

# **Area Adulti**

L'Area Strategica Adulti si occupa della cura del patrimonio più importante per la nostra associazione: gli adulti volontari, attraverso lo sviluppo di percorsi formativi, la formazione permanente in relazione ai ruoli associativi locali, l'aumento della consapevolezza del ruolo di adulto in associazione e la sollecitazione alla stesura dei progetti di Clan. Preservare, valorizzare e accrescere questa risorsa è indispensabile per garantire la fattibilità di tutte le altre Aree Strategiche. L'investimento in questo campo mira alla sostenibilità della vita dell'Associazione e ci auspichiamo porti alla crescita su tutti gli assi di sviluppo di essa. In quest'area è compreso ogni ragionamento sulla formazione, riconoscimento e valorizzazione del ruolo, ma anche riguardo il carico di lavoro e la gestione della Risorsa Adulta in generale a tutti livelli, locali e nazionali.

L'area è importante perché la preparazione di ogni singolo adulto è a garanzia di un elevato livello di progettazione e di confronto, condizione indispensabile per sviluppare programmi educativi coerenti con i bisogni e le caratteristiche dei ragazzi.

Il contenuto di questa scheda:

- parte da quanto contenuto nel Piano Strategico attualmente in vigore, votato nel 2017,
- tiene conto dei **contributi emersi nel corso dell'anno scout 2019/2020**, quando a tutte le sezioni è stato chiesto di intervenire su ciascun Tavolo dell'Area Adulti, mettendo soprattutto in evidenza quanto fatto a livello locale;
- tiene conto degli **ulteriori contributi** ricevuti dalle sezioni nel corso dell'anno scout 2020/2021;
- recepisce gli spunti e le riflessioni emersi nei **workshop di accompagnamento** alla Conferenza programmatica;
- prende in considerazione quanto emerso nel corso dell'incontro on-line delle **Commissioni Consultive di Branche e Settori** svoltosi il 6 marzo 2021 e specificamente dedicato alla Conferenza Programmatica;
- è frutto del confronto avuto in CoCon RA e sul Tavolo Educativo in merito ai diversi temi.

Il lavoro effettuato ha condotto a rivedere l'iniziale ripartizione in 6 Tavoli dell'Area Adulti per le seguenti motivazioni:

- l'analisi di quanto svolto (e anche non svolto) a livello locale e nazionale ha messo in evidenza la possibilità di accorpate il tavolo delle occasioni formative all'interno di quello sull'aggiornamento dell'offerta formativa e la possibilità di eliminare il tavolo dell'università, trattandosi più di uno strumento a supporto dell'area;
- le valutazioni operate dalle sezioni, dai partecipanti ai workshop di accompagnamento alla Conferenza e dalle CoCon hanno indotto a riflettere rispetto all'articolazione del Piano originario, spingendo verso soluzioni diverse rispetto a quanto contenuto nel Piano del 2017;
- Il Piano strategico è un documento vivo, che deve tener conto delle evoluzioni dei tempi le quali hanno prime ed immediate ricadute sui soci giovani.

Lo schema seguente riporta come sono stati ripensati i Tavoli:

Tavolo di lavoro 2021	Tavolo di lavoro 2017
12 - SETTORE RA	17 – Settore RA
13 - ADULTO SCOUT	18 – Adulto Scout
	19 - Università
14 - RECLUTAMENTO GIOVANI ADULTI	19 – Università
	20 - Reclutamento Giovani Adulti
15 - AGGIORNAMENTO OFFERTA FORMATIVA	21 - Aggiornamento Offerta Formativa
	22 - Occasioni Formative

Il presente documento parte dunque dagli obiettivi e dalle azioni che **saranno in discussione nella Conferenza** Programmatica. Esso ha poi una sezione chiamata “Il Percorso seguito” che si compone delle seguenti parti:

