

Agesci Emilia Romagna




Agesci Emilia Romagna
Formazione Capi



CFT facciamo il punto
Atti

CFT

facciamo il punto



Atti

*Indicazioni regionali rivolte agli Staff CFT e CFM
per dare continuità al percorso formativo*

Intervento di Giacomo Cabri

Qual è la situazione dei CFT?

- È solo una **imposizione** della Associazione?



Materiale analizzato

- **11 relazioni** CFT, da novembre 2013 a novembre 2014
- **Questionari** inviati a:
 - Tirocinanti attuali (130 risposte su 255)
 - Capi che hanno fatto il tirocinio e hanno finito l'iter (55 risposte su 121)
 - Capi campo CFM (16 risposte su 29)

due attività piuttosto che lo rimandi di continuo, alimentando un senso di inadeguatezza al ruolo, impedendogli di crescere e costringendolo magari a fare il CFT dopo il primo anno di Coca. È infatti altrettanto importante che le cose vengano fatte nel tempo giusto in modo che l'evento di formazione sia efficace rispetto alle esigenze ed ai bisogni del tirocinante.

Indicazioni per i CFM sugli obiettivi formativi comuni al CFT

Nei CFM normalmente non si dà spazio all'approfondimento del Patto Associativo in quanto lo si dà per assodato dal CFT.

La prima parte del CFM, risulta opportuno, che mantenga comunque un aspetto vocazionale (la scelta di essere capo) anche se già affrontata al CFT, per aiutare a capire maggiormente dove siamo e dove andiamo

Anche al CFM è utile parlare dell'associazione ma non tanto rispetto a come è fatta, parlare della struttura e basta non è utile, piuttosto è importante far comprendere il senso di essere associazione e fargli coglierne la bellezza.

Non si parla della figura del capo in modo specifico ma si cerca legare gli aspetti del metodo della branca e la nostra scelta di essere Capi assieme e non dare per scontato che sia una consapevolezza acquisita. Inoltre si ribadisce che va evidenziata l'importanza della coerenza tra l'essere Capo in AGESCI e persona nella quotidianità.

Non è prevista una sessione sul progetto del capo in modo specifico, ma viene richiamato lo strumento per aiutare i capi a verificarci.

Rispetto a quanto viene fatto nei CFT, si ritiene importante affrontare le relazioni in staff secondo le seguenti attenzioni: differenze tra Capo unità e aiuto, come inquadrare gli R/S in servizio, Co.Ca. come luogo di corresponsabilità. Può essere utile anche chiarire alcune dinamiche della relazione tra adulti.

Partecipazione (quali tempi, arrivare più tardi/andare via prima ...)

Il problema che si pone in modo ricorrente è che: alcuni allievi chiedono di arrivare dopo, andare via prima, assentarsi durante il campo.

Dal confronto nel gruppo emergono come cause ricorrenti dell' arrivare più tardi/andare via prima le seguenti:

- **Lavoro:** ad esempio lavori precari, magari poco tutelati, lavori dove non si riesce a programmare con tranquillità la giornata o due di ferie.
- **Famiglia:** può essere il caso di chi, di provenienza per lo più extrassociativa, ha una famiglia a con bimbi piccoli da accudire.
- **Università:** nonostante uno studente universitario possa e debba organizzarsi al meglio ci sono dei casi particolari che possono diventare critici per la partecipazione: i corsi a frequenza obbligatoria o gli esami che, a volte, possono essere spostati o rinviati di pochi giorni andando così in conflitto con le date del campo.
- **Hobby:** sport/ recite ecc.
- **Scout:** Segnaliamo anche un conflitto con noi stessi: l'attività scout a cui non posso mancare!

Nella discussione del gruppo si osserva che:

- ✓ Spesso gli allievi ci provano, tant'è vero che di fronte alla inflessibilità cercano e spesso trovano una soluzione per poter partecipare a tutto il campo.
- ✓ Dipende molto dal periodo dell'anno, soprattutto per quanto riguarda gli esami.

