

QUALA

Strumenti per la pianificazione
e la conduzione di corsi CSZ



Pfadibewegung Schweiz
Mouvement Scout de Suisse
Movimento Scout Svizzero
Moviment Battasendas Svizra

Accompagnamento

Team di progetto «Qualità nella formazione CSZ»

Claudia Mirnic / Spring (Projektleitung)

Hélène Conradin / Koala

Julia Graziani / Tipi

Raphael Schilling / Tranquillo

Introduzione	5
Indicazioni sulla pianificazione di un corso	6
Consigli per la composizione dell'equipe di corso	7
Indicazioni sull'amministrazione del corso	8
Contenuti	9
Differenziazione da altri corsi	10
Suggerimenti per un corso versatile	12
Strumenti / Link / Riferimenti	13

INTRODUZIONE

Il seguente documento è pensato come strumento per la pianificazione e la messa in pratica dei corsi CSZ e contiene vari suggerimenti, dalla pianificazione del corso a idee concrete di implementazione per i moduli facoltativi. Non è tuttavia da considerare l'unico strumento di pianificazione per i corsi CSZ, ma dovrebbe essere inteso unicamente come supplemento al modello di formazione MSS e all'opuscolo ALFA. Lo strumento non specifica volutamente alcun contenuto obbligatorio per i corsi, poiché ogni équipe di corso dovrebbe definire le proprie priorità in modo indipendente, sulla base del quadro cantonale e del modello di formazione.

Questo strumento si rivolge sia a persone e associazioni cantonali con poca o nessuna esperienza nella pianificazione di corsi CSZ, sia a équipe di corso esperte. Quest'ultima può sicuramente saltare alcuni dei primi capitoli. Le idee di implementazione per i moduli facoltativi possono essere utilizzate anche per altri corsi di formazione per capi sezione.



Modello di formazione MSS
Opuscolo ALFA

INDICAZIONI SULLA PIANIFICAZIONE DI UN CORSO

Nel modello di formazione del MSS, vengono elencati tutti gli obiettivi guida e di formazione del corso CSZ. La durata del corso può variare. Soprattutto se il corso si svolge durante un unico fine settimana, è consigliabile dare priorità ai singoli obiettivi di formazione e, se necessario, omettere deliberatamente alcuni di essi, purché l'obiettivo guida corrispondente rimanga raggiungibile.

Qualora il corso CSZ venisse proposto all'interno dell'associazione cantonale, vale la pena considerare insieme alla direzione cantonale quali altri momenti sono previsti per la formazione e il perfezionamento dei CSZ nel programma annuale. I singoli contenuti possono quindi essere deliberatamente omessi dal corso CSZ e proposti durante un altro evento formativo.

I partecipanti a un corso CSZ spesso portano con sé esperienze molto diverse – da ex co-capi branca che in casi estremi non hanno nemmeno frequentato un corso campo, a capi corso attivi con una certificazione di esperto. Al fine di soddisfare le esigenze del maggior numero possibile di partecipanti con i loro bisogni individuali e i diversi livelli di conoscenza precedentemente acquisita, è consigliabile costruire una parte del programma del corso a moduli. Per i partecipanti che non hanno completato il corso panorama, si può offrire un blocco/modulo in anticipo con contenuti del corso panorama rilevanti per il corso CSZ.

Per un corso CSZ la scelta di un tema non è sempre necessaria, ma se c'è tempo a sufficienza, aiuta a rendere il programma più interattivo e strutturato. In alternativa, può anche solo arricchire il programma base del corso, ad esempio in combinazione con un'attività rover che funge da input motivazionale (vedi anche il capitolo Suggestimenti per un corso variegato).

Ecco alcune combinazioni con altri scorsi che potrebbe far aumentare il numero di partecipanti:

- L'intero corso o parti di esso viene utilizzato come formazione per i CSZ esperti. In questo modo si possono trattare nuovi argomenti e favorire lo scambio di esperienze
- È possibile la combinazione con un modulo G+S per un'ulteriore formazione in ambito sport per ragazze e/o bambini.

