



IL NODO ~ SPECIALE RETE FORMATORI



IL CALENDARIO DEGLI EVENTI NAZIONALI DI FORMAZIONE FORMATORI 1996

WORKSHOP NAZIONALI

Aperti alla partecipazione dei formatori degli eventi regionali e nazionali, in data da definire.

Iscrizioni c/o segreteria centrale (fax 06/44242580).

Quota di iscrizione e partecipazione L. 20.000.

1. l'animazione liturgica al campo scuola

Animatore: Paolo Alacevich

Come si propone l'animazione liturgica al campo: tra progetto, preghiera e occasionalità. Lo stile dell'incontro sarà improntato dal confronto sulle esperienze e dalla proposta di condivisione di momenti di preghiera e di celebrazione come occasioni di approfondimento e per "imparare" insieme.

2. l'espressione al campo scuola.

Animatore: Edo Martinelli

Sarà la proposta di un percorso espressivo utilizzando come base il racconto, la musica, la danza.

9-10/3/96 - Roma: SEMINARIO DI ISTRUZIONE AI TEMI DEL CONSIGLIO GENERALE 1996

"Campi di formazione associativa: modello unitario e formula interbranca". Per Capi Campo, Assistenti Ecclesiastici e Consiglieri Generali.

Iscrizioni presso la Segreteria Centrale (fax 06/44242580).

25-28/4/96 ZAMPE TENERE

Per le aree: Nord-Ovest, Adriatica, del Sole (in località da definire). *Iscrizioni presso la Segreteria Centrale (fax 06/44242580).*

Ottobre 96 - Roma: CONVEGNO DEGLI ASSISTENTI ECCLESIASTICI

Si tratta dell'ormai tradizionale incontro per gli assistenti impegnati come formatori o come quadri regionali o di zona. *Iscrizioni presso la Segreteria Centrale (fax 06/44242580).*

In questo numero

- I PROSSIMI APPUNTAMENTI PER I FORMATORI
- IL PROCESSO DI PROGETTAZIONE E VERIFICA DELL'EVENTO FORMATIVO
- LA VALUTAZIONE DELL'EVENTO FORMATIVO NEI CFM SECONDO LA SPERIMENTAZIONE DELL'AREA NORD-OVEST

EVENTI REGIONALI E DI AREA PER FORMATORI

I calendari ed i tempi di questi eventi sono in via di definizione. Nei successivi numeri del "Nodo" provvederemo a diffondere gli aggiornamenti. Ricordiamo che la ciclicità degli eventi di formazione formatori prevede per quest'anno che i capi campo e gli assistenti nazionali partecipino agli incontri regionali e di area, dove potranno portare un prezioso contributo di esperienza e competenza, ed approfondire la conoscenza dei bisogni formativi dei capi, in una logica di scambio ed integrazione tra i diversi livelli di campo scuola. Non è perciò prevista per quest'anno l'organizzazione dell'incontro nazionale dei capi campo.

Abruzzo

Gennaio '96: verifica CFM; 23-24/3/96: verifica campi per capi gruppo.

Calabria

Marzo '96: incontro seminariale sui criteri di verifica degli eventi formativi.

Campania

27-28/1/96: cheek-up sui campi scuola.

Maggio '96: incontro regionale formatori

Lazio

Gennaio '96: verifica eventi; seminario su "Identikit allievi".

Liguria

Febbraio '96: tre serate di verifica dei CFM (una per branca). 23-24/3/96: incontro regionale formatori:

- verifica sperimentazione valutazione al campo,
- schemi formativi e metodologici al CFM,
- il cammino di catechesi al CFM.

Lombardia

Marzo '96: incontro per capi su tema "Partenza", con i capi campo come animatori.

11-12/5/96: incontro regionale formatori.

Piemonte

Novembre '95: verifica eventi. 23-24/3/96: incontro regionale sul sistema di valutazione al campo scuola.

Puglia

10-11/11/95: seminario sulla valutazione dell'evento formativo.

Sardegna

23-24/3/96: incontro regionale su:

- "La capacità di lavorare in équipe e animare gli adulti",
- processo formativo e criteri di nomina formatori, c) verifica eventi '95.

