

**Fòrema**

# **EXPERIENTIAL LEARNING**

**METODI, TECNICHE E STRUMENTI  
PER IL DEBRIEFING**

A cura di Monica Fedeli, Leonardo Frontani, Luigi Mengato

 **FÒREMA**  
SVILUPPA LA TUA IMPRESA

 **IL CUBO  
ROSSO**  
CENTRO FORMAZIONE ESPERIENZIALE

**FRANCOANGELI**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



## COMITATO SCIENTIFICO

**Enrico Cerni**, responsabile della Formazione tecnica in Learning & Development di Generali Italia;

**Andrea Di Lenna**, direttore di Performando, società che si occupa di formazione manageriale ed esperienziale, consulenza organizzativa e business coaching;

**Monica Fedeli**, docente di Metodologie della formazione, Sviluppo umano e Didattiche per la formazione continua presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata dell'Università di Padova;

**Giada Marafon**, esperta di metodologie formative esperienziali, formatrice in ambito comportamentale e mediatrice. Si occupa di Ricerca e Sviluppo all'interno di Fòrema;

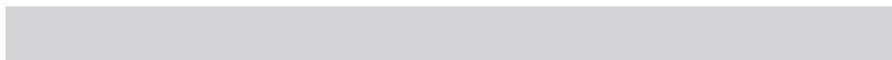
**Mauro Meda**, segretario generale di ASFOR (Associazione Italiana per la Formazione Manageriale), membro del board di EQUAL (European Quality Link);

**Marina Pezzoli**, consigliere delegato di NIUKO-Innovation & Knowledge srl, amministratrice di Fòrema srl e Risorse in Crescita srl;

**Michelangelo Vianello**, docente di Psicologia del lavoro e di Metodi per la valutazione delle risorse umane presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata dell'Università di Padova.

La collana, dedicata allo sviluppo delle persone nelle imprese e nelle organizzazioni attraverso la formazione esperienziale, ospita testi che testimoniano l'efficacia di tale approccio metodologico, manuali per formatori esperienziali che promuovano la condivisione di strumenti frutto di anni di sperimentazioni in diversi contesti, iniziative che sostengano idee innovative e creative, testi che supportino le aziende e gli HR nella scelta della formazione da promuovere nella propria azienda, con indicazioni chiare sulle opportunità, le criticità e le modalità di attuazione, gli investimenti e il ritorno in termini economici e umani.

I volumi qui pubblicati si rivolgono sia alle imprese sia alle persone che lavorano, ai formatori esperienziali e ai giovani che intendono entrare in questo mondo, offrendo a tutti strumenti di riflessione professionale sullo "stato dell'arte" della formazione esperienziale, grazie ai quali poter connettere il mondo della formazione e quello della realtà lavorativa e la teoria con la pratica professionale.



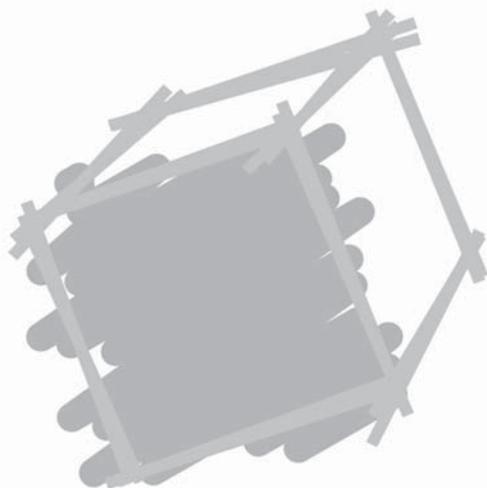
I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

**Fòrema**

# **EXPERIENTIAL LEARNING**

**METODI, TECNICHE E STRUMENTI  
PER IL DEBRIEFING**

A cura di Monica Fedeli, Leonardo Frontani, Luigi Mengato



**FRANCOANGELI**

*Grafica della copertina: Elena Pellegrini*

Copyright © 2014 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# Indice

<b>Prefazione. Un cantiere per la formazione esperienziale</b> di <i>Marina Pezzoli</i>	pag. 9
--	--------