1. **Cosa è scritto nel Piano Strategico 2017:** è riportata la formulazione originaria articolata in “Tavolo di lavoro”, “obiettivo” e “azioni”;
2. **Cosa è già stato fatto:** il paragrafo illustra tutte le azioni che sono state svolte a livello nazionale e locale, così come **integrate** dai contributi delle sezioni, dai workshop di avvicinamento alla Conferenza e dalla riunione delle CoCon del 6 marzo 2021;
3. **Andiamo un po' più nel dettaglio:** si tratta di un paragrafo nel quale sono state raccolte le priorità segnalate dall'Associazione nel corso degli ultimi due anni scout. Il paragrafo ha valore nella misura in cui racconta un po' quello che l'Associazione ha espresso sui diversi Tavoli che compongono l'Area.

## Verso il Piano Strategico 2030

Trovate di seguito la riformulazione degli obiettivi in relazione a ciascun tavolo. Per ogni obiettivo in Conferenza si decideranno le azioni di indirizzo da associare, sulla base delle proposte emerse. Tali proposte saranno tuttavia illustrate nel dettaglio nel corso della Conferenza Programmatica.

Obiettivi 2021	
TAVOLO 12 - SETTORE RA	D.1. Valorizzare l'Adulto in associazione, definendo una politica di gestione delle risorse umane in grado di comprendere e soddisfare i bisogni e la motivazione, ridisegnando incarichi sostenibili D.2. Ripensare e definire la struttura del settore che dovrà essere in grado di offrire servizi a tutti gli adulti
TAVOLO 13 - ADULTO SCOUT	D.3. Definire il ruolo e il percorso dell'adulto in Associazione, garantendo un processo continuo per l'acquisizione di nuove competenze, disponibilità e motivazione
TAVOLO 14 - RECLUTAMENTO GIOVANI ADULTI	D.4. Dotarsi di politiche attraenti ed efficaci rivolte a giovani adulti interessati al volontariato in campo educativo e sociale
TAVOLO 15 - AGGIORNAMENTO OFFERTA FORMATIVA	D.5. Garantire percorsi di formazione per tutti gli Adulti, adattandoli alle loro necessità D.6. Garantire un percorso di Formazione sostenibile per tutti gli Adulti D.7. Concretizzare la prospettiva di valorizzazione delle competenze individuali, nell'ambito degli altri obiettivi dell'Area Adulti

## IL PERCORSO SEGUITO

Cosa è scritto nel Piano Strategico del 2017

Tavolo di lavoro	ADULTI	
17 - Settore RA	<b>D.1. Ridefinire il ruolo dell'adulto in Associazione, considerando le diverse disponibilità, stili e tempi di vita, ridisegnando incarichi sostenibili e motivanti;</b>	<b>Azione D.1.a.</b> riorganizzazione del Settore Risorse Adulte a seguito di un percorso di sperimentazione che rilegga, aggiornandolo, il ruolo del Socio adulto in un'Associazione di giovani e per i giovani
18 - Adulto scout	<b>D.1. Ridefinire il ruolo dell'adulto in Associazione, considerando le diverse disponibilità, stili e tempi di vita, ridisegnando incarichi sostenibili e motivanti;</b>	<b>Azione D.1.b.</b> sessioni formative a tutti i livelli finalizzate all'elaborazione di strumenti di pronto impiego (kit di buone pratiche, forum virtuali di consultazione on-line etc.) dedicati alle problematiche del reclutamento, della ritenzione e della motivazione
19 - Università	<b>D.1. Ridefinire il ruolo dell'adulto in Associazione, considerando le diverse disponibilità, stili e tempi di vita, ridisegnando incarichi sostenibili e motivanti;</b>	<b>Azione D.1.c.</b> Progetto Università: entrare in contatto con le Università per promuovere la stesura di un protocollo che permetta ad una Sezione di realizzare iniziative con le Università per il reclutamento di adulti e/o proporci come partner per Tesi, stage, tirocini
20 - Reclutamento giovani adulti	<b>D.2. Dotarsi di politiche attraenti ed efficaci rivolte a giovani adulti interessati al volontariato in campo educativo e sociale;</b>	<b>Azione D.2.a.</b> effettuare un'ampia rilevazione che identifichi le maggiori criticità identificate dai Soci giovani adulti su vari aspetti legati all'essere volontario (sostenibilità del ruolo, percorsi di formazione, strumenti di supporto al ruolo, accessibilità a ruoli a livello locale e non) e a come viene visto dai loro coetanei
		<b>Azione D.2.b.</b> definire un piano di intervento per sostenere adeguatamente i nostri Soci giovani adulti e una campagna di comunicazione che ridefinisca e renda attraente la scelta del volontariato educativo nella nostra Associazione
		<b>Azione D.2.c.</b> progettare e sperimentare una campagna di formazione ed informazione dell'offerta di servizio del CNGEI, come opportunità di Impegno Civico, da proporsi ciclicamente ogni triennio (People raising) prevederne anche versioni proponibili dalle Sezioni in ambito locale

