



Scautismo Multiuso

Guida pratica alla valorizzazione delle competenze scout nel Curriculum Vitae



Sommario

Presentazioni	5
Introduzione	11
Obiettivi e possibilità di utilizzo	12
Note al manuale	13
Ringraziamenti	14
1. Le Competenze	16
2. Guida all'uso	18
I profili descritti	18
I profili e le competenze	19
Il modello Europass.....	20
! I 6 step.....	21
3. Elenco delle Competenze	23
Competenze sociali.....	23
Competenze organizzative e gestionali.....	25
Competenze informatiche	28
Competenze tecniche	28
Competenze artistiche.....	29
Altre competenze	29
4. Elenco delle Competenze per profilo	30
Senior (senza incarichi/ruoli).....	30
Coordinatore Senior	32
Vice Capo Unità.....	35
Capo Unità.....	37
Capo Gruppo	41
Comitato di Sezione/Collegio dei Revisori dei Conti di Sezione ...	44
Commissario di Sezione.....	45

Presidente di Sezione	48
Incaricato Regionale	50
Commissario Regionale	52
Membro di Commissione Consultiva (CoCon)	54
Commissario/Responsabile Nazionale/Internazionale	57
Consiglio Nazionale/Collegio dei Revisori dei Conti/Giurì d'Onore/ Gruppo di lavoro nazionale	60
Presidente Nazionale/Capo Scout	63
Membro di Équipe di formazione	66
Brevetto ALT/LT.....	69
5. Guida pratica	72
Esempio 1. CV educatore/project manager - VCR	73
Esempio 2. CV gestionale/manager - CG.....	78
Esempio 3. CV perito chimico - CC.....	83
Esempio 4. CV programmatore informatico - CB.....	88
Per saperne di più	92
Europass	92
ISFOL	93
Bibliografia.....	94

Presentazioni

Valorizzare l'Adulto Scout: valorizzare il CNGEI

a cura di Roberto Marcialis



Roberto Marcialis, Presidente nazionale 2013-2018

Il CNGEI è un movimento educativo scout che ha come finalità quella di contribuire alla costruzione di un “mondo migliore” attraverso l’educazione dei giovani. Per costruire un “mondo migliore” l’Associazione è chiamata a confrontarsi con quello che avviene al di fuori delle nostre realtà locali per non rischiare di creare un “mondo parallelo perfetto” senza contatti con ciò che ci circonda.

Il CNGEI vuole essere una Associazione riconosciuta come un’agenzia educativa non formale sul territorio nazionale, in quanto attiva nell’educazione dei giovani di oggi, per formare cittadini attivi e responsabili del domani.

Una delle maggiori difficoltà che incontriamo come Associazione, sia a livello nazionale sia a livello locale, è proprio quella di dialogare con l’esterno, di comunicare chi siamo, cosa offriamo e come operiamo nell’interesse della crescita del sistema Paese.

“Scoutismo multiuso”, come primo tentativo in tale direzione, cerca proprio di rispondere a queste esigenze:

a livello individuale, permettere ad ogni adulto CNGEI di prendere maggior consapevolezza di ciò che sappiamo fare, offrendo un chiaro e semplice dizionario per rapportarci con ciò con cui entriamo in relazione, e illustrando il nostro valore, quel quid che ci rende speciali;

a livello sia di Sezione sia nazionale fornire uno strumento per illustrare ad Enti terzi (Terzo Settore, Istituzioni, ...) la nostra azione educativa nella sua unicità e nel suo ruolo fondamentale per l’Italia contemporanea, per spiegare con parole semplici e comprensibili come partecipiamo a costruire un “mondo migliore”.

L’essere scout fornisce una “marcia in più” nel quotidiano per svolgere un

ruolo attivo nella società in cui viviamo: questo manuale vi aiuterà in particolare a scoprire come valorizzare le competenze acquisite in questa fantastica avventura che è lo scoutismo.

Un ringraziamento infine al Settore Internazionale che ha permesso, con professionalità e tenacia, la pubblicazione di questo manuale.

*Roberto Marcialis
Presidente Nazionale CNGEI
triennio 2013-2015
triennio 2015-2018*

Volontari dello Scouting

a cura di Paolo Fiora

Da sempre ci chiediamo come riuscire a valorizzare, in altri ambiti, la nostra esperienza da volontari nello Scouting. Perché? Perché impegnarsi nel volontariato, in particolare modo nello Scouting che fa dell'imparare facendo uno dei pilastri fondamentali del metodo scout basato sull'educazione non formale, è sicuramente un'esperienza che genera competenze.

Cosa intendiamo per competenza? Potremmo trovare diverse definizioni, una delle tante potrebbe essere la seguente: "quella generica qualità, non meglio specificata, posseduta da una persona che si dimostra competente". Di conseguenza, dovremmo definire competente quella persona capace di svolgere un determinato compito o professione. Vediamo così che si arriva ad evidenziare quello che una persona sa fare, indipendentemente da come lo abbia imparato, valorizzando l'apprendimento non formale in contrapposizione ad esempio ad una qualifica ottenuta attraverso un corso di studi.

Competenze acquisite fin in età adolescenziale, che – fatte proprie durante gli anni – rendono le persone più capaci di progettualità, di consapevolezza, di riflessività e talvolta anche di autorealizzazione. Persone dinamiche e flessibili, capaci anche di gestire, in maniera naturale, situazioni impreviste.

Considerato che tra le intenzioni dello Scouting vi sia anche quella di favorire il pieno sviluppo della persona nella costruzione di se stessa, di instaurare corrette e significative relazioni con gli altri e di aderire ad una positiva interazione con la realtà naturale e sociale, diviene importante riconoscere e definire le competenze che si possono acquisire attraverso l'esperienza scout per misurarne, di conseguenza, l'impatto che questa esperienza ha direttamente sui singoli individui e sulla società da loro vissuta.

Il documento che avete per le mani non sarà sicuramente esaustivo per tra-
Scouting Multiuso



*Paolo FIORA e l'amico Ahmad ALHENDAWI
(Delegato alla Gioventù dal Segretario
Generale delle Nazioni Unite)*

durre tutte le vostre esperienze dallo “scoutese” o per inquadrare perfettamente le competenze acquisite in tutti gli anni di attività scout, ma sicuramente vuole essere un primo strumento che vi possa suggerire qualche accorgimento, qualche consiglio e sicuramente un aiuto a tutti coloro che desiderano parlare e scrivere della propria esperienza scout al fine di valorizzarla alla pari di tutte le esperienze più conosciute dai diversi interlocutori che si possono incontrare nelle diverse situazioni professionali o meno.

Non abbiate paura di parlare di voi e delle vostre esperienze con il fazzolettone al collo, ci sono molte più persone che vi comprenderanno di quelle che voi pensate.

