

22 • 2024

FORMATORI IN RETE

MARZO



FOCUS: Formazione in rete

di Maria Paola Gatti e Dino Nencetti - Le letture che proponiamo ci serviranno per focalizzare quanto il modello formativo dell'AGESCI sia in linea con i percorsi mondiali e a che sviluppi futuri potrebbe portare o su che strade potrebbe evolversi.

Approfondimento tematico:

- Uno sguardo fuori
International Training of Trainers
- L'evoluzione della formazione capi
nello scautismo
- Una visione dell'attuale percorso di WAGGGS
nel campo dell'apprendimento e dello sviluppo
degli adulti
- Cosa vuol dire formare "per competenze"?

Marta Servili
Luca Frisone

Organizzazione Mondiale
del Movimento Scout (WOSM)

Associazione Mondiale
delle ragazze guide e
ragazze scout (WAGGGS)

Roberto Trincherò

Formazione in rete

di Maria Paola Gatti e Dino Nencetti



In questo numero del Nodo intendiamo contribuire al percorso di approfondimento e di nuova ottica culturale che la nostra Associazione ha avviato da qualche tempo nel supporto alle scelte compiute del nuovo modello formativo. Lo facciamo portando il nostro sguardo sul tema del supporto e la formazione degli adulti negli ambiti scout a noi più vicini aiutati da un contributo puramente scientifico.

Sappiamo che nel mondo dinamico in cui viviamo anche la formazione dovrà mantenersi al passo con le nuove esigenze, con l'evoluzione della società rispetto agli adulti, con i nuovi criteri di apprendimento e di crescita personale.

Le letture che proponiamo ci serviranno quindi per focalizzare quanto il modello formativo dell'AGESCI sia nel solco con i percorsi mondiali e più generali della società e a che sviluppi futuri potrebbe portare e su che strade potrebbe evolversi.

Vi proponiamo quindi:

- la narrazione e i focus emersi dall'esperienza vissuta da due rappresentanti degli incaricati regionali e della pattuglia nazionale (rispettivamente Marta Servili e Luca Frisone) all'incontro ITT (International Training Team) organizzato dal WOSM a Parigi nell'estate 2022; la partecipazione della formazione capi all'evento ci ha permesso uno

sguardo e una lettura più ampia e profonda delle tematiche che riguardano gli adulti e i modelli formativi in seno alle organizzazioni mondiali

- l'articolo dell'Organizzazione Mondiale del Movimento Scout (WOSM) che ci riporta l'approccio di formazione che mira a fornire agli adulti nello scoutismo le competenze, le conoscenze e le attitudini necessarie per affrontare le complessità dello scoutismo moderno, si parla quindi di un processo dinamico di apprendimento e miglioramento continuo del formatore;
- l'articolo dell'Associazione Mondiale delle ragazze guide e ragazze scout (WAGGGS) che teorizza come l'apprendimento degli adulti e quello dei giovani nel Guidismo e nello Scouting siano profondamente interconnessi e dovrebbero essere affrontati come tali attraverso un unico quadro, si sottolinea inoltre l'approccio personalizzato alla formazione attraverso moduli specifici da scegliere in base alle proprie necessità dopo un'approfondita lettura di se stessi e dei propri bisogni e si allarghi poi ai bisogni dei ragazzi;
- gli studi del prof. Roberto Trincherò dell'università di Torino sulla formazione per competenze a partire dal significato dato al termine competenza fino alla sua valenza formativa.

Riportiamo di seguito sia gli originali che le traduzioni e in ogni articolo i collegamenti ai documenti citati come risorsa ulteriore di approfondimento.

Ringraziamo tutti gli autori e i traduttori.

Ringraziamo tutti gli autori e i traduttori, e mettiamo a vostra disposizione uno spazio (ilnodo@agesci.it) in cui poter portare i vostri contributi e domande ma anche condividere le vostre idee, che andranno ad arricchire i prossimi numeri.



Uno sguardo fuori: l'International Training of Trainers

di Marta Servili e Luca Frisone

"Abituati a vedere le cose anche dal punto di vista dell'altro..."

(B.-P.)



Per conto della Formazione Capi nazionale abbiamo avuto il piacere di partecipare dal 21 al 28 agosto 2022 in Francia all'ITT (International Training of Trainers), evento proposto periodicamente alle organizzazioni scout del mondo, al fine di supportare e formare quadri e pattuglie nazionali nell'implementazione e proposizione di progetti e processi formativi a supporto degli adulti del Movimento. Per i partecipanti di alcuni paesi poi è anche l'occasione per accedere al livello wood-badge 4 del proprio cammino formativo.

L'evento è organizzato dal livello mondiale di WOSM, con la collaborazione degli uffici regionali e dell'associazione ospitante, (in questa occasione Wosm Europe e gli Scout et Guides de France) e si è svolto nella base nazionale di Jambville¹, a qualche chilometro da Parigi: con noi hanno partecipato 39 formatori e quadri associativi da 19 diversi paesi del mondo, rappresentando così tutte le 6 regioni geografiche di WOSM.



L'ITT si pone lo scopo di formare quadri capaci di elaborare strategie di formazione per adulti nell'ambito della policy e metodologia del Movimento.

Oltre a tale approccio globale alla formazione, propone anche di elaborare strategie di rinforzo e di sostegno delle capacità degli adulti nelle associazioni, favorendo inoltre ai partecipanti di scoprire e stabilire relazioni tra realtà nazionali fra loro diverse.

In modo più specifico gli obiettivi che hanno guidato le attività proposte sono stati:

- *introdurre alla dimensione internazionale della formazione capi;*
- *elaborare strumenti per l'identificazione e l'analisi dei bisogni formativi;*
- *aiutare ad elaborare progetti nazionali o regionali di formazione;*
- *approfondire i principi e i metodi di formazione (giovani adulti e adulti);*
- *approfondire il concetto di rinforzo/sviluppo delle proprie capacità;*
- *esaminare i progetti di sostegno globale e confrontare similitudini e differenze tra i vari partecipanti.*

Il planning dell'ITT è molto simile a quello di un nostro campo fisso, con la giornata suddivisa in sessioni formative e laboratori. Due i filoni che hanno attraversato l'evento: 1) l'approfondimento delle policy mondiali e delle strategie di formazione e di pianificazione formativa e 2) lo sviluppo di un progetto inerente alla nostra associazione, utilizzato come case study, che ci è stato chiesto di elaborare e rileggere alla luce dei contenuti e dello stile appresi: il progetto che abbiamo condiviso, sviluppato insieme agli incaricati nazionali di formazione capi, era basato sull'analizzare il processo di revisione del nuovo modello formativo che ha interessato l'associazione negli ultimi anni.

È stata un'esperienza arricchente e di apertura del nostro sguardo a un quadro di riferimento più ampio che abbraccia esperienze e riflessioni già implementate o che sono in corso ed implementazione in numerosi paesi del mondo. Inoltre, l'occasione è stata preziosa per confrontarci e conoscere approfonditamente sia le politiche WOSM che le applicazioni e le riflessioni di altre associazioni.

