



21 • 2022

FORMATORI IN RETE

NOVEMBRE



FOCUS: Formazione in pandemia

di Maria Paola Gatti e Dino Nencetti - In un momento di preoccupazione, disorientamento e di grande sofferenza delle relazioni, la formazione può assumere un prezioso ruolo di volano motivazionale per non interrompere i rapporti con i bambini, i ragazzi, i giovani.



Formazione in pandemia

di Maria Paola Gatti e Dino Nencetti



Durante il periodo in cui anche la formazione associativa ha risentito delle problematiche legate all'emergenza sanitaria, la lettura dei bisogni formativi e la consapevolezza che ai capi tutti - ed in particolare ai giovani capi – andasse offerta l'opportunità della formazione, hanno indotto la Formazione capi nazionale, insieme a quella regionale, a ripensare ai modelli formativi. Si è ritenuto che in un momento di preoccupazione e disorientamento, e di grande sofferenza delle relazioni, la formazione potesse assumere un prezioso ruolo di volano motivazionale per non interrompere i rapporti con i bambini, i ragazzi, i giovani, malgrado il periodo difficile imponesse tante restrizioni.

Si è deciso di sottoporre al Comitato nazionale, e a Capo Guida e Capo Scout, alcune proposte alternative agli eventi in presenza, sia per la formazione dei tirocinanti sia per quella metodologica. Alla luce delle considerazioni sulle diverse possibilità, sono state messe a punto le Linee Guida da attuarsi in periodo emergenziale, approvate da CG e CS. Tale documento è stato concepito per permettere di superare la stretta rispondenza al Regolamento Associativo e per consentire all'Associazione di riconoscere la validità di un percorso formativo straordinario ed emergenziale.

In questo numero del Nodo riportiamo l'analisi delle verifiche fatte dalle Regioni, la valutazione delle positività e delle fatiche affrontate. Ma, in coerenza con il nostro stile, dove la verifica è parte fondamentale di un processo ed ha l'ambizione di essere 'strada battuta per il domani', ci piace immaginare che ripartendo da queste, si possa contribuire ad aprire nuovi orizzonti per la Formazione, che possano attrarre i capi verso percorsi di competenza sempre più numerosi e rispondenti ai bisogni formativi.

Basilicata



Focus

Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Nella fase di valutazione delle proposte formative ci siamo confrontati in comitato.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Le occasioni formative proposte nel 2021 hanno riguardato: il CFT organizzato in modalità agile, secondo le indicazioni del nazionale, e due momenti formativi sul ruolo del formatore organizzati online.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Nel 2021 non siamo riusciti ad organizzare il CFM L/C a causa dei dati elevati dei contagi nella nostra regione.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Il livello di partecipazione al CFT in modalità agile è stato soddisfacente e crediamo anche di qualità, in quanto abbiamo cercato di organizzare al meglio un momento formativo con modalità del tutto nuove; il feedback da parte dei partecipanti è stato abbastanza positivo.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Aspetti positivi: nella fase di progettazione lo staff ha ottimizzato i tempi, interazione alta tra i partecipanti, buoni scambi comunicativi.

Aspetti negativi: è stato difficile rispettare i tempi durante lo svolgimento delle sessioni e ciò può aver causato un calo dell'attenzione dei partecipanti.

Quale verifica nel complesso?

Nonostante il momento che umanamente abbiamo affrontato e che inesorabilmente ha stravolto la nostra quotidianità e che ha visto venir meno dei punti fermi, ci siamo reinventati sotto ogni aspetto cogliendone il lato buono.

Calabria



Focus

Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Dal confronto all'interno del comitato regionale e del consiglio regionale è emersa l'esigenza di molto capi di provare a "sperimentare" nuove occasioni formative o comunque di confronto anche sulla situazione che si stava vivendo.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Durante i mesi che vanno da ottobre 2020 a giugno 2021 sono stati proposti 7 CFT più un percorso per i responsabili di zona neoeletti. 6 dei 7 CFT si sono svolti in modalità "agile" alcuni interamente online mentre altri con l'ultimo incontro in presenza, questa differenza è stata generata dalla differenza di periodo in cui si sono svolti sulla base dell'evoluzione pandemica. Il percorso per i responsabili di zona è stato svolto interamente online. Non sono stati svolti campi di formazione metodologica.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

La formazione per i nuovi responsabili di zona nasce da un'esigenza espressa dagli stessi all'interno del consiglio. Per i CFT si è deciso di utilizzare la modalità "agile" per consentire a molti capi di concludere il periodo di tirocinio portato comunque avanti all'interno di zone e comunità capi anche durante i mesi della pandemia.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Dalle relazioni dei CFT si emerge che in tutti c'è stata una buona partecipazione degli allievi. Nonostante la modalità online si sono riusciti a creare in tutti gli eventi buone occasioni di confronto e di dialogo.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Sicuramente tra gli aspetti positivi c'è quello di aver scoperto uno strumento tecnologico che può essere utilizzato in alcune occasioni, sicuramente molto utile per accorciare le distanze. Inoltre si è riusciti a rispondere a quella che era l'esigenza formativa. Come cosa negativa ovviamente l'assenza del contatto ravvicinato è la più grande, inoltre alcuni capi non sono riusciti a partecipare a tutti gli incontri dei CFT "agile" causando qualche problema poi nella gestione degli stessi.

Quale verifica nel complesso?

Nel complesso possiamo dire che questi eventi hanno risposto ad una necessità in un determinato momento in cui non si avevano alternative. Sicuramente ci sono state cose positive, e ci ha fatto capire che è possibile fare formazione anche a distanza.



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Appena abbiamo ricevuto le indicazioni in merito alle modalità di formazione possibili, ne abbiamo parlato dapprima in Comitato e poi abbiamo convocato i formatori per condividere e definire i percorsi possibili.

Infine è stato fatto un passaggio con il Consiglio regionale, preoccupato soprattutto di offrire una formazione ai tanti tirocinanti che però avevano poca possibilità di fare concretamente servizio.

Non avendo altre possibilità, nella consapevolezza che la modalità on line non può sostituire l'evento in presenza, abbiamo ritenuto opportuno offrire ai capi la formazione a distanza, stimolando il pensiero e l'azione per l'attività nei gruppi. Da subito è apparso poco auspicabile, per i formatori campani, il percorso metodologico alternativo al consueto CFM, ma con qualche insistenza siamo riusciti a sostenere almeno l'apertura di un buon numero di CFT "agili".

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

CFT "agili", EVENTO PER CAPI GRUPPO (non lo abbiamo chiamato "campo").

Grazie ai formatori delle Branche abbiamo potuto offrire numerose occasioni di formazione metodologica online, su tematiche e strumenti delle Branche, ed un incontro per IABZ in collaborazione con gli ICM. Grande successo di iscrizioni ha infine avuto il percorso online per Capi Gruppo.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Si è scelto di non forzare i formatori dei CFM ad intraprendere un percorso a loro non congeniale e ritenuto poco funzionale alla formazione di futuri capi unità. In alternativa sono però stati proposti eventi di formazione metodologica online su specifici strumenti e argomenti delle Branche.

Sicuramente la modalità formativa non ha consentito nella sua interezza di rispondere alle esigenze formative così come declinate nei modelli unitari.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

La partecipazione è stata alta, perché i capi avevano voglia di confrontarsi e di trovare strumenti per poter "RIPARTIRE". Grazie anche alla formazione fornitaci dagli incaricati nazionali (sulla gestione di eventi formativi a distanza), le proposte formative sono state per lo più ben riuscite e apprezzate dai tanti iscritti. I CFT hanno previsto tutti almeno una parte in presenza, senza pernottamento.



L'utenza a distanza è stata per lo più partecipe ed interessata, non sono però mancati i casi di "schermo spento e microfono muto". La soddisfazione dei partecipanti è stata alta, sia da parte dei più giovani che da quelli meno.

Abbiamo richiesto la partecipazione alla totalità degli appuntamenti previsti per ciascun evento (ad esempio, i 2-3 incontri online + 1 in presenza per i CFT), in pochissimi casi questa richiesta è stata disattesa e comunque in tali casi l'evento non è stato convalidato.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

L'aspetto positivo principale è stata sicuramente la partecipazione. I capi avevano voglia di formarsi sugli strumenti del metodo. Poi la modalità online offre, soprattutto a chi ha tanti impegni, la possibilità di prendersi un tempo la sera per la formazione, potendo dedicare il resto della giornata allo studio o al lavoro. Anche economicamente la formazione ha avuto costi bassissimi o talvolta nulli.

Tra gli aspetti negativi invece va indicata la difficoltà di comunicazione tra tutti, di ascoltare tutti, di tenere il polso della platea dei partecipanti durante una chiacchierata. Spesso si trovavano monitor e microfoni spenti, talvolta per difficoltà di ricezione, ma anche no. Il nostro metodo attivo ha avuto non poche difficoltà ad adattarsi alla formazione a distanza. Chi di solito fatica a far sentire la propria voce, spesso ha rinunciato a parlare o comunque non è stato agevolato nella relazione.

Riteniamo comunque che la proposta in presenza ed esperienziale risponda meglio alle esigenze formative.

Quale verifica nel complesso?

Se consideriamo il periodo storico particolare e straordinario, nel complesso la verifica è stata positiva, perché vi è stata partecipazione, curiosità e voglia di confrontarsi, soprattutto nell'evento per capi gruppo.

I capi gruppo hanno trovato stimoli interessanti per il lavoro in Comunità capi.

Il CFT proposto in modalità mista ha visto la partecipazione dei tirocinanti, ma da tutte le verifiche è emerso che questo strumento in modalità mista doveva rispondere all'esigenza del momento, perché è necessario un campo in presenza.

Emilia Romagna



Focus

Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Il processo ha avuto il momento iniziale nella primavera 2020, in pieno lockdown.