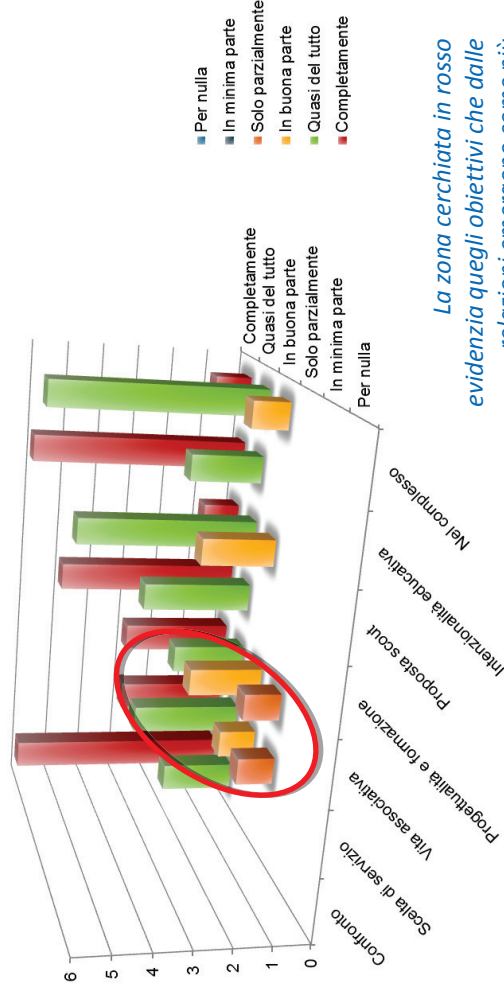
Suggerimenti per valutare le situazioni dell' arrivare più tardi/andare via prima

Può essere utile che i capi campo nel prendere una decisione parlino con:

- **l'allievo:** si tratta di un rapporto tra persone adulte. È importante capire bene la situazione ed il problema.
- **Gli incaricati di Zona alla Formazione Capi**
- **I Capi Gruppo:** per avere una descrizione obiettiva dell'allievo, delle sue difficoltà e della necessità di partecipare proprio a quel campo.

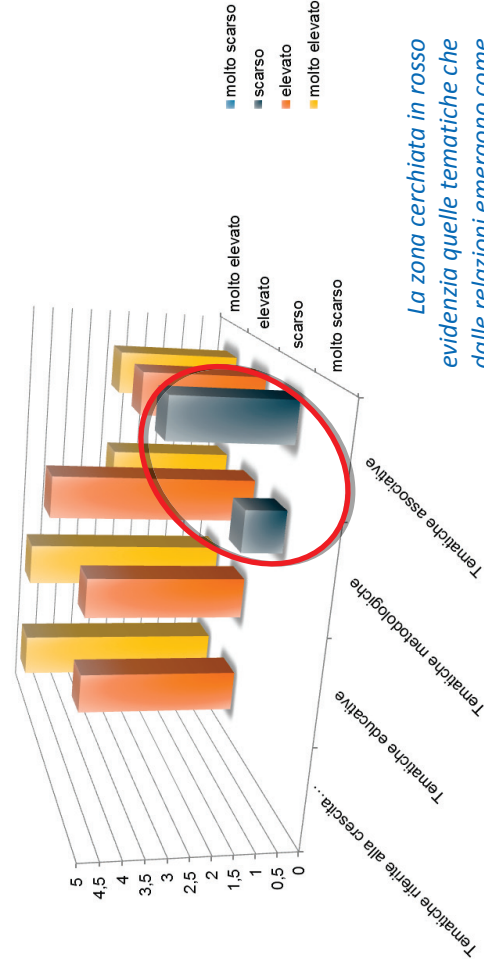
L' affrontare il problema con rigidezza di solito, dall'esperienza delle persone presenti nel gruppo, porta dei risultati positivi visto che spingono gli allievi a trovare loro stessi una soluzione. Tuttavia è importante dare a tutte le cose il giusto peso: di fronte a difficoltà lavorative, familiari e anche di studio è importante che, con un po' di umiltà, gli staff cerchino un compromesso per evitare che la rigidezza alla partecipazione al CFT diventi un ostacolo alla crescita nel servizio. Se i problemi sono reali e non limitati al singolo weekend, è meglio che un tirocinante partecipi al CFT anche se salta una o