Tre le tematiche che vogliamo citare come fulcro della riflessione suscitata: riflessione suscitata:

1. **Sguardo olistico sull'adulto:** partendo dall'approfondimento della policy di WOSM sugli adulti in servizio² abbiamo ripercorso le fasi e le dinamiche che accompagnano le capo e i capi del Movimento nella loro scelta di servizio, nel viverlo, nelle loro richieste di aiuto e nelle proposte possibili di supporto (tra le quali si inserisce la formazione) oltre alle figure di accompagnamento che facilitano il discernimento e la verifica del loro operato. L'approccio analitico e "l'esplosione" le questioni per ricostruirle ci ha permesso di allargare lo sguardo dalla "sola" formazione a tutto il sistema di offerta formativa e di risorse umane che deve reggere e affiancare l'adulto nel proprio cammino all'interno dell'associazione. Uno schema più dettagliato di questo punto è disponibile nell'articolo WOSM che segue a pagina 10.
2. **Sistema formativo basato sulle competenze:** in linea con quanto si sta affrontando come cammino anche nella nostra associazione, abbiamo incontrato ed approfondito sistemi teorici ed esempi già in essere in altre realtà scout di modelli criteriati per ruoli e funzioni che gli adulti possono assumere all'interno del loro percorso di servizio: i sistemi sono così volti a supportarli attraverso lo sviluppo di competenze specifiche

¹ <https://jambville.sgdf.fr/>

² WOSM, Adults in Scouting

di riferimento (cfr. Profilo del capo³) offrendo percorsi e momenti che si inseriscono nella vita del capo con gradualità e progettualità, con uno stile modulare e flessibile. In particolare modo segnaliamo la progressività insita nella visione presentata, che discerne in abilità specifiche in caso di capo, formatore o quadro.⁴

3. **Relazioni sane:** centrale e molto sentito e rimarcato è stato il tema del riuscire a garantire un ambiente sicuro nei contesti educativi e formativi che siamo chiamati a vivere insieme ai bambini e agli altri adulti. Il movimento mondiale ha speso molte energie e risorse su questo particolare aspetto, implementando un programma specifico⁵ che possa fungere da riferimento per i percorsi nelle varie federazioni. Pensiamo ad esempio al nostro cammino associativo sulle *Relazioni etiche, sane e di cura*⁶. Il tema ci interpella come formatori nella riflessione sulle relazioni fra adulti ma anche nella proposta educativa e nella rilettura metodologica con un'attenzione nuova, più sensibile e più consapevole su diverse questioni.



La preparazione del progetto, così come la settimana di campo e la sua verifica sono stati intensi, fruttiferi e "rivelatori" di alcuni processi e percorsi su cui poter camminare. Ci siamo portati a casa un respiro ampio, insito nella mission stessa del Movimento mondiale; uno sguardo aperto agli altri, capace di riconoscere le buone iniziative intorno a noi; tanti temi di riflessione ed altrettante esperienze di ispirazione a cui guardare e con cui contaminarsi per poter continuare a crescere nel nostro cammino associativo riconoscendo, e al contempo arricchendo, il valore di tutta la strada già intrapresa con le nostre peculiarità e sensibilità.

I temi trattati sono stati condivisi con la pattuglia nazionale e gli incaricati regionali: la loro affinità con le scelte compiute nel nuovo modello formativo, porta a dare a tutta la formazione capi la responsabilità di diffonderli in questo particolare momento storico di messa in opera e cambio di mentalità.

Per questo motivo siamo felici di poter condividere con voi questa breve sintesi e di aver contribuito alla progettazione e realizzazione di questo numero del Nodo, pensando che lo stile del guardare fuori rappresenti sempre una buona occasione per rileggersi meglio dentro e affrontare la strada che si apre davanti a noi.

³ AGESCI, *Profilo del capo*

⁴ WOSM, *Wood Badge Framework and Wood Badge Competencies*

⁵ WOSM, *Safe From Harm*

⁶ AGESCI, *Relazioni etiche, sane e di cura*

The Evolution of Adult Training in Scouting

Raül Molina

(Director, Scouting Development)

*World Scout Bureau Europe Support Centre
Geneva*

A historical overview

With its rich history dating back to the early 20th century, Scouting has always strongly emphasised the holistic development of its members. While much attention is often given to the growth and experiences of youth in the Scout Movement, the role of adults and their training has been equally significant. The history of adult training in Scouting is a fascinating journey that mirrors the evolving needs of society and the Scout movement itself.

The turning point for formal adult training in Scouting came with the introduction of Wood Badge. In 1919, Baden-Powell organised the first Wood Badge training at Gilwell Park, London. The programme aimed to provide leaders with practical skills, leadership techniques, and a deeper understanding of the Scouting philosophy. The iconic wooden beads, worn by those who completed the training, became a symbol of leadership and commitment.

L'evoluzione della Formazione capi nello scautismo

Raül Molina

(Director, Scouting Development)

*World Scout Bureau Europe Support Centre
Geneva*

Una panoramica storica

Con la sua consistente storia che risale agli inizi del XX° secolo, lo scautismo ha sempre fortemente enfatizzato lo sviluppo olistico dei suoi membri. Mentre molta attenzione viene spesso data alla crescita e alle esperienze dei giovani nel Movimento Scout, il ruolo degli adulti e la loro formazione è stato altrettanto significativo. La storia della formazione degli adulti nello scautismo è un viaggio affascinante che rispecchia le esigenze in evoluzione della società e del movimento scout stesso.

Il punto di svolta per il training formale degli adulti nello scautismo è arrivato con l'introduzione della Wood Badge. Nel 1919, Baden-Powell organizzò il primo corso di formazione Wood Badge a Gilwell Park, Londra. Il programma mirava a fornire ai capi abilità pratiche, tecniche di leadership e una comprensione più profonda della filosofia dello scautismo. Gli iconici tizzoni di legno, indossati da coloro che hanno completato la formazione, sono diventati un simbolo di leadership ed impegno.

Wood Badge rapidly spread worldwide, adapting to different cultures and organisational structures. The training programme evolved to include outdoor skills, team-building exercises, and a strong emphasis on character development. It laid the foundation for a more structured and comprehensive approach to adult leader training.

As Scouting continued to expand globally, the recognition of the vital role played by adult leaders in shaping the Scouting experience became more pronounced. The need for standardised training programs led to the establishment of national training courses in many Scout Organizations. These courses covered various topics, including outdoor skills, youth development, and effective leadership.

The 1950s and 1960s saw a significant shift in the philosophy of adult training in Scouting. The focus expanded beyond just technical skills to encompass a more holistic approach. Adult leaders were encouraged to understand youth's psychological and emotional needs, fostering an environment that promoted personal growth and leadership development.

As society progressed, so did the Scout Movement. The latter part of the 20th century saw a heightened awareness of the importance of diversity and inclusion. This shift influenced adult training programmes, emphasising cultural sensitivity, understanding individual differences, and creating inclusive environments within Scout Groups.