È nato così (**aprile - giugno 2020**) il documento "Mi apro alla Chiusura" che ha coinvolto formatori e A.E. della regione con l'obiettivo di raccogliere riflessioni su quanto si stava vivendo, con la consapevolezza dello stare nel presente e lo sguardo verso il futuro per sostenere i capi nell'azione educativa.

Nel mese di luglio 2020 come da mandato della Fo.ca. nazionale abbiamo attivato i percorsi dei CFT Agili; momento importante per il quale è stato alto il coinvolgimento delle Zone implementando riflessioni e confronto sia al loro interno che in Regione. Tutte le zone hanno poi attivato percorsi tirocinanti agili alcuni dei quali ancora in atto.

Settembre - ottobre 2020: dopo la raccolta della lettura dei bisogni dei capi avvenuto con il documento "Mi apro alla chiusura", il perdurare di una situazione critica a livello pandemico sono stati pensati e attivati due "supporti" per sostenere la formazione dei capi.

- LA PATTUGLIA OAK (di zona): composta dai formatori della Zona, coordinata dagli incaricati fo.ca. di zona. Ha il compito di supportare la zona, le branche nella formazione dei capi, nella lettura della realtà/bisogni in modo più capillare e fruibile;
- Calendario di eventi serali online con contenuti metodologici fatto in sinergia con Area Metodo e coinvolgendo gli staff dei CFM («È l'ora del Metodo»)

Ottobre e novembre 2020: il Consiglio regionale dell'Agesci Emilia-Romagna, sulla spinta dei bisogni portati dai RdZ, ha evidenziato la necessità di elaborare una proposta che possa portare allo svolgimento dei CFM o di una loro formulazione alternativa nella nostra Regione, in questo periodo segnato dall'incertezza sull'evoluzione del Covid, per rispondere all'esigenza di far proseguire i capi nella formazione prevista dal loro iter e alle necessità derivanti dalle autorizzazioni delle unità una volta che non saranno più in vigore le deroghe.

Non da ultimo, ci ha spinto anche la riflessione che interrompere l'iter per un periodo di tempo così lungo avrebbe portato di fatto ad avere un gran numero di capi impossibilitati a portare a termine l'iter di formazione sia per l'impossibilità di creare un numero di eventi sufficiente a riassorbire le necessità, sia per i tempi di permanenza dei capi in Co.ca. (in media circa 3 anni rif. pag. 64 doc. preparatori

CG 2007). La mancanza di capi con iter completato potrebbe causare un problema anche per la vita delle strutture associative, in assenza di soci con iter concluso eleggibili.

Novembre: alcune zone hanno presentato delle proposte di percorsi formativi metodologici emergenza covid e il consiglio regionale ha dato mandato alla pattuglia FoCa regionale di lavorare su un progetto più ampio di evento che potesse essere proposto e anche curriculare dal nazionale.

Dicembre 2020 - gennaio 2021: è stata elaborata dalla pattuglia Fo.ca. la proposta regionale partendo dai progetti delle singole zone; proposta che è stata poi discussa, rielaborata e votata al consiglio regionale. Viene poi dato mandato agli II.RR.Fo.ca., ICM, IABR e formatori staff CFM e CAM di definire i contenuti metodologici degli Eventi e nuovamente approvata in consiglio regionale

è stato anche un gruppo di lavoro sulla valutazione degli allievi che partendo dal materiale esistente e dal considerare le condizioni degli eventi ha elaborato un breve documento che potesse essere di aiuto agli staff per la valutazione e auto valutazione degli allievi

Nel mese di **febbraio** è iniziato il primo percorso di formazione metodologica sulla branca R/S.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Sono stati attivati diversi CFT Agili dalle zone, in alcune fasi completamente online e in altre in forma mista; 1 PFM completamente online e altri 9 PFM in forma mista fatti su 2 week end lunghi; 1 campo capi gruppo online.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

È mancato l'apprendere dall'esperienza e dal confronto/scambio allievi - staff e tra gli allievi. Nei campi il vivere la parte esperienziale serve per meglio comprenderla dal punto vista dell'adulto educatore (intenzionalità educativa) e permette al capo di confrontarsi con gli altri e autoriflessione sulle proprie competenze, capacità e limiti. Alcuni strumenti che al CFM si fanno vivere (esempio hike) non sono stati vissuti nei PFM e ci si interroga sul valore che può aver avuto il solo parlarne senza passare dalla elaborazione dell'esperienza personale.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Il livello di partecipazione è stato buono come anche la qualità da parte degli allievi e degli staff nella progettazione dell'evento. La rielaborazione metodologica dei contenuti c'è stata in parte, non è stato semplice però da parte degli staff capire quanto sia passato agli allievi venendo a mancare la parte della relazione staff-allievi e della relazione tra gli allievi. C'è il rischio che il PFM diventi una sorta di corso di aggiornamento. Alcuni atteggiamenti degli allievi sembrano legati più a un contenitore da riempire che a una competenza da apprendere.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

ASPETTI POSITIVI

- L'attivazione dei CFT Agili ha permesso in un momento di particolare difficoltà per i nuovi giovani capi di far sentire loro la vicinanza e il sostegno da parte delle zone.
- L'evento di formazione metodologica su due week end distanziati (PFM) ha dato la possibilità allo staff di ritarare la proposta considerando la tipologia di allievi e la verifica di metà campo.
- La possibilità di verificare e confrontarsi da parte degli allievi nel secondo week-end su quanto vissuto sperimentato nel servizio in unità.
- da un certo punto di vista la verifica a casa a metà dell'evento dà la possibilità di avere una visione più realistica e lavorare quindi sul tema vocazionale in maniera più strutturata.
- L'aspetto del coinvolgimento emotivo per gli allievi dato dalla esperienza campo è minore nei PFM, è necessario adattarlo.
- Verifica intermedia dopo 1 mese: le relazioni iniziate nel primo week end sono state poi riprese facilmente
- Coinvolgimento dei Capi Gruppo attraverso:
 - incontro online pre-campo o durante il campo con lo staff dell'evento
 - presentare ai capi gruppo l'evento e sollecitare il loro coinvolgimento (o della Co.ca. o staff unità) attraverso attività «compiti» che saranno richieste agli allievi tra un week end e l'altro o cmq di preparazione al campo.
- Come Fo.ca. regionale l'attivazione dei PFM ci ha portato a cercare altri formatori, oltre agli staff già esistenti, per strutturare campi ad hoc

ASPETTI NEGATIVI

- L'aspetto valutato maggiormente negativo all'interno dell'esperienza dei CFT Agili e dei PFM è il venire meno (nell'online) o la forte riduzione (nei PFM) del vivere l'esperienza. Ciò ha inoltre fortemente limitato la relazione, lo scambio, il confronto tra i partecipanti e tra partecipanti e staff. Negli eventi online è mancata la possibilità di condividere l'esperienza e rielaborarla. Sono mancate tutte quelle dinamiche formative dell'essere in presenza, condividere l'esperienza e rielaborarla.

In particolare gli eventi online hanno avuto il forte limite di non rendere agevole lo scambio, il confronto tra gli allievi e tra gli allievi e lo staff.

- Gli staff hanno evidenziato la difficoltà di poter cogliere la ricaduta e la comprensione dei contenuti.

Negli eventi di formazione abbiamo sempre puntato sul vivere una esperienza e

sulla relazione, mettersi in relazione → in un evento in cui c'è meno relazione si rischia di perdere questa parte.

- I capi che hanno partecipato ai PFM nel 2021-22 spesso hanno fatto anche il CFT «agile»; è necessario prestare attenzione al processo formativo che offriamo a questi capi. Rischio che facciano formazione attraverso eventi alternativi. Chi sono quindi i capi che ci troviamo nel 2022 e nel futuro?
- difficoltà da parte degli staff nell'organizzare un evento in un contesto e con regole diverse e allievi differenti: riadattare in parte i contenuti dell'evento, modificare le modalità, perché la relazione in presenza e la relazione online implicano anche l'utilizzo di modalità differenti che vanno comunque "pensate". Gli strumenti online necessitano di competenza – necessità di formare anche gli staff su questo aspetto.

Quale verifica nel complesso?

Gli eventi formativi CFT Agili e PFM hanno dato la possibilità di offrire occasioni di formazione e sostegno ai capi in un momento in cui non erano possibili altre modalità.

L'evento formativo online priva gli allievi e lo staff di tutte quelle dinamiche formative essenziali date dal vivere e condividere l'esperienza che sostengono la crescita personale e vocazionale del capo.

Il campo di una settimana ha un forte impatto emotivo sui capi; la condivisione dell'esperienza di una settimana è momento «idilliaco», in passato probabilmente aveva come effetto un «rilascio lento» sugli allievi e sul loro servizio educativo.

Oggi nel contesto attuale chiediamoci se il forte impatto emotivo dell'evento ha lo stesso effetto del passato ed è sufficiente ai capi per vivere il proprio servizio e per stimolarli a continuare il percorso formativo.

- Il campo su weekend distanziati l'uno dall'altro non ha lo stesso impatto emotivo, ma può permettere di rielaborare in modo diverso gli strumenti. Nei CFM il processo è PRASSI - TEORIA - PRASSI. Nel PFM su week end diventa PRASSI - TEORIA - PRASSI - TEORIA; c'è la possibilità di sperimentare nella realtà di servizio e poi tornare al campo il secondo week-end.

Riteniamo anche ci siano argomenti che possono essere efficaci e fruibili anche online considerando la finalità e le tematiche da affrontare.

Nei PFM su weekend si è alzata la fascia di età dei partecipanti, ci si è trovati con allievi che erano in CoCa da diverso tempo; questo aspetto «sposta» le riflessioni, domande etc nel gruppo.