Sicilia

Maggio '96: incontro regionale su "Schemi unitari di CFM".

Toscana

Dicembre '95: seminario su "Identikit allievi dei campi".

23-24/3/96: incontro regionale formatori.

Maggio '96: incontro degli assistenti ecclesiastici di campo scuola.

Veneto

23-24/3/96: incontro regionale formatori.

Febbraio, marzo, giugno: incontri per capi e formatori su tematiche educative (legate al progetto regionale).

Per ulteriori informazioni rivolgersi alle rispettive Segreterie regionali.

IL PROCESSO DI PROGETTAZIONE E VERIFICA DELL'EVENTO FORMATIVO

di Adriano Meucci, capo campo nazionale

Il contributo che segue tenta di mettere in evidenza l'importanza di progettare nel campo i momenti e le modalità di valutazione dell'evento e dei partecipanti ad esso, e suggerire alcune ipotesi di lavoro.

LA VALUTAZIONE

In un campo di formazione **la valutazione** può essere riferita, naturalmente, alla verifica degli effetti che l'esperienza formativa ha avuto sui singoli. Si tratta allora di domandarsi **cosa** si intende valutare e con quali **strumenti** e in quali **tempi** lo si vuole fare.

Uno staff particolarmente attento può tentare anche di **valutare l'efficacia** nel suo insieme, del **campo di formazione** che ha proposto. Anche in questo caso le domande a cui rispondere riguardano il cosa, quando e come valutare.

Proviamo a rispondere a queste tre domande con un occhio alla progettazione e alla realizzazione del campo.

Cosa ci piace di una persona ? la maturità!

Come introduzione è appena il caso di ricordare che ai Campi di formazione partecipano degli adulti, anche se di giovane età, portatori ognuno di emozioni, sentimenti e sensibilità specifica. È proprio questo bagaglio cognitivo, emotivo e psicologico, comunemente definito **maturità**, che ognuno di noi porta con sé che ci rende una persona interessante.

Al tempo stesso la "maturità" condiziona in maniera determinate il processo di apprendimento di ognuno. Un adulto che partecipa all'evento di formazione riceverà stimoli e pressioni perché rimetta in discussione qualcuna

delle sue certezze, ovvero cambi qualcosa di questa sua maturità. Questa richiesta è sempre sentita dall'adulto come una minaccia al proprio sistema di riferimento, alla propria interpretazione della realtà, e lo spinge, anche inconsapevolmente, ad opporre resistenza al cambiamento e pertanto alla formazione⁽¹⁾.

PRIMA E ALL'INIZIO DEL CAMPO

Gli obiettivi dei campi di formazione sono chiaramente indicati nel Regolamento di Formazione Capi e nel "quaderno del Capo Campo" (confronta la sezione 3 del quaderno); è su questi che va definito il progetto. Questo non toglie che possano essere identificati degli obiettivi formativi ulteriori sulla base delle particolari sensibilità dei componenti dello staff, o come, nel caso di CM, in base alle specifiche indicazioni dei progetti regionali.

Oltre agli obiettivi indicati dall'associazione, allo scopo di garantire un minimo di omogeneità formativa, e di quelli specifici identificati dallo staff, occorre tenere nel debito conto le specifiche esigenze dei partecipanti (la "maturità" raggiunta). Occorre che lo staff abbia chiaro non solo gli obiettivi dell'evento, ma anche il livello di partenza della persona rispetto a quegli obiettivi.

Si pone, pertanto, allo staff l'esigenza di raccogliere quante più notizie specifiche sulle conoscenze, le abilità e le aspettative dei partecipanti, per calibrare sia i contenuti del campo, che gli strumenti formativi da usare, ma soprattutto per contribuire al cammino formativo dei partecipanti. Alcuni staff inviano ai partecipanti al corso un questionario da compilare e rispedire prima dell'inizio dell'evento, raccogliendo così aspettative e richieste specifiche; altre dedicano la prima giornata del corso a questa operazione.