Dalle relazioni: obiettivi – risultati raggiunti



La zona cerchiata in rosso evidenzia quegli obiettivi che dalle relazioni emergono come più difficili da soddisfare pienamente

Dalle relazioni: interesse



La zona cerchiata in rosso evidenzia quelle tematiche che dalle relazioni emergono come meno interessanti

Dalle relazioni: soddisfazione – adeguatezza

	molto scarso	scarso	Buono	molto buono
Livello di partecipazione			3	6
	molto limitata	limitata	Buona	molto buona
A vostro giudizio la soddisfazione degli allievi alla fine del campo e' stata			2	7

	Per nulla	In minima parte	Solo parzialmente	In buona parte	Quasi del tutto	Completamente
La proposta formativa si è dimostrata adeguata rispetto agli allievi				4	4	1

Questionari: tirocinanti attuali

1. Quali contenuti del CFT pensi ti possano essere di aiuto nel tuo percorso di capo?
2. Quali contenuti del CFT secondo te andrebbero approfonditi durante il CFT?
3. In generale, che cosa pensi del CFT?
4. Trovi che le modalità per trattare i contenuti del CFT siano state efficaci?
5. Quali sono le modalità per trattare i contenuti del CFT secondo te più incisive?

Questionari: capi che hanno finito l'iter

1. Quali contenuti del CFT pensi ti possano essere stati di aiuto nel tuo percorso di capo?
2. Quali contenuti del CFT secondo te andrebbero approfonditi durante il CFT?
3. In generale, che cosa pensi del CFT?

(L.A.) si riconoscono dal fatto che a fianco del numero progressivo dell'elenco dei partecipanti è presente la seguente simbologia: (*).

- È stata definita con il Gallo una procedura per il ritiro dei libri ed è la seguente: è stata definita una lista di libri e di quantitativi base per il CFT (il file va richiesto agli Inc. Reg. Fo.Ca.), che dovrebbe essere il kit minimo da fornire. Rispetto a questo elenco però gli staff dei CFT possono apportare delle modifiche a loro discrezione.

Questo elenco va inviato al Gallo che confezionerà la scatola con i libri secondo quanto indicato nell'elenco e comunque **in base a quanto disponibile in quel momento**, poiché non sempre sarà possibile inserire le esatte quantità della lista. **L'elenco contenente variazioni** deve arrivare **entro 30 gg prima del campo, l'elenco base senza variazioni** può essere richiesto **fino a 10 giorni prima del campo**.

In ogni caso, occorrerà sempre che i libri vengano richiesti e se non vengono richiesti il Gallo non preparerà nessuna scatola.

È inteso che la richiesta dei libri ha senso se poi i libri vengono 'pubblicizzati' all'interno del CFT, se si pensa che nella gestione del Campo non ci sia spazio/modo/occasione per 'pubblicizzare' i libri, non è un problema però a quel punto, per evitare di far muovere pacchi dal 'Gallo' al campo che rimangono poi imballati, è meglio non fare richiesta dei libri.

Periodicamente la lista dei libri verrà aggiornata per tenersi allineati con quanto effettivamente messo in ristampa o meno, si suggerisce di richiedere la lista agli Inc. Fo.Ca. Regionali con un paio di mesi di anticipo per poter fare le opportune valutazioni.

- Per quanto riguarda la redazione del bilancio dei CFT si osserva spesso la chiusura in pareggio, questo porta a pensare che non sempre chi ha sostenuto delle spese ne richieda il corretto rimborso. Pur comprendendo la buona intenzione che sottende a questa eventuale scelta si consiglia di richiedere quanto è effettivamente dovuto. Questo per due motivi, primo per una questione di correttezza siamo volontari che per le proprie spese è corretto che veniamo rimborsati, secondo la corretta compilazione del bilancio permette di avere una autentica valutazione dei costi dei campi per poter poi valutare una corretta quota a partecipante degli stessi. Si ricorda inoltre che **eventuali avanzi NON vanno restituiti agli allievi** ma inviati alla segreteria regionale questo per creare un fondo cassa regionale che permetta di bilanciare eventuali campi che possono chiudere in negativo.