Friuli Venezia Giulia



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

C'è stato un confronto in Consiglio Regionale, in particolare con gli Zonali. Il Consiglio si è espresso per erogare la formazione istituzionale anche con il ricorso alle forme alternative previste, qualora non fosse stato possibile realizzarle in presenza. Questo perché il Consiglio ha valutato prioritario garantire la proposta formativa, anche a discapito degli aspetti relazionali che inevitabilmente sarebbero stati sacrificati.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Sono stati proposti due CFT agili in autunno 2020 ed un CFT agile a giugno 2021 (per tutti e 3 gli eventi si è trattato di 3 incontri on-line con una giornata in presenza), per un totale di 63 partecipanti.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Gli staff sono riusciti ad affrontare tutti i contenuti abitualmente proposti, anche se la mancata fase di confronto fra pari ha reso l'esperienza formativa meno efficace. Probabilmente non si è riusciti a rendere l'idea della formazione "masticata lentamente", con i giusti tempi di decantazione, confronto, approfondimento.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Nonostante la modalità, gli staff hanno trovato allievi motivati ed attenti. Ovviamente è stato meno facile stimolare gli allievi e renderli protagonisti della propria partecipazione. Ma nel complesso l'esperienza è stata positiva, anche dal punto di vista degli allievi.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Rispetto alla modalità classica non evidenzierei particolari aspetti positivi, è stato evidente (per lo staff e per la Fo.ca.) che si è trattato di un surrogato di un evento con ben altre potenzialità. Probabilmente gli allievi non hanno risentito particolarmente di questa modalità perché non avevano un termine di paragone, e questo può essere considerato un aspetto positivo perché non si sono compromesse le aspettative generali sull'Iter di Fo.ca.

Gli aspetti negativi riguardano certamente le criticità riportate nelle due domande precedenti.

Quale verifica nel complesso?

Crediamo semplicemente che si sia fatto il meglio possibile rispetto a quanto era possibile fare, optando per un compromesso pragmatico e a suo modo efficace. Crediamo tuttavia che l'esperienza si possa giustificare solo considerando il contesto che abbiamo vissuto, e che speriamo di non dover più affrontare.

Lazio



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Come Fo.ca. regionale abbiamo raccolto le richieste espresse dai capi e dalle comunità capi di essere supportati su diversi fronti: mantenere una relazione e una rete di scambio fra capi, avere strumenti per proseguire le attività con i ragazzi, avere una rilettura di scelte educative e metodologiche nate dalla situazione straordinaria della pandemia. Abbiamo anche noi fatto una rilettura di questi bisogni e coinvolto i formatori e le Branche della regione per progettare percorsi formativi. Tale processo è stato condiviso con il Co.Re. che si è fatto promotore nelle Zone. Lo stesso Co.Re. ha riferito come i gruppi avessero chiesto espressamente una cura della rete di relazioni e formazione a più livelli avendo attenzione alla singola richiesta del capo, allo staff alle prese con le criticità prevedibili in quel contesto, a un accompagnamento delle Comunità capi. In questo senso è stata pensata la formazione, capillare, prossima al capo, ad ampio raggio.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Sono stati proposti i CFT "agili" specificando le possibilità di progettazione e le specifiche dell'approvazione dei progetti; la maggior parte delle Zone ha presentato progetti di formazione prevedendo momenti da remoto e momenti in presenza. Solo poche zone hanno preferito rimandare l'evento in attesa di poterlo fare solo in presenza. Invece si è accolta più favorevolmente la proposta di momenti di formazione a "distanza" specifici per strumenti metodologici. È stata organizzata una piattaforma di laboratori a distanza riguardante diversi ambiti metodologici. Tutti hanno avuto un'ampia partecipazione (in alcuni casi anche da altre regioni) tanto che alcuni sono stati replicati.

È stato organizzato un laboratorio sulla "Conoscenza e gli strumenti per animare adulti all'interno di piattaforma", un altro sulla prevenzione e le norme anti COVID-19 (tenuto da capi esperti in materia), 2 incontri per AE su temi associativi; un incontro in collaborazione con la Pattuglia Sviluppo sui cambiamenti scaturiti dalla pandemia nello scautismo e nell'educazione dal titolo "Lievito" con relazioni di capi e AE e confronto di gruppi di lavoro. (Questo incontro, per informazione, ha dato poi seguito al Convegno Regionale "LIEVITO" in cui si è dibattuto sui cambiamenti globali dei bambini e dei ragazzi e si sono gettati semi di lavoro per la Regione Lazio.) Nell'analisi con i formatori, abbiamo condiviso le difficoltà nel proporre campi di formazione (CFM) con le modalità agili, perché si sarebbe perso lo spirito essenzialmente esperienziale dei campi.

Rispetto alle differenti tipologie di proposte formative, lo staff di CAM E/G ha accolto la sfida di organizzare un evento agile riportando, ai fatti, una verifica non del tutto positiva sulla ricaduta agli allievi evidenziando una esperienza molto faticosa. Invece una esperienza positiva è stata quella del CCG che nel 2020 si è svolto interamente on-line: il campo si è articolato in 3 momenti nei quali sono state proposte modalità interattive funzionali a creare clima e atmosfera e favorire la partecipazione. Gli allievi hanno verificato positivamente la proposta soprattutto in un periodo di emergenza come quello.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Ci sembra di poter dire che si è sentita la mancanza della formazione più completa e integrata di un CFM e la bontà dell'apprendimento dato dalle esperienze, la relazione "fisica" dell'incontro.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

I capi della regione hanno partecipato numerosi ai laboratori e agli altri eventi di formazione. Quello che hanno condiviso, spesso, è stata la loro esperienza nuova per la quale il confronto con altri capi, la rilettura in chiave educativa dei formatori e l'incoraggiamento a "sperimentare" nuove strade educative li ha rasserenati. Un tema centrale è stato la cura delle relazioni che la formazione ha messo al centro dei cambiamenti in essere.

La verifica che hanno riportato i partecipanti è stata di una proposta adeguata al momento, rispondente ai loro bisogni nel limite della possibilità da remoto. Purtroppo, se pure tanti, i laboratori non hanno potuto raccogliere tutti i capi come avremmo voluto a causa delle limitazioni della modalità da remoto nel gestire i grandi numeri e volendo garantire una partecipazione "attiva" a ogni partecipante i laboratori.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Abbiamo riscontrato aspetti positivi in alcuni casi anche inaspettati: la capacità dei capi di rompere schemi rigidi per cercare opportunità educative, in particolare per mantenere solide le relazioni con i ragazzi e, per questo, indagare tali opportunità nella formazione. La modalità online ha favorito la partecipazione di tanti capi anche di territori più periferici (e questo ha fatto nascere una riflessione in seno alla Fo.ca. regionale). Di contro, molti capi hanno subito un forte isolamento, complici le Co.ca. in forte difficoltà, che la formazione non è riuscita a sollecitare.

Come già detto è mancato, ed è stato verificato, il contatto umano, l'esperienza sul campo, una maggiore difficoltà a mantenere la relazione formativa, avendo quel tipo di formazione un tempo più diluito.

Quale verifica nel complesso?

La verifica in generale è positiva per l'impegno che ha messo la regione nello stringersi ai capi, nel creare una struttura di supporto alle Comunità capi con un'azione di scouting, forse non sempre riuscita al meglio ma facendo del proprio meglio; sono emerse delle fragilità personali e vocazionali, ma questo ci ha permesso di intervenire come si è ritenuto e interrogarci sullo stato di salute delle nostre Comunità capi. Abbiamo imparato nuovi modi di formare scrollandoci dalla routine e ritrovarci in uno sforzo comune di camminare. Abbiamo anche rafforzato un'idea di formazione che deve avere alcuni requisiti imprescindibili e proprio la mancanza ce ne ha riesaltato l'imprescindibilità.

Liguria



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Nel corso della primavera del 2020 come Incaricati regionali abbiamo avuto modo di ascoltare i formatori, il consiglio regionale e di conseguenza le zone sui bisogni emergenti nelle comunità capi. Da un concorde e intenso confronto in Comitato regionale era nata forte l'esigenza di fare qualcosa per i capi, di supportarli, di far sentire loro vicina l'Associazione in un momento molto delicato che richiedeva uno sforzo sconosciuto e difficile.

Abbiamo portato questa nostra istanza all'incontro incaricati di fine primavera online, con la nostra proposta di mettere in piedi nel corso dell'estate – come richiesto dalle zone – alcuni momenti dedicati prima di tutto ai tirocinanti, che era la categoria individuata come prioritaria rispetto al momento in cui eravamo immersi. Questa nostra idea, insieme a quella di tante altre regioni, è stata ben accolta in quel consesso e messa in cantiere con quanto stava nascendo sui vari territori per arrivare a stilare il documento della Fo.ca. sui CFT agili. Nel corso dell'estate 2020 siamo riusciti a proporre 3 percorsi-campi, nella modalità mista presenza/online.

Nell'autunno del 2020 abbiamo riformulato tutta la proposta tirocinanti del 2020/2021 nella modalità agile, avendo come punto fermo l'adattabilità degli stessi alle situazioni che si sarebbero sviluppate. I campi si sono tenuti tutti in forme tra loro diverse e con una logistica e proposta completamente rivista nelle modalità, con l'attenzione a garantire ai partecipanti momenti anche in presenza oltre che ai tratti insieme online.

A lato della formazione tirocinanti, col riprendere delle attività annuali e l'avvicinarsi al periodo natalizio è salito il bisogno della formazione metodologica. Allo stesso modo si sono avviati pensieri che sono confluiti nei percorsi metodologici. Ne abbiamo progettati e proposti 5 che hanno dato buoni risultati in termini di partecipazione e preparazione.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

In un primissimo momento (estate-autunno 2020) sono partiti tre CFT Agili con una 60ina di partecipanti per avviare e sperimentare l'esperienza. Queste staff hanno visto la presenza dei due IRR Fo.ca. per monitorare e studiare il percorso. In autunno, è stata fatta una restituzione dell'esperienza agli staff "canonici" dei CFT e si è deciso di mettere a sistema con tutti la proposta. Nel corso del 2020/2021 sono così nati 6 CFT Agili.

A lato dei CFT sono stati pensati 5 percorsi metodologici (2 LC, 2 EG e 1 RS), tutti simili e tutti diversi allo stesso tempo, ma con alcune linee comuni decise insieme, come ad esempio l'obbligo di alternare la presenza e l'online.