*Paolo FIORA
Capo Scout CNGEI
triennio 2013-2015*

Competenze come consapevolezza

a cura di Daniele Martelli

Care e cari,

ho letto con grande interesse i contenuti di questo documento, progettato e realizzato dal Settore Internazionale acquisendo i contributi dei saperi esperti associativi. Il risultato esprime perfettamente il desiderio di un "sussidiario di pronto impiego" per l'arricchimento dei curriculum con competenze maturate nello scoutismo, espresse con un linguaggio non autoreferenziale. Le note introduttive dei curatori sono molto efficaci e complete, tanto da prevedere un facile e diffuso impiego di quanto di seguito viene offerto come utile servizio ai soci dell'Associazione.

Rafforza questo convincimento la constatazione che oggi è largamente diffusa in Associazione

la consapevolezza delle competenze acquisibili con l'offerta formativa e il servizio associativo nei diversi ruoli, considerando che nello scorso triennio la Formazione al ruolo ha subito una profonda e radicale modifica: dalla formazione per obiettivi alla formazione per competenze.

È comunque fuori discussione l'opportunità che lo scoutismo offre agli adulti per acquisire competenze di grande utilità per la vita di noi tutti: non ho dubbi! Credo che due esempi personali possano essere più convincenti di qualsiasi altra considerazione.

Alcuni anni fa, fui convocato dal Direttore Generale dell'Ente presso il quale prestavo Servizio, per la prevista verifica annuale del lavoro svolto e degli obiettivi conseguiti. Temevo molto questo incontro perché i compiti che mi erano stati assegnati non rientravano nella prassi corrente, nell'ordinaria amministrazione come si dice. Mi occupavo di programma innovativi complessi, una materia con contenuti nuovi, procedure e assetti organizzativi a dir poco traballanti, normative di riferimento obsolete e soldi da gestire tanti. Insomma temevo di essere penalizzato o di non sapermi valorizzare, a causa di criteri di valutazione inadeguati ai programmi che mi



Daniele Martelli, Capo Scout 2015-2018

erano statti affidati. Comunque avevo fatto del mio meglio, i risultati c'erano e non restava che ricevere serenamente la valutazione.

Con mia grande sorpresa, dopo un preambolo di maniera il DG mi disse: Lei è stato negli scout? Solo uno scout poteva raggiungere questi risultati coniugando con coerenza rigore e creatività. Questa valutazione mi ha accreditato come dirigente per i dieci anni successivi.

Più di recente, comunque qualche anno fa, mio figlio in procinto di laurearsi mi chiese un parere sulla opportunità di iscriversi ad un master o ad una specializzazione. Considerando che stavo parlando ad uno scout, non ho avuto dubbi gli ho suggerito di fare il capo gruppo: è andata così per i tre anni successivi e abbiamo avuto riscontro di aver fatto la cosa giusta!

In conclusione ringrazio tutti coloro che a diverso titolo hanno contribuito al risultato documentato in questo volumetto in modo chiaro e certamente utile.

Buona caccia

*Daniele Martelli
Capo Scout CNGEI
triennio 2015-2018*

Introduzione

(ovvero perché un manuale sulle competenze)

Lungo tutto il nostro percorso scout, prima come soci giovani e poi eventualmente come soci adulti, ognuno di noi apprende. Apprende, ad esempio, come montare una tenda senza che al primo scroscio vi entri l'acqua dentro; apprende come giocare con altri bambini; apprende come fare stare tutto lo stretto necessario per la vita di circa 10 giorni in uno zaino (spesso troppo pesante). Alcuni saperi sono specificatamente tecnici, mentre altri più sociali e di ampio respiro.

Poichè attraverso la Promessa, ci impegniamo a vivere coerentemente il nostro essere scout anche senza il foulard al collo, è naturale pensare che **quanto appreso nel mondo scout ci accompagni anche nella vita quotidiana**, e non resti confinato all'interno delle mura della sede.

Infatti, il cammino che percorriamo come adulti volontari nel C.N.G.E.I. ci permette, o ci dovrebbe permettere, di rafforzare e di proporre noi stessi al meglio delle nostre possibilità in quanto persone, cittadini e lavoratori.

Se è vero che quello imparato nell'ambito scout è prezioso e spendibile anche al di fuori dei confini prettamente scoutistici, che si tratti del nostro percorso di studi, della professione che svolgiamo o della ricerca di un lavoro, è altrettanto vero che il mondo "fuori" dallo Scouting, quello del lavoro e dell'Istruzione, parla un'altra lingua, fatta di terminologie, significati e cornici



di riferimento precise che non sempre riesce a dialogare con le nostre sigle e i nostri termini.

Cogliendo la necessità e l'importanza di integrare questi due linguaggi (e le esperienze che vi sono dietro), il Settore Internazionale C.N.G.E.I., prendendo spunto dai lavori di altre Associazioni scout europee, ha deciso di produrre un manuale che traducesse le competenze sviluppate all'interno dello Scouting in linguaggio del mondo del lavoro (o, più in generale, civile), e che mettesse in relazione tali competenze con il Curriculum Vitae personale di ognuno di noi.

Obiettivi e possibilità di utilizzo

Questo lavoro, nella sua complessità, presenta differenti obiettivi e possibilità di utilizzo.

Innanzitutto, il **livello individuale**. L'obiettivo primario di questo manuale è infatti quello di permettere al socio adulto C.N.G.E.I. di individuare e riconoscere quanto ha appreso attraverso gli incarichi e i ruoli ricoperti, ovvero quali competenze ha sviluppato lungo il proprio cammino (breve o lungo che sia). Questo lavoro di "traduzione" potrebbe permettere a ciascun socio di inserire le competenze individuate in maniera corretta e con linguaggio appropriato nel proprio Curriculum Vitae, in modo da **valorizzare la propria esperienza da volontario** anche in altri ambiti.



Come secondo obiettivo, il lavoro si prefigge di fornire uno strumento utile e snello al **livello locale** per poter migliorare il **reclutamento e ritenzione** di adulti. Sappiamo tutti infatti che uno dei problemi che le Sezioni e i Gruppi si trovano maggiormente ad affrontare è proprio quello della carenza di adulti, anche perché l'impegno che la nostra Associazione richiede è molto oneroso in termini di responsabilità, versatilità e tempo. Un manuale simile crediamo possa essere utilizzato, ad esempio, per illustrare ai non iscritti o ex Rover quali potenzialità potrebbero sviluppare se decidessero di intraprendere il cammino scout da adulti; oppure per stimolare gli adulti già iscritti a rimanere in Associazione, impa-

rando cose nuove utili in primis a loro stessi (re-inventandosi e re-investendosi in altro ruolo ad esempio).

Inoltre, sempre a livello locale, pensiamo che questo documento possa essere un prezioso aiuto per le Sezioni e i Gruppi per illustrare il nostro mondo - spesso troppo criptico - all'esterno ed interfacciarsi con le amministrazioni ed istituzioni locali.