- Si ricorda inoltre che al seguente link <http://www.emiroagesci.it/foca/area-capi-campo> è possibile trovare: il file per il Questionario finale, il file per la Relazione di verifica, il file per il Bilancio Consuntivo, il file per il Calcolo Scadenze

- sarebbe utile mantenere gli staff per qualche anno e offrire un buon trapasso nozioni.
- È un valore lavorare con staff diversi. Sarebbe bene cambiare i membri tra gli staff della zona o trizona.
 - Trizona diventa una debolezza quando è una forma di lottizzazione obbligatoria.
 - Sarebbe bene che cambusa e organizzazione fossero a carico di chi ospita.

MONOZONA

- Forse è meno arricchente ma può essere un falso problema. È meglio puntare alla qualità dei formatori e a una certa uniformità della proposta.
- Non si sente la necessità di forzare la bizona.

Supporto della Regione (rapporti con la segreteria, relazioni di verifica, bilanci, ecc) - Iscrizioni (chi, quali tempi, quali vincoli, quanti capi dallo stesso gruppo ...). Quale rapporto con le altre regioni? Inteso come valore del CFT legato alla propria appartenenza territoriale

Il supporto da parte della segreteria regionale è valutato molto positivamente, quindi si ribadisce l'importanza della segreteria nella gestione degli aspetti tecnici legati al campo.

Relativamente ai diversi aspetti tecnici si chiarisce quanto segue:

- Sono previsti al massimo 4 tirocinanti appartenenti alla stessa comunità capi per CFT.
- Il numero minimo di posti previsti per il CFT è di 25 persone, fermo restando che viene lasciata la possibilità allo staff di poter aumentare il numero di posti, in funzione degli iscritti effettivi al campo, facendone richiesta agli Inc. Fo.Ca. Regionali.
- Il CFT dovrebbe essere connotato prevalentemente con partecipanti della zona/bizona organizzatrice tuttavia negli anni si è presentato il fenomeno di Capi partecipanti da fuori regione. La valutazione del fenomeno è risultata complessivamente neutra nel senso che ci sono pro e contro in questo fenomeno. In ogni caso a livello nazionale ci si è accordati tra tutti gli Inc. Fo.Ca. Regionali che non è prevista la partecipazione di Capi fuori regione ai CFT salvo richieste particolari da fare tramite gli Inc. Fo.Ca. Regionali.
- Rispetto all'utilizzo di BuonaCaccia, il gestionale è in evoluzione e quindi si chiede di avere un po' di pazienza per dare il tempo di renderlo più facilmente usabile. In ogni caso per chiarezza si evidenzia che i Capi iscritti al campo ma in Lista d'Attesa

Questionari: risultati

1. Quali dei seguenti contenuti del CFT pensi ti possa essere di aiuto nel tuo percorso di capo? (max tre risposte)	Attuali	Vecchi
La scelta di essere capo	19,74%	13,33%
Il capo, il suo staff e la Co.Ca.	13,08%	9,70%
Lo staff, la Co.Ca., la Zona come luoghi di formazione	10,51%	12,73%
Il Patto Associativo	17,18%	16,36%
Gli elementi originali del metodo scout: la scelta scout del PA	9,49%	5,45%
La progettualità come stile del fare	15,38%	17,58%
L'Associazione come risorsa per proprio servizio di capo e come luogo di partecipazione	6,92%	12,73%
Nessuno	0,00%	1,82%

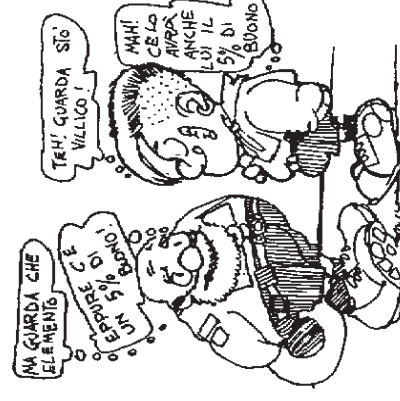
2. Quali dei seguenti contenuti del CFT secondo te andrebbero approfonditi durante il CFT? (max tre risposte)	Attuali	Vecchi
La scelta di essere capo	14,87%	15,15%
Il capo, il suo staff e la Co.Ca.	8,46%	9,09%
Lo staff, la Co.Ca., la Zona come luoghi di formazione	7,18%	15,15%
Il Patto Associativo	12,05%	14,55%
Gli elementi originali del metodo scout: la scelta scout del PA	10,00%	5,45%
La progettualità come stile del fare	12,82%	16,97%
L'Associazione come risorsa per proprio servizio di capo e come luogo di partecipazione	7,95%	7,88%
Nessuno	1,28%	0,61%