CONSIGLI PER LA COMPOSIZIONE DELL'EQUIPE DI CORSO

Idealmente, l'equipe di corso dovrebbe essere composta da rappresentanti dei seguenti gruppi (la stessa persona può anche soddisfare più di un criterio):


- Capi con esperienza, almeno il capo corso deve aver superato un corso superiore (nel caso di un modulo di perfezionamento G+S Sp/T con capo corso)
- Rappresentanti della direzione cantonale/regionale/distretturale/brigata
- Capi sezione con esperienza
- Un/a coach attivo/a > può dare un contributo importante dal punto di vista dell'accompagnamento

La dimensione dell'equipe dovrebbe essere adattata al numero potenziale di partecipanti e al tipo di corso. Per assicurare la continuità, si raccomanda di coinvolgere nell'equipe sempre una o due persone che hanno partecipato all'organizzazione già l'anno precedente.

L'associazione cantonale (rispettivamente i responsabili della formazione) dovrebbe considerare per tempo il modo in cui le conoscenze vengono trasmesse di anno in anno. Se l'equipe del corso viene riassemblelata da zero ogni anno, bisogna assicurarsi che i documenti e i programmi possono essere scambiati tra le equipe. Se necessario, un certo trasferimento di conoscenze può essere assicurato su più anni anche dal consigliere alla formazione.

INDICAZIONI SULL'AMMINISTRAZIONE DEL CORSO

Di regola, l'amministrazione dei corsi si svolge sempre in collaborazione con i responsabili della formazione e i segretari cantonali. Almeno tre mesi prima dell'inizio del corso (idealmente prima ancora), bisogna decidere chi assumerà il ruolo di capo corso e consigliere alla formazione.

Opuscolo «Ancora» 

Potete trovare tutti i requisiti per l'amministrazione dei corsi, comprese le scadenze, nell'opuscolo «Ancora – Linee guida per l'amministrazione dei corsi del MSS», la cui versione attuale può essere scaricata dalla homepage del MSS. Lì troverete anche tutti i documenti necessari per l'amministrazione, come i formulari per le comande e la valutazione del corso.

CONTENUTI

Mentre molti dei possibili contenuti sono più che altro dei «nice to have», ce ne sono altri che sono obbligatori e fanno parte del pacchetto standard per i partecipanti al loro primo corso CSZ. Basandosi sull'annata di CSZ, può essere tracciato un filo conduttore attraverso il contenuto più importante. Come CSZ, come mi avvicino al tema dello sviluppo della sezione? Come posso sostenere i miei animatori? Che tipo di rete di accompagnamento ho intorno a me, e dove posso trovare aiuto? I partecipanti al vostro corso devono soprattutto sapere dove cercare le cose, a chi chiedere e quali sono i loro compiti principali durante un anno scout. Questo include cose ovvie come la supervisione di un campo o la comprensione base delle pubbliche relazioni. Ma fa parte dei compiti di un CSZ anche quello di costruirsi una cassetta attrezzi che possono poi riempire di metodi e strategie, per esempio su come affrontare eventuali conflitti in veste di CSZ e come intervenire come mediatore.

L'ALFA – il manuale per capi sezione, serve come strumento per la pianificazione e la realizzazione di un corso. Descrive tutte le attività importanti di un CSZ e fornisce esempi pratici e suggerimenti per la vita quotidiana di un CSZ. Idealmente, dovrete lavorare con esso durante tutto il corso e fare riferimento ai capitoli pertinenti nei rispettivi moduli. Se guardate i titoli dei capitoli, vedrete che tutte le aree importanti di un CSZ sono coperte. Nel capitolo «Il/la Capo sezione» si parla del ruolo del CSZ e la sua posizione nella rete di accompagnamento. «Tu come CSZ» affronta i diversi stili di leadership, offre una ripetizione sul tema feedback e dà consigli su come un CSZ deve imparare a delegare. La motivazione e la garanzia di qualità sono importanti quanto la distribuzione dei compiti. Vari suggerimenti ed esempi aiutano a rendere la teoria tangibile. I capitoli «Un anno scout» e «Formazione di animatori e capi sezione» vi aiuteranno a non dimenticare nulla e a offrire ai futuri CSZ un buon supporto al quel possono rivolgersi anche regolarmente dopo il corso. Gli ultimi due capitoli – «La sezione in pubblico» e «Legale e Assicurazione» riassumono le cose più importanti che un CSZ deve sapere su questi argomenti.