Ognuno di noi può scegliere lo strumento più congeniale, purché le informazioni raccolte trovino la accoglienza nel progetto del campo. Il complesso di informazioni raccolto, consente di valutare quali elementi possano costituire una base valida di tipo cognitivo ed esperienziale sulla quale impostare il percorso formativo e quali elementi si frappongano come "blocco" o interferenza nei confronti delle esperienze di apprendimento programmate.

L'autovalutazione

Condizione necessaria perché si realizzi un processo di formazione è il protagonismo consapevole di colui che si sta formando mediante la conoscenza degli obiettivi e del suo livello di posizionamento nel processo formativo (*autovalutazione*).

L'esperienza fatta in questi anni da alcuni staff sull'autovalutazione si è incentrata sulla misurazione di tre tipi di abilità, definite:

- **capacità funzionali** (per animare una riunione, progettare un intervento ecc...);

- **di adattamento** (che consentono ad una persona di muoversi nella vita);

- **educative** (che caratterizzano l'educatore "competente").

Per ognuna di queste capacità sono state specificate le abilità che la determinavano (capacità di organizzare, di pianificare, di comunicare, ecc...) invitando i capi-partecipanti a misurare la propria situazione all'inizio del campo. La stessa operazione verrà ripetuta al termine del modulo corrispondente e alla fine del campo di formazione⁽²⁾.

Il contratto formativo

In un campo di formazione deve essere stipulato tra staff e partecipanti un accordo (definito "contratto formativo") in cui siano resi chiari gli obiettivi dell'evento e manifestate le esigenze formative dei partecipanti, ma in cui siano chiari i criteri con cui saranno stesi i giudizi. La definizione preliminare dei criteri su cui verrà steso il giudizio finale, sgombera il campo da molti equivoci e chiarisce la sua natura di contributo al cammino di formazione deciso dal capo-partecipante nel suo progetto.

Nella scuola è ancora molto diffusa l'abitudine dei professori di verificare gli studenti senza però dichiarare in anticipo quali siano le abilità che verranno richieste né i criteri di giudizio. Questa modalità di valutazione, oltre ad avere una natura evidentemente autoritaria (chi valuta nasconde al soggetto valutato le informazioni necessarie per consentirgli di modificare le sue performances in caso di insuccesso o successo limitato), non può essere ripetuta in un campo formativo a meno di negare il presupposto che si tratti di un incontro fra capi, in cui le persone componenti lo staff sono dei capi esperti e non "i capi" di altri capi⁽³⁾.

Cosa valutare

Spesso confondendo il ruolo di formatori con quello di educatori, i capi-formatori finiscono per dare valutazioni sulla "maturità della persona", cosa che appare inopportuna in relazione alla possibilità di conoscere le persone in maniera approfondita avendola incontrata per sette giorni in mezzo ad altre trenta, alla natura "democratica" che deve avere il giudizio e al suo ruolo nel cammino formativo del capo-partecipante.

Più correttamente il giudizio deve considerare se il capo:

- ha le competenze necessarie per svolgere in modo soddisfacente il suo servizio;
- è in grado di inserirsi con successo nell'ulteriore percorso formativo previsto, per il servizio di capo, o assumersi responsabilità educative dirette;
- è in grado di muoversi con sufficiente autonomia nell'organizzazione del suo servizio ed offrirgli eventuali suggerimenti ad hoc.

LA VALUTAZIONE DURANTE IL CAMPO DI FORMAZIONE

Una volta avviato il campo, è opportuno consentire ai capi-partecipanti di valutare periodicamente a che punto sono, sempre per favorire la consapevolezza del proprio processo formativo. L'esperienza mostra che questo tipo di autovalutazione, consente alla persona di fare il punto sul suo cammino e razionalizzare se sono sorte nuove esigenze da riversare nel calderone del campo.

Un corso di formazione a cui partecipano un gruppo disomogeneo di persone, come avviene nei nostri campi scuola, può richiedere aggiustamenti, *in itinere*. È quindi opportuno progettare una o più occasioni di valutazione dell'evento formativo, per stabilirne l'adeguatezza agli obiettivi prefissati ed alle esigenze dei partecipanti che in qualche giorno di lavoro potrebbero essersi modificate, dopo che l'esperienza del campo ha posto le persone di fronte a nuovi problemi.