La Wood Badge si diffuse rapidamente in tutto il mondo, adattandosi alle diverse culture e strutture organizzative. Il programma di formazione si è poi evoluto per includere tecniche di sopravvivenza, esercizi di team building e una forte enfasi sullo sviluppo del carattere, gettando le basi per un approccio più strutturato e completo alla formazione dei capi.

Mentre lo scoutismo continuava ad espandersi a livello globale, il riconoscimento del ruolo vitale svolto dai capi adulti nel plasmare l'esperienza scoutistica divenne più pronunciato. La necessità di programmi di formazione standardizzati portò alla creazione di corsi di formazione nazionali in molte organizzazioni scout. Questi corsi coprivano vari argomenti, tra cui tecniche di sopravvivenza, lo sviluppo dei giovani e una leadership efficace.

Gli anni '50 e '60 videro un cambiamento significativo nella filosofia della formazione degli adulti nello scoutismo. L'attenzione si estese oltre le sole competenze tecniche per comprendere un approccio più olistico. I Capi furono incoraggiati a comprendere i bisogni psicologici ed emotivi dei giovani, favorendo un ambiente che favorisse la crescita personale e lo sviluppo della leadership.

Man mano che la società progrediva, anche il Movimento scout progrediva. L'ultima parte del 20° secolo ha visto una maggiore consapevolezza dell'importanza della diversità e dell'inclusione. Questo cambiamento ha influenzato i programmi di formazione degli adulti, enfatizzando la sensibilità culturale, comprendendo le differenze individuali e creando ambienti inclusivi all'interno dei gruppi scout.

As Scouting continues to thrive in the 21st century, the importance of well-trained adult leaders remains paramount. The history of adult training in Scouting serves as a guide, illustrating the movement's dedication to nurturing leaders who, in turn, inspire and guide generations of young scouts on their journey of self-discovery and growth.

A holistic approach to supporting volunteers: Adults in Scouting

The first time the concept Adults in Scouting was brought up was in its homonymous document presented at the 32nd World Scout Conference in Paris. This document outlines the basic principles for managing adult resources, including the training elements. This document was the basis for the World Adult Resources Policy approved in 1993 at Bangkok's 33rd World Scout Conference.

This policy introduced a more holistic approach to managing Adult Leaders, not just considering Training but including all other aspects such as recruitment, support, and follow-up. Those aspects were seen as an integrated whole and framed the Lifecycle of Adult Volunteers as the parkour of each volunteer in Scouting. The Adult Resources Policy was updated in 2011 with the adoption at the World Scout Conference in Curitiba of the Adults in Scouting Policy and was revised in the version approved at the World Scout Conference in Azerbaijan in 2017.

Under this new approach, the Training functions or the role of Trainers was not deva-

Poiché lo scoutismo continua a prosperare nel 21° secolo, l'importanza di capi ben formati rimane fondamentale. La storia della formazione degli adulti nello scoutismo funge da guida, illustrando la dedizione del movimento nel coltivare leader che, a loro volta, ispirano e guidano generazioni di giovani scout nel loro viaggio di scoperta di sé e di crescita.

Un approccio olistico al sostegno dei volontari: gli adulti nello scoutismo

La prima volta che è stato sollevato il concetto di "Adulti nello Scoutismo" è stato nell'omonimo documento presentato alla 32a Conferenza Scout Mondiale di Parigi. Questo documento delinea i principi di base per la gestione delle risorse per adulti, compresi gli elementi di formazione. Il documento è stato la base per la "World Adult Resources Policy (Politica Mondiale sulle Risorse per gli Adulti) approvata nel 1993 alla 33a Conferenza Scout Mondiale di Bangkok.

Questa politica ha introdotto un approccio più olistico alla gestione dei capi, non considerando solo la formazione ma includendo tutti gli altri aspetti come il reclutamento, il supporto e il monitoraggio. Questi aspetti sono stati visti come un tutto integrato e hanno inquadrato il ciclo di vita dei volontari adulti come il percorso di ciascun volontario nello scoutismo. La "Adults in Scouting Policy" (Politica sulle Risorse per gli Adulti) è stata aggiornata nel 2011 con l'adozione alla Conferenza Scout Mondiale di Curitiba della "Adults in Scouting Policy" ed è stata rivista nella versione approvata alla Conferenza Scout Mondiale in Azerbaigian nel 2017.

Con questo nuovo approccio, le funzioni di formazione o il ruolo dei formatori non sono

luated but brought into a bigger picture by including all adult functions within the system (and not only Scout Leaders) and the extension of personal development.

stati svalutati ma inseriti in un quadro più ampio includendo tutte le funzioni degli adulti all'interno del sistema (e non solo i capi scout) e l'estensione dello sviluppo personale.

The Adults in Scouting Lifecycle

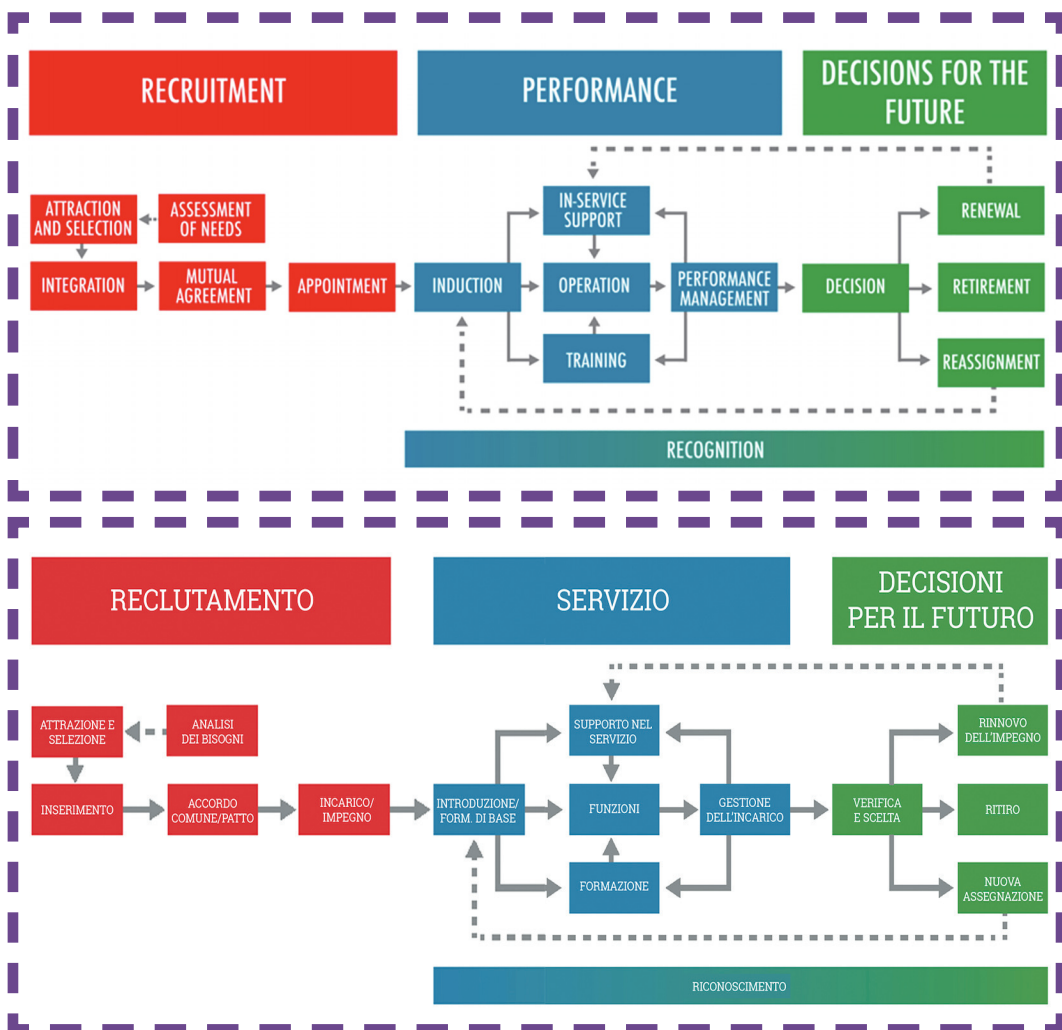
Gli adulti nel ciclo di vita dello scoutismo

