

# AGESCI *scout*

Periodico di informazione Agesci  
Associazione Guide e Scouts Cattolici Italiani

Anno XXIII - Supplemento al n. 4  
Quindicinale - 8 luglio 2000

Spedizione in abbonamento postale -45% - art. 2 comma 20/b legge 662/96 - Filiale di Roma (Italia)



## IL NODO ~ SPECIALE RETE FORMATORI

9

*Cari amici,*

*con questo numero del "Nodo" vogliamo presentarci e riprendere con Voi un dialogo da un po' di tempo interrotto.*

*Siamo Daniela e Stefano, i nuovi Incaricati nazionali alla Formazione Capi, don Alfredo già lo conoscete, lui è la nostra memoria storica, guai a chi lo tocca!*

*Proveniamo da esperienze di servizio e territoriali diverse di cui speriamo fare tesoro nel nostro servizio. Il lavoro da fare è tanto, ma crediamo che ognuno debba impiegare bene il suo pezzettino di puzzle per contribuire alla crescita della nostra Associazione, quali Incaricati, Quadri, Formatori e Capi. Associazione che tante volte desideriamo più leggera e più coraggiosa!*

*Dopo questi anni di intenso lavoro degli Incaricati e di tutta l'Associazione sulla definizione ed operatività dell'iter di base, crediamo sia arrivato il momento di impiegare risorse umane e tempo a scommettersi sulla formazione dei quadri. Ci piace parlare di "accompagnamento al/nel ruolo" attraverso lo stile della "domiciliarità", dell'andare verso... e non di una scuola per quadri! Bisognerà avviare una riflessione sui "saperi fondamentali" dei quadri e definirne in maniera coraggiosa i diversi profili.*

*Scommettere in questo significa probabilmente dare corpo ad una figura di "formatore" più flessibile e mobile. Un formatore che a rotazione potrebbe occuparsi di campi scuola o di "accom-*

*pagnare i quadri nel loro ruolo".*

*Significa avviare una forte intesa e collaborazione con gli Incaricati Regionali e a ricaduta con gli Incaricati di Zona per avvicinare e sostenere la base, oggi in grande difficoltà e sempre più lontana da certe riflessioni!*

*In particolare come formatori vorremmo provare a verificare insieme il lavoro svolto dalla Rete Formatori per capire cosa è necessario rilanciare, sostenere con più energia, modificare sulla base degli obiettivi allora individuati.*

*Scusateci, ma sono tutte idee tirate fuori secondo una prima mappatura di cose da fare, avremo il tempo di discuterne insieme nei luoghi appropriati e capire la strada da seguire! Sicuramente l'evento che ci vedrà coinvolti tutti nella elaborazione e nella realizzazione è l'NTT del 2001, di cui parleremo al più presto!*

*Buona strada e buon lavoro a Voi, e perdonate la presunzione, soprattutto a noi! (ne abbiamo bisogno).*

*P.S. se questo numero dovesse arrivarvi - come speriamo - prima dell'estate, campi sereni e buone vacanze a tutti!*

Daniela e Stefano



# L'APPRENDIMENTO

*Questo numero del nodo è dedicato all'imparare. Imparare è un'arte antica come il mondo, ma da sempre è un'arte difficile, che richiede sforzo e impegno. Tutti abbiamo constatato quanto sia difficile imparare e la scuola non ci rende certo questa attività piacevole. In tanti hanno studiato cosa vuol dire imparare e hanno creato ipotesi e teorie, alcune delle quali sono legate al mondo scolastico e accademico che di certo aiutano a sviluppare solo una parte delle potenzialità della persona.*

*Lo scoutismo da sempre propone una modalità tutta particolare dell'imparare che ne è stata il cavallo di battaglia, l'elemento innovatore del XX secolo in fatto di educazione. L'imparare deve partire dall'esperienza, solo tramite l'esperienza il ragazzo acquisisce la padronanza necessaria nelle tecniche e delle conoscenze. Questo numero non vuole ripercorrere quanto B.-P. ha detto, né*