Infine l'ultimo obiettivo si riferisce al **livello nazionale**. Un documento simile crediamo permetta all'Associazione di valorizzare le capacità e le abilità che il singolo adulto mette a disposizione, sia dell'Associazione in quanto tale, che dei ragazzi (principali beneficiari della nostra azione). Sebbene non si possa ancora parlare di riconoscimento, l'esplicitazione e traduzione delle competenze che si acquisiscono durante l'attività associativa dà valore all'operato del C.N.G.E.I. stesso in termini di **qualità della nostra azione**: agli occhi di ogni adulto scout o aspirante tale, agli occhi dei nostri ragazzi e relative famiglie, agli occhi di potenziali sostenitori o istituzioni/associazioni interessate a collaborare con noi.

Note al manuale

Prima di approfondire l'argomento, crediamo siano utili alcune note che possono facilitare l'utilizzo e la lettura del manuale che avete tra le mani.

- Questa prima versione del manuale Scouting multiuso si rivolge principalmente agli adulti C.N.G.E.I. attualmente iscritti in Associazione. Tuttavia, nulla vieta di proporre e diffondere il manuale anche a chi iscritto non lo fosse più: le competenze acquisite nel percorso da adulto nel C.N.G.E.I. sono sicuramente ancora valide e spendibili indipendentemente dall'essere soci o meno.
- Una volta terminata la revisione e sperimentazione del P.E.G. in ottica di competenze, ci auguriamo che questo manuale venga aggiornato integrando tali competenze. Sebbene non tutti continueranno con lo Scouting, sarebbe molto bello dare anche a loro la possibilità, fin da subito, di valorizzare l'esperienza scout vissuta, e di mostrare all'esterno non solo con le azioni quanto appreso nella loro vita di Branco, Reparto e Compagnia.
- Nessuna delle persone che ha lavorato a questo manuale è un esperto in materia di orientamento o formazione lavoro. Per questo motivo, oltre ad avvalerci di una bibliografia più diversificata possibile, ci siamo confrontati con la Direttrice di un Centro Orientamento Lavoro di Roma, che molto gentilmente ha tradotto le competenze scout in competenze lavorative, svolgendo un lavoro essenziale di comprensione, adattamento, traduzione e revisione di quanto scritto in "scoutese".
- Il secondo punto della Legge Scout recita: "L'Esploratore è leale [...]". Nel nostro operato di adulti scout cerchiamo sempre di fare del nostro meglio e di superare i nostri limiti. Quindi, ci auguriamo che nell'utilizzo di que-

sto manuale ognuno si descriva in maniera onesta e umile, riconoscendo (principalmente a se stessi) di non possedere sempre tutte le competenze qui descritte.

- Vorremmo chiarire che l'utilizzo di questo manuale NON assicura il contratto a tempo indeterminato a nessuno. Purtroppo.
- Questo manuale non enumera in maniera esaustiva le competenze che il singolo può aver sviluppato, ma identifica quelle che tendenzialmente possono essere sviluppate ricoprendo determinati ruoli o incarichi.
- Questo non è un manuale per imparare a redigere il proprio CV, ma solo per inserire in maniera più corretta possibile le proprie esperienze scout al suo interno. Per chiunque fosse interessato a capire meglio come scrivere il CV, nella sezione Per saperne di più è possibile trovare i riferimenti agli strumenti più comuni.
- Per esigenze stilistiche e di lettura, si è deciso di usare sia al singolare che al plurale il termine maschile per intendere entrambi i sessi. A titolo di esempio, bambino vorrà sottintendere bambino e bambina, così come ragazzo vorrà sottintendere ragazzo e ragazza.

Ringraziamenti

Come spesso accade, la nascita di un documento o di un manuale non è collegabile esclusivamente ad una singola persona o gruppo di persone. Anche in questo caso, è d'obbligo quindi ringraziare chi ha partecipato anche indirettamente o inconsapevolmente alla scrittura di *Scoutismo Multiuso*.

Innanzitutto il nostro primo grazie va alla **Dott.ssa Antonella Barile**, per la pazienza con cui ha decifrato e decriptato il linguaggio scout, con cui si è addestrata nella miriade di nomi, codici e sigle del C.N.G.E.I., con cui ha selezionato, tagliato e ricomposto le competenze individuate, e con cui ha fatto lo sforzo di proiettarle al di fuori del nostro mondo, collegandole e rendendole comprensibili a chi ci circonda.

Il secondo grazie agli **adulti presenti alla Rupe Vecchi Lupi, Meeting di Primavera e Roverwik 2015**, perché hanno saputo darci suggerimenti, idee e stimoli fondamentali per la stesura del manuale, nonché perché con la loro partecipazione attiva hanno reso questo lavoro più "associativo" e meno "settoriale".

Un grazie alle **CoCon di Branca L, E ed R 2013-15**, perché anch'esse hanno contribuito alla definizione delle competenze inerenti alle loro Branche.

Un grazie al socio **Diego Verona** della Sezione di Vicenza, per l'utile segnalazione del documento Vdossier, utilizzato inoltre nella scrittura di questo manuale.

Un grazie alla **CoCon Internazionale 2013-15**, per il lungo lavoro di lettura e rilettura del documento, e per le note che l'hanno reso più leggibile rispetto alle bozze iniziali.

E infine, qualsiasi nota, suggerimento, incongruenza possiate notare, se comunicata permetterà al manuale di uscire nella prossima versione ulteriormente migliorato. Quindi grazie in anticipo per il contributo!

Daniele Senatore, Riccardo De Gonda
e Nicolò Marchesini
Gruppo di Lavoro “Scautismo e Competenze”
del Settore Internazionale C.N.G.E.I.
international@cngai.it
ottobre 2015



1. Le Competenze

(ovvero il nocciolo della questione)

Prima di affrontare nella pratica quali sono le competenze che si acquisiscono nella vita scoutistica e come trasferirle nella vita quotidiana, è importante soffermarsi brevemente sul perché parliamo di competenze e perché le legghiamo al mondo del volontariato.

Competenza è un termine oramai diffuso in numerosi ambiti, e nel linguaggio del mondo formativo si colloca “nell’ambito dell’apprendimento, considerato come l’attività più importante degli esseri umani ed è ciò che li caratterizza” (Bianchetti, 2014 in *Vdossier*, dicembre 2014).

In letteratura è possibile trovare numerose definizioni di competenza, a seconda spesso del punto di vista dell’autore, ricercatore o istituto che se ne occupa. Nel nostro caso, dato che 1) l’Italia è inserita nell’Unione Europea, e dall’Unione stanno arrivando indicazioni chiare in merito all’educazione informale e non formale e alle relative competenze; 2) i nostri giovani e adulti si muovono sempre più in un contesto europeo per ragioni di studio o lavoro; 3) in quanto Associazione scout ci interfacciamo e interagiamo in primis con le Regioni europee WAGGGS e WOSM, si è deciso di fare riferimento alla de-



finizione di competenza data dall'Unione Europea cui gli Stati membri, tra cui l'Italia, dovrebbero tendere e allinearsi.

Nella Raccomandazione al Parlamento Europeo del 18 dicembre 2006 le competenze sono definite come “combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto”, definizione poi ripresa nel Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente - EQF (2009) come “**comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale**”. Quindi può essere definita come COMPETENZA la capacità di una persona di utilizzare in maniera creativa il patrimonio dei tre tipi di saperi (sapere - quindi la conoscenza -, saper fare - le abilità -, e saper essere - le attitudini e capacità personali) per affrontare al meglio una data situazione.