Updated from the first version presented in 1993, the Adults in Scouting Lifecycle shows us the parkour of a volunteer within our organisation and the different stages in their engagement.

Aggiornato rispetto alla prima versione presentata nel 1993, "Adults in Scouting Lifecycle " (Il Ciclo di vita degli adulti nello scoutismo) ci mostra il percorso di un volontario all'interno della nostra organizzazione e le diverse fasi del suo impegno.

Each volunteer can have multiple iterations of (parts of) this lifecycle within the same or different positions in the organisation.

Ogni volontario può avere più iterazioni di (parti di) questo ciclo di vita all'interno della stessa o di diverse posizioni nell'organizzazione.



The Adult Life Cycle highlights all aspects of the management of adults in the Movement, such as:

- recruiting the adults we need
- supporting adult volunteers in their performance and development
- assisting adult volunteers in making decisions for their future.

Empowering Leaders: The Introduction of Competency-Based Training in Scouting

In the dynamic landscape of the 21st century, WOSM has embraced the concept of competency-based training. This transformative approach aims to equip Adults in Scouting with the skills, knowledge, and attitudes necessary to navigate the complexities of modern Scouting and guide the next generation of young leaders.

The adult role has become increasingly multifaceted as Scouting adapts to society's ever-changing needs. Modern Scout leaders are no longer confined to traditional outdoor skills and programme implementation but are expected to possess a broader range of competencies. These may include effective communication, intercultural understanding, emotional intelligence, and the ability to foster an inclusive and supportive environment for youth members.

Competency-based training in WOSM is rooted in the fundamental principles of Scouting. It aligns with the organisation's mission to develop well-rounded individuals who contribute positively to their commu-

Il Ciclo di Vita dell'Adulto evidenzia tutti gli aspetti della gestione degli adulti nel Movimento, quali:

- reclutare gli adulti di cui abbiamo bisogno
- supportare i volontari adulti nelle loro performance e nel loro sviluppo
- assistere i volontari adulti nel prendere decisioni per il loro futuro.

Incoraggiare i leader: l'introduzione della formazione basata sulle competenze nello scoutismo

Nel dinamico panorama del 21° secolo, WOSM ha abbracciato il concetto di formazione basata sulle competenze. Questo approccio trasformativo mira a fornire agli adulti nello scoutismo le competenze, le conoscenze e le attitudini necessarie per affrontare le complessità dello scoutismo moderno e a guidare la prossima generazione di giovani leader.

Il ruolo dell'adulto è diventato sempre più sfaccettato man mano che lo scoutismo si adatta alle esigenze in continua evoluzione della società. I leader scout moderni non si limitano più alle tradizionali abilità all'aperto e all'implementazione dei programmi, ma ci si aspetta che possiedano una gamma più ampia di competenze. Queste possono includere una comunicazione efficace, la comprensione interculturale, l'intelligenza emotiva e la capacità di promuovere un ambiente inclusivo e di sostegno per i giovani.

La formazione basata sulle competenze presso WOSM è radicata nei principi fondamentali dello Scoutismo. È in linea con la missione dell'organizzazione di sviluppare individui a tutto tondo che contribuiscono

nities. The approach emphasises a balance between personal, professional, and scouting-specific competencies, recognising that effective leadership extends beyond technical skills to encompass a holistic understanding of youth development and programme/project management.

WOSM's competency-based training model is not a static framework but a dynamic continuous learning and improvement process. Adults are encouraged to embark on a journey of personal progression, continually enhancing their competencies through ongoing training, mentorship, and practical experience. Recognising and celebrating individual achievements is integral to fostering a culture of growth and excellence within the Scouting community.

The competency framework acknowledges the diverse cultural contexts in which Scouting operates, allowing for flexibility in the implementation of training programmes while maintaining a core set of universally applicable competencies.

In alignment with the digital era, WOSM integrates technology into its competency-based training initiatives. Online modules, webinars, and interactive resources provide Adults in Scouting with accessible and engaging learning experiences.

As Scouting faces new challenges and opportunities, the introduction of competency-based training marks a pivotal moment in the evolution of adult development. By embracing this transformative approach, the Scout Movement equips its Adults with the skills needed for the present. It empowers

positivamente alle loro comunità. L'approccio enfatizza un equilibrio tra competenze personali, professionali e specifiche dello scouting, riconoscendo che una leadership efficace si estende oltre le competenze tecniche per comprendere una comprensione olistica dello sviluppo giovanile e della gestione di programmi/progetti.

Il modello di formazione basato sulle competenze di WOSM non è un quadro statico ma un processo dinamico di apprendimento e miglioramento continuo. Gli adulti sono incoraggiati a intraprendere un viaggio di progressione personale, migliorando continuamente le proprie competenze attraverso formazione continua, tutoraggio ed esperienza pratica. Riconoscere e celebrare i risultati individuali è parte integrante della promozione di una cultura di crescita ed eccellenza all'interno della comunità scout.

Il quadro delle competenze riconosce i diversi contesti culturali in cui opera lo scoutismo, consentendo flessibilità nell'implementazione dei programmi di formazione pur mantenendo un nucleo fondamentale di competenze universalmente applicabili.

In linea con l'era digitale, WOSM integra la tecnologia nelle sue iniziative di formazione basate sulle competenze. Moduli online, webinar e risorse interattive forniscono agli Adulti nello scoutismo esperienze di apprendimento accessibili e coinvolgenti.