*tantomeno tutte le elaborazioni che l'Agesci ha fatto in materia, anzi tutto questo è la base per la comprensione di quanto vi proponiamo oggi. Occorre aggiungere che a livello europeo si sta puntando tutto sulla educazione permanente, sulla conoscenza e sulle tecnologie dell'imparare, rendendo questo argomento uno dei cavalli di battaglia di ogni governo che punta sulla valorizzazione e validazione delle conoscenze. Inoltre la complessità e i cambiamenti continui della società odierna rendono necessario un adattamento costante delle conoscenze acquisite.*

*Come dicevo in molti hanno studiato il fenomeno dell'imparare e anche lo scoutismo negli anni più recenti si è rifatto ad alcune di queste teorie. Questo numero si prefigge lo scopo di presentare la teoria degli stili di apprendimento, come contributo iniziale su questo tema.*

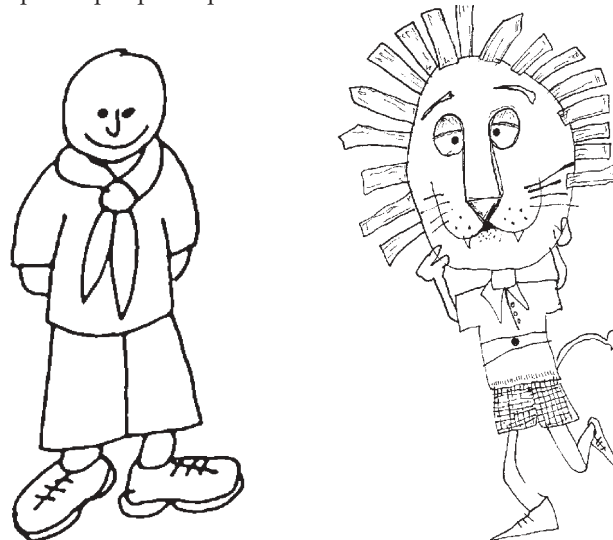
## L'apprendimento esperienziale e gli stili di apprendimento

Honey e Mumford, due ricercatori americani sono partiti da una rielaborazione della teoria di Kolb, padre dell'apprendimento esperienziale e hanno utilizzato i risultati della loro ricerca per definire 4 diversi stili di apprendimento che ciascuno di noi può avere.

Lo studio di Honey e Mumford ha constatato che saper cogliere le opportunità, saper diagnosticare situazioni complesse, saper imparare dall'esperienza sono alla base di quella saggezza che non ha tempo. Questo vuol dire quindi spostare l'enfasi dalla creazione di "persone colte" a "persone in grado di imparare". Non si tratta più di insegnare cosa si deve pensare e come ci si deve comportare in una situazione specifica, ma si tratta di imparare a come apprendere dalla esperienza.