## **Parte prima** **Promuovere la riflessione: teorie, metodi e strumenti**

<b>Introduzione</b> di <i>Monica Fedeli</i>	» 13
<b>La dimensione metodologica e riflessiva nei processi di apprendimento dall'esperienza</b> di <i>Monica Fedeli</i>	» 17
<b>Professional portfolio come strumento di (auto)formazione professionale dei formatori</b> di <i>Valentina Grion</i>	» 27
<b>Dalla riflessione sugli eventi di apprendimento all'esplicitazione delle competenze maturate</b> di <i>Anna Serbati</i>	» 43
<b>Strumenti di riflessione e trasferimento in contesto professionale</b> di <i>Valeria Friso</i>	» 61
<b>Dialogare con le immagini. L'uso delle immagini nella ricerca e nella formazione esperienziale</b> di <i>Daniela Frison</i>	» 73

## Parte seconda

### 23 schede per la conduzione di debriefing

#### Introduzione

di <i>Leonardo Frontani e Luigi Mengato</i>	pag. 89
3 P	» 91
Action plan	» 95
Check-in	» 98
Come quando fuori piove	» 100
Comfort-stretch-panic (la riflessione con i modelli basati sull'esperienza)	» 103
Debriefing diffuso	» 106
Diapositive	» 108
Eavp	» 110
Focus on/Focus off	» 113
Foto di famiglia. Una riflessione di gruppo sulle competenze focalizzata sulla soluzione	» 115
Kolb	» 118
Mad sad glad (arrabbiato, triste, contento)	» 121
Modello Appreciative Enquiry	» 123
Modello Disney. Una riflessione di gruppo/di team sulla creazione	» 129
Mondo dell'esperienza	» 132
Ping pong	» 135
Proiezione	» 140
Regole di lavoro	» 145
Silenzio nella riflessione	» 147
Sociogramma	» 152
Timeline	» 155

Triple nickels	pag. 158
Veicolo: team e metafore di ruoli	» 160
<b>Bibliografia</b>	» 165
<b>Gli autori</b>	» 171



## **Prefazione.**

### **Un cantiere per la formazione esperienziale**

Un cantiere per la formazione esperienziale. Forse è questa la migliore definizione per Il Cubo Rosso, il progetto lanciato da Fòrema a fine 2011. Un progetto nato dalla consapevolezza di dover trovare strade nuove per far crescere le persone e le imprese attraverso la formazione e dalla scelta del metodo esperienziale come modello per la trasmissione della conoscenza.

Nel tempo, nel cantiere del Cubo Rosso sono cresciuti percorsi formativi, si sono incrociate storie, sono nate esperienze innovative. Ed è sorta una casa: il centro di formazione esperienziale Il Cubo Rosso, aperto nel marzo 2012 nella zona industriale “storica” di Padova. Qui, in uno dei cuori propulsori di quello che tutti conosciamo come il miracolo del Nordest, ogni giorno il cantiere continua a macinare progetti, idee, spunti di riflessione perché quel miracolo possa ripetersi, perché il nostro tessuto imprenditoriale sappia rinnovare competenze e capacità, perché la formazione possa rivelarsi la chiave capace di aprire le porte a un nuovo scatto in avanti del sistema delle piccole e medie imprese italiane. Dalle sale del Cubo sono già passate centinaia di imprese, a dimostrazione di quanto una proposta innovativa sappia trovare l’ascolto entusiasta anche quando la congiuntura economica non è delle migliori.

Il Cubo Rosso è formazione, è dialogo con le imprese per mettere a punto proposte su misura delle loro esigenze, è un ampio ventaglio di proposte, ma è soprattutto ricerca. Fin dall’inizio, infatti, il progetto ha puntato su una rigorosa attività di ricerca, coinvolgendo rappresentanti del mondo accademico, formatori professionisti, esponenti del mondo dell’impresa in un percorso capace di mettere ordine in un mondo liquido e in costante divenire come quello dell’experiential training.

Tra i frutti di questo percorso di ricerca e dalla collaborazione con FrancoAngeli nasce la collana Il Cubo Rosso, che con il volume che state sfogliando si impreciosisce di un nuovo titolo, che va ad aggiungersi ai due già pubblicati: *Formazione esperienziale: istruzioni per l’uso* e *Small Techniques, giochi d’aula e attività per l’apprendimento esperienziale*.

*Formazione esperienziale: istruzioni per l'uso* è il primo manuale italiano dedicato all'experiential learning. Muovendo da un veloce excursus sulla storia del metodo esperienziale, il libro indica le più efficaci modalità di analisi dei bisogni formativi, di progettazione dei percorsi, di conduzione delle attività. Il volume *Small Techniques, giochi d'aula e attività per l'apprendimento esperienziale* è invece focalizzato sulle small techniques, cioè quelle "tecniche brevi" che possono prendere spunto da ambiti diversi (lo sport, la psicologia, il teatro ecc.) e che costituiscono un potente strumento a disposizione della formazione esperienziale per facilitare il processo di cambiamento, inteso come apprendimento e sviluppo delle competenze trasversali.