Infine, le competenze si inseriscono appieno in quello che viene definito apprendimento permanente. Pensando ai nostri compiti di adulti scout, saper fare correttamente una programmazione educativa o organizzare un Campo Estivo tenendo conto correttamente delle esigenze educative (programmazione, attività e relativi materiali), di quelle logistiche, alimentari o sanitarie non è qualcosa che si impara in una notte, e nemmeno leggendo qualche libro. La capacità di affrontare tali situazioni sottende tutta una serie di competenze che si acquisiscono mano a mano negli anni, con l'aumentare dell'esperienza scout e, allargando gli orizzonti, lungo l'arco della vita (*lifelong learning*), e che si sperimentano in differenti sedi e modalità (*lifewide learning*). Quindi, il manuale che avete, anzi, abbiamo in mano servirà ad ognuno di noi diverse volte e in diversi contesti, poichè sarà al passo con le nuove esperienze e competenze acquisite, e soprattutto perchè **non si finisce mai di imparare**.

Ed ora la domanda chiave di tutto: come identificare quali competenze abbiamo acquisito?

2. Guida all'uso

I ruoli e gli incarichi che possiamo ricoprire in Associazione ci permettono, in potenza, di sviluppare tante competenze afferenti ad ambiti differenti, ma non è detto che ognuno di noi sviluppi le stesse competenze né sviluppi tutte quelle inerenti al proprio ruolo.

Crediamo quindi che il primo passo da compiere sia una pausa di riflessione. È necessario pensare alle attività di volontariato che si svolgono all'interno del C.N.G.E.I. e porsi alcune domande: sono più capace nelle relazioni interpersonali, nel comunicare con empatia, oppure sono più competente nel progettare un'attività, un servizio; o, ancora, nella mia esperienza scout ho acquisito più capacità di gestire risorse materiali, come redigere il bilancio e seguire le procedure amministrative, oppure di comunicazione efficace, come il presentare in pubblico il profilo della nostra Associazione o i nostri progetti educativi?

I profili descritti

Per rispondere a queste domande, è stato preparato un elenco di competenze afferenti a (quasi) tutti i ruoli o incarichi che un adulto può ricoprire nel C.N.G.E.I.. Sebbene in termini scout siano molto differenti, alcuni ruoli e incarichi sono stati affiancati, perché le competenze che in potenza possono permettere di sviluppare sono simili. Ad esempio, si è scelto di descrivere il Capo Unità, e non il singolo incarico di CB/CR/CC, perché sebbene le fasce d'età con cui si lavora siano differenti, le sfide in termini di competenze che vengono affrontate sono in molti casi assimilabili.

Nel documento, quindi, troviamo i seguenti ruoli e incarichi:

1. livello locale

- Senior senza incarichi
- Coordinatore Senior
- Vice Capo Unità
- Capo Unità
- Capo Gruppo
- membro di CoS/CRC
- Commissario di Sezione
- Presidente di Sezione

2. livello regionale

- Incaricato Regionale di Branca

- Commissario Regionale

3. livello nazionale

- membro di CoCon
- Commissario/Responsabile I
le/Internazionale
- membro di CN/CRC/GiDO/Gri
Lavoro
- Capo Scout e Presidente

4. percorso nel Settore Formazior

- formatore
- brevetto ALT/LT



I profili e le competenze

Ad ogni profilo sono state associate le relative competenze seguendo la seguente logica.

- Le competenze descritte per ogni profilo si riferiscono alla copertura del ruolo o incarico per un **triennio** intero. Nel caso in cui il ruolo/incarico fosse ricoperto per una durata inferiore, la nostra raccomandazione è quella di valutare in maniera critica e onesta le proprie competenze rispetto all'elenco presente, e tararle sulla propria esperienza. A titolo d'esempio, al profilo del CG sono collegate 23 competenze. In quanto adulto, avrò la possibilità di sviluppare tali competenze nell'arco intero del mio mandato, ovvero 3 anni. All'inizio del mio percorso da CG, verosimilmente, dovrò ancora imparare numerose cose, quindi difficilmente potrò dire di rispecchiarmi o possedere tutte e 23 le competenze descritte. Allo stesso modo, come già specificato in precedenza, non è detto che alla fine del mio triennio da CG io abbiamo veramente sviluppato tutte le competenze elencate. Magari non ne ho avuto opportunità, magari la mia indole personale mi ha portato a sviluppare maggiormente alcune competenze rispetto ad altre, oppure semplicemente non ho ricoperto l'incarico in maniera consapevole, lavorando anche su me stesso.
- Le competenze associate ad ogni profilo sono quelle che maggiormente lo **caratterizzano**. Quindi, non è detto che per ogni ruolo o incarico sia presente la lista omnicomprensiva di tutte le competenze che sperimento ricoprendolo. Ad esempio, la competenza "saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda del contesto in cui ci si trova" può essere riferibile sia al CU che al CG, perché entrambi si comporteranno in maniera differente se saranno a contatto con i ragazzi o con i genitori, con altri scout o di associazioni diverse. Ma è stato scelto di esplicitarla

- solamente per il CG, dato che è quello specifico ruolo che permette maggiormente di lavorare e quindi di sviluppare tale determinato aspetto.
- È stato scelto di impostare i profili seguendo il percorso che, tendenzialmente, segue l'adulto. Quindi, il profilo del **Senior** è quello **base**, su cui si aggiungeranno le competenze sviluppate ricoprendo gli altri ruoli/incarichi. Per ogni profilo è specificato quale o quali profili si danno per già ricoperti. Ad esempio, leggendo il profilo del CG, troveremo che si daranno per ricoperti gli incarichi di Senior, VCU e CU, dato che questo è il percorso che solitamente si segue per arrivare a ricoprire l'incarico di CG. Nella pratica, se come CG mi starò confrontando con le competenze relative al mio incarico, nell'elenco finale dovrò tenere in considerazione anche le competenze relative ai ruoli precedentemente ricoperti.
 - L'unico caso in cui si può trovare una **competenza ripetuta** su più ruoli o incarichi è quello per cui la competenza in questione risulta essere caratterizzante e preponderante per entrambi i ruoli/incarichi. Ad esempio, sia per il ruolo di Commissario di Sezione che per l'incarico di CG troviamo la competenza "mediazione", dato che entrambi permettono di svilupparla, sebbene a livelli differenti.
 - In ogni scheda troviamo l'ultima colonna che identifica le competenze tratte dallo "scoutese" al **linguaggio lavorativo**.

Il modello Europass

Il modello di Curriculum Vitae preso come riferimento è quello *Europass*, essendo il modello che permette di presentare la propria esperienza, le proprie competenze e qualifiche in maniera efficace e organica in tutti i paesi UE.