Questionari: considerazioni

- Le risposte chiuse hanno avuto più o meno le stesse percentuali nei capi che l'hanno fatto recentemente e in quelli che l'hanno fatto anni fa
- Tre eccezioni:
 - La risposta "La scelta di essere capo" alla domanda 1 che ha un 19% dai recenti e un 13% dai vecchi
 - La risposta "L'Associazione come risorsa per proprio servizio di capo e come luogo di partecipazione" alla domanda 1 riceve un 7% dai recenti e un 12% dai vecchi
 - La risposta "Lo staff, la Co.Ca., la Zona come luoghi di formazione" alla domanda 2 riceve un 7% dai recenti e un 15% dai vecchi

- Le risposte aperte dei capi che hanno appena fatto il CFT sono molto entusiaste, mentre quelle dei capi che l'hanno fatto anni fa sono più riflessive, a volte anche critiche in senso negativo

- Possibili motivazioni
 - chi ha fresca l'esperienza la ritiene utile
 - prevale l'aspetto emozionale
 - I CFT sono migliorati
- Terrei comunque conto delle critiche negative, sarebbe bene chiedere un parere ai capi gruppo



Correlazioni tra relazioni e questionari

- Criticità della riflessione sulla scelta del servizio educativo in Agesci ↔ alte percentuali della risposta "La scelta di essere capo" alle domande 1 e 2
- Criticità di presentare l'Associazione come risorsa ↔ basse percentuali nelle risposte relative all'Associazione
- Interpretazioni
- la scelta di essere capo è critica perché è la domanda principale che i partecipanti si pongono
- l'Associazione come risorsa è critica perché poco interessante o poco vicina all'età del CFT

Una riflessione fatta a margine dell'incontro "CFT facciamo il Punto" con gli Incaricati alla Formazione Capi di Zona, ha evidenziato che i tempi stretti del campo non permettono di dedicare a tutti i contenuti proposti lo stesso spazio, quindi agli staff dei CFT in sede di progetto di campo, avendo ben chiaro gli obiettivi formativi, si invita a dare priorità ai contenuti sopra elencati.

Indicazioni sugli aspetti organizzativi dei CFT

Di seguito si riportano le sintesi alle varie domande legate agli aspetti organizzativi dei CFT

Monozona o bizona? Quali equilibri? Quali rigidità e flessibilità? Quale confronto tra le zone accoppiate?

In merito a questa domanda non è emersa una validità maggiore di una opzione rispetto all'altra, quindi si riportano le osservazioni emerse rispetto ad entrambe le modalità di lavoro lasciando alle zone la valutazione di come meglio organizzarsi in merito.

BIZONA

- L'esperienza è positiva perché più ricca ed è più semplice trovare un ricambio.
- Validissima l'idea di lavorare insieme, ma bisogna prestare attenzione all'equilibrio numerico e dei ruoli. Inoltre sono stati condivisi momenti di formazione. La collaborazione permette visioni complementari e sintesi più articolate, che gli allievi notano.
- Negli staff bizona cerchiamo di mantenere equilibrati i ruoli e di garantire un'ossatura di base stabile da rinnovare parzialmente nel tempo. La collaborazione favorisce un arricchimento della proposta scout e dello scautismo in genere.
- Un problema del lavorare per bi-tri zone è la questione logistica, anche se è una questione secondaria e mediamente risolvibile. Quando diventa un problema rilevante è meglio fare staff mono zona. Sicuramente gli staff bizona devono affrontare maggiori difficoltà organizzative.
- Ci sono delle differenze e regole diverse per la scelta dei capi. Ma nel confronto si cresce. Sarebbe bello gestire anche le sessioni in maniera mista. Così come

Indicazioni sui contenuti dei CFT

Dal confronto dei gruppi di lavoro è emerso come aspetto imprescindibile pensare e progettare il CFT con un approccio esperienziale più che nozionistico.