In regione non si è tenuto alcun corso di formazione dell'iter totalmente online, anche perché abbiamo beneficiato a tratti di zone gialle favorevoli all'incontro e spostamento.

Abbiamo invece sperimentato come formazione totalmente online la formazione a domicilio in alcune Co.ca. e Zona di branca, oltre a tre proposte più particolari:

- Un percorso di aggiornamento metodologico di branca L/C aperto all'Area Nord Ovest che in 5 serate ha aiutato e sostenuto i neocapi branco nel loro servizio. Il risultato è stato elevato (quasi 70 iscritti a fronte della decina che ogni anno di area si iscrive ai CAM), ma non riconosciuto come campo valido per scelta.
- Un podcast metodologico per capi di branca E/G.
- Un evento regionale "maxiform" con il formato della tavola rotonda con 4/5 esperti in due serate dedicate ai ragazzi e ai capi/adulti che ha visto per ognuna delle serate circa 200 partecipanti.

Nel 2021/2022 si è cercato di tornare ad una proposta più classica con alcuni campi ed eventi che hanno mantenuto qualcosa di "agile" per aiutare la partecipazione al campo, anticipare l'incontro e la conoscenza tra allievi o snellire e agevolare la preparazione della partecipazione. Si sono così svolti 6 CFT, 2 CFM L/C, 3 CFM E/G, 1 CFM R/S e 1 CAM R/S.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Si è faticato tanto nella proposta formativa vicina ai capi, quella nelle zone e nelle zone di branca. Abbiamo notato le tante difficoltà che i livelli zonali hanno a so-

stenero il carico se "lasciate sole" e senza il supporto della regione e dei formatori in quel particolare momento storico.

Lato proposta istituzionale abbiamo cercato di fare il possibile, per garantire una "regolare erogazione di formazione" in tempi straordinari così da mettere le comunità capi nella condizione migliore possibile per continuare a servire e ripartire con serenità e progettualità.

Abbiamo avuto un buon riscontro dai gruppi e, partecipazione ai CFA a parte, i liguri che si sono formati nei due anni di formazione straordinaria sono in percentuale aumentati rispetto ad un anno regolare, segno che modalità diverse possono essere un buon sentiero da intraprendere per aiutare gli adulti a formarsi e a fare un servizio migliore.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

La partecipazione e l'entusiasmo dei partecipanti è stato sempre alto, segno che la formazione riesce sempre a galvanizzare ed entusiasmare chi la riceve. Abbiamo notato una dedizione particolare, una forte motivazione dettata dai tempi straordinari che stavamo vivendo in tutti i protagonisti coinvolti, sia nei formatori che hanno speso tempo ed energie per proporre modalità nuove sia nei partecipanti che hanno tenuto un buon livello di partecipazione a tutti i percorsi con serietà e impegno per tutto il tempo richiesto (contando che alcuni percorsi metodologici sono duranti alla fine anche due mesi). La richiesta di dover partecipare al 100% dei momenti in presenza è stata quasi sempre ben recepita e vissuta.

Le zone e le coca hanno dato un buon riscontro della proposta fatta e hanno percepito l'attenzione del livello regionale/nazionale nei loro confronti.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

- Lo sforzo richiesto a tutti di uscire dagli schemi e dalla routine
- Associazione percepita come vicina e di reale supporto
- Formazione con tempistiche e cadenza diverse, anche più domiciliare e vicina alle esigenze quotidiane
- Coinvolgimenti di nuovi formatori e di formatori che non potevano più prestare servizio in campi da 6/7 gg, hanno ridonato la loro disponibilità a supporto delle sperimentazioni e delle strutture
- Difficoltà legate al continuo mutamento delle normative e delle possibilità logistiche e sanitarie
- Impegno gravoso in termini di incontri, video call, riprogettazione formativa e logistica che ha però messo a nudo le nostre proposte formative regionali obbligandoci a ritrovarne il senso nelle modalità e nei contenuti, esprimendo così una fresca creatività che ha sicuramente fatto crescere gli staff in consapevolezza, dimestichezza con nuovi strumenti e spirito di adattamento.
- Il confronto con le branche e i capi formatori per una puntuale lettura dei bisogni formativi. Si è tornati forzatamente a rimettere al centro i contenuti e i bisogni pedagogici rispetto alla metodologia e alle discussioni più "strumentali"

INTERBRANCA
Comunità da custodire e mantenere nonostante tutto. La ripresa delle relazioni e la tenuta dei rapporti. Evitare l'emarginazione. I ragazzi e le famiglie "difficili".
Condividere le proprie esperienze e difficoltà con quelle altrui
Impatto sulla conduzione dell'unità (progetti e programmi). Cosa contava? Quanto di quello che è saltato era superfluo e quanto necessario? Come riprendere gli assi fondamentali? Che capacità adattiva abbiamo dimostrato?
Progettare le attività estive. Il rapporto con le famiglie sul futuro. Le "nuove" responsabilità legali di cui tener conto nel servizio da capo
I tirocinanti
Iter formativo e autorizzazioni
I passaggi e il trapasso nozioni
Relazione capo - ragazzo
Catechesi e percorso fede proposto
Rielaborare gli strumenti del metodo e adattarli alle condizioni hic et nunc. Lo scouting e il valore del processo esperienza/simbolo/concetto
Il senso del limite umano e la possibile paura dell'altro: opportunità e sfida
La vita all'aria aperta VS la vita tra le mura domestiche
Interdipendenza tra pensiero e azione/Rileggere le esperienze/Narrare di sé/Concretezza limitata

- Nel triennio segnato dal covid i liguri partecipanti ad eventi regionali sono incrementati, sono crollate le partecipazioni ad eventi fuori regione così come gli arrivi da fuori ai nostri campi; le partecipazioni ai CFA hanno subito un decremento di quasi il 60%
- Nuove modalità hanno aumentato la partecipazione e raccolto capi che diversamente non si sarebbero formati
- Apprezzati da allievi e formatori i moduli domiciliari, di rielaborazione con la propria coca e staff
- Capi molto coinvolti e provati emotivamente, con molte fragilità e insicurezze, abbiamo recepito molte più richieste di sostegno e supporto da parte degli staff rispetto ad altri anni ordinari.

Quale verifica nel complesso?

La verifica è globalmente positiva. Quest'esperienza, come già esplicitato poc'anzi, ci ha permesso di riscoprirci pronti e rinnovarci nelle nostre acquisite sicurezze. Abbiamo messo in atto lo scouting con il meglio possibile che si poteva fare con le nostre competenze e condizioni. Ci siamo rimessi in cammino, confrontandoci molto e tornando sul nocciolo delle cose.

Tornare alla "normalità" è stato bello anche se parlare di normalità è sempre difficile vista la peste suina che si è presto affacciata alla finestra, che ha ridotto drasticamente in Liguria la possibilità di fare attività all'aperto, la difficoltà legata alla siccità di quest'estate che ha vincolato di molto le attività dei ns gruppi (fuochi, cucine, ...), specie la branca EG e infine la guerra ci hanno portato a tenere le "orecchie tese", sempre – però - con grande speranza nel futuro.

Lombardia



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Durante la fase pandemica si è cercato di stare molto vicini alle zone e leggere le loro esigenze... prevalentemente metodologiche e legate a come poter continuare a fare scautismo, anche esperienziale, non in presenza. Si è lavorato di Comitato Allargato e di Consiglio Regionale per offrire proposte significative a tutti i capi. Per i campi metodologici in tempo di Covid si è ragionato anche con i capi campo CFM ma non si è riusciti a costruire con loro una modalità diversa da quella che sono i CFM tradizionali (seppur caldeggiato anche dal Consiglio).

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Durante la pandemia sono stati organizzati i CFT Agili in tutte le zone puntando alla chiusura in presenza. Le branche, coadiuvate dalle pattuglie, coordinate dalla formazione capi regionale ha organizzato delle serate di formazione metodologica mentre come formazione capi ha organizzato dei momenti di formazione sull'utilizzo dei social per le attività. Molto importante è stato il lavoro fatto delle zone che hanno raccolto i bisogni dei capi e hanno organizzato in autonomia eventi formativi locali.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Non si è riusciti a dare una risposta ai capi che ambivano a partecipare ai CFM perché ci siamo trovati di fronte ad un veto da parte dei capi campo CFM. Nel periodo di pandemia non si è riusciti ad organizzare i campi per i Capi Gruppo e per i neo Responsabili di Zona per mancanza di forze.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

La partecipazione è stata molto alta ed attiva soprattutto alle pillole di formazione metodologiche organizzare dalle branche così come negli incontri di Zona. Nell'incontro sull'utilizzo dei social per le attività la partecipazione è stata sotto le attese dal punto di vista numerico.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Un aspetto positivo che abbiamo riscontrato è stata l'attivazione delle zone per l'erogazione di momenti formativi che partissero da una lettura veritiera delle esigenze dei capi e la messa a disposizione di tutti i formatori per le pillole metodo-

logiche di branca. La difficoltà principale è stata la riluttanza al cambiamento sulla modalità di fare formazione, soprattutto di alcuni formatori.

Quale verifica nel complesso?

Vista la situazione emergenziale che si è verificata e per cui nessuno di noi era pronto esprimiamo un giudizio positivo per quanto si è riusciti ad organizzare, soprattutto per l'attivazione del livello di Zona nel rispondere alle esigenze formative.





Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Abbiamo consultato i capi della regione, attraverso il Consiglio, ma anche abbiamo accolto richieste dal basso. Essendo una regione piccola c'è un rapporto stretto tra capi, quindi non appena c'è stata data la possibilità abbiamo proposto un percorso di formazione a distanza.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Momenti di formazione per tirocinanti, un percorso che si articolava in più puntate, dove abbiamo affrontato i temi del tirocinio. Momenti di formazione metodologica, dopo un sondaggio fatto tra le branche abbiamo coinvolto i formatori e le pattuglie per organizzare dei momenti di formazione secondo i temi scelti/proposti dai capi. Abbiamo svolto un momento di formazione per quadri, coinvolgendo dei formatori nazionali, per esempio un momento di formazione per IABZ tenuto dall'IMC nazionale.

