



Valutazione e rimodulazione del processo educativo

GIANCARLA BARBON - RINALDO PAGANELLI

Il cuore di ogni attività formativa è il processo, cioè ciò che avviene nelle persone, nel gruppo. È quel movimento di apprendimento e trasformazione che sfugge alla classificazione. Però si verifica. Occorre farlo evolvere verso ciò che può portare una nuova visione, un cambiamento interiore e di comportamento. Il formatore dei catechisti è chiamato a dare forma progettuale a tutto ciò che ha raccolto e agli elementi forniti dalle persone che entrano in formazione. La progettazione formativa è un processo circolare in cui le varie fasi non sono presenti in modo lineare, ma si collegano e si rimandano in continuità. Il primo passo da compiere è quello di trasformare i bisogni e le domande in obiettivi. Per fare questo ci si deve chiedere in quale area si colloca il bisogno, nell'area delle logiche, delle metodologie o delle tecnologie o altro. Una volta stabilita l'area,

si legge il bisogno stesso con quelle indicazioni normative che vengono dalla natura stessa della catechesi come educazione alla fede e quindi si passa alla definizione chiara dell'obiettivo generale. Il secondo passaggio sta nel disgregare l'obiettivo generale in obiettivi didattici che contengono l'esplicitazione di varie capacità, conoscenze e atteggiamenti. Questi obiettivi specifici vengono quindi disposti in una sequenza logica, temporale. Solo a questo punto si possono scegliere persone che entrano nel processo formativo mettendo a disposizione alcune competenze.

Gli ingredienti del processo

Ci sembra importante che colui che progetta un intervento formativo prolungato o breve sia attento a queste indicazioni che, se disattese, possono compromettere l'esito dell'iniziativa:

Il processo formativo che cos'è?
Quali gli ingredienti?
È possibile,
a un certo punto, rivederlo,
rivisitarlo nella sua globalità.
Si può anche giungere
a riprogettare il tutto.

• *Chiarezza dell'intervento.* È importante avere chiaro il criterio di base che sostiene il corso, l'itinerario o l'intervento. Esso si deve armonizzare con il disegno globale, deve essere coerente con tutto l'insieme del progetto formativo, ma anche con ciò che lo anima. Le scelte e le azioni devono essere consequenziali.

• *Articolazione e durata.* Un'iniziativa formativa può essere pensata per un breve o lungo periodo. Le diverse articolazioni e le durate corrispondenti vengono scelte e progettate secondo il tipo di formazione che si desidera attuare.

• *Sede di svolgimento.* Le condizioni ambientali del luogo dove avviene la formazione non devono generare disagi che disturbano o ostacolano: è giusto che favoriscano l'ascolto, il lavoro sereno, la partecipazione.

• *Composizione del gruppo.* Il gruppo può essere omogeneo o diversificato. La diversificazione favorisce il confronto, ma può anche portare a perdita di tempo. Il numero dei partecipanti è un elemento da non trascurare. Se è troppo elevato, porta alla dispersione e non permette la partecipazione di tutti. Se è troppo limitato, può impedire la possibilità di confronto e diventare demotivante.

• *Ruolo dell'equipe di coordinamento.* È necessario che siano precisati i ruoli e le competenze di ciascun membro dell'equipe, da quello di colui che progetta a quello della docenza, del coordinamento o della gestione delle dinamiche di apprendimento.

• *La documentazione e l'uso degli strumenti.* Dare o non dare strumenti, fotocopie o testi aiuta e sostiene la formazione. È bene sapere quando offrire questa documentazione e quando darla. È pure importante stabilire quali mezzi e strumenti sono più efficaci per questo o quel momento della formazione.

• *La verifica finale e il rapporto conclusivo con chi ha voluto la formazione.*

Va pensato in modo chiaro anche il *feed-back* conclusivo, la verifica che permette in seguito di migliorare la formazione o di essere più attenti ad alcuni passaggi. Infine il formatore dei catechisti, che non ha agito a nome suo, ma che ha avuto un incarico dal parroco o dalla comunità, presenta alcuni risultati conclusivi, mai sulle singole persone, bensì in generale sull'andamento della formazione, sugli aspetti di motivazione, di clima.