Oltre a tutti questi temi, c'è una vasta gamma di possibili contenuti, adattabili individualmente alle esigenze dei partecipanti o orientati alle risorse, in base ai punti di forza e alle capacità del vostro gruppo di corso. Anche i temi che interessano i CSZ del tuo cantone e che richiedono una discussione o un chiarimento sono più che adatti.

DIFFERENZIAZIONE DA ALTRI CORSI

Il corso CSZ fa parte del modello di formazione MSS, che comprende più di 20 corsi. Questo si traduce in alcuni moduli che vengono ripetuti in corsi diversi. È quindi importante sapere in che modo gli altri corsi coprono gli argomenti che si sovrappongono ai contenuti del corso CSZ.

Il corso CSZ è solitamente frequentato da partecipanti che hanno già frequentato vari corsi come il corso campo o il corso panorama. Infatti, ha degli obiettivi formativi simili a quelli di questi corsi, ma di solito con un diverso approfondimento dei contenuti, corrispondenti alla funzione di un CSZ e all'esperienza dei partecipanti.

Uno dei compiti più importanti di un CSZ è quello di guidare un gruppo. Tuttavia, lui/lei non deve solo padroneggiare la messa in pratica dei fondamenti dello scoutismo e i processi nella conduzione delle singole branche (questo corrisponde a quanto insegnato al corso campo), ma anche essere in grado di interrogare criticamente (questo corrisponde al livello del corso panorama) e tramettere le sue conoscenze ad altri capi così come interagire con tutti i capi e partner locali della sezione (che corrisponde al nuovo livello nel corso CSZ).

Concretamente, ecco un riassunto dei corsi che precedono il corso CSZ:

- **Il corso campo:** questo corso insegna l'applicazione pratica degli strumenti per gestire un'unità (compresi i campi) durante tutto l'anno. Il corso CSZ fornisce ulteriori competenze nell'area della supervisione del contenuto insegnato al corso campo, del controllo della qualità e della messa in discussione della pratica.
- **Il corso panorama:** questo corso mira a sviluppare una riflessione critica sulla propria pratica e visione dello scoutismo e fornisce conoscenze a tutti i livelli. Il corso CSZ si concentra sull'applicazione concreta dei fondamenti dello scoutismo a tutti i livelli.

Se i partecipanti non dispongono delle conoscenze necessarie di questi corsi, vale la pena prendersi del tempo durante il corso per offrire un modulo aggiuntivo.

Allo stesso tempo, è interessante sapere come i singoli contenuti toccati nel corso CSZ vengono approfonditi nei corsi che i partecipanti non hanno di regola ancora frequentato.

- **Il corso coach:** questo corso tratta gli aspetti di sicurezza e qualità dell'attività e i requisiti G+S corrispondenti degli scout. Di solito non include alcuna riflessione sui fondamenti dello scoutismo. Il corso CSZ è simile ad esso nelle aree dedicate alla sicurezza, ma si limita a introdurre i meccanismi della gestione dei gruppi, l'attuazione dei temi attuali così come la rete di accompagnamento, senza focalizzarsi sugli aspetti amministrativi delle attività G+S.
- **Il corso Spettro:** questo corso si concentra sul lavoro a livello cantonale o nazionale piuttosto che di una singola sezione. Questo permette un approfondimento dei contenuti del corso CSZ in singole aree, per esempio nella gestione e valutazione di un team di volontari, interrogandosi sui ruoli e le funzioni che esistono all'interno degli scout o sul funzionamento generale di un associazione. Mentre il corso CSZ si concentra sui contatti a livello locale, il corso Spettro si concentra sul networking a livello cantonale o nazionale.
- **Il corso Gilwell:** in questo corso, le basi dello scoutismo e la loro applicazione sono esaminate in modo molto approfondito e critico. I partecipanti riflettono sulla connessione tra lo scoutismo e la società a livello globale, mentre il corso CSZ si concentra su un impatto più locale.