<p><b>21 - Aggiornamento Offerta Formativa</b></p>	<p><b>D.3. Garantire percorsi di formazione e aggiornamento sostenibili per tutti gli Adulti integrando quelli esistenti allo scopo di supportare il percorso di ridefinizione di alcuni ruoli. Concretizzare la prospettiva di valorizzazione delle competenze individuali, nell'ambito degli altri obiettivi dell'Area Adulti.</b></p>	<p><b>Azione D.3.a.</b> divulgare i risultati del programma di attualizzazione dell'offerta formativa e avviare le modifiche regolamentari inerenti il "Progetto di Formazione 2000+" in modo da permettere ai singoli Soci, ai Gruppi e alle Sezioni di poter utilizzare a pieno la nuova offerta formativa a beneficio delle esigenze di Sviluppo Locale e personali.</p>
<p><b>22 - Occasioni formative</b></p>	<p><b>D.3. Garantire percorsi di formazione e aggiornamento sostenibili per tutti gli Adulti integrando quelli esistenti allo scopo di supportare il percorso di ridefinizione di alcuni ruoli. Concretizzare la prospettiva di valorizzazione delle competenze individuali, nell'ambito degli altri obiettivi dell'Area Adulti.</b></p>	<p><b>Azione D.3.b.</b> verificare in sinergia con il percorso di ridefinizione di alcuni ruoli e della rivisitazione del Settore Risorse Adulte, la sostenibilità e accessibilità dei percorsi formativi per gli Adulti in Associazione, anche nella prospettiva di valorizzare le competenze individuali associative ed extra-associative.</p>

Cosa è stato fatto

Tavolo di lavoro	ADULTI	Livello nazionale	Livello locale
<p><b>17 - Settore RA</b></p>	<p><b>Azione D.1.a.</b> riorganizzazione del Settore Risorse Adulte a seguito di un percorso di sperimentazione che rilegga, aggiornandolo, il ruolo del Socio adulto in un'Associazione di giovani e per i giovani</p>	<p>È stata avviata la sperimentazione di fusione dei due settori, ancora in corso</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ragionamenti sulla sostenibilità del ruolo</li> <li>● aggiornamento formativo a livello locale su tematiche specifiche</li> <li>● ragionamenti differenziati su capi e clan per rispondere a diverse esigenze</li> <li>● figura del tutor, patti di solidarietà e lavoro sulla comunità di adulti scout</li> <li>● analisi su sostenibilità dei ruoli e motivazione in base al contesto d'azione</li> <li>● costituzione di gruppi di lavoro sulla base del piano di Sezione</li> <li>● mappatura delle competenze in Sezione per metterle a disposizione ad aumentare la formazione specifica</li> </ul>
<p><b>18 - Adulto scout</b></p>	<p><b>Azione D.1.b.</b> sessioni formative a tutti i livelli finalizzate all'elaborazione di strumenti di pronto impiego (kit di buone pratiche, forum virtuali di consultazione on-line etc.) dedicati alle problematiche del reclutamento, della ritenzione e della motivazione</p>	<p>Nell'ultimo periodo è stato ripreso l'argomento, attraverso azioni di sensibilizzazione degli adulti</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● cura del passaggio da compagnia ad ingresso in staff</li> <li>● aggiornamento formativo a livello locale su tematiche specifiche</li> <li>● vademecum a livello locale</li> <li>● schede caratteristiche e competenze per ogni ruolo come strumenti per un percorso di crescita individuale</li> <li>● ragionamenti sulle diverse disponibilità di tempo e ruoli compatibili</li> <li>● sperimentazione filosofia "facciamo meno, facciamo meglio"</li> <li>● percorso senior differenziato tra esterni ed ex-rover</li> <li>● lavoro sulla comunicazione interna perché si percepiscono i bisogni di altre unità/gruppi</li> <li>● formazione + percorsi di crescita personali affinché competenze + motivazione aiutino a combattere lo stress</li> <li>● momenti formativi con sfumatura fortemente motivazionale</li> <li>● ragionamenti su forum di scambio pratiche on line</li> <li>● riproporre le attività cardine del percorso educativo agli adulti esterni</li> </ul>