Con quest'ultimo libro il focus si concentra sul ruolo della riflessione nell'apprendimento esperienziale. Alla costruzione del libro – in ossequio allo spirito di eterogeneità del Cubo Rosso – hanno contribuito rappresentanti del mondo accademico e di quello professionale, che hanno saputo raggiungere una sintesi efficace di due contesti che sono chiamati a un confronto sempre più fitto.

Nel ringraziare tutti coloro che hanno reso possibile l'uscita di questo libro, vi auguro buona lettura!

*Marina Pezzoli*

## **Parte prima**

### **Promuovere la riflessione: teorie, metodi e strumenti**



# Introduzione

Questo volume affronta il tema dell'apprendimento e della riflessione nella formazione esperienziale e rappresenta un aggiornamento in termini di ricerca scientifica e di pratiche nella gestione dei processi di riflessione e di generazione di saperi, con l'intenzione di mettere insieme un gruppo di autori eterogenei, provenienti principalmente da due diversi contesti: quello accademico e quello professionale che si confrontano in questa avventura con il desiderio di realizzare un prodotto che possa contribuire a fornire stimoli di riflessione in termini di ricerca scientifica e in termini di pratiche operative per i professionisti della formazione.

La prima parte del volume approfondisce il tema dell'apprendimento e della riflessione con applicazioni operative che riguardano i processi di sviluppo delle persone e delle organizzazioni con l'intenzione di far nascere e crescere nelle lettrici e nei lettori la consapevolezza dell'importanza di imparare a imparare, di apprendere dalle esperienze significative, grazie a un processo di riflessione solido e strutturato.

La seconda parte fornisce, in modo operativo, degli strumenti testati sul campo da professionisti esperti che intenzionalmente e con profondità si interrogano giornalmente sull'utilità e le finalità degli strumenti e delle tecniche che utilizzano per poter far sempre meglio il proprio lavoro e con un atteggiamento di curiosità nei confronti delle situazioni e dei contesti, oltre che chiaramente delle persone che incontrano giornalmente per le quali sono chiamati a investire in termini etici e professionali per la loro crescita e per il loro sviluppo.

I diversi contributi pongono una lente di ingrandimento su alcuni nuclei tematici: il portfolio per i formatori, il learning journal per i professionisti in formazione e per gli stessi facilitatori, alcuni strumenti di riflessione e trasferimento in contesto professionale e l'uso delle immagini nella formazione esperienziale, con il duplice obiettivo di generare riflessione e di ritornare in alcuni momenti a ripensare la propria professione attraverso quanto investito ed emer-

so incoraggiando coloro che partecipano a considerare questo aspetto significativo per il proprio apprendimento, dedicando tempo e risorse alla gestione di strumenti, già sperimentati e implementati in contesti professionali. Le domande che ci siamo posti per giungere al risultato sono state: “Quanto è importante e come può essere gestita la riflessione nella formazione esperienziale? In che modo possiamo creare le condizioni per gestire bene un debriefing dinamico che lasci il segno nei partecipanti e che li coinvolga professionalmente e personalmente?”. E ancora: “Qual è il ruolo del facilitatore in tutto questo? Come potrebbe pianificare, agevolare e promuovere il processo di riflessione e di presa di consapevolezza dell’apprendimento, allestendo contesti ricchi di significato? Come può un responsabile delle risorse umane promuovere una formazione esperienziale riflessiva e quale valore aggiunto potrebbe avere in termini di ricaduta sull’organizzazione e sulle persone?”.

A queste e ad altre questioni intendiamo rispondere mettendo insieme le nostre competenze e condividendo le nostre risorse in modo tale che professionisti con gli occhi aperti verso la realtà che li circonda, i piedi per terra e lo sguardo verso un futuro possibile trovino nel dialogo intelligente una risorsa per crescere e mettersi alla prova nella convinzione che insieme si può fare meglio!