Mentre è facile essere d'accordo su quanto appena

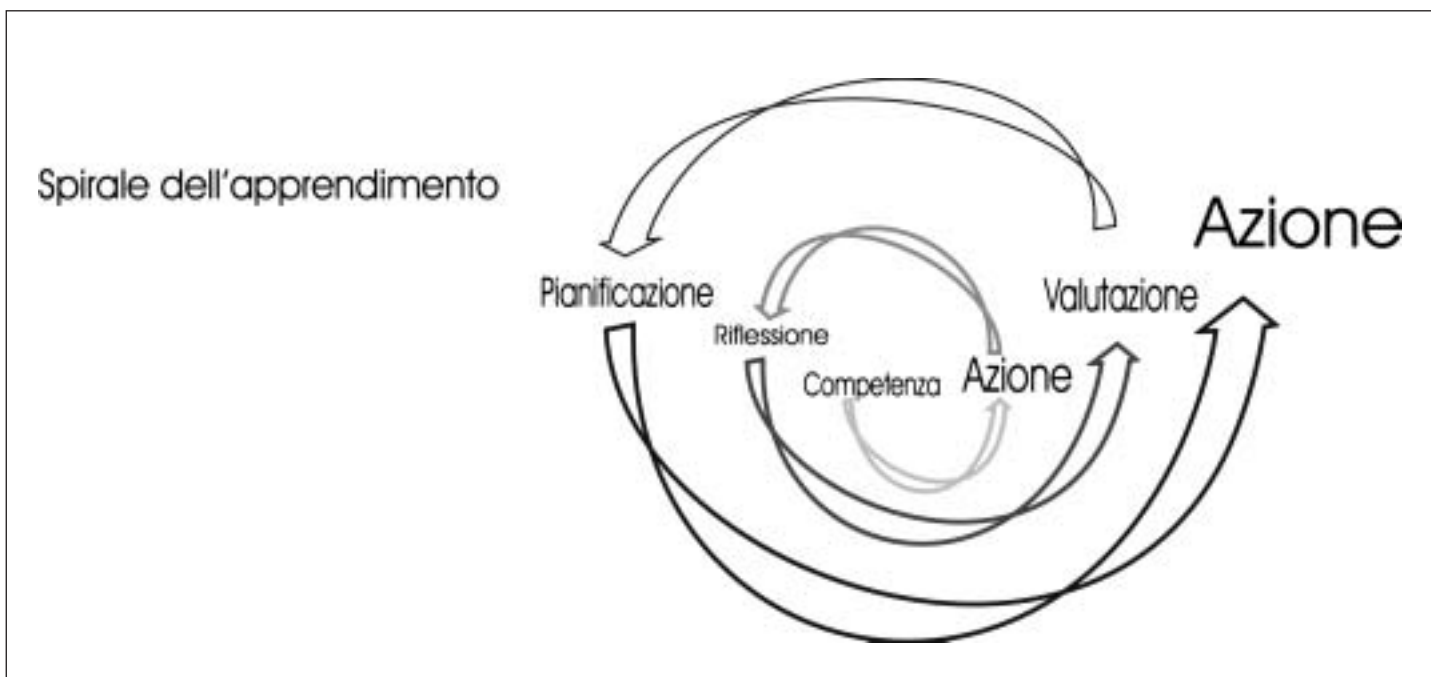
affermato, è difficile saper come fare di questa affermazione una strategia scelta. La teoria elaborata si propone proprio questo.



### 1. Il processo dell'apprendimento esperienziale

Il processo dell'apprendimento esperienziale si basa sull'individuazione di passaggi chiave legati alle esperienze e alla successiva riflessione sulle stesse.

Non c'è apprendimento se non si passa per le quattro fasi identificate. Non c'è restrizione di tempo tra una fase e l'altra, ma tutte e quattro devono avvenire in sequenza.



Il grafico mette in rilievo la continuità scandita da quattro distinti passaggi così identificati:

- L'esperienza  
il vivere una esperienza, l'essere a contatto con una specifica situazione
- La riflessione  
il rivisitare l'esperienza fatta, analizzandone gli impatti, è un po' come rivedere cosa è successo alla moviola
- La valutazione  
l'arrivare a una determinata conclusione intesa come definizione di acquisizione di cambiamento, equivale al dire "adesso ho capito"
- La pianificazione  
l'identificare una nuova azione intesa come esperienza che mi permetta di utilizzare quanto appreso.

Questi quattro passaggi non sempre sono ben definiti e ciascuna persona ne predilige uno o più a seconda delle sue modalità di apprendimento. Ciascuno di noi è quindi portato a prendere delle "scorciatoie" e a fare quindi tesoro di soltanto una parte dell'esperienza fatta. Determinante è quindi il saper riconoscere il proprio stile di apprendimento per avere un processo di apprendimento esperienziale a 360 gradi. Riconoscere il proprio stile di apprendimento non solo ci permette di capire come siamo fatti e in quale situazioni l'apprendimento avviene meglio, ma ci permette anche di renderci conto della nostra naturale tendenza ad utilizzare modalità che sono state efficaci su di noi, traslandole nel nostro fare educazione e formazione.