<p><b>19 - Università</b></p>	<p><b>Azione D.1.c.</b> Progetto Università: entrare in contatto con le Università per promuovere la stesura di un protocollo che permetta ad una Sezione di realizzare iniziative con le Università per il reclutamento di adulti e/o proporci come partner per Tesi, stage, tirocini</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● accreditamento come attività di volontariato</li> <li>● riconoscimento dell'attività scout come tirocinio formativo</li> <li>● tentativi locali che senza un protocollo "sovrà-sezionale" risultano goffi e di poco interesse.</li> </ul>
<p><b>20 - Reclutamento giovani adulti</b></p>	<p><b>Azione D.2.a.</b> effettuare un'ampia rilevazione che identifichi le maggiori criticità identificate dai Soci giovani adulti su vari aspetti legati all'essere volontario (sostenibilità del ruolo, percorsi di formazione, strumenti di supporto al ruolo, accessibilità a ruoli a livello locale e non) e a come viene visto dai loro coetanei</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● analisi delle motivazioni di perdita di giovani adulti</li> <li>● Progetti legati alla continuità del servizio dei giovani adulti</li> <li>● Ruolo del cambusiere per ex scout e amici come primo passo per un coinvolgimento</li> <li>● Convenzioni con università per riconoscere le attività scout come tirocinio</li> <li>● Momenti di autoverifica</li> <li>● Reclutamento di AGESCI, genitori, persone di associazioni con uguali valori,</li> <li>● Schede informative su ogni ruolo della sezione con compiti, responsabilità, diritti e doveri - Percorso senior regionale</li> <li>● Tutor e patti di solidarietà, vision di sezione come prospettiva di impegno civico</li> <li>● Gruppi di lavoro aperti anche ad esterni</li> <li>● Bivacchi programmatici di sezione</li> <li>● Analisi delle risorse di sezione e conseguenti progetti di presentazione verso l'esterno mirati per target</li> <li>● Collaborazione con AGESCI per far fare servizio associativo ai loro rover che lo desiderano</li> <li>● Pagine web dedicate agli adulti di info</li> <li>● Eventi durante la giornata del volontariato</li> <li>● Volantinaggio</li> <li>● Pubblicazione di notizie sui social</li> <li>● Incontri in università, attività in città di visibilità</li> <li>● Sondaggio tra ex scout sulle possibilità di rientro in associazione</li> <li>● Percorso senior in concomitanza con l'anno accademico</li> </ul>
<p><b>Azione D.2.b.</b> definire un piano di intervento per sostenere adeguatamente i nostri Soci giovani adulti e una campagna di comunicazione che ridefinisca e renda attraente la scelta del volontariato educativo nella nostra Associazione</p>			
<p><b>Azione D.2.c.</b> progettare e sperimentare una campagna di formazione ed informazione dell'offerta di servizio del CNGEI, come opportunità di Impegno Civico, da proporsi ciclicamente ogni triennio (People raising) prevederne anche versioni proponibili dalle Sezioni in ambito locale</p>			