Mentre lo scoutismo affronta nuove sfide e opportunità, l'introduzione della formazione basata sulle competenze segna un momento cruciale nell'evoluzione dello sviluppo degli adulti. Abbracciando questo approccio trasformativo, il Movimento Scout fornisce ai suoi adulti le competenze necessarie per

them to shape the future of Scouting with resilience, adaptability, and a steadfast commitment to the principles of leadership and service. Competency-based training is not just a curriculum; it's a compass guiding Adults in Scouting toward excellence in fostering the growth and potential of the young people they serve.

il presente. Permette loro di plasmare il futuro dello scoutismo con resilienza, adattabilità e un impegno costante verso i principi di leadership e servizio. La formazione basata sulle competenze non è solo un curriculum; è una bussola che guida gli Adulti nello scoutismo verso l'eccellenza nel favorire la crescita e il potenziale dei giovani che sono chiamati a servire.





An insight into WAGGGS's current journey in the field of Adult Learning and Development.

di Manuela Capraro
(Learning and Resources Manager)
World Association of Girl Guides and Girl Scouts
on behalf of the GAL (Growing and Learning)

We are currently developing *Growing and Learning*; a learning and development framework that considers the full learning journey in Girl Guiding and Girl Scouting both for children and young people¹ and for adults.

¹ WAGGGS's mission and vision has a strong gender equality focus. Girls and women face discrimination based on gender everywhere in the world and by working on non-formal education with a focus on gender equality we believe we contribute to bettering the life of girls inside and outside the Movement. All our educational resources, and certainly the Girl Guide and Girl Scout approach to education, works in co-educational and single sex settings and we appreciate that AGESCI, as many other WAGGGS members, work towards this vision in a co-

Una visione dell'attuale percorso di WAGGGS nel campo dell'apprendimento e dello sviluppo degli adulti.

di Manuela Capraro
(Learning and Resources Manager)
World Association of Girl Guides and Girl Scouts
a nome del team GAL (Growing and Learning)

Attualmente stiamo sviluppando il "Growing and Learning" (Crescere e apprendere), un quadro di apprendimento e sviluppo che considera l'intero percorso di apprendimento del Guidismo e dello Scautismo femminile sia per i bambini, per i giovani¹ che per gli adulti.

¹ La missione e la visione di WAGGGS hanno un forte focus sull'uguaglianza di genere. Le ragazze e le donne affrontano discriminazioni basate sul genere ovunque nel mondo e, lavorando sull'educazione non formale con particolare attenzione all'uguaglianza di genere, crediamo di contribuire a migliorare la vita delle ragazze all'interno e all'esterno del Movimento. Tutte le nostre risorse educative, e certamente l'approccio all'educazione delle Guide e delle Esploratrici, funzionano in contesti co-educativi e dello stesso



For the past ten years, WAGGGS's *Policy and Guidelines on Adult Training, Learning and Development*² has been our standard for high quality adult learning in Girl Guiding and Girl Scouting. This is based on well recognised principles in the field of adult learning and connected with our Movement purpose and history. In more recent years WAGGGS has developed and started mainstreaming the Girl Guide and Girl Scout Leadership Model, which looks at leadership development across the continuum from the girl experience onwards. In working with Member Organisations in this area, we reflected that whilst Youth Learning and Adult learning in Girl Guiding and Girl Scouting are clearly interconnected and work in a continuum, they are still often approached in a very separate way by WAGGGS and by Member Organisations.

So for the last year, and as part of WAGGGS's response to Motion 16 approved at the 37th WAGGGS World Conference, a co-creation group of WAGGGS global team members and Member Organisations³ has been designing *Growing and Learning*. The co-creation group drew on expert input from about 46 national Girl Guide and Girl Scout Member Organisations through two rounds of consultation and, at the World Conference in July 2023, we ran the third and final round

educational setting. In alignment with our mission we generally focus on girls, young women and women when talking about the impact of our work. By all means you can use gender neutral language where it helps with understanding and dissemination.

² The '*Policy and Guidelines on Adult Training, Learning and Development*' are on Campfire, on the resource library

³ Ivory Coast, Kenya, France, Singapore, USA, Oman and representatives from the Western Hemisphere and Arab Regional Committees

Negli ultimi dieci anni, "WAGGGS's *Policy and Guidelines on Adult Training, Learning and Development*" (la politica e le linee guida di WAGGGS sulla formazione, l'apprendimento e lo sviluppo degli adulti)² è stato il nostro standard per l'apprendimento di alta qualità degli adulti nel guidismo e nello scoutismo femminile. Ciò si basa su principi ben riconosciuti nel campo dell'apprendimento degli adulti e connesso allo scopo e alla storia del nostro Movimento. In anni più recenti WAGGGS ha sviluppato e iniziato a diffondere il modello di leadership delle Girl Guide e Girl Scout, che guarda allo sviluppo della leadership attraverso il continuum, partendo dall'esperienza dalle ragazze in poi. Lavorando con le Federazioni in quest'area, abbiamo riflettuto sul fatto che, sebbene l'apprendimento dei giovani e l'apprendimento degli adulti nel Guidismo e nello Scoutismo femminile siano chiaramente interconnessi e lavorino in un continuum, sono ancora spesso affrontati in modo molto separato da WAGGGS e dalle Federazioni.

Pertanto, nell'ultimo anno, e come parte della risposta di WAGGGS, alla Mozione 16 approvata alla 37^a Conferenza Mondiale WAGGGS, un gruppo di co-creazione com-

sesso e apprezziamo che AGESCI, come molti altri membri WAGGGS, lavori verso questa visione in un contesto co-educativo. In linea con la nostra missione, generalmente ci concentriamo sulle ragazze, sulle giovani donne e sulle donne quando parliamo dell'impatto del nostro lavoro. Potete sicuramente utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere laddove aiuta la comprensione e la diffusione.

² La '*Policy and Guidelines on Adult Training, Learning and Development*' are on Campfire, nella resource library



of consultation. We are about to publish the first part of this framework, which focuses on the core concepts of youth and adult development in Girl Guiding and Girl Scouting. In 2024 we'll publish further guidelines on how to move 'from theory to practice', showing how this can be applied for different ages, stages and roles in the Girl Guide and Girl Scout Movement.

Considering your role as trainers in AGESCI, I'd like to outline some new elements that you'll find in the application of the framework for adults, as a taste of what is to come in 2024 and where we will be consulting Member Organisations further.

Growing and Learning sets a clearer framework for the shared learning and development outcomes that can be identified as universal in Girl Guiding and Girl Scouting, and that apply to both children, young people, and adults in Girl Guiding and Girl Scouting. Based on our fundamental principles, we have defined **8 growth outcomes** that are relevant across the Girl Guide and Girl Scout journey, for the youngest girl members to the most senior adult volunteers.