Essendo i vari stili di apprendimento più consoni a

ciascuno di noi, sono stati identificati i comportamenti più frequenti nell'uso limitato della spirale dell'apprendimento.

- Indulgere sulla fase 1. Ad esempio fare molte esperienze, essere sempre super occupati senza preoccuparsi di ripensare a quello che si è fatto, senza saper trarre conclusioni, senza pianificare. Il convincimento di questo tipologia di persone è che avere molte esperienze equivale a imparare molto e quindi presuppongono che siccome hanno avuto molte esperienze hanno imparato molto.
- Limitarsi alla fase 1, ripetendo esperienze già fatte senza mai uscire da una situazione di comodo per provare qualcosa di nuovo o di diverso.
- Saltare la fase 1 pensando di poter imparare solo guardando le esperienze degli altri piuttosto che vivere esperienze proprie. Questo atteggiamento riduce i rischi di commettere errori e di esporsi.
- Saltare la fase 2, avendo già le conclusioni preconfezionate e usando le esperienze per arrivare alle conclusioni piuttosto che l'opposto. È il classico "saltare alle conclusioni" che permette di evitare l'incertezza derivante dal riflettere e rivisitare l'esperienza e il duro lavoro di costruire conclusioni.
- Limitarsi alle fasi 2 e 3 collezionando stratagemmi già pronti e una gamma di tecniche già pronte per l'uso. Questo permette di evitare il duro lavoro della scoperta e della creazione di modalità concrete di fare le cose tenendo in considerazione e valorizzando l'esperienza.

## 2. Il questionario sugli stili di apprendimento

A questo punto, prima di andare oltre e di scoprire la “soluzione”, vi chiediamo di compilare il questionario sugli stili di apprendimento. È composto da 80 domande che si rifanno a situazioni in cui ciascuno di noi si può essere trovato. Occorre evidenziare le situazioni in cui ci comportiamo come descritto. C'è

una breve presentazione del questionario che fa parte del questionario stesso. È quindi consigliato distribuire il questionario con la presentazione e le istruzioni allegate.

È importante dare ai compilatori tutto il tempo di cui hanno bisogno per la compilazione.

### QUESTIONARIO

*Questo questionario ha lo scopo di insegnarvi a conoscere il vostro stile/i di apprendimento preferiti. Nel corso degli anni, avete sicuramente sviluppato “abitudini” di apprendimento che vi aiutano a trarre maggiore beneficio da alcune esperienze piuttosto che da altre. Poiché siete probabilmente inconsapevoli di ciò, tale questionario vi aiuterà a mettere in evidenza le vostre preferenze di apprendimento così che siate in posizione migliore per scegliere quelle esperienze di apprendimento che meglio si adattano al vostro stile.*

*Non c'è alcun tempo limite per questo questionario. Probabilmente vi occorreranno 10-15 minuti. La precisione dei risultati dipende da quanto onesto siete stato. Non vi sono risposte giuste o risposte sbagliate. Se concordate piuttosto che dissentire con una dichiarazione, indicatelo con il segno (O).*

*In caso contrario, ponete il segno (X) a fianco del numero. Accertatevi di avere considerato ogni dichiarazione prima di trascrivere le vostre preferenze sul foglio dei risultati.*

