



LO STAFF, IL SUO PROGETTO E I RUOLI

Riportiamo un estratto dei documenti ufficiali dell'Associazione e le riflessioni frutto dell'RTT del Veneto con in grassetto le parti che ci sembrano più attinenti a questa riflessione:

Il documento. Agesci "La Rete Formatori" relativamente a **LO STAFF, IL SUO PROGETTO ED I RUOLI** ci dice che:

- "A ciascun formatore vengono proposte occasioni specifiche di **formazione al ruolo** (gli eventi start, programmati in occasione della nomina al nuovo ruolo) e contestualmente la **valorizzazione dell'esperienza di staff**. Mettere al centro la **vita di staff** ottiene anche l'effetto di tenere dentro il processo, come protagonisti, i formatori più esperti, i **Capi Campo, che sono investiti più esplicitamente del ruolo di formatori di altri formatori**, a beneficio di un discernimento e di una cura effettuati da una posizione più ravvicinata. Intercalare la vita di staff agli eventi specifici (start), cioè l'azione nel quotidiano con la riflessione critica vissuta tra pari, costruisce una **dinamica ricorsiva di messa in pratica e verifica**, che dà un ritmo al percorso di formazione e contribuisce a rendere più omogenee le esperienze di staff."

- "La **condivisione all'interno dello staff** dei vari momenti (nomina, evento start), che accompagnano il formatore lungo il suo percorso, è occasione privilegiata di valutazione e valorizzazione dell'esperienza. **In staff la progettazione e la verifica**, con la stesura della relazione, sono i momenti in cui ci si forma alla riflessività, e la si esercita; **per riflessività si intende la possibilità di rileggere la propria esperienza**, attribuendo ad essa nuovi significati, formulare migliori valutazioni sul proprio operato, misurando la differenza tra le attese ed i risultati raggiunti, migliorare la percezione delle proprie capacità e dei propri deficit. Tutto questo alla luce degli **obiettivi formativi che ciascuno valuta appropriati per sé**. Sono occasioni utili per riflessioni da condurre in staff gli eventi della Rete Formatori e le restituzioni dell'osservatorio (osservazioni sugli eventi dedotte dalla lettura delle relazioni di fine campo e dai questionari degli allievi)"
- "L'esperienza dell'essere formatori inizia generalmente con l'inserimento in uno staff, dove si sperimenta concretamente la progettazione, realizzazione e verifica dell'evento formativo e si possono acquisire le competenze utili per il proprio servizio di formatore. Un ruolo fondamentale in questo processo lo hanno i **Capi Campo**, che svolgono, all'interno dello staff e nei riguardi di ogni singolo membro, il ruolo di "formatori di formatori": questa azione consapevole non si limita all'offerta di uno spazio di esperienza, ma deve creare le condizioni ottimali per un apprendistato, destinando ad essa tempi e spazi di lavoro ulteriori rispetto a quelli utilizzati per la preparazione dell'evento formativo. Nell'ambito della formazione dei formatori, gli **Assistenti Ecclesiastici Formatori** sono corresponsabili, con i Capi Campo, della formazione dello staff. Gli **Assistant** vivono da protagonisti la propria formazione all'interno dello staff, aiutando i Capi Campo e l'Assistente Ecclesiastico Formatore nell'accogliere e accompagnare nel loro percorso gli **Aiuti**. All'interno di distinti staff si possono sperimentare modelli diversi di campo: il consolidamento di alcuni modelli di campo, frutto della longevità di alcuni staff, può rappresentare una ricchezza per l'offerta formativa; tuttavia, queste esperienze possono essere valorizzate nella loro originalità se rinnovate nello scambio con altre esperienze. Anche per tale ragione, la Formazione Capi nazionale e regionale, pianificano periodicamente il rinnovo degli staff."



OBIETTIVI

In staff si impara:

- a essere corresponsabili di un mandato;
- a tradurre i Modelli Unitari in un progetto e a realizzarli in un programma;
- a conoscere i contenuti e lo stile dell'evento come declinato nei Modelli Unitari, ossia:
 - aver chiare le priorità dei contenuti;
 - saper interpretare e descrivere il modello di campo a cui si partecipa, a partire dagli obiettivi che sono alla base delle attività;
 - utilizzare uno stile formativo in maniera consapevole;
 - saper raccontare ad altri in maniera saliente la storia e lo svolgimento dell'evento formativo, anche attraverso un protagonismo nella stesura della relazione di fine campo;
- a gestire un evento complesso sotto il profilo organizzativo, emotivo, cognitivo;
- a confrontare la teoria (il dover essere) con la prassi (ciò che realmente accade);
- a saper leggere lo stato dell'Associazione a partire da questa differenza;
- ad osservare e valutare un processo;
- a vivere lo stile della relazione formativa;
- a leggere bisogni impliciti ed interpretare esigenze esplicite;
- a saper verificare e relazionare l'efficacia del lavoro svolto.

MODALITA' DI LAVORO

I Capi Campo, cercando di creare le condizioni ottimali perché lo staff sia un luogo di formazione, si preoccupano di:

- presentare il campo attraverso la costruzione logica delle scelte progettuali effettuate;
- fornire strumenti di approfondimento (relazione e testi di riferimento);
- stimolare il dibattito sul metodo e sulla cultura associativa;
- fornire al resto dello staff sostegno e delega, feedback e stimolo alla riflessività;
- riprogettare la proposta formativa partendo dalla verifica delle esperienze precedenti e in relazione ai bisogni manifestati dagli allievi nel momento del "patto formativo" al campo scuola;
- effettuare preferibilmente almeno due fine settimana di preparazione ed uno di verifica;
- ipotizzare tempi di sviluppo dei singoli e dello staff da offrire come contributo agli Incaricati alla Formazione Capi;
- rinnovare con equilibrio il gruppo di lavoro, concordandolo con gli Incaricati alla Formazione Capi, anche come stimolo a porre costantemente in verifica la validità del proprio progetto di campo.