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazioni dedicate al target adulto da reclutare</li> <li>• Sfruttamento di risorse esterne per aumentare l'offerta formativa</li> </ul>
<b>21 - Aggiornamento Offerta Formativa</b>	<p><b>Azione D.3.a.</b> divulgare i risultati del programma di attualizzazione dell'offerta formativa e avviare le modifiche regolamentari inerenti il "Progetto di Formazione 2000+" in modo da permettere ai singoli Soci, ai Gruppi e alle Sezioni di poter utilizzare a pieno la nuova offerta formativa a beneficio delle esigenze di Sviluppo Locale e personali.</p>	<p>è stata completata l'attualizzazione dell'offerta formativa e, nel corso dell'ultimo anno e in questo, è iniziata la sperimentazione nella erogazione di formazione a distanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivato la partecipazione alla formazione nazionale</li> <li>• Momenti per condivisione di esperienze e conoscenze</li> </ul>
<b>22-Occasioni formative</b>	<p><b>Azione D.3.b.</b> verificare in sinergia con il percorso di ridefinizione di alcuni ruoli e della rivisitazione del Settore Risorse Adulte, la sostenibilità e accessibilità dei percorsi formativi per gli Adulti in Associazione, anche nella prospettiva di valorizzare le competenze individuali associative ed extra-associative.</p>	<p>Il settore RA ha in corso una valutazione in merito alla sostenibilità e accessibilità dei percorsi formativi, anche alla luce della nuova modalità di gestione dei campi formativi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussioni in merito ad accessibilità dei percorsi formativi</li> <li>• Attenzione e sostegno nella propria formazione di adulto da parte della sezione</li> <li>• Momenti formativi su tecniche e sul metodo su tematiche specifiche</li> <li>• Momenti di verifica per ruolo, riflessioni e consigli in merito</li> <li>• Sfruttare risorse interne ed esterne per aumentare l'offerta formativa specifica</li> <li>• Creare un fondo di sezione per le spese di formazione</li> <li>• Formazioni specifiche riconosciute (primo soccorso, aib, .)</li> </ul>



Andiamo un po' più in dettaglio...

## 17 - Settore RA

<b>D.1. Ridefinire il ruolo dell'adulto in Associazione, considerando le diverse disponibilità, stili e tempi di vita, ridisegnando incarichi sostenibili e motivanti;</b>	<b>Azione D.1.a.</b> riorganizzazione del Settore Risorse Adulte a seguito di un percorso di sperimentazione che rilegga, aggiornandolo, il ruolo del Socio adulto in un'Associazione di giovani e per i giovani
Quanto questo obiettivo è stato messo in atto	1 Rimasto un progetto <b>2 Solo a livello nazionale</b> 3 Solo a livello locale 4 Obiettivo raggiunto
Quali sono le aspettative/visioni emerse dai lavori raccolti?	Sostenibilità del ruolo con percorsi di formazione e strumenti di supporto Consapevolezza del ruolo Collaborazioni con figure esperte
Le più significative proposte provenienti dai contributi delle sezioni, degli workshop e di intertutto	<ul style="list-style-type: none"><li>• fornire maggiore visibilità all'adulto</li><li>• coinvolgimento dell'adulto nei processi decisionali</li><li>• promuovere la partecipazione</li><li>• rendere informazioni periodiche</li><li>• spostare il focus sui bisogni della persona (e non sul sistema), il suo appagamento e lo stimolo a migliorarsi, attraverso un percorso che si concentri sulla felicità dell'adulto, fissando obiettivi per il singolo</li><li>• avere una formazione più snella e realmente permanente (non solo "verticale" ma anche "orizzontale", così da fornire abilità educative e metodologiche da riutilizzare)</li><li>• "Gamification": creare stimoli ed opportunità di ampliamento delle competenze e relativi riconoscimenti</li><li>• prestare attenzione ai carichi di lavoro</li></ul> <p>Alcuni hanno indicato anche la necessità di ripristinare il Settore Senior così che la focalizzazione dell'adulto sia più centrata</p>
Le azioni proposte sono ancora coerenti?	L'azione <b>D.1.a</b> risulta molto coerente, sentita e attuale, comunque di principale competenza associativa
Quali tempistiche sono auspicabili?	3 anni
Priorità (1 - 4 minimo)	4