Comunemente viene usato il breafing serale, riunione notturna fra la staff ed alcuni capi-partecipanti che mettono a fuoco le metodologie ed i tempi di lavoro, gli eventuali problemi organizzativi, il clima del campo, ecc.

Va notato che i risultati del breafing serale sono raggiungibili anche con altri strumenti (ad es.: due chiacchiere durante il pranzo), che non presentano gli stessi inconvenienti.

Appare più produttivo realizzare una valutazione comunitaria **a metà del campo** per verificare il clima e la soddisfazione, ed eventualmente lanciare nuovi obiettivi, se questi emergono dalla discussione. Il risultato sarà sempre un maggior coinvolgimento corale del gruppo di partecipanti all'evento formativo, purché da parte dei formatori ci sia la convinzione dell'utilità dello strumento della verifica in itinere.

Argomenti di questa valutazione possono essere: **l'efficacia del metodo di lavoro usato, la qualità e la quantità del contributo dei singoli al campo, la positività del ruolo che lo staff svolge.**

La verifica può essere fatta sotto forma di test personale che poi verrà messo in comune, di libera discussione o di cartellone su cui le persone scrivono il proprio giudizio. Qualunque strumento si usi, va poi fatto seguire da una discussione - la cui durata va prevista nel programma del corso - che consenta di chiarire aspetti poco chiari della partecipazione all'evento. Da questo tipo di valutazione del campo, lo staff deve trarre indicazioni per un eventuale aggiustamento nella metodologia di lavoro e favorire il ristabilimento di un sereno clima di collaborazione.

LA VALUTAZIONE ALLA FINE DELL'EVENTO FORMATIVO

La conclusione del campo scuola è il momento di valutare sia il (**il giudizio**) che l'evento formativo nel suo insieme (**verifica dell'efficacia**).

Del primo abbiamo già parlato allorché abbiamo posto le basi del tema della **valutazione** e ne abbiamo identificato i contenuti generali nel paragrafo sul **contratto formativo**.

Anche a fine campo il capo-partecipante dovrà sottoporsi all'autovalutazione delle sue capacità funzionali, di adattamento ed educative. Confrontando la situazione di inizio e fine corso, il singolo potrà misurare il suo cambiamento, tranne motivo di soddisfazione e di meditazione, identificando quali nuove mete darsi nel proprio progetto di capo, sul miglioramento di quali capacità impegnarsi nel futuro.

L'esperienza a proposito dell'autovalutazione, ha spinto alcuni staff a valorizzare le riflessioni fatte dai capi-partecipanti, al punto da usarle per stendere il giudizio. Nella verifica di fine campo fatta dai partecipanti sulla base delle griglie di autovalutazione, è infatti emersa la capacità dei capi di valutare rigorosamente il cammino fatto e di progettare il proprio futuro anche segnalando modifiche sostanziali del proprio vissuto.

Il giudizio, in questa maniera non risulta estraneo al vissuto del capo, ma di stimolo ulteriore a **guidare la propria canoa**, cosciente della propria **disponibilità al cambiamento**, e della capacità di trovare dentro di se motivazioni e stimoli a formarsi, anche con l'aiuto della propria Comunità o di ulteriori occasioni formative.

La verifica dell'efficacia del corso consiste nel reperimento degli indicatori a quantificare o stimare il grado di conseguimento degli obiettivi fissati o, in altri termini, a verificare lo scarto esistente tra risultati conseguiti e risultati attesi.

Se ad esempio, l'obiettivo esplicito del corso di formazione fosse la diffusione dell'abitudine a redigere il progetto del capo, un indicatore pertinente per valutare l'efficacia del progetto consisterà nel rapporto fra i capi che all'atto di iscrizione non avevano il progetto del capo e i capi che nella verifica finale manifestano l'intenzione di stenderlo tornati in Co.Ca., oppure quanti pur avendolo, dopo l'esperienza del corso, intendono rivenderlo.