SUGGERIMENTI PER UN CORSO VARIEGATO

I partecipanti a un corso CSZ portano con sé una vasta gamma di esperienze e possono quindi contribuire molto alla riuscita di un corso variegato. Per trarne vantaggio, vale la pena concentrarsi sull'interazione tra i partecipanti. Già nella fase di pianificazione, è consigliato scegliere il maggior numero possibile di moduli che prevedono uno scambio guidato e non, riducendo invece al minimo l'insegnamento frontale. Ulteriori momenti di scambio informale sostengono inoltre anche la rete cantonale tra le sezioni. Per assicurarsi che i CSZ partecipino regolarmente ai corsi CSZ e abbiano tempo per uno scambio informale, si è dimostrato utile tenere, oltre ai moduli di corso veri e propri, dei «moduli di motivazione». Il corso CSZ è inoltre anche un'ottima occasione per mostrare gratitudine e apprezzamento verso i CSZ, per i quali si prestano perfettamente anche i seguenti moduli motivazionali.

Alcune idee:

- Cene speciali (es. raclette, specialità internazionali, BBQ)
- Giochi su terreno (I CSZ tornano ad essere loro stessi partecipanti)
- Visite guidate (es. Cene in posti rappresentativi cantonali)
- Scambio informale con esperti / personaggi famosi
- Workshop (es. corso di cucina, fare il proprio formaggio)

Poiché la gamma di esperienze dei CSZ e le conseguenti necessità di apprendimento dei partecipanti al corso sono molto ampie, è consigliabile offrire un certo numero di moduli facoltativi. In questo modo, i partecipanti al corso possono mettere insieme un programma del corso su misura per le loro esigenze. Una lista non esaustiva di tali argomenti e suggerimenti per la loro implementazione può essere trovata nella tabella alla fine di questo documento.

In particolare i CSZ più esperti apprezzano quando i contenuti vengono trasmessi estensivamente da relatori esperti. Vale quindi la pena considerare ciò durante la fase iniziale di pianificazione e, se necessario, invitare relatori esterni come specialisti per certi argomenti o per rappresentare altri punti di vista (ad esempio le autorità). Si deve tener conto del fatto che i relatori esterni devono orientare i loro contributi ai bisogni dei partecipanti. Una consultazione preliminare con la persona esterna per chiarire le aspettative reciproche è quindi raccomandata e può anche migliorare la qualità del corso.

STRUMENTI / LINK / RIFERIMENTI

Raccolta di link:

- ALFA – Strumento sussidiario per capi sezione
- Ancora – Linee guida per l'amministrazione dei corsi del MSS
- Modello della formazione del MSS
- Varie risorse su ALFA (a cui si fa riferimento direttamente nella brochure): al.pbs.ch
- HealthCheck (mappatura dello stato di salute di una sezione utilizzando i dati di MiData)
- Good Practice per associazioni cantonali

Idee di implementazione per i moduli facoltativi

HealthCheck: valutazione in comune del HealthCheck. Questo è uno strumento con il quale i capi sezione e la loro rete d'accompagnamento possono analizzare lo stato di «salute» della loro sezione. Potete compilare ulteriori domande del HealthCheck (ex QUAP), o determinare insieme le possibili misure di miglioramento.

Approfondimento della supervisione dei campi: discussione dei campi in essere con il coach che ne è responsabile; scambio di blocchi di programma innovativi/campi speciali (ad esempio campi all'estero o forme di campo insolite).

Branca rover: vivere di prima persona un'attività rover (per esempio la veglia Rover), ricevere materiale utile per un'implementazione in sezione.

Obiettivi e programma annuale: creazione e discussione di un programma annuale; determinare degli obiettivi annuali misurabili e pianificarne la messa in pratica.