## 18 - Adulto scout

<p><b>D.1. Ridefinire il ruolo dell'adulto in Associazione, considerando le diverse disponibilità, stili e tempi di vita, ridisegnando incarichi sostenibili e motivanti;</b></p>	<p><b>Azione D.1.b.</b> sessioni formative a tutti i livelli finalizzate all'elaborazione di strumenti di pronto impiego (kit di buone pratiche, forum virtuali di consultazione on-line etc.) dedicati alle problematiche del reclutamento, della ritenzione e della motivazione</p>
<p>Quanto questo obiettivo è stato messo in atto</p>	<p>1 Rimasto un progetto  <b>2 Solo a livello nazionale</b>            3 Solo a livello locale            4 Obiettivo raggiunto</p>
<p>Quali sono le aspettative/visioni emerse dai lavori raccolti?</p>	<p>Analisi di sostenibilità del ruolo Diversificazioni dei ruoli            Focus su adulti (adulti e non giovani)            Motivazione</p>
<p>Le più significative proposte provenienti dai contributi delle sezioni, degli workshop e di intertutto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● realizzazione di percorsi per giovani senior</li> <li>● realizzazione di kit buone pratiche</li> <li>● sostenibilità dei carichi di lavoro per un adulto scout (particolarmente esploso in questo periodo)</li> <li>● personalizzazione della formazione (e non standardizzazione) partendo dal presupposto di garantire standard sulle competenze dei capi, sarebbe auspicabile .</li> <li>● razionalizzare l'offerta di eventi</li> <li>● valutare, nell'ambito dei carichi di lavoro, se il CNGEI è parimenti accessibile a tutti i soci (in termini di cariche da poter ricoprire, sia a livello locale sia a livello nazionale)</li> </ul>
<p>Le azioni proposte sono ancora coerenti?</p>	<p>L'azione <b>D.1.b</b> risulta molto coerente, sentita e attuale, comunque di principale competenza associativ</p>
<p>Quali tempistiche sono auspicabili?</p>	<p>Non saprei</p>
<p>Priorità (1 - 4 minimo)</p>	<p>3</p>