Occorre, quindi, che lo staff definisca nel progetto una serie di indicatori, ovvero abilità concrete, obiettivi formatori da raggiungere mediante il campo. Dalla valutazione sull'efficacia del campo, lo staff deve trarre indicazioni per integrare, modificare il progetto del campo e renderlo più incisivo. L'esperienza, infatti, mostra che la limitata efficacia di un campo di formazione spesso dipende più dall'uso di strumenti non adeguati agli obiettivi prefissati, che dai contenuti proposti ⁽⁴⁾.

Visto che gli eventuali effetti della formazione possono verificarsi solo nel lungo periodo, ed è spesso difficile separare gli effetti dipendenti dalla formazione da quelli derivanti da altri fattori concomitanti, per verificare l'efficacia dell'evento formativo può essere utile progettare delle **iniziative di accompagnamento** dei partecipanti, una volta finita l'esperienza, mediante un meccanismo di rilevamento in cui si registrano eventuali avvicinamenti nei confronti degli obiettivi del campo. Tale accompagnamento potrebbe avvenire sia con test scritti inviati alle Co.Ca. di appartenenza, che mediante una telefonata al Capo e potrebbe anche non coinvolgere tutti coloro che hanno partecipato all'evento, ma solo una percentuale rappresentativa del gruppo.

Utili indicazioni allo staff, per migliorare l'efficacia del campo, possono venire dalla **valutazione del campo** che i partecipanti danno mediante il questionario approntato dalla Fo.Ca. nazionale.

NOTE

(1) qualche altra idea sul rapporto fra mondo adulto e formazione è disponibile nel "quaderno del Capo Campo" sezione 3.

(2) per ulteriori idee in merito alle capacità funzionali, di adattamento ed educative cfr. E.Raudsepp, *L'importanza di essere creativi*, F.Angeli/Trend;

(3) in merito al giudizio di un campo di formazione cfr. SCOUT n.33 del 4/11/1995, pp. 27 e segg.;

(4) per maggiori informazioni su la valutazione in ambito formativo cfr. AA.VV.; *Glossario della Formazione*, ISFOL.

LA VALUTAZIONE DELL'EVENTO FORMATIVO NEI C.F.M.

Sperimentazione dell'AREA NORD-OVEST

Una delle prime esigenze emerse nelle regioni dell'Area Nord-Ovest rispetto ai campi di formazione è stata quella di identificare dei processi e delle modalità di valutazione di un evento e degli allievi condivisi, come base comune per poter avviare, in futuro, un eventuale confronto anche sui contenuti. Nel 1993 è stata condotta una sperimentazione in cui sono stati coinvolti i Capi Campo di sette cfm delle tre Regioni. I risultati sono stati raccolti in un fascicolo diventato piattaforma comune affinché - come si legge nella presentazione - "il valutare seriamente sia davvero un'opportunità per far aumentare la qualità della nostra azione formativa e tramite essa quella educativa".

Questo processo di valutazione si propone di misurare la qualità non solo della partecipazione dell' "allievo" al campo, ma di tutto l'evento con l'evidente obiettivo di migliorarne efficacia e congruità.

Ne consegue l'importanza di tener conto di tutte le figure che fanno parte del momento di formazione: il partecipante, il committente del nostro servizio la CO.CA. e il formatore. Se ci fermiamo a considerare le relazioni valutative che si instaurano durante evento così considerato ci accorgiamo di quanto le stesse siano numerose, delicate e potenzialmente conflittuali:

- i formatori valutano i partecipanti
- i partecipanti valutano i formatori
- i partecipanti si valutano fra loro
- i formatori si valutano tra loro.

Per contenere la conflittualità il formatore può aumentare il coinvolgimento, la corresponsabilità e gli strumenti per svolgere il suo compito.