Il CV Europass prevede 6 aree di competenze personali, la cui prima fa riferimento alle lingue conosciute (lingua madre e lingue straniere). In questo manuale, quindi, le competenze scout sono state raggruppate seguendo lo schema delle 5 rimanenti aree, definite come segue:

- **Sociali** - Le abilità e competenze sociali riguardano il vivere e lavorare con altre persone in situazioni dove la comunicazione è importante e dove è essenziale il lavoro di squadra. Le capacità e competenze sociali comprendono in particolare l'attitudine a lavorare in gruppo, le abilità comunicative e le capacità e competenze interculturali.
- **Organizzative e gestionali** - Le abilità e competenze organizzative permettono di pianificare e fare uso di risorse (tempo, materiali e persone) in maniera efficace. Le abilità e competenze organizzative comprendono in particolare le abilità nel campo della gestione di progetti, di gruppi di lavoro e di gestione del tempo.
- **Informatiche** - Le abilità e competenze informatiche si riferiscono all'uso di elaboratori di testi (ad esempio Microsoft Word) e altre applicazioni, alle ricerche con database, alla conoscenza di internet, alla programmazione ecc. Le abilità e competenze informatiche comprendono l'abilità ad

usare un computer per sviluppare e presentare informazioni (testi, immagini, numeri, o tutti questi) in maniera integrata.

- **Tecniche** - Le abilità e competenze tecniche si riferiscono alla padronanza di specifiche apparecchiature e macchinari oltre i computer, o ad abilità e competenze tecniche in campi specializzati (industria manifatturiera, salute, banca...). L'applicazione di risorse tecniche è l'abilità di usare risorse tecnologiche per produrre prodotti o fornire un servizio.
- **Artistiche** - Le abilità e competenze artistiche evidenziano la creatività, che è un processo mentale che coinvolge la generazione di idee o concetti nuovi o lo sviluppo di idee e concetti esistenti.
- **Altre** - In quest'area non solo rientrano tutte le altre competenze, ma specificatamente per noi scout vi rientrano quelle direttamente collegate con il nostro ruolo di educatori.



© Unione europea, 2002-2013
<http://europass.cedefop.europa.eu>

! 16 step

Prima di cominciare è doverosa una premessa. Un CV dovrebbe nascere in funzione della posizione lavorativa per la quale ci si candida e non deve essere un qualcosa scritto una volta al quale si aggiungono pezzi. Deve essere qualcosa di dinamico che muta e cambia in funzione dell'occorrenza. Sebbene questo manuale non nasca per insegnare come scrivere un Curriculum Vitae, tale premessa è fondamentale per comprendere al meglio sia i passaggi che ci porteranno all'inserimento delle competenze nel CV che gli esempi riportati successivamente.

I sei passaggi, o step, che seguono descrivono tutte le operazioni necessarie per inserire le competenze scout nel proprio CV, dando risalto a quelle che maggiormente sono collegate a lavoro che si sta cercando.

Step 1

Fai un elenco dei ruoli e/o incarichi ricoperti in Associazione sino a questo momento.

Step 2

Trovali all'interno delle tabelle della sezione 4 "competenze per profilo".

Step 3

Per ogni ruolo/incarico ricoperto, individua sotto la descrizione del ruolo/incarico quali ruoli vengono dati per già ricoperti.

Step 4

Identifica le competenze corrispondenti al profilo individuato, e valuta quali di queste competenze sono state effettivamente acquisite. È molto importante in questo step essere sinceri e onesti con se stessi, dato che i responsabili per la selezione del personale indagano approfonditamente sulle competenze riportate nel vostro curriculum. È importante quindi inserire competenze non solo reali, ma per le quali possiamo facilmente illustrare le occasioni in cui sono state sviluppate.

Step 5

Prova a capire quali sono le competenze richieste per la posizione per la quale ci si candida, e valuta quali competenze tra quelle del profilo che stai analizzando e quelle acquisite potrebbero esserti utili.

Step 6

A questo punto puoi procedere con l'inserimento delle competenze nel CV.

3. Elenco delle Competenze

Prima di passare alla lista delle competenze descritte per singolo profilo, crediamo possa essere utile uno sguardo generale a tutte le competenze individuate. Nulla vieta di crearsi il proprio profilo partendo direttamente da questa lista, tenendo a mente i punti menzionati prima.

Questa lista di competenze è volutamente generica, ovvero non specifica al ruolo/incarico ricoperto. Nel capitolo successivo, invece, tali competenze sono adattate al contesto cui il profilo si riferisce.

Competenze sociali

Competenze scout	Competenze tradotte
Comunicazione efficace (verbale, non verbale e para verbale)	Capacità di comunicazione efficace, adattando il registro al target specifico
Saper comunicare con un pubblico differente:	Saper comunicare con un pubblico differente:
persone di differenti età	persone di differenti età
persone di differente estrazione sociale	persone di differente estrazione sociale
istituzioni	istituzioni
pubblico non scout	pubblico non scout
Mediazione	Mediazione
Cooperare/collaborare in gruppo	Saper lavorare in gruppo
Consapevolezza del proprio ruolo nel gruppo	Consapevolezza del proprio ruolo nel gruppo
Creare e mantenere rapporti con le famiglie	Creare e mantenere relazioni con gli altri attori del processo
Promuovere una leadership democratica	Promuovere una leadership democratica

Motivare gli altri, anche in situazioni difficili	Motivare gli altri, anche in situazioni difficili
Mantenere relazioni costruttive coi collaboratori	Mantenere relazioni costruttive coi collaboratori
Saper lavorare sotto stress	Saper lavorare sotto stress
Condividere informazioni	Condividere informazioni
Sapersi rapportare con altri ruoli	Sapersi rapportare correttamente con gli altri ruoli
Disponibilità all'ascolto	Disponibilità all'ascolto
Consapevolezza culturale	Consapevolezza della propria cultura associativa
Mostrare sensibilità verso la propria cultura e quella altrui	Mostrare sensibilità verso la propria cultura e quella altrui
Adattarsi al contesto culturale	Adattarsi al contesto culturale
Comprendere e rappresentare le opinioni altrui	Comprendere e rappresentare le opinioni altrui
Senso di responsabilità sociale	Senso di responsabilità sociale
Gestire una riunione	Pianificare e gestire una riunione
Presentare e argomentare un discorso in pubblico	Presentare e argomentare un discorso in pubblico
Senso di appartenenza all'Associazione	Senso di appartenenza all'Associazione
Rispetto delle regole associative	Rispetto delle regole associative
Adesione ai principi associativi	Adesione ai principi associativi
Essere testimoni del proprio vivere scout e saperlo comunicare	Essere testimoni di un'esperienza vissuta e saperla comunicare