Abbiamo svolto anche un RTT a distanza, ridotto nei tempi, ma denso di confronto e di progettazione.

Abbiamo proposto e tenuto un CFM EG online, della durata di un mese, dove i partecipanti insieme allo staff si sono visti online diverse sere in questo mese. Inoltre lo staff aveva pensato a delle missioni da svolgersi in solitaria (eravamo in periodo di semi-apertura) e a dei momenti di riflessione da vivere nella natura tutti quanti con la stessa traccia.

Abbiamo tenuto un CFM LC ibrido, della durata di circa 2 mesi, dove si sono alternati degli incontri online e degli incontri in presenza. Verificato positivamente se non per il fatto che lo staff proporrebbe di ridurlo a 1 mese, per non perdere di attenzione e di coinvolgimento.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Forse sono rimaste inevase qualche richiesta di formazione di Co.ca. e/o Zone, che con poco preavviso non è stato possibile esaudire. C'è stata una forte richiesta da parte delle Co.ca. per un percorso per tirocinanti che potesse essere ripetuto, dopo una prima serie di incontri, ma eravamo a cavallo dell'apertura e quindi si è preferito attendere la possibilità di fare incontri in presenza e non online.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Partecipazione abbastanza alta, non massima come ci si sarebbe aspettati, visto

che i temi e i tempi erano stati dettati direttamente dai capi. Qualità medio alta. Uno scoglio importante è stato sapersi giocare anche da remoto. Dove questo c'è stato, dove c'è stata una buona interazione tra i partecipanti la qualità dell'incontro è stata elevata, mentre in altri casi è stata un po' scarsa, è sembrato quasi che si partecipasse per avere un «bollino di presenza».

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

In parte risposto nella domanda precedente, cioè la presenza non è sempre stata attiva, alle volte passiva, considerando l'evento di formazione come «passa-tempo».

Di positivo c'è stato che molti capi che non avrebbero potuto partecipare a riunioni di formazione hanno invece potuto godere di questi momenti, senza tralasciare gli impegni familiari, per esempio. Altro aspetto positivo è stato quello che c'è stata una buona condivisione di esperienze da parte dei formatori che si sono giocati in questa nuova frontiera della formazione e inoltre è stato possibile coinvolgere alcuni nuovi formatori che partendo da un supporto logistico alla riunione si sono dimostrati pronti per questo nuovo incarico.

Quale verifica nel complesso?

Positiva, direi che abbiamo segnato un punto di svolta nella formazione, non ci può più essere solo la formazione «classica», ma sarà necessario integrarla con queste nuove formule di formazione.





Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Come pattuglia Fo.ca. abbiamo sentito e raccolto la necessità di confronto per esternare sensazioni, emozioni e difficoltà; rimarcando come il nostro stile scout ci deve guidare verso la ricerca della positività per comprendere come attraversare questo tempo di difficoltà, che produrrà cambiamenti su di noi e sui ragazzi.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Abbiamo proposto tre momenti (on line)

- 1-INSIEME SI PUÒ: dopo un breve confronto sulle difficoltà legate al covid, /Individuiamo i punti di debolezza e trasformiamoli in punti di forza/Ci mettiamo in gioco per farli diventare opportunità/Condivisione in staff e Co.ca.
- 2-RELAZIONE EDUCATIVA: narrare la propria storia per poi rileggerla con l'arricchimento dell'altro/evocare per arrivare al cuore
- 3-GLI STRUMENTI DEL METODO: allenarsi per riconoscere i bisogni e far vivere il sogno/Importanza dei simboli/condivisione e corresponsabilità

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Era stato preparato il CFT secondo le indicazioni del Nazionale ma troppi capi iscritti hanno preferito rimandare l'evento per evitare i momenti in presenza

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Il livello molto alto grazie al contributo di una figura esterna alla pattuglia esperta e carismatica. La qualità ha visto interesse da parte dei partecipanti e tutti hanno preso parte attiva all'incontro

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Abbiamo sperimentato come essere uniti da ideali e valori rafforzi le nostre azioni e ci stimoli nelle nostre attività per viverle con entusiasmo e gioia. Gli aspetti negativi riguardano il ritorno in Co.ca., ancora una volta notiamo poco interessi da parte dei capigruppo

Quale verifica nel complesso?

Verifica positiva che ha rafforzato la Pattuglia Fo.ca. con ricaduta positiva in Regione.



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Abbiamo valutato insieme al Consiglio Regionale la possibilità di attivare dei CFT in forma agile, illustrando loro la proposta abbozzata a livello nazionale. I Responsabili di Zona hanno insistito per poter vedere garantita una offerta formativa in un periodo difficile e dove i tirocinanti si sentivano spiazzati. Abbiamo quindi aperto un confronto con i capicampo di CFT per chiedere loro di organizzare dei CFT "agili" e, nonostante molti di loro abbiano dimostrato fortissime perplessità su tale proposta, alcuni hanno accettato di organizzare questa proposta. Abbiamo poi aperto un tavolo di lavoro con gli staffs interessati e avviato la proposta.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Oltre ai CFT agili, abbiamo organizzato insieme alle Branche (L/C ed E/G) dei momenti introduttivi al ruolo di capo: relazione capo ragazzo, elementi generali del metodo. In "sostituzione" del CAM di Area, che ci sembrava poco realizzabile, abbiamo attivato un ciclo di 2-3 incontri (solo in L/C, su E/G non siamo riusciti) dove hanno partecipato numerosi capi (aperto a capi che avessero già fatto il CFM). Non a livello istituzionale, abbiamo poi attivato nelle zone delle occasioni formative a distanza, su un portafoglio di temi già individuati previo confronto con zone e branca, e raccolto la disponibilità dei formatori di CFM. Abbiamo quindi incontrato le diverse zone con dei momenti di formazione a distanza organizzando momenti di confronto sul tema. Per la Branca R/S è stata organizzata una giornata di formazione sul tema del ruolo del capo e della relazione capo – ragazzo, con particolare attenzione a ciò che succedeva al ragazzo in età R/S in quel periodo storico.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Per ciò che è emerso, ci pare di aver risposto a tutte le esigenze formative. Le esigenze di tipo più metodologico sono state risposte attraverso interventi nelle zone, con disponibilità nelle co.ca. Sicuramente ce ne sono state altre che non siamo stati in grado di leggere /cogliere in quel tempo, ma attualmente non sapremmo quindi indicarle.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Ai CFT agili abbiamo ridotto il numero di partecipanti, trattandosi di formazione a distanza, e la partecipazione è stata pressochè al completo. Negli incontri per tutti i tirocinanti sul ruolo del capo, in branca L/C ed E/G, c'è stata una ottima partecipazione, così come poi per l'R/S. Nelle zone la partecipazione variava molto da zona a zona, e anche la qualità della stessa.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Sicuramente è stato dato un supporto in una fase molto complessa per i giovani capi, tentando di offrire punti di vista e "aria pulita" in momenti in cui per le comunità capi era tutto probabilmente faticoso. Di negativo è sicuramente stato riscontrata la difficoltà di creare relazioni significative, e la fatica di fare "altre cose a distanza", nonché certamente l'impegno dei formatori a predisporre interventi formativi del tutto diversi in tempi brevi e con modalità molto nuove.

Riportiamo stralci di verifica:

"Il campo proposto in modalità agile è stato improntato sui temi della speranza e di togliere l'ansia ai capi, visto il periodo vissuto e che si sa ancora vivendo."

"In verifica gli allievi hanno lamentato la difficoltà a costruire relazioni significative che solo un campo in presenza è in grado di favorire. Sul proficuo svolgimento del percorso formativo hanno inciso i tempi lunghi e gli intervalli (necessari ma estremamente distanti) tra un incontro e l'altro. Un riscontro positivo è arrivato in merito agli strumenti tecnologici utilizzati che hanno permesso di affrontare con maggiore leggerezza un percorso altrimenti molto impegnativo a livello fisico e mentale. Anche nello staff sono emerse perplessità sul reale impatto che il CFT Agile ha avuto e avrà nel percorso formativo degli allievi. La distanza non ha consentito una più profonda conoscenza dei partecipanti e una maggiore interazione con loro. Anche per questa ragione è stato complicato affrontare tematiche stimolanti ritagliate sulle reali esigenze dei capi. Una particolare difficoltà emersa è legata alla necessità di convertire le attività in presenza in attività online: tale operazione ha richiesto grande sforzo e molto tempo. A tal proposito è stata anche valutata l'opzione di posticipare l'ultimo incontro nella speranza di poterlo vivere in presenza; dopo attenta riflessione, però, si è deciso di confermare l'ultimo incontro online proprio per evitare l'ulteriore dilatazione dei tempi: stando alla normativa in vigore, la prospettiva sarebbe stata di tenere l'ultimo incontro a luglio, ben cinque mesi dopo l'inizio del percorso formativo. Oltre a generare ulteriore demotivazione negli allievi, la scelta di rimandare avrebbe peraltro comportato l'impossibilità per i giovani capi di iscriversi al più presto ai Campi di Formazione Metodologica: proprio per tale ragione, infatti, era stata richiesta l'attivazione dei CFT agili."

Quale verifica nel complesso?

Allo stato attuale non positivissima, ma siamo certi che - come per tutte le cose nuove - ci volesse tempo e mancasse una adeguata competenza per affrontare questo tipo di formazione in tempi rapidi e mentalmente faticosi. Come Formazione capi crediamo che alcuni interventi formativi possano essere pensati in forme a distanza, tollerando la modalità a distanza conservando la sostenibilità (tempi, distanze da percorrere etc), certo scegliendo con cura destinatari, temi e modalità a seconda del caso.