Ci siamo messi al lavoro con un fare artigiano, cercando di incastrare, quasi come dei mosaicisti con le tessere, le nostre diverse competenze, incontrandoci e discutendo insieme sulle opportunità e sulle criticità, scendendo dai nostri personali pulpiti e creando una comunità che si interroga e curiosamente vuole comprendere l’altro e ciò che propone, valorizzando le unicità e le differenze con forte intenzionalità e motivazione a fare insieme. Viene da sé il richiamo all’uomo artigiano di Sennett (2012, p. 9):

Mentre scrivevo *L’uomo artigiano*, rimasi colpito dalla presenza ricorrente di una particolare dote sociale preziosa nello svolgimento di attività pratiche: la capacità di collaborare. La collaborazione rende più agevole il portare a compimento le cose e la condivisione può sopperire a eventuali carenze individuali.

Queste considerazioni e passaggi sono espressione di una società diversa, di una ricerca di approdi nel bisogno di “comunità” senza confini, aperta all’estraneo, come luogo di consapevolezza, di riflessione, di conoscenza e di saperi diversi, ma in dialogo. Anche qui nella constatazione e nella necessità di un ritorno a una *Gemeinschaft*, globalmente più umana, garante di un reciproco riconoscimento, rassicurante davanti alla paura diffusa e ai pericoli incombenti, in un mondo senza più confini e senso del limite (Di Nubila, 2013).

Nella convinzione che questa cultura persegue l’obiettivo di accompagnare l’umanizzazione dell’impresa dell’imparare a pensare, a sentire, a

convivere, a decidere e a volersi sempre meglio. Sicuramente la cultura educativa nella quale tutti crediamo è quella capace di costruire metodologie organizzative grazie alle quali rendere possibile la sperimentazione di quella libertà psicologica che è fondativa della responsabilità che rende una persona potente all'interno dell'organizzazione e capace di governare i propri e altrui processi di apprendimento (Rossi, 2011).

In termini organizzativi potremmo dire che abbiamo dato prova di un'organizzazione snella di persone motivate e responsabili; ci piacerebbe sapere se questa nostra dimensione organizzativa traspare anche dai contributi e dai contenuti trattati. Per questo saremo lieti in ogni momento di condividere con le lettrici e i lettori percezioni e considerazioni, per crescere ulteriormente.

Come *ouverture* al volume vogliamo qui brevemente ripercorrere i diversi contributi rintracciando il *fil rouge* che ci permetterà di dare maggiore coerenza alle nostre intenzioni e a ciò che vorremmo comunicare al nostro pubblico.

Il volume si apre con il mio primo contributo, che intende inquadrare la dimensione metodologica nei processi di apprendimento dall'esperienza, con particolare attenzione ai fattori di metodo e organizzativi che possono influire positivamente e negativamente sull'allestimento di tali contesti di apprendimento, per consolidare e sostenere l'importanza della formazione esperienziale e la sua credibilità tra i professionisti e per coloro che intendono proporla nelle proprie organizzazioni.

Valentina Grion ci presenta il Professional portfolio come strumento di (auto) formazione professionale dei formatori, nella convinzione che la riflessione sul proprio apprendimento apre a diverse possibilità tra cui il consolidamento dello stesso, la promozione di autovalutazione, sempre poco proposta nei percorsi formativi, e lo stimolo e suggerimento a investire su se stessi in termini di auto apprendimento e self directed learning. Queste prospettive, come afferma la stessa autrice, suggeriscono l'idea che gli individui siano "scultori" dei propri percorsi professionali – piuttosto che "sculture" degli stessi (Bell e Staw, 1989) – che si realizzano come carriere ormai poco radicate a un solo setting professionale, flessibili e mutevoli.

Anna Serbati presenta un contributo sull'utilizzo della metodologia degli eventi da proporre ai partecipanti con percorsi di formazione esperienziale che perseguano la finalità di fissare meglio alcuni eventi di apprendimento significativi, sollecitando la generazione di riflessione attraverso la scrittura riflessiva al fine di acquisire maggiore consapevolezza delle competenze sviluppate e del possibile trasferimento in contesti professionali. Questo particolare aspetto è significativamente coerente con le pratiche esperienziali che spesso, se non propriamente governate, trascurano il valore che l'esperienza può generare nei contesti professionali. Si tratta del

“Diario degli eventi” già sperimentato dall’autrice in diversi contesti accademici e professionali.

Valeria Friso persegue con il suo contributo un duplice obiettivo. Da una parte, si propone di presentare alcuni strumenti utili alla riflessione in senso ampio che possono divenire strategici per lo stesso formatore, dall’altra parte intende presentare alcune strategie utili al trasferimento nell’apprendimento esperienziale in contesti professionali.