Si è individuato un percorso che tenga conto dei bisogni di formazione espressi ed inespressi dei partecipanti, che integri i "bisogni" con gli obiettivi dello staff (frutto del patrimonio e della conoscenza dei singoli) e con gli obiettivi dell'associazione (frutto del confronto fra argomenti e problemi educativi); tale percorso è caratterizzato dalle seguenti fasi:

- PRIMA DEL CAMPO progettazione e individuazione di obiettivi a breve e lungo termine;
- DURANTE IL CAMPO gestione e revisione in itinere di obiettivi e strumenti;
- DOPO IL CAMPO verifica a freddo, individuazione di risultati e problemi per la sistematizzazione e riprogettazione.

(Per ogni fase del processo di valutazione sono stati proposti diversi strumenti, quelli indicati in corsivo sono da utilizzare per la progettazione, gestione e verifica del Campo, mentre gli altri sono semplici proposte da utilizzare a seconda del proprio progetto di Campo.

1. PRIMA DEL CAMPO

- Lettera / questionario iniziale per Capi Gruppo
- Lettera / questionario iniziale per partecipante

2. DURANTE IL CAMPO

- Proposta di attività per esplicitare gli obiettivi personali
- Proposta di attività di verifica degli obiettivi personali
- Proposta di attività di evidenziazione delle caratteristiche del gruppo dei partecipanti
- Proposta di attività di verifica intermedia del campo e delle dinamiche del gruppo dei partecipanti

- *Gestione dell'autovalutazione*
- *Questionario finale del campo*

3. DOPO IL CAMPO

- *Schema della valutazione del partecipante*
- *Lettera/ questionario finale al Capo Gruppo*

- Proposta di Week-end di ripresa post-cfm

- *Schema di relazione finale*

ALCUNI NODI E QUALCHE RIFLESSIONI

1. La prima impressione dei formatori che non avevano partecipato alla sperimentazione è stata la complessità del processo e le prime riflessioni riguardavano il numero dei partecipanti, generalmente elevato per questo tipo di valutazione.

2. L'abitudine di iscriversi ai Campi in "zona Cesarini" e la situazione del sistema postale possono rendere poco incisivo l'apporto del Capo Gruppo e il nodo rimane ancora non sciolto

3. Anche il numero degli strumenti e la forma di questionario ha dato l'impressione di complessità del percorso ,

pensando anche ai tempi serrati di un campo ed allo stile di conduzione. Occorre, però, considerare che un processo di valutazione guadagna se inserito all'interno del "progetto di campo", e se questi strumenti diventano parte della programmazione. Non bisogna, comunque dimenticare che gli strumenti possono essere modificati e assumere forme diverse grazie all'esperienza e creatività dei formatori. Di fondamentale importanza per l'attuazione di tale processo sono la nomina triennale dei formatori e la stabilità degli staff.

4. Come incaricati regionali alla FO.CA. chiediamo ai Capi Campo di consegnare in segreteria i questionari finali e la relazione del Campo. Grazie ad un programma di elaborazione dati, lo staff è in possesso dei risultati finali in giro di poco tempo e può utilizzarli durante la verifica e la prima riprogettazione del Campo.

Il numero di relazioni pervenute, redatte con uno schema comune, e l'elaborazione dei questionari ci consentono di avere una panoramica ampia, anche se non ancora completa, dei CFM. L'elaborazione dei dati dei CFM e le considerazioni emerse dalla lettura delle relazioni verranno restituite ai Capi Campo ogni anno. Inoltre questo materiale potrebbe aiutare il Consiglio Regionale durante la verifica dei formatori al termine della nomina triennale, così com'è previsto nei criteri di nomina.

*Francesca Danieletto
(inc. FO.CA. Lombardia)*

Tutto il fascicolo sulla sperimentazione è reperibile presso la segreteria centrale AGESCI (06/44242486) e presso la segreteria regionale dell'AGESCI LOMBARDIA(02/58314760).



Allegbiamo alcuni questionari usati dall'Area Nord-Ovest nella sperimentazione della "valutazione dell'evento formativo"

A) QUESTIONARIO INIZIALE PER I CAPI GRUPPO (inviato con lettera di accompagnamento)

PRESENTAZIONE DELLA CO.CA.