Puglia



Focus

Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Il trauma della esperienza pandemica aveva lasciato tutti confinati, in solitudine, nell'angolo della immobilità. La impossibilità di vivere il quotidiano delle nostre attività, portava a credere che bisognava fermarsi ad attendere "il tempo della normalità". Abbiamo superato questa tentazione rileggendo il nostro servizio alla luce del "pane quotidiano" che ci era offerto. La nostra vocazione alla cura è stata la luce che ha illuminato il nostro cammino.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

CFT e Campo per Capi Gruppo.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Ai CFM. A causa della maggiore complessità formativa

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Per le modalità usate nella situazione, la partecipazione è stata a tratti commovente.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

La capacità dei capi, dei formatori di accettare la sfida che la pandemia poneva. Il mostrare che l'essere scout ci aiuta a vivere la complessità del tempo e delle situazioni concrete. Il nostro timore è che il tempo pandemico possa essere dimenticato o relegato ad un "non tempo", ad una semplice sospensione di alcune attività scout.

Quale verifica nel complesso?

Positiva

Sardegna



Focus

Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Il percorso per arrivare alla decisione di quali eventi proporre e quali non proporre è stato frutto di una condivisione e confronto che sono passati dal Comitato regionale poi dal Consiglio Regionale, tenendo conto del parere dei Capi Campo degli Eventi.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

CFT agili CAM interamente Online Momenti formativi metodologici delle tre branche Online.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Non abbiamo proposto per scelta condivisa i CFM leggiadri. Abbiamo ritenuto che l'esperienza di un campo come il CFM non potesse essere adeguatamente riproposta in questa forma. Ci teniamo a precisare che i campi in presenza sono saltati solo nel 2020 perché già dall'estate 2021 sono stati svolti regolarmente in presenza.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Gli eventi proposti hanno visto una buona partecipazione da parte dei capi talora anche di altre Regioni.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Per quel che riguarda gli aspetti positivi vorremmo sottolineare il fatto che la modalità online ha consentito la partecipazione di capi generalmente restii alla partecipazione in presenza. Inoltre abbiamo avuto la possibilità di invitare ospiti ed esperti che in una normale situazione non sarebbero potuti essere presenti agli eventi. Per quel che riguarda invece gli aspetti negativi rimarchiamo la difficoltà ad avere dei feedback reali dai partecipanti; la scarsa competenza in tecniche comunicative online. È stato particolarmente difficile garantire un confronto proficuo tra i partecipanti.

Quale verifica nel complesso?

Pensiamo che di tutta questa situazione emergenziale si possa fare tesoro di alcuni aspetti quali: · Una modalità alternativa e complementare per arricchire le proposte formative della regione · Abbiamo imparato ad essere più sintetici e meno dispersivi · È stato un arricchimento anche per i formatori di confrontarsi e sperimentarsi in una modalità nuova.



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Con l'avanzare dei contagi anche nella nostra regione a far data dal 26/02/2020 il Comitato Regionale ha sospeso le attività in Sicilia.

Nel mese di maggio la Formazione capi unitamente al Coordinamento Metodologico e alle Branche hanno lavorato ad una serie di 4 incontri on line trasmessi attraverso il Canale youtube dell'Agesci Sicilia, supportati dalla nostra pattuglia Comunicazione, dal titolo "e poi ci sono gli scout".

Gli incontri hanno avuto un grande successo in termini di partecipazione con una media di 1000 visualizzazioni. Questi incontri hanno permesso di avvicinarci ai capi, di parlare loro di relazione e di come custodirla in tempi complessi e difficili ma soprattutto di sperimentare la prossimità anche attraverso canali poco battuti in passato.

L'esperienza ha dato vita ad 11 incontri tenutisi l'anno successivo dal titolo "l'arte del capo".

Questi incontri a differenza di quelli tenuti l'anno precedente focalizzavano l'attenzione su aspetti metodologici cercando di rispondere ai bisogni emergenti dei campi desiderosi di "ripartire" ma con ancora tanti dubbi e paure.

Oltre a questa nuova rassegna di incontri online (anno 2020-2021) si è pianificata la formazione istituzionale così composta:

- N.16 CFT "agili" (tra gennaio e marzo)
- N.5 CFT (n.3 nel mese di luglio e n.2 nel mese di settembre)
- N.4 CFM E/G (n.1 a luglio, n.2 ad agosto, n.1 a settembre)
- N.1 CFM L/C (tenutosi ad agosto)
- N.1 CFM R/S (tenutosi a settembre)

I CFT agili sono stati progettati per essere svolti in due fine settimana nel periodo tra gennaio e marzo ed hanno visto una partecipazione complessiva di 360 capi. I CFM e i CFT (non agili) sono stati calendarizzati nei periodi dell'anno in cui la morsa del contagio sembrava allentare la sua presa. Sono stati privilegiati pertanto i mesi estivi fino a metà settembre 2021 e si è deciso di abbassare il numero dei partecipanti per ciascun campo trovando il giusto compromesso con la ricerca di luoghi idonei a vivere l'esperienza in presenza (n.79 capi partecipanti ai CFT in presenza e n.115 capi partecipanti ai CFM in presenza).

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Nei tempi critici del blocco delle attività, si pensava di dare un forte segnale di prossimità ai capi chiedendo loro di custodire la relazione educativa riadeguando la proposta alle norme che consentivano lo svolgimento di attività per ragazzi. Non si è riusciti a vivere da marzo a settembre ulteriori campi di formazione in presenza (le norme non lo permettevano).

Nel 2020-2021 si è proposta la formazione "agile" solo in relazione ai CFT con un buon livello di partecipazione, e ciò ha permesso di presentare un'offerta formativa rispondente ad alcune necessità di tempo per chi non era nelle condizioni di ritagliare momenti per la formazione di base (capi lavoratori, capi con particolari esigenze familiari, studenti fuorisede etc). Rispetto al 2019-2020, nel 2020-2021 si è ripreso, in gran parte, l'offerta formativa istituzionale che ogni anno si presentava (4 CFM L/C, 4 CFM E/G, 1 CFM R/S + 11 CFT) ad eccezione dei 4 campi di branca LC (si è tenuto solo un CFM L/C nel mese di agosto) i CFT agili hanno risposto alla "domanda formativa" dei nostri capi e unitamente a quelli svolti in presenza hanno dato complessivamente opportunità a 439 capi di iniziare l'iter di formazione del capo. All'offerta istituzionale si è deciso, di Comitato Regionale, di offrire ulteriori occasioni di riflessione e incontro con un taglio preminentemente metodologico organizzando gli incontri sul canale you tube "l'arte del capo".

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Per gli INCONTRI TEMATICI sul canale youtube: si rilevava la ricchezza dei contenuti accompagnata dall'ampiezza della platea di partecipanti che attendevano l'incontro. Alti livelli di qualità e partecipazione ma bassa possibilità di interazione e feedback che contraddistinguono il momento come "inFORMATIVO" piuttosto che "formativo".

Per i CFT AGILI: l'evento in sé ha consentito l'emersione di capi che non avrebbero forse mai potuto iniziare il proprio iter unitamente a coloro che hanno accolto questa modalità solo per comodità e risparmio di tempo. Sebbene la risposta partecipativa sia stata netta e chiara, altrettanto non può dirsi sulla qualità della partecipazione che è stata eterogenea perché abbracciava singolarità e esigenze specifiche. Chi ha vissuto gli eventi in presenza ha chiaramente voluto, atteso e ricercato questo momento specifico. Certamente tutti i campi vissuti in presenza hanno subito gli effetti dei contagi diretti dei partecipanti o dei propri familiari rilevando abbandoni e rinunce in prossimità del loro svolgimento.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

ASPETTI POSITIVI: CFT AGILI. Sicuramente aver provato strumenti digitali che favorissero il coinvolgimento e il protagonismo di chi partecipava on line ha aperto nuove strade e frontiere. Favorire l'accesso alla formazione a coloro che mostrano esigenze particolari che mal si conciliano con i tempi di partecipazione di un "normale" campi di formazione.

INCONTRI CANALE YOUTUBE. Prossimità in un tempo difficile.

Passaggio veloce e diffuso di contenuti e informazioni.

ASPETTI NEGATIVI:

CFT AGILI. Aver vissuto on line ha limitato i contesti "non formali" di un campo in presenza in cui un partecipante poteva trattenersi a discutere, raccontarsi e confrontarsi con lo staff. I momenti di preghiera limitati e poco coinvolgenti perché online. L'esperienza on line era una parentesi della propria attività giornaliera che doveva rapportarsi agli impegni, alle priorità familiari, ai tempi definiti e non una dimensione SPAZIO-TEMPO che ciascuno dedicava essenzialmente a sé.

L'offerta agile, sebbene risultasse preziosa per alcuni offriva una scelta "troppo comoda" anche per chi non ne aveva un vero bisogno.

INCONTRI CANALE YOUTUBE. Alti livelli di qualità e partecipazione ma bassa possibilità di interazione e feedback che contraddistinguono il momento come "INFORMATIVO" piuttosto che "formativo".

Quale verifica nel complesso?

Sicuramente questa esperienza ha permesso di percorrere strade nuove che hanno svelato punti di forza e punti di debolezza, minacce e opportunità. I campi di formazione possono essere ripensati e possono anche incontrare le esigenze e i bisogni di tanti capi che non dispongono di intervalli lunghi di tempo da dedicare alla propria formazione.

È pur vero che non si discute la valenza di un campo vissuto in presenza perché non può scomporsi in moduli senza perdere un valore aggiunto dettato dalla bellezza e dalla ricchezza del campo nel suo complesso. Crediamo fortemente che un campo in presenza abbia un valore aggiunto maggiore rispetto alla semplice somma delle sue componenti. Un campo vissuto in presenza offre una dimensione unica e irripetibile per il campo che sa coglierla, un tempo non frenetico ma lento e a lui dedicato, un'occasione introspettiva lontana da distrazioni in un contesto in cui è chiamato a donarsi e scoprire che altri accanto possono affiancarsi ed essere significative.





Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Le riflessioni degli incaricati Fo.ca., condivise all'interno del comitato regionale, hanno portato a proporre e sostenere l'idea che le occasioni formative che continuavano ad avere 'senso' nel periodo di restrizioni, erano quelle vissute nei luoghi più prossimi al capo, comunità capi e zona.

La conoscenza e le relazioni tra capi, unite ad un orizzonte educativo condiviso e da progetti comuni (principalmente PEG e progetto di zona), sono state il terreno stabile e conosciuto (in un momento nel quale tutto era in continuo cambiamento) sul quale costruire occasioni formative. Grazie a queste caratteristiche, le difficoltà legate alla distanza fisica tra i partecipanti e il vivere esperienze formative virtuali, si sono in parte attenuate.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Per quanto riguarda i campi abbiamo deciso che il CFT, la forma agile con una componente online, pur se sostenuto da tutti non essere ottimale, ha avuto comunque un riscontro di plausibilità.

Qualche percorso è stato sviluppato interamente online, su più incontri, privilegiando una collocazione temporalmente corretta rispetto al regolamento (che ci consiglia di collocarlo "preferibilmente nel momento iniziale di inserimento in comunità capi", art. 55) decidendo di cogliere la sfida di sperimentare una formazione con un approccio differente rispetto al solito. Altri hanno scelto invece di privilegiare quella che era la componente esperienziale in senso tradizionale rispetto al campo, ritenendo imprescindibile il vivere in presenza "l'esperienza campo", aspettando il periodo estivo per poterlo vivere. Altri ancora hanno proposto un'esperienza mista con alcuni momenti online e alcuni momenti in presenza collocati su più fine settimana.

Per i CFM invece, tutti i formatori toscani in maniera compatta insieme al comitato, ed in linea con la gran parte del Consiglio regionale, hanno sottolineato che svilupparlo online avrebbe fatto perdere lo spirito del campo. È stato posto al centro del ragionamento l'aspetto esperienziale del campo, come occasione formativa indispensabile per l'acquisizione delle competenze (stile scout) e di crescita di adulto scout, andando ancora una volta a distaccarsi da campo come una mera occasione di formazione didattica.

È stato messo in campo una forte rete di collaborazione tra le zone e la regione: gli iabz insieme ai RdZ sono stati sollecitati a fare la lettura dei bisogni e della rac-

colta delle esigenze provenienti dai gruppi e dalle branche di zona. Insieme alla formazione capi, e ai formatori della regione, sono stati individuati e progettati i momenti formativi all'interno dei luoghi individuati, così da rispondere in maniera puntuale alle varie esigenze emerse. Si sono così svolti incontri di zona (di branca e plenaria) dove hanno trovato spazio per lo più questioni metodologiche e/o contingenti la gestione della situazione covid.

Oltre a questo, vi raccontiamo che tra giugno e luglio 2020 abbiamo proposto un ciclo di incontri online 'La foca non affoga', per dare un sostegno ai capi dopo il primo periodo di forti restrizioni. Abbiamo così strutturato un percorso sia su temi metodologici tenuti dalle branche, in legati al programma dell'anno, sia argomenti trasversali per quadri e non solo, organizzati dalla foca regionale (vi alleghiamo il volantino).

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Le esigenze di approfondire in tempi brevi più aspetti del metodo e avere un confronto con capi diversi da quelli della propria coca e zona.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

La partecipazione a queste occasioni formative è stata mediamente alta, ed ha coinvolto i capi fin dal momento della condivisione dei bisogni in coca e zona. Abbiamo invitato soprattutto le zone a progettare i momenti formativi all'interno di un percorso, e non come occasioni singole e slegate tra loro. In molte occasioni, i momenti di confronto vissuti on line hanno risentito della distanza fisica; il sentirsi poco coinvolti e alle volte stanchi delle molte ore passate davanti allo schermo del computer ha reso alcune occasioni povere di voci e pensieri. Anche ai CFT 'agili' la partecipazione è stata molto alta, quasi totale dei capi tirocinanti.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Aspetti positivi: vivere una formazione nei luoghi più prossimi al capo, rimettendo al centro il ruolo della Comunità Capi; partire dai bisogni reali emersi e risponderne in modo puntuale; conoscere già gli interlocutori con i quali confrontarsi e non doverlo 'creare' a distanza (che non lo crei); come regione, interagire maggiormente con gli iabz e i rdz; utilizzare la rete formatori regionale; 'preservare' la partecipazione al campo (CFM) quando è stato possibile viverlo nella normalità dell'esperienza reale; far conoscere l'associazione e percepirla attenta ai giovani capi anche in un momento non ordinario (CFT); la possibilità dell'online ha permesso l'interazione con capi e testimoni lontani che altrimenti non avrebbero potuto incontrare.

Aspetti negativi: per i CFT 'agile': la pesantezza di una proposta eccessivamente distribuita nel tempo o troppo condensata, la difficoltà relazionale e comunicativa data dai mezzi (online), la mancanza di una esperienza permeante vissuta con lo stile scout che ci contraddistingue. Approfondire pochi argomenti metodologici.

Quale verifica nel complesso?

La scelta di puntare su occasioni di formazione prossima al capo, valorizzando maggiormente il luogo della comunità capi e zona, è stata una scelta con ricadute molto positive. Le Comunità Capi si sono sentite più coinvolte ed integrate rispetto al percorso dei capi tirocinanti vissuto in zona, e i momenti di formazione dei tirocinanti vissuti in Co.ca. sono stati parte integrante delle proposte della Zona e con lo stesso CFT. Si sono rafforzati i contatti tra zona e regione, e in parte anche il ruolo dello iabz.

La scelta del CFT 'agile' ha avuto più aspetti positivi che negativi, sicuramente la mancanza della dimensione esperienziale è mancata ai giovani capi, soprattutto se ne sono resi conto nel momento che la formazione ha ripreso con lo stile e i tempi pre-restrizioni.

Su questo tema la scelta di non proporre CFM agili è stata positiva: i capi hanno trovato così occasioni formative vicine a loro, sia per tema che per tematica, e poi hanno avuto l'opportunità di vivere il campo di formazione metodologica nella totalità della proposta personale di crescita del capo. Come già raccontato e condiviso a voce durante i nostri ultimi incontri, vi alleghiamo anche la descrizione e la verifica del 'Percorso di avvicinamento al CFM', un percorso sperimentale formato da momenti formativi proposti ai capi durante l'inverno-autunno 21, che avevano la prospettiva di partecipare ad un CFM normali nell'estate-autunno 2021.

Trentino Aldo Adige



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Come piccola realtà regionale durante la pandemia ci siamo limitati a dare vita ai CFT online.

La decisione è nata dalla necessità di offrire un percorso che, sebbene fossimo convinti che non sarebbe stato equivalente all'esperienza fatta in presenza, fosse per i capi tirocinanti il segnale che ci si prendeva cura di loro. La decisione è stata sicuramente spinta dall'urgenza di far sentire che l'Associazione nei suoi quadri e formatori, anche in un momento estremamente difficile, era presente e cercava di essere vicina ai capi.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Come piccola realtà regionale durante la pandemia (febbraio 2020/aprile 2022) ci siamo limitati a dare vita a 3 CFT online, realizzati dagli stessi staff dei CFT tradizionali.

Non sono stati realizzati CFM.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Nella nostra regione raramente riusciamo a dare risposta all'esigenza di formazione metodologica con i CFM. Anche nel periodo 2020/2022 non sono stati realizzati CFM, ma non a causa della pandemia, ma a causa della mancanza di un sufficiente numero di formatori in regione.

Anche durante gli anni 2020 e 2021, non sono stati realizzati CFM, ma non a causa della pandemia, ma a causa della mancanza di un sufficiente numero di formatori in regione.

Sono stati invece realizzate delle "giornate metodologiche" (chiamate pillole di metodo) online, a cura delle Branche regionali, trasformando in serate da remoto da remoto degli incontri giornalieri in presenza che gli incaricati realizzano solitamente nella prima parte dell'anno per dare qualche strumento metodologico in più soprattutto a i capi tirocinanti. Gli eventi realizzati sono stati in tutto 6/8. La Branca più attiva in questo era stata l'R/S

Le Branche hanno dato vita anche ad incontri di Branca da remoto per lo scambio delle esperienze che i capi stavano sviluppando con le loro unità durante il primo periodo di lockdown. Questo ha incentivato alcuni capi a tentare di creare attività online per i ragazzi delle unità costretti ad interrompere le attività, spronandoli ad usare la creatività e a mettere in campo abilità informatiche che solitamente non vengono usate per l'attività scout (soprattutto in branca L/C).

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

A detta degli incaricati di Branca e delle pattuglie, la partecipazione agli incontri online è stata numericamente maggiore rispetto alla partecipazione che solitamente vedono gli eventi (serate, giornate e/o cantieri di fine settimana), ma meno attiva.

Le discussioni ed i confronti da remoto ci sono stati ma l'intensità dello scambio è stata percepita inferiore rispetto agli stessi eventi in presenza.

Fa eccezione la Branca R/S, in cui questa modalità e le attività sviluppate con i capi sono state giudicate molto proficue – forse gli incaricati erano più esperti negli strumenti informatici? Non abbiamo una risposta per questo dubbio -.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Le esperienze fatte sono troppo limitate per poter avere un'opinione che sia fondata e motivata rispetto agli aspetti positivi e negativi di quanto realizzato.

Unica considerazione è che le riunioni online favoriscono una partecipazione numericamente superiore alle riunioni in presenza.

Quale verifica nel complesso?

Una riflessione ci appare chiara: non è possibile “trasformare” un evento in presenza in uno da remoto. Anche fra i due staff di CFT, gli esiti e le verifiche sono state nettamente differenti, in base alla dimestichezza o meno rispetto alla comunicazione via web.

Uno staff si è dichiarato soddisfatto sia dell'evento che della verifica data allo stesso dai partecipanti.