In particolare per la prima parte l’autrice presenta i tratti salienti dell’approccio “autobiografia ragionata” così come è stato concepito da Desroche e sviluppato da Draperi in quanto strumento utile al formatore in una pratica riflessiva che lo porti a concentrare la propria attività a partire anche dalle peculiarità della propria esperienza.

La seconda parte invece, dopo un’iniziale presentazione di temi chiave in merito al trasferimento nell’apprendimento in ambito professionale, propone strumenti e strategie utili ai formatori.

Daniela Frison, nel suo saggio “Dialogare con le immagini. L’uso delle immagini nella ricerca e nella formazione”, presenta due tecniche mediate da immagini: il *Photolangage*, strategia di animazione dei gruppi e l’*Intervista epistemico-operativa mediata da rappresentazioni metaforiche e/o simboliche*, tecnica che contribuisce a rendere un’intervista un’attività esperienziale. Gli strumenti presentati sono principalmente due: il *Photolangage* di Babin, Baptiste e Bélisle (1978), che rappresenta una tecnica che utilizza le fotografie per la formazione in gruppo e l’*Intervista epistemico-operativa* messa a punto da Fabbri e Munari nell’ambito dell’*Epistemologia operativa* (Fabbri, 1994; Fabbri e Munari, 2005), mediata da rappresentazioni metaforiche e/o simboliche. Entrambi hanno la finalità di sollecitare i professionisti a un uso consapevole delle immagini quali preziosi strumenti per l’apprendimento e la formazione.

Infine sono presenti schede per la riflessione che inquadrano in modo operativo alcune tecniche che i formatori esperienziali propongono in contesti formativi e con diversi gruppi, per poter condividere pratiche e suggerire opportunità con indicazioni tecniche precise e puntuali al fine di promuovere e dare stimoli nuovi alla pratica riflessiva.

In conclusione potremmo affermare che il volume affronta in modo ampio il tema della riflessione nel contesto professionale, con l’obiettivo e la speranza di rinforzare le nostre pratiche didattiche e professionali per allestire contesti di apprendimento efficaci per le persone e per il loro sviluppo.

Monica Fedeli

# La dimensione metodologica e riflessiva nei processi di apprendimento dall'esperienza

di *Monica Fedeli*

## Introduzione

Con la celebre affermazione di Confucio “Esistono tre modi per imparare la saggezza: il primo con la riflessione, il metodo più nobile; il secondo con l'imitazione, il metodo più facile; e il terzo con l'esperienza, il metodo più amaro”, introduciamo le lettrici e i lettori in un percorso che speriamo possa essere ricco e stimolante per gli spunti di riflessione teorica, ma soprattutto per la descrizione di pratiche e di studio di casi che saranno utili ai formatori, ai manager della formazione e anche a coloro che vorranno intraprendere questa magnifica professione.

Dopo aver trattato in un precedente volume (Di Nubila e Fedeli, 2010) il valore dell'esperienza come fattore di formazione e di sviluppo per le persone e il loro apprendimento, rivolgiamo qui la nostra attenzione ai contesti operativi in cui si è sviluppata la formazione esperienziale, tenendo conto che negli ultimi vent'anni ha vissuto un'evoluzione significativa con una vera e propria esplosione di mercato. Alcune delle ragioni che potrebbero spiegare tale sviluppo sono:

- la crescita esponenziale delle tecnologie che negli ultimi anni hanno incentivato anche la creazione di strumenti per la formazione basati sul gioco, sulla competizione e sul lavoro di gruppo;
- il fatto che la persona ricerca continuamente situazioni ricche di azione, stimolanti e competitive che possano attirare la propria attenzione e stimolare il proprio apprendimento;
- il passaggio del campo della formazione esperienziale sta passando da una fase in cui si andava alla ricerca della credibilità a una fase in cui si va alla ricerca della creatività e verso la scelta consapevole di offerte formative stimolanti e creative e nello stesso tempo efficaci.

La formazione esperienziale non rappresenta più un momento di evasione, ma crediamo ormai che alcune proposte ben strutturate e progettate possano generare cambiamento nelle persone e nelle organizzazioni. Lo scopo del presente contributo è quello di aprire il volume sottolineando alcune questioni fondamentali che riguardano i paradigmi di teaching e learning nell'ambito della formazione e dello sviluppo delle persone nei contesti organizzativi, ponendo particolare accento sulla dimensione personale e riflessiva come condizioni indispensabili per apprendere.