Gestione dei conflitti: applicazione della tecnica spiegata per cercare di risolvere una situazione di conflitto (fittizia) durante un gioco di ruolo.

Mettere in discussione le tradizioni: raccolta di alcune tradizioni e discussione dell'adeguatezza in gruppo.

Demografia della sezione: discussione della curva di età secondo le informazioni di MiData, determinare possibili misure di implementazione (es. di tipo pubblicitario).

Successione CSZ: raccolta di requisiti per il successore, ponderarli, testare l'idoneità dei possibili candidati.

Passaggi di branca: scambio di idee sulle possibili modalità di passaggio da una branca all'altra.

Pianificazione delle risorse umane: disegnare su una linea temporale i pensionamenti previsti e accettati nel gruppo capi e i loro successori.

Motivazione e fidelizzazione dei capi: far compilare un sondaggio anonimo prima del corso, valutare i risultati durante il corso.

Ingetrazione di bambini con disabilità: presentazione di una sezione SOC.

Diversità e inclusione, apertura interculturale: raccolta di possibili forme di cooperazione con associazioni locali; discussione di partenariati con altre associazioni attive in questo campo (specialmente: interculturalità, genere, LGBTQI, asilanti); scambio di esperienze.

Auto-organizzazione / tecnica di lavoro: determinare il proprio stile di lavoro; discutere il concetto di delega sensata.

Formazione continua come CSZ: introduzione al modello di formazione MSS comprese le date dei prossimi corsi.

MiData / SportDB: Demo dal vivo; Q&A

Pubbliche relazioni / acquisizione di nuovi attivi: scambio di materiale PR; produzione congiunta di materiale informativo.

Aspetti legali: presentazione anonima di questioni legali di attualità nella vita quotidiana degli scout e delle loro implicazioni da parte di esperti (per esempio cellula di crisi).

Finanze: discussione dei conti annuali di una sezione (fittizia), spiegando le basi della contabilità e del bilancio.

Pubbliche relazioni / immagine: discussione dei concetti comuni di marketing / PR, come applicarli alla propria sezione.

Sostanze che creano dipendenza durante l'anno scout: discussione delle regole per la gestione di sostanze che creano dipendenza.

Prevenzione dello sfruttamento sessuale: discussione di vari casi limite e possibili modi di affrontarli.

Vicinanza/distanza: discussione di diversi casi limite e possibili modi di affrontarli.

Feedback e comunicazione: preparazione di una sessione di feedback insieme al proprio gruppo capi.

Volontariato: compilare un „dossier sul volontariato» per il proprio gruppo capi.

Sostenibilità: calcolo dell'impronta ecologica della propria sezione e discussione di possibili misure per ridurla.

Auto-riflessione: creazione di un'intervista/reportage di un capo sezione, ad esempio «un anno come CSZ» con punti salienti/sfide riscontrate, raccogliere insieme ciò che motiva i partecipanti ad essere un CSZ.

Impressum

Fascicolo	Quala –Strumenti per la pianificazione e la conduzione di corsi CSZ
Editore	Movimento scout svizzero, Berna
Autori	Team di progetto «Qualità nella formazione CSZ» Claudia Mirnic / Spring (Projektleitung), Hélène Conradin / Koala, Julia Graziani / Tipi, Raphael Schilling / Tranquillo
Traduzione	Elisa Bazzi
Layout	Corinne Weber / Rabatz, grafios.ch
Tiratura	Disponibile solo in forma digitale
Edizione	2022
Riferimento	3126.01
Copyright	© 2022 Movimento scout svizzero (MSS) Speichergasse 31, CH-3011 Berna +41 (0)31 328 05 45, info@pbs.ch, www.scoutismo.swiss

Tutti i diritti riservati. Qualsiasi genere di utilizzo con eccezione
l'uso privato e permesso a livello contrattuale è concesso solo previa
autorizzazione scritta da parte del MSS.

Se trovi degli errori o delle informazioni mancanti sei pregato di segnalarceli
all'indirizzo ameliorations@msds.ch. Grazie mille per la collaborazione!