COMPETENZE DA ACQUISIRE

In staff si acquisiscono le seguenti competenze:

- capacità espressive e comunicative;
- comprensione di come trasformare il messaggio a seconda del contenuto, delle attese dell'interlocutore e della situazione;
- saper valutare la propria efficacia comunicativa;
- saper osservare ed interpretare i bisogni degli allievi;
- saper interpretare i dati di una scheda d'iscrizione;
- saper leggere le attese e interpretare le verifiche;
- saper valutare il clima di lavoro di un gruppo e facilitare il suo lavoro;
- saper progettare attività e percorsi formativi;
- saper analizzare la domanda formativa in relazione al contesto che la produce;
- fare esperienze d'intervento sulla struttura organizzativa di un gruppo di allievi e non solo sul cambiamento individuale;
- acquisire informazioni sugli adempimenti formali e sulle necessità organizzative e logistiche che comporta un evento formativo.

ATTENZIONI

- è condizione facilitante la permanenza per un triennio all'interno dello stesso staff, perché consente di esperire con diversa gradualità le fasi di genesi e verifica di un progetto di campo;
- uno stimolo alla creatività ed all'innovazione degli eventi formativi può trarre origine dalla formazione di staff in cui confluiscono formatori che hanno sperimentato modelli di campo diversi;
- anche il consolidamento di alcuni modelli di campo, frutto della longevità di alcuni staff, può rappresentare una ricchezza per l'offerta formativa; tuttavia, queste esperienze possono essere valorizzate nella loro originalità se rinnovate nello scambio con altre esperienze;
- lo staff non è l'unico luogo di formazione, perché limitato dall'essere troppo vincolato ad una sola impostazione di campo e dal confronto con un nucleo ristretto di persone. Ne deriva la necessità, per il percorso del formatore, di prevedere altri momenti, primo tra tutti l'evento start, per accedere ad ambiti di confronto e verifica più ampi.

Rispetto al progetto ci sembra interessante condividere la sintesi di lavori di gruppo svolti al RTT del Veneto:

Sintesi lavoro di gruppo tra capi-campo

Progettazione

- Serve dare un 'tempo' utile alla fase di progettazione, a volte può sembrare un po' lungo, ma in realtà serve anche a snellire le fasi successive.
- E' importante in staff la condivisione del risultato atteso dall'evento, trovando un accordo; questo è anche un momento di 'ricerca'. Questo obiettivo può essere esplicitato nel contratto formativo durante l'evento.
- Sia nella progettazione che nella realizzazione è importante il confronto di staff, dove la diversità di esperienza diventa ricchezza; va valorizzato il pensiero 'diverso', 'laterale'; vanno fatte emergere e valorizzate le competenze dei componenti dello staff. No al 'si è sempre fatto così', ma misuriamo il progetto rispetto alla sua efficacia sulla realtà dei partecipanti all'evento.
- A volte si inizia a progettare l'evento con lo staff incompleto, questo non facilita la formazione e la condivisione fin dall'inizio
- In fase di progettazione è utile inserire il pensiero che può provenire dalla Branche: in tal senso aiuta la presenza in staff di aiuti provenienti dalle pattuglie di branca regionali, in generale sembra esserci poco la 'voce dalle branche', un po' di distacco tra i livelli. In questo senso può essere utile il tramite della Foca regionale anche per dare continuità.

Esecuzione

- La suddivisione dei compiti è facilitata da una buona progettazione.
- E' importante durante lo svolgimento dell'evento trovare dei momenti di breve verifica in itinere in un clima di positiva reciproca correzione
- E' utile coinvolgere, per i compiti in cambusa, capi che possono svolgere ruolo di osservatorio e/o testimonianza.

Verifica

- Spesso diamo poco tempo alla verifica, che invece sentiamo importante specie quando sperimentiamo il 'nuovo'. Da un anno all'altro è importante far tesoro di quanto emerso in verifica finale per dare continuità e valorizzare l'esperienza.
- Per tutti i componenti dello staff, capi campo compresi, serve creare o sfruttare meglio situazioni di verifica personale, formazione e ricerca: sulle tematiche metodologiche vi è già la ricerca personale e in associazione, ma sulle competenze personali e di

relazione si avverte un bisogno.

Rispetto a ciò notiamo che:

- è utile fare momenti di verifica e autovalutazione all'interno dello staff su questo punto
- sarebbe proficuo avere un confronto tra diversi staff e/o a livello regionale
- gli eventi start danno degli input ma poi resta il bisogno.
- sarebbe utile un passaggio attraverso la Foca regionale, anche per dare continuità.

Quest'ultimo rimane un tema aperto da approfondire.

Trasversale alle fasi

- Rispetto alle varie fasi dell'evento come vengono coinvolti gli AE? Sono corresponsabili dell'evento?

ASPETTI SU CUI VALE LA PENA RAGIONARE:

Come arrivare a fare una verifica che sia veramente utile allo staff, al progetto del campo e alla crescita del singolo formatore, andando oltre i contenuti del campo ma riuscendo a tenere il focus su come la verifica del singolo formatore può essere utile allo staff ed al progetto futuro di campo

Pensiamo allo staff come un gruppo di persone che si evolve, che non resta fermo e quindi che si apre anche a cambiamenti di persone, ruoli....

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO:

LA RETE FORMATORI
(Doc. votato al Consiglio Generale del 2013)
Spunti da incontro dell'RTT del Veneto