1. Ho le idee chiare su ciò che è giusto e sbagliato, bene e male.
2. Sono agisco impulsivamente senza preoccuparmi troppo di cosa succederà.
3. Tendo a risolvere i problemi usando un approccio “passo passo”, evitando qualsiasi “volo di fantasia”.
4. Credo che i procedimenti e le politiche formali limitino lo stile delle persone.
5. Sono conosciuto per non fare sciocchezze ed avere uno stile diretto.
6. Mi accorgo spesso che le azioni basate sull'istinto sono tanto valide quanto quelle basate su riflessioni e analisi accurati.
7. Mi piace fare quel tipo di lavoro in cui ho il tempo per controllare tutto per bene.
8. Regolarmente faccio domande alle persone circa le loro supposizioni fondamentali.
9. Ciò che ha più importanza è se qualcosa funziona in pratica.
10. Sono sempre alla ricerca di nuove esperienze.
11. Quando vengo a sapere di una nuova idea o approccio, immediatamente penso a come metterla in pratica.
12. Sono appassionato di auto-disciplina: seguire un regime alimentare, praticare regolare attività fisica, seguire una routine fissa, ecc.
13. Sono orgoglioso di fare un lavoro preciso.
14. Vado più d'accordo con le persone logiche, analitiche che con quelle spontanee, “irrazionali”.
15. Mi occupo dell'interpretazione dei dati a mia disposizione ed evito di saltare alle conclusioni.
16. Mi piace prendere decisioni con attenzione dopo aver soppesato molte alternative.
17. Sono più attratto dalle idee originali, nuove e insolite che da quelle pratiche.
18. Non mi piacciono le cose lasciate in sospeso e preferisco adattare a un modello logico.
19. Accetto e rispetto le regole stabilite quando le considero un modo efficace per ottenere risultati.
20. Mi piace collegare le mie azioni a un principio generale.
21. Nelle discussioni, mi piace andare diritto al punto.
22. Tendo ad avere rapporti distanti, piuttosto formali con le persone al lavoro.
23. Raccolgo sempre la sfida di intraprendere qualcosa di nuovo e diverso.
24. Mi diverto con la gente spontanea, amante del divertimento.

25. Pongo molta attenzione ai dettagli prima di arrivare ad una conclusione.
26. Trovo difficile avere idee avventate, incoerenti.
27. Non credo di sprecare tempo "menando il can per l'aia".
28. Sto attento a non saltare alle conclusioni troppo velocemente.
29. Preferisco avere più fonti di informazione possibile – maggiori dati per poterci riflettere su meglio.
30. La gente frivola che non prende le cose abbastanza seriamente generalmente mi irrita.
31. Ascolto le opinioni degli altri prima di esprimere la mia.
32. Tendo a essere onesto su come mi sento.
33. Nelle discussioni, mi piace osservare le "manovre" degli altri partecipanti.
34. Preferisco reagire agli avvenimenti spontaneamente invece di pianificare le cose in anticipo.
35. Tendo a essere attratto da tecniche come l'analisi a rete, i diagrammi di flusso, i programmi ramificanti, la pianificazione di contingenza, ecc.
36. Mi preoccupo se devo sbrigarmi per finire un lavoro che presenta una scadenza improrogabile.
37. Tendo a giudicare le idee delle persone secondo i loro meriti pratici.
38. La gente tranquilla, pensosa mi fa sentire a disagio.
39. Sono spesso irritato dalla gente che vuole precipitarsi a capofitto sulle cose.
40. È più importante godersi il presente che pensare al passato o al futuro.
41. Penso che le decisioni basate su un'analisi accurata siano più valide di quelle basate sull'intuizione.
42. Tendo a essere perfezionista.
43. Nelle discussioni, generalmente contribuisco con molte idee che mi vengono sul momento.
44. Durante le riunioni propongo idee pratiche e realistiche.
45. Spesso le regole sono fatte per essere rotte.
46. Preferisco prendere le distanze da una situazione e considerarne tutte le prospettive/implicazioni.
47. Riesco spesso a notare incoerenze e debolezze in quello che dicono gli altri.
48. In media, parlo più che ascoltare.
49. Riesco spesso a trovare modi migliori e più pratici per portare a termine le cose.
50. Penso che le relazioni scritte debbano essere brevi e arrivare subito al punto.
51. Ritengo che il pensiero logico e razionale sia vincente.
52. Tendo a discutere di cose specifiche con le persone piuttosto che impegnarmi in "piccole discussioni".
53. Mi piacciono le persone con i piedi ben saldi a terra.
54. Durante le discussioni, mi spazientisco quando si introducono argomenti non pertinenti e fuorvianti.
55. Se devo scrivere una relazione, tendo a scrivere molte bozze prima di redigere la versione finale.
56. Mi piace mettere in pratica le cose per verificarne il funzionamento.
57. Preferisco arrivare a delle risposte secondo un approccio logico.
58. Mi piace essere quello che parla molto.
59. Durante le discussioni, mi accorgo spesso di essere realista, capace di mantenere la concentrazione degli altri sull'argomento ed evitare divagazioni.
60. Mi piace soppesare diverse alternative prima di decidermi.
61. Nelle discussioni con gli altri, mi accorgo spesso di essere il più imparziale e obiettivo.
62. Nelle discussioni, è più probabile che rimanga ai margini piuttosto che prendere l'iniziativa e gestire la maggior parte della discussione.
63. Mi piace collegare le azioni presenti a un quadro più ampio a lungo termine.
64. Quando le cose vanno male, sono felice di non curarmene e di mettere a tacere la mia esperienza.
65. Tendo a rifiutare le idee improvvise come inattuabili.
66. È meglio pensare prima di agire.