Competenze organizzative e gestionali

Competenze scout	Competenze tradotte
Saper gestire un gruppo di adulti (es. staff, Clan)	Saper condurre un gruppo di adulti
conoscere le dinamiche di gruppo	conoscere le dinamiche di gruppo
saper gestire eventuali conflitti nel gruppo	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo
saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
Saper gestire un gruppo di giovani (es. Unità, pattuglia, ronda)	Saper condurre un gruppo di giovani
conoscere le dinamiche di gruppo	conoscere le dinamiche di gruppo
saper gestire eventuali conflitti nel gruppo	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo
saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
Creare e mantenere rapporti con le famiglie	Creare e mantenere relazioni con gli altri attori del processo
Leadership	Leadership
Formare un collaboratore	Formare un collaboratore
Trasmettere le proprie esperienze	Trasmettere le proprie esperienze
Contesto e livelli d'intervento	Contesto e livelli d'intervento

Saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda del contesto in cui ci si trova	Saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda del contesto in cui ci si trova
Saper identificare i differenti livelli d'intervento e le relative modalità di azione	Saper identificare i differenti livelli d'intervento e le relative modalità di azione
Individuare priorità	Saper individuare le priorità all'interno di un elenco di bisogni/azioni
Lavorare per obiettivi	Saper lavorare per obiettivi
Problem solving	Problem solving
Gestione progetti (es. Programmazione educativa annuale, Campo Estivo, politiche di sviluppo)	Capacità di pianificazione e gestione progetti
ideazione di un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)	ideazione di un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)
preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze	preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
rispettare un budget di risorse finanziarie	rispettare un budget di risorse finanziarie
verificare e valutare un progetto	capacità di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post
Gestione di bilancio	Gestione di bilancio
Gestione materiali	Gestione e ottimizzazione risorse materiali
Stimare, gestire e curare la manutenzione di forniture e materiali	Stimare, gestire e curare la manutenzione di forniture e materiali
Gestione tempi	Gestione tempi

Gestire la struttura amministrativa	Gestire la struttura amministrativa
Gestione dell'Assemblea	Conoscenza delle procedure formali associative - conduzione di momenti decisionali formali
Gestire e mantenere relazioni col territorio	Costruzione e manutenzione reti territoriali
Gestione dei rischi (identificazione, spiegazione e prevenzione)	Gestione dei rischi (identificazione, spiegazione e prevenzione)
Prendere decisioni	Saper prendere decisioni
Organizzare un campo scout	Organizzazione di un evento (contenuti, logistica, comunicazione e realizzazione)

Competenze informatiche

Competenze scout	Competenze tradotte
Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)
Gestione di database e documenti (es. anagrafiche soci)	Gestione di database e documenti
Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici
Utilizzo di software per presentazioni multimediali	Utilizzo di software per presentazioni multimediali
Utilizzo di piattaforme online (es. portale associativo)	Utilizzo di piattaforme online
Utilizzo dei nuovi media e piattaforme cloud	Utilizzo dei nuovi media e piattaforme cloud

Competenze tecniche

Competenze scout	Competenze tradotte
Leggi dello Stato	Conoscenze base su leggi statali e regionali
Ricerca finanziamenti	Fundraising
Elementi di Primo Soccorso	Elementi di Primo Soccorso
Orientamento	Orientamento
Vita a contatto con la natura	Vita a contatto con la natura
Manualità e capacità di usare utensili di base (es. Martello, sega, accetta, etc)	Manualità e capacità di usare utensili di base (es. Martello, sega, accetta, etc)
Strutturare una dieta bilanciata	Strutturare una dieta bilanciata

Competenze artistiche

Competenze scout	Competenze tradotte
Varietà nell'ideazione di giochi, canzoni, ban, attività, etc.	Creatività
Creatività (disegno, teatro, danza, musica, canto)	Espressività
Animare un'attività	Animare un'attività
Pensiero laterale	Pensiero laterale

Altre competenze

Competenze scout	Competenze tradotte
Autovalutazione	Autovalutazione
Integrità	Integrità
Proattività	Proattività
Sano rapporto educativo	Costruire un sano rapporto educativo
Affidabilità	Affidabilità
Automotivazione	Perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi
Far fronte alle responsabilità	Far fronte alle responsabilità
Flessibilità e spirito di adattamento	Flessibilità e spirito di adattamento
Impegno	Impegno
Indipendenza	Autonomia
Volontà a migliorarsi	Volontà a migliorarsi
Imparare dalle proprie esperienze e da quelle altrui	Imparare dalle proprie esperienze e da quelle altrui
Promuovere il dialogo, la fiducia, il rispetto e la partecipazione	Promuovere il dialogo, la fiducia, il rispetto e la partecipazione
Rispetto dell'ambiente ed ecologia	Rispetto dell'ambiente ed ecologia

4. Elenco delle Competenze per profilo

Senior (senza incarichi/ruoli)

Area Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Sociali	Disponibilità all'ascolto	Disponibilità all'ascolto
	Cooperare/collaborare in Clan/Unità/Gruppo/Sezione	Saper lavorare in gruppo
	Senso di appartenenza all'Associazione	Avere senso di appartenenza all'Associazione
	Rispetto delle regole associative	Avere rispetto delle regole associative
	Adesione ai principi associativi	Aderire ai principi associativi
	Adattarsi al contesto culturale	Adattarsi al contesto culturale
	Condividere informazioni	Condividere informazioni
	Essere testimoni del proprio vivere scout e saperlo comunicare	Essere testimoni di un'esperienza vissuta e saperla comunicare

Altre	Autovalutazione	Autovalutazione
	Integrità	Integrità
	Proattività	Proattività
	Automotivazione	Perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi
	Far fronte alle responsabilità	Far fronte alle responsabilità
	Flessibilità e spirito di adattamento	Flessibilità e spirito di adattamento
	Impegno	Impegno
	Volontà a migliorarsi	Volontà a migliorarsi
	Imparare dalle proprie esperienze e da quelle altrui	Imparare dalle proprie esperienze e da quelle altrui
	Rispetto dell'ambiente ed ecologia	Rispetto dell'ambiente ed ecologia

Coordinatore Senior

Profilo base: **Senior**

Aree Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Sociali	Mediazione	Mediazione
	Mantenere relazioni costruttive con i Senior del Clan	Mantenere relazioni costruttive coi collaboratori
	Consapevolezza del proprio ruolo nel Clan e Sezione	Consapevolezza del proprio ruolo nel gruppo
	Motivare gli altri, anche in situazioni difficili	Motivare gli altri, anche in situazioni difficili
	Sapersi rapportare con le altre figure della Sezione	Sapersi rapportare correttamente con gli altri ruoli
	Adattarsi al contesto culturale	Adattarsi al contesto culturale
	Comprendere e rappresentare le opinioni dei membri del Clan	Comprendere e rappresentare le opinioni altrui
	Senso di responsabilità sociale	Senso di responsabilità sociale
Organizzative e gestionali	Gestire una riunione di Clan	Pianificare e gestire una riunione tra adulti
	Saper gestire il Clan	Saper condurre un gruppo di adulti
	conoscere le dinamiche del Clan	conoscere le dinamiche di gruppo
	saper gestire eventuali conflitti nel Clan	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo
	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei Senior	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo

Organizzative e gestionali	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei Senior	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	Trasmettere le proprie esperienze ai membri del Clan	Trasmettere le proprie esperienze
	Lavorare per obiettivi	Saper lavorare per obiettivi
	Gestione progetti (es. Progetto di Clan)	Capacità di pianificazione e gestione progetti
	ideazione di un progetto	ideazione di un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)
	preparare attività inerenti al progetto, rispettandone le scadenze	preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
	rispettare un budget di risorse finanziarie	rispettare un budget di risorse finanziarie
	verificare e valutare il progetto	capacità di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post
	Gestione materiali	Gestione e ottimizzazione risorse materiali
	Stimare, gestire e curare la manutenzione di forniture e materiali	Stimare, gestire e curare la manutenzione di forniture e materiali
Prendere decisioni	Saper prendere decisioni	
Informatiche	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)
	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici

Altre	Affidabilità	Affidabilità
	Indipendenza	Autonomia
	Promuovere il dialogo, la fiducia, il rispetto e la partecipazione tra i Senior	Promuovere il dialogo, la fiducia, il rispetto e la partecipazione

Vice Capo Unità

Consigliamo di declinare le competenze del VCU rispetto alla fascia d'età con cui si lavora.

Profilo base: **Senior**

Aree Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Sociali	Comunicazione efficace (verbale, non verbale e para verbale)	Capacità di comunicazione efficace, adattando il registro al target specifico
	Consapevolezza del proprio ruolo nell'Unità e nel Gruppo	Consapevolezza del proprio ruolo nel gruppo
	Mostrare sensibilità verso la propria cultura e quella altrui	Mostrare sensibilità verso la propria cultura e quella altrui
	Senso di responsabilità sociale	Senso di responsabilità sociale
Organizzative e gestionali	Saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda del contesto in cui ci si trova (es. riunione in sede con ragazzi, riunione con lo staff, riunione genitori)	Saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda del contesto in cui ci si trova
	Preparare attività inerenti alla programmazione educativa di Unità e al Piano di Gruppo, rispettandone le scadenze	Preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
Informatiche	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)
	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici
	Utilizzo dei nuovi media e piattaforme cloud	Utilizzo dei nuovi media e piattaforme cloud
Tecniche	Elementi di Primo Soccorso	Elementi di Primo Soccorso

Artistiche	Animare un'attività	Animare un'attività
Altre	Sano rapporto educativo con i ragazzi dell'Unità e del Gruppo	Costruire un sano rapporto educativo
	Affidabilità	Affidabilità

Capo Unità

Consigliamo di declinare le competenze del CU rispetto alla fascia d'età con cui si lavora.

Profilo base: **Senior e VCU**

Aree Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Sociali	Saper comunicare con un pubblico differente: ragazzi, staff di Unità, capi del Gruppo, Sezione, genitori	Saper comunicare con un pubblico differente: persone di differenti età
	soci giovani e adulti provenienti da quartieri e situazioni familiari differenti	persone di differente estrazione sociale
	Mediazione	Mediazione
	Mantenere relazioni costruttive con i membri dello staff di Unità e con il CdG	Mantenere relazioni costruttive coi collaboratori
	Sapersi rapportare con i Senior, VCU, CU delle altre Branche, CG, CdS	Sapersi rapportare correttamente con gli altri ruoli
	Creare e mantenere rapporti con le famiglie	Creare e mantenere relazioni con gli altri attori del processo
	Comprendere e rappresentare le opinioni dei ragazzi e dello staff	Comprendere e rappresentare le opinioni altrui
	Saper lavorare sotto stress	Saper lavorare sotto stress
	Promuovere una leadership democratica tra i membri dello staff	Promuovere una leadership democratica
	Motivare ragazzi e staff, anche in situazioni difficili	Motivare ragazzi e staff, anche in situazioni difficili
Consapevolezza culturale	consapevolezza della propria cultura associativa	

Sociali	Adattarsi al contesto culturale	Adattarsi al contesto culturale
	Gestire una riunione con i ragazzi e con gli adulti (staff o genitori)	Pianificare e gestire una riunione
	Presentare e argomentare un discorso di fronte ai ragazzi, ai capi dello staff/ Gruppo, ai genitori	Presentare e argomentare un discorso in pubblico
Organizzative e gestionali	Saper gestire lo staff di Unità	Saper condurre un gruppo di adulti
	conoscere le dinamiche dello staff e dei suoi membri	conoscere le dinamiche di gruppo
	saper gestire eventuali conflitti all'interno dello staff	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo
	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali (es. attitudini e percorso individuale) dei membri dello staff	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali (es. attitudini e percorso individuale) dei membri dello staff	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	Saper gestire l'Unità	Saper condurre un gruppo di giovani
	conoscere le dinamiche dei ragazzi, a livello di Unità e tra i singoli membri	conoscere le dinamiche di gruppo
	saper gestire eventuali conflitti all'interno dell'Unità	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo
saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei ragazzi dell'Unità	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo	

Organizzative e gestionali	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei ragazzi dell'Unità	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	Leadership	Leadership
	Formare i VCU	Formare un collaboratore
	Trasmettere le proprie esperienze allo staff e ai ragazzi	Trasmettere le proprie esperienze
	Saper identificare i differenti livelli d'intervento e le relative modalità di azione	Saper identificare i differenti livelli d'intervento e le relative modalità di azione
	Individuare priorità	Saper individuare le priorità all'interno di un elenco di bisogni/azioni
	Lavorare per obiettivi	Saper lavorare per obiettivi
	Problem solving	Problem solving
	Saper redigere una programmazione educativa nelle sue parti, e saper pianificare un campo da un punto di vista educativo e logistico	Capacità di pianificazione e gestione progetti
	Ideare la programmazione educativa/campo	Ideare un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)
preparare attività/logistica inerenti alla programmazione educativa/campo, rispettandone le scadenze	preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze	
rispettare il budget di Unità a disposizione	rispettare un budget di risorse finanziarie	
svolgere la verifica e la valutazione	capacità di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post	

Organizzative e gestionali	Gestione e ottimizzazione delle risorse e materiali di Unità	Gestione e ottimizzazione risorse materiali
	Stimare, gestire e curare la manutenzione dei materiali di Unità	Stimare, gestire e curare la manutenzione di forniture e materiali
	Gestione tempi	Gestione tempi
	Gestione di eventuali rischi in attività	Gestione dei rischi (identificazione, spiegazione e prevenzione)
	Prendere decisioni	Saper prendere decisioni
	Organizzare un campo scout	Organizzazione di un evento (contenuti, logistica, comunicazione e realizzazione)
Tecniche	Elementi di Primo Soccorso	Elementi di Primo Soccorso
	Orientamento	Orientamento
	Vita a contatto con la natura	Vita a contatto con la natura
	Manualità e capacità di usare utensili per la preparazione delle attività	Manualità e capacità di usare utensili di base (es. Martello, sega, accetta, etc-)
	Strutturare una dieta bilanciata per il campo	Strutturare una dieta bilanciata
Artistiche	Varietà nell'ideazione di giochi, canzoni, ban, attività, etc.	Creatività
	Creatività (disegno, teatro, danza, musica, canto)	Espressività
	Animare un'attività	Animare un'attività
	Pensiero laterale	Pensiero laterale
Altre	Indipendenza	Autonomia
	Promuovere il dialogo, la fiducia, il rispetto e la partecipazione nell'Unità, nello staff e con i genitori	Promuovere il dialogo, la fiducia, il rispetto e la partecipazione