Specifically for adults, *Growing and Learning* will define key competences for people facilitating learning in their Association in different ways. We'll look at competencies for volunteers working with girls as well as for those working on adult learning (trainers, trainers of trainers)⁴ and competences for managers to support a learning culture in their teams and organisation at different levels. We will also give guidance on how to

⁴ While we believe this to be necessary for Adults in GG/GS, we will not approach competence development for Girls and Young woman as the purpose of GG/GS is whole personal development, not developing specific competences.

posto dai membri del team globale WAGGGS e dalle Federazioni³ ha progettato "Growing and Learning" (Crescita e Apprendimento). Il gruppo di co-creazione si è avvalso del contributo di esperti di circa 46 Federazioni di guide e scout attraverso due cicli di consultazione e, alla Conferenza mondiale del luglio 2023, abbiamo condotto il terzo e ultimo giro di consultazione. Stiamo per pubblicare la prima parte di questo quadro, che si concentra sui concetti fondamentali dello sviluppo dei giovani e degli adulti nel Guidismo e nello Scautismo. Nel 2024 pubblicheremo ulteriori linee guida su come passare "dalla teoria alla pratica", mostrando come ciò possa essere applicato a diverse età, fasi e ruoli nel Movimento Guide e Scout

Considerando il vostro ruolo di formatori in AGESCI, vorrei delineare alcuni nuovi elementi che troverete nell'applicazione del quadro per gli adulti, come un assaggio di ciò che avverrà nel 2024 e dove consulteremo ulteriormente le Federazioni.

"Growing and Learning" stabilisce un quadro più chiaro per l'apprendimento condiviso e i risultati dello sviluppo che possono essere identificati come universali nel Guidismo e nello Scoutismo e che si applicano sia ai bambini, ai giovani che agli adulti nel Guidismo e nello Scoutismo femminile. Sulla base dei nostri principi fondamentali, abbiamo definito 8 risultati rilevanti di crescita nel percorso delle Girl Guide e Girl Scout, dalle ragazze più giovani ai volontari adulti più anziani.

Specificamente per gli adulti, "Growing and Learning" definirà le competenze chiave per le persone che facilitano l'apprendimento nella loro Associazione in diversi modi. Esamineremo le competenze dei volontari che lavorano con le ragazze, così come di coloro

³ Costa d'Avorio, Kenya, Francia, Singapore, USA, Oman ed i rappresentanti dal Western Hemisphere and Arab Regional Committees



adapt these competences according to organisational context.

We more formally recognise that adult learning and youth learning in Girl Guiding and Girl Scouting are deeply interconnected and should be approached as such through a single framework.

In Girl Guiding and Girl Scouting our focus is on girls and young women – in alignment with our mission and vision our main purpose is to enable girls to thrive and be part of building a world that welcomes them as much as boys. We do so through the Girl Guide and Girl Scout approach; by applying our educational method⁵, mainstreaming our leadership model⁶ and providing a safe and brave space for all.

Girl Guiding and Girl Scouting is also a space for adults to keep growing and learning. Adults in the Movement work on their personal development mainly, but not exclusively, through service. The purpose of service is described in the point above, and it is not self-development. Nonetheless, it is important to consider the interaction between personal development and more formal competence development.

The Girl Guide and Girl Scout approach should equally be applied to adult learning at all levels. For example, we should apply our educational method when designing learning and development frameworks at macro level as well as when delivering learning opportunities. Adults should be able to direct their learning where they need it and accordingly to their interest – any model that provides flexibility and freedom to

che lavorano nell'apprendimento degli adulti (formatori, formatori di formatori)⁴ e le competenze dei manager per supportare una cultura dell'apprendimento nei loro team e nelle loro organizzazioni a diversi livelli. Forniremo anche indicazioni su come adattare queste competenze in base al contesto organizzativo.

Riconosciamo più formalmente che l'apprendimento degli adulti e quello dei giovani nel Guidismo e nello Scoutismo sono profondamente interconnessi e dovrebbero essere affrontati come tali attraverso un unico quadro.

Nel Guidismo e nello Scoutismo femminile la nostra attenzione è rivolta alle ragazze e alle giovani donne – in linea con la nostra missione e visione, il nostro scopo principale è consentire alle ragazze di prosperare e di partecipare alla costruzione di un mondo che le accolga tanto quanto i ragazzi. Lo facciamo attraverso l'approccio Girl Guide e Girl Scout; applicando il nostro metodo educativo⁵, integrando il nostro modello di leadership⁶ e fornendo uno spazio sicuro e coraggioso per tutti.

Il Guidismo e lo Scautismo femminile rappresentano anche uno spazio in cui gli adulti possono continuare a crescere e imparare. Gli adulti del Movimento lavorano, principalmente ma non esclusivamente, sulla propria crescita personale, attraverso il servizio.

⁴ Anche se riteniamo che ciò sia necessario per gli adulti in GG/GS (Girl Guide/Girl Scout), non affronteremo lo sviluppo delle competenze per ragazze e giovani donne poiché lo scopo di GG/GS è lo sviluppo personale completo, non lo sviluppo di competenze specifiche.

⁵ Anche 'Prepared to Learn, Prepared to Lead' is on Campfire, nella resource library

⁶ Ti stai chiedendo dove puoi trovare Girl Guides and Girl Scouts Leadership model and other key leadership resources?, Su Campfire ovviamente

⁵ Also 'Prepared to Learn, Prepared to Lead' is on Campfire, on the resource library.

⁶ Are you wondering where you can find the Girl Guides and Girl Scouts Leadership model and other key leadership resources? On Campfire, of course



choose, such as having a modular approach, would go in this direction.

When resources allow, Girl Guide and Girl Scout organisations should provide spaces and tools for all members to consciously work on their personal development. WAGGGS's leadership model and educational method, used together, can be a powerful recipe for developing a culture of reflective practice in the adult development space.

When considering the aspects of whole person development, we place a new emphasis on the interplay between individual and their environment, and seeing this almost as a relationship that affects their development.

We'll look at how the lifecycle of volunteering and growing and learning for adults play together.

We will continue to place emphasis on the importance of facilitation in a training context as an expression of our method.

Many of the concepts included in *Growing and Learning* are not new in themselves, but it is the first time we are bringing WAGGGS's approach to learning and development together in one document in a comprehensive way, and we hope it will add value to your work in this space. From January 2024 you'll be able to read more about the eight growth outcomes⁷, the seven areas of whole person development⁸, as well as the Girl Guide and Girl Scout approach to education.

⁷ Growth outcomes: Be confident to be herself; Have integrity and make choices rooted in her values; Be curious and creative; Be prepared to adapt to change; Respect and feel part of nature; Be able to form meaningful connections with all; Care about the world and know how she can make a difference; Feel connected with something bigger than herself.

⁸ Seven areas of development: Spiritual, Moral, Intellectual, Emotional, Physical, Social, Environmental.

Lo scopo del servizio è descritto nel punto precedente e non è lo sviluppo personale. Tuttavia, è importante considerare l'interazione tra lo sviluppo personale e lo sviluppo di competenze più formali.

L'approccio delle Girl Guide e Girl Scout dovrebbe essere applicato allo stesso modo all'apprendimento degli adulti a tutti i livelli. Ad esempio, dovremmo applicare il nostro metodo educativo quando si progettano quadri di apprendimento e sviluppo a livello macro, così come quando si offrono opportunità di apprendimento. Gli adulti dovrebbero essere in grado di indirizzare il proprio apprendimento dove ne hanno bisogno e in base ai propri interessi: qualsiasi modello che offra flessibilità e libertà di scelta, come quello basato su un approccio modulare, andrebbe in questa direzione.