La gestione del processo

Nel momento in cui i soggetti entrano in formazione inizia il percorso nel quale entrano in gioco in modo dinamico molti elementi. Il formatore conosce quelle dinamiche che entrano inevitabilmente in ogni percorso formativo.

In genere le fasi sono le seguenti:

• Nella fase iniziale il gruppo esprime opinioni antagonistiche nei riguardi dell'apprendimento. Ogni miglioramento in campo catechistico, dichiarato auspicabile da tutti, è ritenuto impossibile o impedito da fattori esterni rappresentati da altre persone: il vescovo o il parroco, le famiglie dei destinatari... Contro queste realtà si convoglia l'aggressività tipica di ogni inizio formativo.

• La seconda fase inizia quando è evidente l' inutilità della prima. La realtà è più complessa e ogni modo di vedere diverso può avere degli aspetti da considerare.

• Nella terza fase il gruppo inizia veramente a lavorare. La comunicazione non è più stereotipata o impotente ma finalizzata alla produzione dell'apprendimento.

• A volte il processo giunge anche alla quarta fase in cui non solo si apprende ciò che è sta-

to progettato, ma il luogo formativo diventa laboratorio di innovazione e di idee.

Il percorso di rimodulazione

Tra le varie competenze che il formatore mette in atto, è molto importante quella del saper *valutare* ciò che avviene a livello formativo e saper discernere ciò che aiuta il cammino da ciò che lo impedisce. Proprio in riferimento a questo, scatta il percorso di rimodulazione. Non è un cambiamento di rotta, ma è la scelta di lasciarsi modificare da ciò che avviene mantenendo la direzione, ma variando il passo, il ritmo.

Per far questo è necessario fare una «*valutazione*», termine usato con significati diversi in ambito educativo. Riguarda:

- la qualità e l'efficacia generale di un progetto formativo,
- il tipo di apprendimento realizzato dai soggetti,
- la qualità e l'efficacia di coloro che gestiscono la formazione.

Lo scopo della valutazione è saper stimolare la crescita e il miglioramento, ma anche ascoltare ciò che avviene, valutare ciò che le persone sono. Una valutazione che non porti a un perfezionamento è inutile e sterile. Nell'ambito ecclesiale si susseguono, spesso, molte iniziative, ma è difficile progettare una corretta valutazione di ciò che è stato fatto. Più legata al dinamismo interiore della fede e della disponibilità all'azione dello Spirito è la capacità di *discernimento* che il formatore acquisisce. Egli impara a vagliare e a distinguere ciò che costruisce la persona da ciò che impedisce un miglioramento. Può capitare anche che il formatore sia chiamato a discernere insieme al catechista la disponibilità al servizio e a vagliarne le motivazioni. Il catechista è aiutato a valutare le scelte che compie in ordine alla catechesi, al suo modo di animare e di accostarsi alle persone. È sostenuto nel percorso di discernimento personale e impara a viverlo anche nel gruppo dei catechisti. Si esercita a partecipare al cammino di discernimento nell'ambito della comunità parrocchiale.



Esercizio prima personale e poi in gruppo

1. Prova a dare una definizione di processo:

Processo è

Ora confrontati con il tuo vicino

.....

Poi con altri 3

.....

.....

.....

.....

Alla fine i gruppi di 4 danno una definizione condivisa e si ascoltano tutte le definizioni in assemblea.

Esercizio personale con confronto

2. Ripensate all'ultimo incontro formativo.

Provate a dirvi com'erano le vostre disposizioni interiori all'inizio dell'incontro:

- Avevo dei bisogni che mi hanno messo in movimento.
- Avevo dei desideri che mi hanno sostenuto.
- Mi sembrava impossibile avviare cambiamenti.
- Avevo delle resistenze.
- Avevo delle perplessità sul tipo di proposta.

Provate a dirvi come hanno influito le posizioni personali iniziali dentro il processo.

Questo mi ha permesso di

Ha favorito

.....



Vai sul sito: trovi materiale per un incontro sul tema