Il campo deve avere come focus l'esperienza e il protagonismo degli allievi i quali devono avere la possibilità di confrontarsi con formatori testimoni (a livello personale, associativo, di staff) delle scelte fatte.

La riflessione, inoltre, espressa in tali gruppi ha evidenziato che rispetto ai contenuti indicati nel modello unitario quelli che emergono come immancabili all'interno dell'esperienza dei CFT sono i seguenti:

- La scelta di essere capo (aspetto vocazionale e motivazionale)
- Il capo, il suo staff e la Co.Ca. (nell'ottica della relazione tra adulti)
- Il Patto Associativo
- Gli elementi originali del metodo scout: la scelta scout del PA
- La progettualità come stile del fare (con l'attenzione di portare sempre in superficie il perché vengono fatte le scelte a livello educativo)

Si sono osservate anche queste attenzioni nella progettazione del CFT:

- Catechesi vissuta non come un momento parallelo al campo, ma pensata e progettata in maniera armonica e totalmente integrata nell'intenzionalità del campo. È importante preparare un programma di catechesi come momento per "risignificare" il punto fede del Patto Associativo: che cos'è la spiritualità scout per un capo? che parte attiva ha nel mio fare servizio e nel mio essere capo? Cosa significa essere figlio di Dio, testimoni e, quindi capo scout?.
- Le Strutture associative da non presentare in maniera frontale, ma presentare l'associazione attraverso testimonianze dirette di chi è attivo all'interno delle strutture associative facendo leva sull'incontro di persone che svolgono comunque un servizio anche se diverso da quello a diretto contatto con i ragazzi/e.
- Presentare anche l'aspetto più tecnico del Progetto del Capo e del PE e non solo l'aspetto contenutistico

Rispetto alle tecniche di conduzione delle sessioni dei contenuti dei CFT si suggerisce di privilegiare le seguenti:

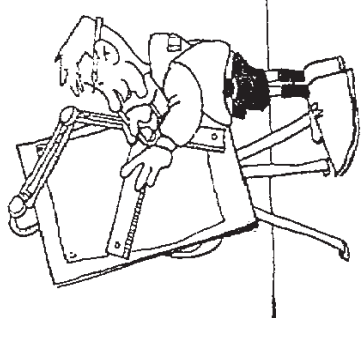
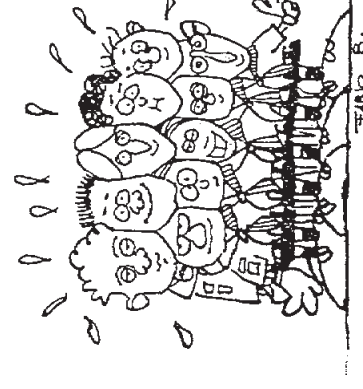
- Testimonianze.
- momento in cui discutere dei temi trattati o delle domande rimaste in sospeso strutturato in modo informale (merenda, per tavolate tematiche, ecc).
- Veglia rover.

Questionari: capi campo CFM

1. Quali **contenuti** del CFT pensi possano essere **di aiuto** nel percorso di capo?
 2. Quale **raccordo** c'è tra i capi CFM e i capi CFT?
 3. Quali **altri** contenuti sarebbero utili nel CFT?
- Risposte **molto variegate**
 - La maggior parte concorda sulla necessità di un **confronto** tra capi CFT e capi CFM

Nodi

- Quale **esperienza vocazionale** legata alla fede nei CFT?
- Inserimento dell'evento nella **formazione permanente**
 - Ad es., importanza del PA e del fatto che le CoCa debbano presentarlo
- **Argomenti comuni** tra CFT e CFM: importante se hanno **tagli differenti**: dove arriva il CFT e dove parte il CFM
- **Uniformare** CFT per avere il punto di partenza comune dei partecipanti al CFM



Intervento di Francesco Fino

Inc. Regionale R/S e Capo Campo ROSS

ROSS e CFT

Route di Orientamento alla scelta di Servizio e Campo di Formazione Tirocinanti: entrambi si pongono all'inizio di un percorso, quello del cammino verso la partenza e quello dell'essere capo. Proprio per questo trattano aspetti molto simili come l'ambito Vocazionale, l'essere Educatore, l'educazione nella nostra associazione.