Quando le risorse lo consentono, le organizzazioni Girl Guide e Girl Scout dovrebbero fornire spazi e strumenti affinché tutti i membri possano lavorare consapevolmente sul proprio sviluppo personale. Il modello di leadership e il metodo educativo di WAGGGS, usati insieme, possono essere una potente ricetta per sviluppare una cultura della pratica riflessiva nello spazio di sviluppo degli adulti.

Quando consideriamo gli aspetti dello sviluppo dell'intera persona, poniamo una nuova enfasi sull'interazione tra l'individuo e il suo ambiente e consideriamo questo quasi come una relazione che influenza il suo sviluppo.

Esamineremo come il ciclo di vita del volontariato e la crescita e l'apprendimento degli adulti interagiscono.

Continueremo a porre l'accento sull'importanza della facilitazione in un contesto formativo come espressione del nostro metodo. Molti dei concetti inclusi in "Growing and Learning" non sono nuovi di per sé, ma è la

I understand this is a very brief concept summary of something that is still a work in progress. While it is unfinished, I'm very glad to have this opportunity to share it with you. Consultation and co-creation with Member Organisations are very strong principles in how we develop new ideas and resources in WAGGGS. AGESCI contributed to the consultation on *Growing and Learning*, providing valuable feedback on the need to provide practical tools to embed the leadership model in learning and development framework and we are working on it. We look forward in staying connected and collaborating further in 2024, as we further develop *Growing and Learning* for adults in Girl Guiding and Girl Scouting, and as you start implementing your new framework for adults.

prima volta che riuniamo l'approccio di WAGGGS all'apprendimento e allo sviluppo in un unico documento in modo completo e speriamo che aggiunga valore al vostro lavoro in questo spazio. Da gennaio 2024 potrete leggere di più sugli otto risultati di crescita⁷, sulle sette aree di sviluppo della persona nella sua totalità⁸, nonché sull'approccio all'istruzione delle Guide e delle Esploratrici.

Sono consapevole che questo è un riassunto sintetico di qualcosa che è ancora in corso di lavorazione. Anche se ancora incompleto, sono molto felice di avere l'opportunità di condividerlo con voi. La consultazione e la co-creazione con le Federazioni sono principi molto forti nelle modalità con cui sviluppiamo nuove idee e risorse in WAGGGS. AGESCI ha contribuito alla consultazione su "Growing and Learning", fornendo un prezioso feedback sulla necessità di fornire strumenti pratici per incorporare il modello di leadership nel quadro di apprendimento e sviluppo, e ci stiamo lavorando. Non vediamo l'ora di contattarvi e collaborare ulteriormente nel 2024, mentre sviluppiamo ulteriormente "Growing and Learning" per gli adulti nel Guidismo e nello Scoutismo femminile e mentre voi iniziate a implementare la vostra nuova struttura formativa per gli adulti.



⁷ Risultati di crescita: avere fiducia in se stessi; avere integrità e fare scelte radicate nei tuoi valori; essere curiose e creative; essere pronte ad adattarsi al cambiamento; rispettare e sentirsi parte della natura; essere in grado di formare connessioni significative con tutti; prendersi cura del mondo e sapere come si può fare la differenza; sentirsi connessa con qualcosa di più grande di lei.

⁸ Sette aree di sviluppo: spirituale, morale, intellettuale, emozionale, fisica, sociale, ambientale.

Cosa vuol dire formare “per competenze”?



di Roberto Trincherò (Professore ordinario di Pedagogia sperimentale Università di Torino)



1. Una formazione che punta a sviluppare responsabilità e autonomia

La formazione può avere molteplici scopi e avvenire secondo diverse modalità, tutte accomunate dall'azione del “dare forma”, ossia portare alla luce ciò che nell'allievo è già presente - anche solo in potenza - valorizzandolo e integrandolo con nuovi saperi. Formare è un lavoro complesso, che prevede capacità di osservazione, ascolto, relazione, mediazione, indirizzo e guida costante da parte di un soggetto più esperto nei confronti di un soggetto meno esperto. La formazione tocca diversi aspetti legati alla natura umana: saperi, valori, atteggiamenti, scelte, comportamenti. Una formazione efficace incide in maniera rilevante sui modelli di pensiero e di azione dei soggetti formati, toccando tre elementi chiave: le loro conoscenze, le loro abilità e le loro competenze.

Le conoscenze dei soggetti sono il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Fatti, principi, teorie e prassi di azione diventano “conoscenza” solo se vengono realmente assimilati, ossia resi oggetto di applicazione di molteplici processi di pensiero che sottendono non solo il ricordare informazione, ma anche il comprendere, l'applicare, l'analizzare, il valutare, il creare informazione. I processi di pensiero esercitati dai soggetti prendono forma nelle loro abilità, ossia le capacità dei soggetti di applicare co-

noscenze e di usare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Le abilità possono essere cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti), ma fanno comunque riferimento all'esercizio di processi di pensiero specifici che ne regolano l'espressione. Le abilità del soggetto emergono nell'affrontare problemi noti, applicando in maniera più o meno automatica procedure risolutive già conosciute.

Laddove il soggetto si trovi a risolvere un problema nuovo, inedito, mai affrontato prima in quella forma, l'esercizio di singole abilità non è sufficiente: è necessaria una mobilitazione coordinata di più conoscenze, abilità, atteggiamenti, valori dei soggetti, allo scopo di costruire soluzioni originali, nel senso di "non possedute precedentemente".

È qui che entra in gioco il concetto di competenza, ossia la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni particolari, adattando le proprie risorse al problema che scaturisce dalla situazione stessa e dimostrando responsabilità e autonomia nel risolverlo.

La competenza indica quindi la capacità di affrontare il non noto, l'inatteso, il particolare, il mutevole, trasferendo e adattando i propri saperi alla situazione contingente. Chi è competente "fa la mossa giusta al momento giusto", costruendo la mossa che serve proprio quando serve e giustificandola sulla base di un insieme di "buone ragioni" che danno prova della sua profonda padronanza dei saperi in questione.



