



LA VERIFICA: I PARTECIPANTI

SINTESI: LO STATO DELL'ARTE

Come si struttura

La valutazione dei partecipanti ad un campo di formazione nella nostra associazione è un processo di costruzione condivisa tra staff e partecipante stesso del profilo di capo del partecipante sulla base dell'esperienza vissuta. La formazione capi è concepita come un incontro tra persone ed esperienze e prende significato in relazione alla predisposizione al cambiamento di ogni partecipante, al cambiamento che effettivamente si è realizzato durante il campo e ad i meccanismi che al campo fanno suscitare desiderio di cambiamento futuro. In questo spirito non si può quindi pensare alla valutazione come ad un giudizio dello staff nei confronti del partecipante, ma ad un processo complesso che deve tenere conto del punto di vista del partecipante e dello staff, per poter ritornare alla comunità capi un profilo che possa essere d'aiuto nella crescita del singolo capo e di tutta la comunità.

La valutazione quindi tiene conto di diverse **fasi** all'interno del campo:

1. Valutazione iniziale, il contratto: Il primo momento al campo in cui i partecipanti si pongono di fronte al loro desiderio o disponibilità di cambiamento, focalizzano aspettative ed esigenze;

2. Verifica in itinere: Personale e comunitaria, aiuta partecipanti e staff a tenere salda la direzione data all'esperienza e contribuisce ad eventuali cambi di rotta, da parte del singolo, della comunità e/o dello staff;

3. Verifica finale: Personale e comunitaria, deve stimolare i partecipanti a rileggere l'esperienza in ottica formativa, nell'intento di leggere e riconoscere i cambiamenti innescati o da innescare nella propria esperienza di capo scout, facendo tesoro e rileggendo il percorso personale vissuto fino a quel momento.

4. Valutazione dello staff: Deve tenere conto dell'autolettura del partecipante, ma non esimersi dall'esprimere le osservazioni fatte dallo staff riguardo l'esperienza vissuta dal singolo. Deve considerare l'esperienza nel suo complesso e valorizzare ciò che di positivo è emerso ed è stato messo in atto dal partecipante. Deve essere funzionale alla riflessione in comunità capi rispetto al progetto del capo del partecipante, non è una lettera personale al singolo ma la sintesi di un percorso nelle sue sfaccettature vocazionali, metodologiche ed associative, senza dimenticare indicazioni in merito a possibili piste da percorrere nel futuro.

Attenzioni ed osservazioni

- Per come è pensata non deve contenere novità, cose non dette durante il campo
- Deve essere strutturata in modo da diventare occasione di confronto per il partecipante soprattutto in comunità capi, luogo privilegiato di discussione e confronto sull'appartenenza associativa ed adeguatezza al ruolo di capo di ogni socio.
- Devono essere rispettati i tempi di invio, perché le indicazioni contenute possano essere riprese in modo valido dal partecipante e dalla sua comunità capi.

Domande "destrutturanti"

- Siamo davvero capaci di dare uno stimolo significativo e realistico *a l partecipante e alla sua comunità capi*, incontrando una persona assieme ad altre 30 nel breve tempo di 5-6 giorni?
- Il formatore: come equilibrare l'attitudine da osservatore nella prospettiva di rendere alla Co.Ca. una valutazione significativa del singolo con quella della persona di relazione dando stimoli di cambiamento al partecipante? Quali ruoli (capo campo, assistant, aiuto) privilegiano l'uno o l'altro atteggiamento?

Come vengono gestite le valutazioni di allievi che hanno suscitato "forti dubbi" nello staff? Quali azioni vengono messe in atto? Anche in questa fase si cerca/si riesce a privilegiare la relazione?

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO:
Regolamento AGESCI
Modelli unitari dei campi CG 2008