## **La questione del debriefing**

Il debriefing trova le sue origini nell'ambito militare americano e indica l'attività di ricognizione delle informazioni e delle azioni realizzate dai militari per mettere a punto nuove strategie belliche. L'uso del debriefing in campo educativo indica piuttosto il processo di analisi post esperienza con la finalità di sviluppare apprendimento. Si tratta di riflettere insieme e individualmente sull'esperienza vissuta con la guida di un facilitatore esperto per acquisire maggiore consapevolezza di quanto si è realmente appreso.

Possedere le competenze per gestire il debriefing, significa essere in grado di lavorare con le persone, facilitando il loro apprendimento. Questo chiaramente porta con sé molte implicazioni che non tratteremo in questa sede perché di tipo emotivo, che a diversi livelli vanno gestite dal facilitatore e affrontate con la consapevolezza della loro complessità. Concordiamo con quanto alcuni autori sostengono (Lebermann, McDonald e Doyle, 2006; Greenaway *et al.*, 2002) che il termine debriefing non rende completamente ed efficacemente merito ai processi di formazione che stanno dietro a una riflessione profonda in azione che genera apprendimento. Si tratta di una rivisitazione dell'esperienza vissuta con chiavi di lettura che emergono durante le attività proposte, aggiungendo direzioni di senso, interpretazioni nuove e punti di vista diversi rispetto a quanto è stato già vissuto.

Piace qui all'autrice, ricordare alcune delle condizioni base dell'apprendimento degli adulti seppur sommariamente, per guidare ogni formatore nella riflessione sulla pratica che conduce a un apprendimento significativo, ma ad alcune condizioni.

*Il bisogno di comprendere sempre ciò che si sta facendo* per apprendere; in questo caso è importante che il formatore sia consapevole delle proprie azioni e che le sue argomentazioni siano molto chiare proprio per riconoscere insieme ai partecipanti le motivazioni e i bisogni che li hanno condotti a vivere l'esperienza formativa e la riflessione su di essa. A questo

proposito è bene che ci sia un *piano chiaro, per il debriefing* e che il formatore sia ben preparato a condurre un processo di riflessione sull'azione. Il primo elemento di processo è quindi *la preparazione*, che dovrebbe anche prevedere una presentazione e una condivisione della proposta con i partecipanti, il secondo elemento altrettanto importante è quello di *mantenere e promuovere un clima favorevole* che conduca a un apprendimento effettivo, che favorisca condizioni fisiche e psichiche adeguate per i partecipanti e per il facilitatore.

Per far questo, sarebbe opportuno accertarsi prima dell'appropriatezza di tutti gli spazi, al fine di viverli confortevolmente durante l'attività proposta. In questa fase, chiaramente, è opportuno condividere con i partecipanti le finalità e gli obiettivi della pianificazione, apportando eventuali modifiche qualora fosse necessario, con la finalità di condividere il percorso, responsabilità e successi, ma anche eventuali insuccessi. Dopo questa prima e fondamentale fase passiamo all'attività vera e propria che prevede sempre una *pianificazione prima e una realizzazione in gruppo*, raramente individuale, riproponendo un'esperienza di tipo partecipativo. Per questa attività possiamo far riferimento alle schede che opportunamente i formatori hanno elaborato e messo a punto dopo un periodo di lunga sperimentazione, riflessione e rielaborazione sul campo.

E infine la terza macro fase prevede una *riflessione sul processo* vissuto, ma anche una prefigurazione di scenari futuri di *applicazione di quanto appreso*.

La riflessione metodologica poi, stimola la ricerca di metodi e tecniche che possano rispondere ai bisogni delle persone.

In questa trattazione si propone un percorso che possa condurre a risultati stimolanti in termini di crescita e di sviluppo umano.

Piace qui richiamare l'ormai noto ciclo di Kolb (1984) per considerare che i passaggi metodologici debbano almeno prevedere un learning cycle completo anche nella fase di debriefing con finalità ben definite in termini di apprendimento e di trasferimento dello stesso, lasciando spazio alla creatività e programmando le attività con precisione e sempre con la consapevolezza dell'attività che si sta proponendo e vivendo.

I metodi formativi ci vengono in supporto indicando il percorso da seguire con la finalità di generare riflessione e apprendimento nelle persone.

Ogni metodo presenta delle fasi costitutive, che in questo caso specifico, prediligono l'attività, il movimento, la competizione, la condivisione, la discussione, l'elaborazione scritta, il lavoro di gruppo, il role playing, la drammatizzazione, la performance sportiva e molto altro.

Potremmo qui pensare di richiamare l'attenzione sui differenti approcci