Una formazione che insiste sulle competenze lavora con l'allievo e per l'allievo allo scopo di metterlo in grado di mobilitare in modo responsabile e autonomo le sue risorse per affrontare un compito non scontato e non routinario. Ma cosa vuol dire dimostrare "responsabilità" in un compito? Anche nel linguaggio corrente, un soggetto "responsabile" è un soggetto in grado di prendere un impegno e di onorarlo nella maniera più opportuna, rispondendo delle proprie scelte e delle proprie azioni, sapendone spiegare le ragioni e accettandone le conseguenze, positive e negative. La responsabilità è fatta di comportamenti responsabili, scelte responsabili, atteggiamenti responsabili. Responsabile è chi pensa



prima di agire, chi è aperto e flessibile, chi fa domande per comprendere appieno le situazioni, chi usa tutti i sensi per mettersi in osservazione e in ascolto e trarre il massimo dall'ambiente circostante, chi riflette sull'esperienza e la trasforma in tesoro per se stesso e per gli altri, chi assume rischi calcolati, chi persiste con tenacia nei compiti, chi immagina e si meraviglia delle cose belle che la vita ci propone, chi si dispone per interagire al meglio con gli altri ed essere piacevole in queste interazioni, chi cerca di comunicare verso l'esterno con chiarezza e precisione. Responsabile non è quindi chi si limita ad eseguire ordini, ma chi sa scegliere, agire, riflettere e ragionare. La responsabilità si forma consentendo, gradualmente, al soggetto margini di scelta e di azione autonoma e giustificata sia in base allo scopo (perché quelle scelte e azioni sono efficaci) sia rispetto al valore (perché è giusto compiere quelle scelte e quelle azioni).

L'autonomia del soggetto è invece la sua capacità di emanciparsi dal bisogno di continue conferme da parte di un soggetto più esperto che gli dica come fare o che ne controlli la bontà di atteggiamenti, scelte e azioni. Un soggetto autonomo sa capire da solo quando ciò che sta facendo è sensato o meno e sa cambiare i propri atteggiamenti, scelte e azioni se e quando necessario. L'autonomia si forma insegnando al soggetto ad assumere, progressivamente, iniziative personali e ad autovalutarne gli esiti, sviluppando metodi e strategie per usare al meglio le risorse a propria disposizione, siano esse interne (ciò che sa e che sa fare) siano esse esterne (le fonti informative che può consultare, le persone a cui può chiedere aiuto, ...).

2. Gli elementi dell'“agire con competenza”

La competenza è un costrutto complesso, non riducibile alla semplice sommatoria di conoscenze e abilità ma che tocca elementi profondi del soggetto. Ciononostante esistono elementi osservabili nell'agire dell'allievo che ci consentono di inferirla, ossia dedurre una presenza e un'intensità.

Intanto un soggetto competente è un soggetto che sa “leggere” le situazioni e assegnarvi significato, comprendendole, ossia facendole proprie. Dove in una situazione di gioco, di studio, di lavoro, di vita quotidiana, soggetti scarsamente competenti non vedono nulla, il competente vede elementi dotati di significato, particolari rilevanti, caratteristiche peculiari, opportunità da sfruttare. I modelli di pensiero che consentono di assegnare significati profondi e non scontati alle situazioni di fronte alle quali il soggetto si trova si possono definire “strutture (mentali) di interpretazione” e sono quelle strutture di pensiero che consentono al soggetto di: a) cogliere gli elementi chiave che caratterizzano situazioni e contesti, ma anche collegamenti e relazioni tra elementi apparentemente slegati; b) identificare gli elementi noti e quelli non noti, gli obiettivi da perseguire, i punti non chiari nella situazione sotto esame; c) individuare le risorse necessarie per affrontare al meglio la situazione stessa; d) localizzare informazioni e concetti chiave; e) riconoscere tipologie di situazioni ed elementi già visti; f) scegliere o selezionare le risorse ritenute più opportune per affrontare il problema contingente.

Poi, il soggetto competente è un soggetto che sa agire in maniera opportuna nelle situazioni, perseguendo scopi e rispettando valori precisi.

Se la capacità di assegnare significato è importante perché gli consente di comprendere le situazioni, la capacità di agire è importante perché gli consente di avere un impatto sulle



situazioni e di modificarle portandole nelle direzioni volute.

I modelli di pensiero che sottendono le azioni trasformative del soggetto si possono definire "strutture (mentali) di azione" e sono quelle strutture di pensiero che consentono al soggetto di: a) produrre descrizioni, analisi, classificazioni, dimostrazioni, spiegazioni, esemplificazioni, rappresentazioni grafiche, riassunti, traduzioni, confronti, riformulazioni di oggetti, contenuti, processi, soluzioni; b) eseguire algoritmi e utilizzare modelli e procedure di soluzione con un grado di standardizzazione più o meno elevato; c) ideare, ipotizzare e formulare piani di azione, strategie e soluzioni ai problemi contingenti che si trova ad affrontare; d) progettare e costruire prodotti ed elaborati di natura astratta e concreta; e) ricavare implicazioni, conclusioni e sintesi da premesse date; f) organizzare contenuti, processi, eventi slegati per dare vita a nuovi sistemi in cui le singole parti costituenti abbiano un ruolo coerente; g) attribuire punti di vista e posizioni a soggetti differenti.

In ultimo, il soggetto competente è un soggetto che sa riflettere sulle proprie assegnazioni di significato e sulle proprie azioni per stabilirne l'adeguatezza ai propri scopi e sistemi valoriali.

La capacità di assegnare significato e la capacità di agire in funzione di uno scopo sono deboli se non integrate da capacità legate all'automonitoraggio del loro esercizio e al cambiamento di prospettive e modelli operativi quando questo cambiamento si rende necessario. Tale capacità riflessiva, che si esercita durante l'assegnazione di significato e durante l'azione stessa e che porta a modificarle per adattarsi in maniera opportuna alla situazione, fa leva su modelli di pensiero che si possono definire "strutture (mentali) di autoregolazione" e sono quelle strutture di pensiero che consentono al soggetto di: a) chiarificare, argomentare, motivare e difendere le proprie scelte, azioni e atteggiamenti, in un'ottica di giustificazione del proprio operato; b) giudicare, criticare e trovare errori nelle proprie scelte, azioni e atteggiamenti, in un'ottica di autocritica e miglioramento.

3. Acquisire competenze attraverso percorsi di esperienze mirate e guidate

Quindi come si possono far acquisire competenze? Mettendo i soggetti in situazioni opportune, dotate di potenziale formativo, e facendo esercitare in modo controllato la loro responsabilità e autonomia, ossia la loro possibilità di assumere atteggiamenti, compiere scelte, mettere in atto comportamenti per assegnare significato, agire e riflettere in relazione a particolari scopi e valori.

Ed è qui che emerge l'importanza di avere un buon formatore, ossia una persona più esperta in grado di predisporre le giuste sfide che portino il soggetto a vivere determinate esperienze in un contesto sociale, di stimolarne la narrazione (dire cosa si è fatto) e la riflessione (dire perché lo si è fatto e a cosa è servito farlo), di fornire un buon feedback migliorativo su quanto il soggetto ha fatto, di guidarlo ad astrarre regole ed insegnamenti dalle esperienze compiute, confrontandosi con altri e facendone emergere punti di forza e margini di miglioramento.

Le regole e gli insegnamenti estrapolati potranno poi essere applicati in esperienze successive e rafforzati, stimolando anche l'emergere di nuovi spunti di crescita. Formare per competenze significa attivare una spirale di consapevolezza in grado di promuovere un'evoluzione progressiva delle capacità del soggetto e della loro espressione nel mondo.