- 67.** In media, ascolto più che parlare.
- 68.** Tendo a essere inflessibile con quelle persone che non riescono ad avere un approccio logico.
- 69.** Nella maggior parte dei casi, credo che il fine giustifichi i mezzi.
- 70.** Non mi preoccupo di urtare la suscettibilità degli altri se il lavoro deve essere fatto.
- 71.** Credo che pianificare ed avere obiettivi specifici sia soffocante e limitante.
- 72.** Sono generalmente "il cuore e l'anima" della festa.
- 73.** Faccio qualsiasi cosa sia necessaria per portare a termine un impegno di lavoro.
- 74.** Mi stanco velocemente del lavoro metodico e dettagliato.
- 75.** Mi impegno a esplorare i presupposti, i principi e le teorie basilari su cui si fondano cose e avvenimenti.
- 76.** Cerco sempre di scoprire quello che gli altri pensano.
- 77.** Mi piace che le riunioni siano gestite metodicamente, cercando di non distaccarsi dall'ordine del giorno, ecc.
- 78.** Evito argomenti soggettivi, personali o ambigui.
- 79.** Mi piace lo stato drammatico e di eccitazione di una situazione di crisi.
- 80.** Le persone spesso mi giudicano insensibile nei confronti dei loro sentimenti.

### Questionario - interpretazione dei risultati

Hai ottenuto un punto per ogni risposta contrassegnata col segno (O) e zero punti per ogni risposta contrassegnata col segno (X).

Indica nella lista seguente le risposte che hai contrassegnato con il segno (O).

2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44
38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80

Totali

.....	.....	.....	.....
<b>Attivo</b>	<b>Riflessivo</b>	<b>Teorico</b>	<b>Pragmatico</b>



### 3. Preferenze per i diversi stili di apprendimento

Ogni individuo sviluppa preferenze per i diversi stili di apprendimento proprio come si costruiscono preferenze per qualsiasi altro stile: management, leadership, negoziazione, ecc.

Ci sono 4 stili predominanti che ciascun individuo può sviluppare. Il riconoscimento del modo di fare individuale in uno o più stili predominanti avviene tramite la compilazione di un questionario situazionale, come appena spiegato.

Gli stili sono:

1. L'attivo – cosa c'è di nuovo? Sono pronto per qualsiasi cosa.
2. Il riflessivo – Vorrei tempo per riflettere e per pensarci su
3. Il teorico – Come si può collegare a ...?
4. Il pragmatico – Come si può tradurre in pratica?

Questi quattro diversi stili sono legati alle quattro fasi dell'apprendimento esperienziale.

- una preferenza per lo stile attivo comporta la preferenza per la fase 1
- una preferenza per lo stile riflessivo comporta la preferenza per la fase 2
- una preferenza per lo stile teorico comporta la preferenza per la fase 3
- una preferenza per lo stile pragmatico comporta la preferenza per la fase 4

Gli individui dall'apprendimento integrale o a 360 gradi sono naturalmente i meglio attrezzati per poter gestire tutte e quattro le fasi. Tuttavia la maggioranza degli individui sviluppa uno stile di apprendimento che trae vantaggio solo da alcune delle fasi dell'apprendimento e ne ostacola altre. Queste preferenze di conseguenza influiscono sulle attività dalle quali possiamo meglio imparare.