- Come è composta? Età media, uomini -donne, ruoli ecc.
- È presente un Assistente Ecclesiastico?
- Ogni quanto vi incontrate ?
- Avete un P E G ?
- Quali sono i punti principali ?
- Ogni quanto viene rinnovato il P.E. ? Il capo che frequenterà il CFM ha contribuito alla realizzazione del P E G ?
- Che ruolo ha nel suo staff ?
- Nella vostra Co.Ca. usate fare il Progetto del capo? Il capo che parteciperà al campo o ne sa qualcosa ? Ha un proprio progetto ?

PRESENTAZIONE DELL'ALLIEVO

- Come vive i rapporti con la Co.Ca. ?
- Come vive i rapporti con lo staff ?
- È stato predisposto un programma di Tirocinio? A quali Capi è affiancato ?
- Come vive il rapporto con l'Unità soprattutto in merito a :
 1. entusiasmo e carica nel proporsi
 2. sicurezza e determinazioni personali
 3. conoscenza del metodo e capacità di analisi e valutazione delle dinamiche educative
 4. capacità di coinvolgersi con i ragazzi e di gestire il rapporto con loro
 5. capacità di ascolto e trasmissione delle proprie idee
 6. capacità di elaborazione e proposta di innovazioni utili
- Come vive il suo ruolo di educatore, soprattutto in merito a:
 1. energia investita in modo continuativo nel campo educativo
 2. disponibilità al confronto
 3. capacità di mettersi in discussione
 4. tempo a disposizione
 5. desiderio di imparare

Ci teniamo a sottolineare che queste domande non vogliono assolutamente essere un'interferenza nei vostri "affari di Co.ca." o uno strumento di inquisizione. Rispondeteci ,quindi, con sincerità e serenità. Il nostro scopo è esclusivamente quello di identificare i nostri allievi e proporre un campo "su misura"; la vostra collaborazione ci potrà consentire, indirettamente, di fare un servizio anche alla vostra Comunità Capi.

GRAZIE ANCORA !

B) SCHEDA DI AUTOPRESENTAZIONE DI . . . (inviata con lettera di accompagnamento)

- I rapporti con la tua Co.ca. sono:
- I rapporti all'interno dello staff sono:
- Quali sono le principali difficoltà che incontri (o pensi di incontrare) nel servizio in Unità soprattutto in merito a:
 1. entusiasmo e carica nel proporsi ai ragazzi
 2. conoscenza del metodo e sua rielaborazione
 3. comunicatività con i ragazzi
 4. tecniche
- Cosa pensi del tuo ruolo di educatore, soprattutto in merito a:
 1. capacità di mettersi in discussione
 2. desiderio di imparare
 3. tempo ed energie a disposizione
 4. desiderio di confronto e scambio
- Il tuo ruolo di educatore ti piace perché ti permette di:
- Quali sono gli aspetti che ritieni più importanti per un educatore?
- Come valuti il tuo cammino di fede?
- Cosa ti aspetti da questo campo e osa desideri maggiormente?
- Hai un tuo progetto del capo o stai pensandoci? Riusciresti ad indicarci sinteticamente, quali sono i tuoi principali obiettivi?

NEL PROSSIMO numero

- COME
VALUTARE IL
LAVORO
DELLO STAFF
- QUALCHE
INDICAZIONE
UTILE PER
QUESTI
"BENEDETTI
GIUDIZI"

C) GRIGLIA PER LA STESURA DELLA VALUTAZIONE DELL'ALLIEVO

1. Partecipazione e coinvolgimento al campo :
 - attivo collaborativo, passivo o assente
 - nella capacità di interagire nel confronto di idee
 - nella capacità di interagire nell'animazione
 - nella capacità di interagire nell'itinerario di fede
2. Rapporti e relazioni con gli altri :
 - con gli altri allievi(nel piccolo e nel grande gruppo)
 - con lo staff
3. Conoscenza del metodo e comprensione dei processi educativi (consapevolezza educativa)
4. Suggesti per l'allievo
5. Suggesti per la Co.ca.

Hanno collaborato alla realizzazione di questo numero: Mirella Casagrande e Alessandro Meucci