L'altro staff ha denunciato una grande fatica nella realizzazione dell'evento e una verifica di qualità inferiore, con fatica anche da parte dei partecipanti.

A nostro parere, lo staff che gestisce un evento online deve possedere competenze peculiari nella comunicazione e nell'animazione da remoto e con quelle competenze, unite alle competenze formative specifiche per l'evento, deve costruire ex-novo una occasione formativa pensata per essere gestita sul web.

Umbria



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

Sì, abbiamo organizzato 13 eventi formativi tra il 2020 e il 2022 tematici e due CFT da remoto. Altri campi (CFM) sono stati organizzati in parte da remoto. Le attività formative precedentemente descritte sono state svolte in particolare nei periodi invernali tra il 2020 e il 2021.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

CFT, Incontri tematici di formazione metodologica, CFM, Incontri di formazione dedicati ai capigruppo e all'area organizzazione, Supervisione incontri formativi metodologici e per capigruppo di zona.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Non siamo riusciti ad organizzare CAM, come d'altronde nel periodo precedente. Inoltre i campi di formazione sono stati fatti in numero minore rispetto al periodo pre-pandemia.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

I campi hanno visto la partecipazione di un numero oscillante da 15 a 25 presenti. Gli incontri formativi da remoto hanno visto nel periodo invernale tra 2020 e 2021 una partecipazione oscillante da 50 a 100 persone a sera.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

È stata riscontrata positivamente la partecipazione ai campi di formazione con numeri più bassi per favorire una maggiore relazione. Nel contempo un grosso numero di capi fatica a trovare ed iscriversi a campi di formazione, in particolare a CFT, CFM e CFA. Per gli incontri formativi, se da un lato l'organizzazione da remoto ha limitato la partecipazione, è stata invece evidenziato come elemento positivo l'aumento di occasioni formative durante la pandemia.

Quale verifica nel complesso?

Nel complesso l'organizzazione di tali incontri è stata di difficile realizzazione sia a livello logistico che nel trasmettere i contenuti.



Valle d'Aosta



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

La nostra regione non ha una struttura per la formazione capi, soltanto un incaricato regionale, i nostri capi usufruiscono della formazione proposta dalle altre regioni. Durante la pandemia le regioni rifiutavano gli allievi da fuori regione, fare un CFT agile è stata l'unica possibilità per permettere ai nostri capi di formarsi.

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Abbiamo proposto un CFT agile. Non disponendo di formatori formati, lo staff era composto da membri del comitato regionale. Abbiamo anche caldeggiato la partecipazione a eventi online organizzati dalle altre regioni.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Non abbiamo riscontrato problematiche in tal senso, anzi durante la pandemia c'era molto più confronto tra capi rispetto a quando si è assorbiti dalla normale attività scout. La ricchezza di materiale fornito dal livello nazionale e dalle altre regioni ci ha permesso di approfondire diversi aspetti e di discuterne tra noi.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Il livello del nostro CFT era inevitabilmente quello di formatori improvvisati quali eravamo, ma l'entusiasmo e la voglia di fare, unita al supporto online di chi, come la Calabria, ci ha dato una mano, hanno supplito alla poca esperienza di formatori. La partecipazione è stata numericamente oltre le attese, mentre qualitativamente è ovvio che gli eventi in presenza sono un'altra cosa.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Aspetti positivi il conoscere i giovani capi degli altri gruppi, che di solito si formano fuori dalla cerchia regionale, lo sperimentarci come formatori, il fatto che, indipendentemente dalla storia di ognuno dei quattro gruppi, per tutti la pandemia era una novità quindi eravamo tutti uguali di fronte alla realtà.

L'aspetto negativo principale direi la distanza fisica e la mancanza di un vero vissuto insieme.

Quale verifica nel complesso?

Ci siamo sentiti impotenti di fronte a questioni più grandi di noi, ma ci siamo sentiti anche capaci di prendere in mano la situazione e di dare il nostro contributo. Ne siamo usciti con una conoscenza più vasta anche se meno concretamente vissuta. Curiosamente la ripresa è più faticosa del previsto, ci si domanda come si facesse, prima, a fare tutte quelle cose in presenza...



Come Regione, come siete arrivati alla decisione o meno di proporre occasioni formative istituzionali (così come condivisi a livello nazionale e autorizzati da CG e CS) nel periodo più acuto della pandemia?

A seguito del blocco della formazione metodologica durante il primo anno della pandemia (primavera 2020 - primavera 2021) la regione Veneto, dopo alcuni mesi di attesa, osservazione, riflessione e deduzione ha iniziato ad attuare delle soluzioni alternative per offrire ai 4000 capi del Veneto alcune occasioni di formazione, accessibili online e progettate sulle esigenze del momento.

Come prima iniziativa un incontro online per consegnare ai formatori le competenze necessarie per poter attuare delle proposte formative efficaci anche in modalità a distanza. Poi, sono stati attuati 5 incontri regionali, per le tre branche, alcuni dei quali hanno raccolto anche più di 300 presenze, con contatti anche da fuori regione. Particolarità di tutti questi incontri era l'essere condotti non solo da formatori ma da staff di formazione composti da formatori della Branca più Incaricati di Zona della stessa Branca.

Il 23 gennaio riceviamo il mandato della Formazione capi Nazionale riguardo l'opportunità di valutare dei percorsi formativi alternativi in tempo di Covid.

Dopo alcuni mesi di indecisione, come Comitato Regionale decidiamo di elaborare una proposta di formazione metodologica nello scenario B (soluzione ibrida in presenza/online, con alcune deroghe ai MU).

Quali occasioni formative istituzionali avete proposto?

Con la formulazione del CFM Leggiadro sono stati attuati 2 CFM L/C e 2 CFM E/G, per un totale di 155 allievi.

A quali esigenze formative non è stata data risposta? Perché?

Relazione/senso di comunità: ciò che vediamo mancante è stato essenzialmente il tempo vissuto insieme che permette di creare confidenza nel rapporto Capo Partecipante e Capo Formatore. Il vissuto comune permette in un CFM canonico la chiacchiera in più, il maggiore contatto personale con i partecipanti, rendendo più facile la possibilità di fare la domanda personale in più o la confidenza o il consiglio. Diversa è stata anche la comunità dei partecipanti i quali avendo l'opportunità di tornare a casa dallo staff di origine si sono confrontati meno tra loro.

Le mani in pasta: è mancata la possibilità di vivere le attività esperienziali di "vita da campo" che spesso può essere terreno fertile anche per i formatori per poter relazionarsi in modo meno formale con i partecipanti, potendo cogliere di loro anche lati che a parole non esprimono. Spesso dalle esperienze proposte ai campi

è possibile leggere quanto è stato realmente assimilato riguardo delle sessioni vissute.

Organicità più esplicita: il percorso frammentato nel tempo ha forse reso maggiormente difficoltoso per alcuni capi cogliere il metodo nella sua interezza e organicità. Forse la sola vera esigenza formativa mancata è stata la proposta fede rivolta ai capi per fortificare e sostenere la loro personale testimonianza cristiana. Sarà necessario sostenere quindi, tramite le branche e le zone, i capi partecipanti ai CFM leggiadri nel loro percorso di consapevolezza.

Quale il livello e la qualità della partecipazione?

Al sondaggio richiesto dalla FoCa nazionale su quanti avrebbero frequentato un CFM, se possibile, durante il COVID, in 620 avevano risposto affermativamente. Di questi, 155 hanno partecipato al CFM Leggiadro.

I partecipanti erano ben motivati, anche perché alcuni di essi erano capi che negli ultimi anni non avevano trovato modo di partecipare ad un CFM canonico. La collaborazione con i loro IABZ ha giovato perché li ha aiutati a riportare a casa i contenuti nel campo e ha valorizzato il ruolo della Zona.

Quali aspetti positivi e negativi sono stati riscontrati?

Aspetti positivi: Il fatto che l'esperienza venisse vissuta in più episodi ha fatto in modo che i partecipanti potessero subito rielaborare e sperimentare nelle attività, per poi tornare al campo con nuove domande nate anche dall'esperienza immediata. Queste riflessioni spesso hanno coinvolto anche lo staff di unità e gli IABZ, e spesso portavano a domande più profonde di quanto siamo abituati nei CFM canonici.

Questo significa che anche il formatore ha avuto un feedback immediato sulla propria proposta (feedback che di solito non esiste). Il coinvolgimento degli IABZ nella formazione è stata un'esperienza profonda. La figura del referente (IABZ o meno) ha aiutato i capi partecipanti a sentire più vicina la Zona e l'associazione.

Aspetti negativi: L'ideazione della proposta ha suscitato varie perplessità in seno al Consiglio Regionale, dove vari Consiglieri generali hanno visto l'iniziativa come un'ingerenza del Comitato Regionale sulle loro responsabilità. È stato molto difficile spiegare a tutti la proposta, le sue motivazioni e le sue opportunità. Molti formatori non hanno dato disponibilità a questa iniziativa perché non credevano alla sua validità. Varie Zone (libere di scegliere se mandare o meno i loro capi al Leggiadro) hanno deciso di non aderire e di non fornire i referenti richiesti dal progetto. Di conseguenza i loro capi non hanno partecipato oppure sono stati assegnati a qualche altra zona presente.

Quale verifica nel complesso?

In quanto eventi una tantum, non abbiamo verificato questi campi secondo le modalità solite dei CFM. Ci siamo concentrati su un questionario inviato a tutti i formatori ed i referenti ed un incontro con i formatori capi campo dei 4 CFM in cui l'esito del questionario è stato condiviso e rielaborato. Gli esiti di questa verifica sono le risposte alle domande 3 e 5. Come Incaricati riteniamo: di aver risposto in maniera costruttiva e generativa alle necessità contingenti della nostra associazione, secondo il nostro ruolo ed i nostri mandati; di aver messo in piedi un'opportunità utile per i capi giovani e importante per i formatori e per la struttura, in cui formatori e struttura hanno potuto confrontarsi in un modo inedito e positivo; di aver preso un sacco di parole fuori luogo.