#### 3.1 LO STILE ATTIVO

Gli attivi imparano meglio dalle esperienze quando:

- ci sono nuove situazioni, problemi o opportunità
- si appassionano in attività subitane come simulazioni, esercitazioni competitive e giochi di ruoli
- hanno una elevata visibilità
- sono "incastrati" in un incarico che pensano sia difficile.

#### 3.2 LO STILE RIFLESSIVO

I riflessivi imparano meglio dalle esperienze quando:

- sono incoraggiati a controllare, pensare e riflettere sulle attività
- è permesso pensare prima di agire, di riflettere prima di commentare
- hanno l'opportunità di rivedere quanto è successo, cosa hanno imparato
- possono prendere una decisione seguendo i loro tempi decisionali senza essere stressati da scadenze

#### 3.3 LO STILE TEORICO

I teorici imparano meglio dalle esperienze quando:

- hanno tempo per ricercare con metodo le relazioni tra idee, avvenimenti e situazioni
- sono in situazioni complesse, ma strutturate e con un obiettivo chiaro
- hanno la possibilità di fare domande e verificare la metodologia, i presupposti o la logica utilizzata
- sono intellettualmente provocati

#### 3.4 LO STILE PRAGMATICO

I pragmatici imparano meglio dalle esperienze quando:

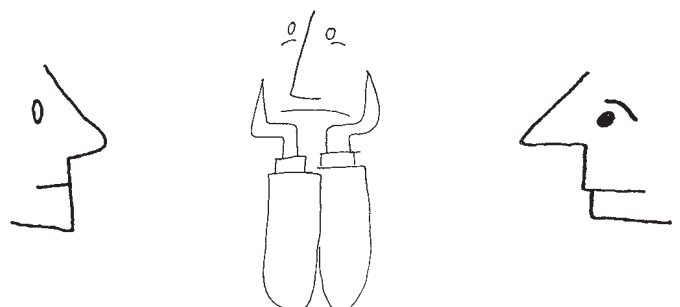
- c'è un legame ovvio tra l'esperienza e un problema o una opportunità presentatasi sul lavoro
- le tecniche presentate hanno vantaggi direttamente connessi al loro lavoro
- hanno l'opportunità di provare e testare le tecniche con l'aiuto di un esperto o di un consulente
- si concentrano su aspetti pratici

Questa descrizione degli stili è il risultato delle ricerche fatte.

L'obiettivo non è di identificarsi in uno stile ma di usare la descrizione come elemento guida per capire meglio la propria modalità di apprendimento. Può inoltre accadere che non si abbia uno stile di apprendimento dominante, ma vari stili preferiti in percentuali diverse.

Considera quindi tutte le combinazioni.

Questa analisi dovrebbe aiutarci nella identificazione delle opportunità in cui ci riesce meglio imparare, così da poter trarre vantaggio da queste esperienze.