Due eventi si temporalmente vicini nella vita di un ragazzo ma allo stesso tempo due momenti molto distanti perché separati da una scelta, anzi due: la partenza e aderire al Patto Associativo (forse per noi è la scelta più importante).

Abbiamo quindi un cammino che mi porterà a fare una scelta da una parte e un cammino che parte da una scelta dall'altra: è allora alla luce di questa scelta che gli ambiti similari acquistano un sostanziale diverso punto di osservazione e di coinvolgimento.

Non conoscendo bene come il CFT affronta queste tematiche, mi concentro sulla proposta dalle ROSS, così che voi possiate conoscerla, confrontarvi e sottolineare la diversità di sguardo rivolto al "ragazzo allievo" del CFT che in un primo momento percepisce una ripetitività.

Premessa: il cammino proposto nelle ROSS non è uniformato a livello nazionale. Il regolamento ci dice "La ROSS è un evento di orientamento al servizio, ... offre la possibilità di vivere un'esperienza di sintesi del cammino scout percorso e una valida occasione di discernimento vocazionale... La presentazione del servizio educativo in Associazione permette al R/S di interrogare se stessi circa la possibilità di scegliere l'AGESCI come uno degli ambiti a cui offrire il proprio servizio."

Come regione abbiamo strutturato le nostre route su una frase che va via via a formarsi giorno dopo giorno, e che si conclude con un punto di domanda.

SONO CHIAMATO

La Vocazione: si invita il ragazzo a riconoscere i desideri che porta nel cuore, a confrontarli con una voce che non è la sua, quella di Dio, e a mettere a fuoco ciò che è di ostacolo e ciò che è di forza per percorrere con perseveranza il cammino nel realizzarli.

A SERVIRE

Quali motivazioni spingono il ragazzo a fare questa scelta? Aiutiamo i ragazzi a prendere consapevolezza che non vi è solo una motivazione, che non vi sono solo quelle apparenti, ma ce ne sono anche altre nascoste: l'altruismo può fare coppia col desiderio di essere amati, accettati e considerati utili. Cerchiamo allora di far capire ai ragazzi

l'importanza dell'essere consapevoli delle motivazioni che li portano a scegliere il servizio perché convivono motivazioni autentiche, che fanno crescere, e motivazioni non autentiche che fanno chiudere in se stessi. È un cammino di giusta consapevolezza che ci aiuta a essere autentici e a trovare il giusto equilibrio fra i valori e i bisogni personali che ci spingono a compiere la scelta di servizio.

Vedere >> Giudicare >> Agire

Mettere a fuoco cosa ti sta a cuore nel territorio in cui abiti e lì agire.

CON UN METODO

Scegliere di essere educatore è un tipo di servizio, ma non l'unico.

L'educazione come una possibile azione politica: accompagnare nella crescita ragazzi che poi a loro volta potranno essere uomini e donne capaci di vedere/giudicare/agire nel territorio. In questo percorso si pone una sottolineatura sull'importanza del progettare.

IN ASSOCIAZIONE

L'AGESCI è una delle tante realtà in cui posso svolgere un servizio educativo. Se la scelgo devo essere consapevole che restare in associazione non significa continuare il mio cammino di crescita che vivevo nel clan. Se scelgo di entrare in Comunità Capi e quindi essere Capo, scelgo qualcosa di diverso dalla Comunità di Clan e dall'essere Rover.

?

Sempre più ci si avvicina alla fine della frase, sempre più diventa d'obbligo il punto di domanda. È dagli stimoli e dalle domande aperte durante la ROSS che il ragazzo, aiutato dalla sua comunità RS e dai suoi capi, inizierà il suo cammino verso la scelta della partenza.

È quindi evidente che fra ROSS e CFT cambia la prospettiva e il livello con cui mi interrogo perché vi è un aumento del livello di responsabilità.

Il giovane capo sa di aver fatto la scelta di aderire al Patto Associativo e di essere ora un braccio dell'Associazione. Forse allora il CFT rispetto all'ambito vocazionale parte con un processo inverso iniziando proprio dall'ultima parola della frase costruita in ROSS: cosa ti ha portato qui?