## 20 - Reclutamento giovani adulti

<p><b>D.2. Dotarsi di politiche attraenti ed efficaci rivolte a giovani adulti interessati al volontariato in campo educativo e sociale;</b></p>	<p><b>Azione D.2.a.</b> effettuare un'ampia rilevazione che identifichi le maggiori criticità identificate dai Soci giovani adulti su vari aspetti legati all'essere volontario (sostenibilità del ruolo, percorsi di formazione, strumenti di supporto al ruolo, accessibilità a ruoli a livello locale e non) e a come viene visto dai loro coetanei</p>
	<p><b>Azione D.2.b.</b> definire un piano di intervento per sostenere adeguatamente i nostri Soci giovani adulti e una campagna di comunicazione che ridefinisca e renda attraente la scelta del volontariato educativo nella nostra Associazione</p>
	<p><b>Azione D.2.c.</b> progettare e sperimentare una campagna di formazione ed informazione dell'offerta di servizio del CNGEI, come opportunità di Impegno Civico, da proporsi ciclicamente ogni triennio (People raising) prevederne anche versioni proponibili dalle Sezioni in ambito locale</p>
<p>Quanto questo obiettivo è stato messo in atto</p>	<p>1 Rimasto un progetto  <b>2 Solo a livello nazionale</b>            3 Solo a livello locale            4 Obiettivo raggiunto</p>
<p>Quali sono le aspettative/visioni emerse dai lavori raccolti?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Comunicazione adeguata</li> <li>● Ridefinizione del PerCorso Senior</li> <li>● Analisi delle caratteristiche del socio adulto – giovane</li> <li>● Creazione spazi di confronto</li> <li>● Certificazione delle competenze</li> </ul>
<p>Le più significative proposte provenienti dai contributi delle sezioni, degli workshop e di intertutto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● necessità di una comunicazione adeguata e differenziata per singole "fasce d'età" dell'adulto, creando occasioni di incontro, curando l'aspetto social e rilanciando l'immagine dell'educatore scout.</li> <li>● necessità di fare fare rete con Agesci sia per il reclutamento di suoi ex sia per azioni condivise a livello federale.</li> <li>● creazione di tavoli di confronto e scambio tra i CoordS a livello nazionale</li> <li>● necessità di chiarezza in fase di reclutamento nel presentare l'impegno richiesto (<b>ribadendo l'eccessività dell'impegno</b>)</li> <li>● valutare gli impegni e le risorse richieste ai nostri adulti</li> <li>● creare delle occasioni di partecipazione per giovani adulti</li> <li>● implementare strumenti innovativi per parlare ai giovani adulti (ma anche agli adulti)</li> </ul>
<p>Le azioni proposte sono ancora coerenti?</p>	<p>si</p>
<p>Quali tempistiche sono auspicabili?</p>	<p>4 anni</p>
<p>Priorità (1 - 4 minimo)</p>	<p>3</p>

## 21 - Aggiornamento offerta formativa

<p><b>D.3. Garantire percorsi di formazione e aggiornamento sostenibili per tutti gli Adulti integrando quelli esistenti allo scopo di supportare il percorso di ridefinizione di alcuni ruoli. Concretizzare la prospettiva di valorizzazione delle competenze individuali, nell'ambito degli altri obiettivi dell'Area Adulti.</b></p>	<p><b>Azione D.3.a.</b> divulgare i risultati del programma di attualizzazione dell'offerta formativa e avviare le modifiche regolamentari inerenti il "Progetto di Formazione 2000+" in modo da permettere ai singoli Soci, ai Gruppi e alle Sezioni di poter utilizzare a pieno la nuova offerta formativa a beneficio delle esigenze di Sviluppo Locale e personali.</p>
<p>Quanto questo obiettivo è stato messo in atto</p>	<p>1 Rimasto un progetto  <b>2 Solo a livello nazionale</b>            3 Solo a livello locale            4 Obiettivo raggiunto</p>
<p>Quali sono le aspettative/visioni emerse dai lavori raccolti?</p>	<p>Allineare il modo di lavorare ed il linguaggio attraverso la formazione</p>
<p>Le più significative proposte provenienti dai contributi delle sezioni, degli workshop e di intertutto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rendere la formazione più snella</li> <li>• rendere la formazione realmente permanente (non solo "verticale" ma anche "orizzontale", così da fornire abilità educative e metodologiche da riusare)</li> <li>• integrare la formazione tradizionale con quella in FAD</li> <li>• rivedere il percorso formativo in ottica di razionalizzazione dell'impegno per un adulto</li> <li>• personalizzazione della formazione (e non standardizzazione) partendo dal presupposto di garantire standard sulle competenze dei capi, sarebbe auspicabile</li> <li>• razionalizzazione dell'offerta di eventi</li> </ul>
<p>Le azioni proposte sono ancora coerenti?</p>	<p>SI</p>
<p>Quali tempistiche sono auspicabili?</p>	<p>3 anni</p>
<p>Priorità (1 - 4 minimo)</p>	<p>1</p>

La versione precedente di questo documento, contenente i tavoli prima che fossero accorpati e riorganizzati li potete trovare qui <https://cloud.cngei.it/index.php/s/8cBxdepONOC7rBD>