## 4. Diventare capaci di imparare dall'esperienza a 360 gradi

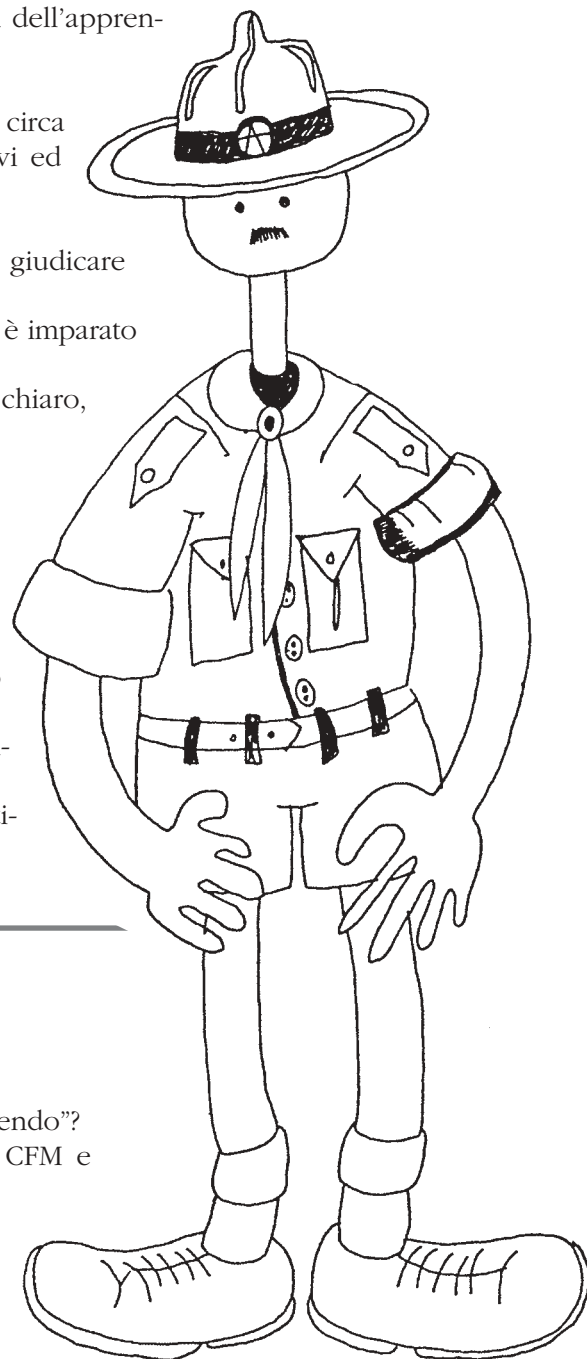
La conoscenza degli stili di apprendimento può essere usata per scegliere metodologie formative adeguate agli stili dei partecipanti o per promuovere un autosviluppo degli stili mancanti per arrivare ad essere in grado di apprendere a 360 gradi. Il vantaggio di avere più stili di apprendimento permette di poter meglio imparare dalle situazioni che la vita ci mette di fronte e nel caso dei formatori di poter mettere meglio a loro agio i partecipanti alle attività di formazione.

Una metodologia per un programma di autosviluppo delle quattro fasi dell'apprendimento esperienziale può essere riassunta in queste quattro fasi:

1. ripensare ad una esperienza o a un aspetto di una esperienza per circa 15 minuti cercando di identificare gli aspetti che sono stati significativi ed importanti
2. descrivere tutti gli aspetti dell'esperienza in modo dettagliato, senza giudicare
3. fare una lista delle conclusioni che in realtà sono la lista di ciò che si è imparato
4. decidere cosa si vuole imparare in futuro preparando un piano chiaro, preciso e realistico di cosa c'è da fare

In conclusione l'apprendimento esperienziale è una modalità per imparare ad imparare in quanto:

- aiuta a conoscere le fasi del processo di apprendimento e aiuta a capire quanto lo stile di apprendimento facilita o ostacola l'apprendimento
- aiuta a definire come sviluppare modalità di apprendimento poco sviluppate per diventare capaci di apprendere a 360 gradi
- permette di sperimentare il processo in un ambiente protetto aiutando a fare dell'apprendimento esperienziale un processo conscio
- aiuta ad identificare opportunità di apprendimento nel lavoro quotidiano e a pianificarne l'uso.



## 5. Qualche domanda in sospeso

È ora tempo di ripensare a B.-P.

Aveva lui in mente tutto questo quando pensò al famoso "imparare facendo"?

Quanto noi formatori Agesci usiamo "l'imparare facendo" nei nostri CFM e CFA?

Quanto impariamo a far scegliere le occasioni formative, ad analizzarle, a riflettere su di esse?

Riusciamo a far entrare tutto questo negli eventi formativi?