Capo Gruppo

Profilo base: **Senior, VCU e CU**

Aree
Europass

Competenze scout

Competenze tradotte

Sociali	Saper comunicare con un pubblico differente:	Saper comunicare con un pubblico differente:
	ragazzi, staff di Unità, capi del Gruppo, Sezione, genitori	persone di differenti età
	soci giovani e adulti provenienti da quartieri e situazioni familiari differenti	persone di differente estrazione sociale
	associazioni, enti o persone terze	pubblico non scout
	Mediazione	Mediazione
	Mantenere relazioni costruttive con CdG, CdS, CoSez	Mantenere relazioni costruttive coi collaboratori
	Saper lavorare sotto stress	Saper lavorare sotto stress
	Sapersi rapportare con le altre figure della Sezione	Sapersi rapportare correttamente con gli altri ruoli
Organizzative e gestionali	Saper gestire il CdG	Saper condurre un gruppo di adulti
	conoscere le dinamiche del CdG e dei suoi membri	conoscere le dinamiche di gruppo
	saper gestire eventuali conflitti all'interno del CdG	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo
	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali (es. attitudini e percorso individuale) dei membri del CdG	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo

Organizzative e gestionali	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali (es. attitudini e percorso individuale) dei membri del CdG	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	Saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda dell'ambiente in cui ci si trova (es. Branco, Reparto o Compagnia, riunione genitori, associazioni o persone terze)	Saper adattare i propri comportamenti e le proprie azioni a seconda del contesto in cui ci si trova
	Saper identificare i differenti livelli d'intervento (es. educativo o formativo, personale o familiare) e le relative modalità di azione	saper identificare i differenti livelli d'intervento e le relative modalità di azione
	Saper redigere un Piano di Gruppo tenendo conto di tutte le sue parti, saper programmare un campo scout	Capacità di pianificazione e gestione progetti
	ideare il Piano di Gruppo armonizzando le 5 aree	ideare un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)
	preparare attività/logistica/interventi inerenti il Piano di Gruppo, rispettandone le scadenze	preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
	rispettare il budget di Gruppo a disposizione	rispettare un budget di risorse finanziarie
	svolgere la verifica e la valutazione	capacità di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post
	Gestione di bilancio	Gestione di bilancio
	Gestire e mantenere relazioni col territorio	Costruzione e manutenzione reti territoriali

Informatiche

Gestione di database e documenti (es. anagrafica iscritti giovani e adulti)

Gestione di database e documenti

Comitato di Sezione/Collegio dei Revisori dei Conti di Sezione

Aree Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Organizzative e gestionali	Saper identificare i differenti livelli d'intervento (es. aspetti del Progetto di Sezione) e le relative modalità di azione	Saper identificare i differenti livelli d'intervento e le relative modalità di azione
	Individuare priorità tra i compiti da svolgere	Saper individuare le priorità all'interno di un elenco di bisogni/azioni
	Problem solving	Problem solving
	Preparare azioni inerenti Progetto di Sezione, rispettandone le scadenze	Preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
	Gestione di bilancio	Gestione di bilancio
Tecniche	Ricerca finanziamenti	Fundraising

Commissario di Sezione

Profilo base: **Senior**

Aree Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Sociali	Saper comunicare con un pubblico differente:	Saper comunicare con un pubblico differente:
	staff di Unità, capi dei Gruppi, adulti della Sezione, genitori	persone di differenti età
	soci giovani e adulti provenienti da quartieri e situazioni familiari differenti	persone di differente estrazione sociale
	associazioni o persone terze	pubblico non scout
	istituzioni ed enti	istituzioni
	Mediazione	Mediazione
	Mantenere relazioni costruttive con il CoSez e il PSez	Mantenere relazioni costruttive coi collaboratori
	Comprendere e rappresentare le opinioni degli adulti della Sezione (Gruppi, Clan)	Comprendere e rappresentare le opinioni altrui
	Senso di responsabilità sociale	Senso di responsabilità sociale
Promuovere una leadership democratica tra i CG e Coords	Promuovere una leadership democratica	
Organizzative e gestionali	Saper gestire il CoSez e saper fare interventi mirati nei Gruppi	Saper condurre un gruppo di adulti
	conoscere le dinamiche del CoSez/CdG e dei suoi membri	conoscere le dinamiche di gruppo
	saper gestire eventuali conflitti all'interno del CoSez/CdG	saper gestire eventuali conflitti nel gruppo

Organizzative e gestionali	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali (es. attitudini e percorso individuale) dei membri del CoSez/CdG	saper delegare compiti sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali (es. attitudini e percorso individuale) dei membri del CoSez/CdG	saper assegnare ruoli sulla base delle caratteristiche individuali dei membri del gruppo
	Individuare priorità	Individuare priorità
	Lavorare per obiettivi	Saper lavorare per obiettivi
	Problem solving	Problem solving
	Saper redigere il Progetto di Sezione tenendo conto di tutte le sue parti	Capacità di pianificazione e gestione progetti
	ideare il Progetto di Sezione	ideare un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)
	preparare attività/logistica/ interventi inerenti il Progetto di Sezione, rispettandone le scadenze	preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
	rispettare il bilancio di Sezione	rispettare un budget di risorse finanziarie
svolgere la verifica e la valutazione	capacità di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post	
Artistiche	Pensiero laterale	Pensiero laterale

Informatiche	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)	Saper usare mezzi informatici (quale computer, videocamera, fotocamera)
	Gestione di database e documenti	Gestione di database e documenti
	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici	Utilizzo di software di scrittura e fogli elettronici
	Utilizzo di piattaforme online	Utilizzo di piattaforme online
	Utilizzo dei nuovi media e piattaforme cloud	Utilizzo dei nuovi media e piattaforme cloud

Presidente di Sezione

Profilo base: **Senior e CoS/CRC**

Area Europass	Competenze scout	Competenze tradotte
Sociali	Saper comunicare con un pubblico differente:	Saper comunicare con un pubblico differente:
	associazioni o persone terze	pubblico non scout
	istituzioni ed enti	istituzioni
	Mediazione	Mediazione
	Comprendere e rappresentare le opinioni degli adulti della Sezione	Comprendere e rappresentare le opinioni altrui
	Gestire una riunione (es. CoS)	Gestire una riunione
	Essere testimoni del proprio vivere scout e saperlo comunicare	Essere testimoni di un'esperienza vissuta e saperla comunicare
Organizzative e gestionali	Saper redigere il Progetto di Sezione tenendo conto di tutte le sue parti	Capacità di pianificazione e gestione progetti
	ideare il Progetto di Sezione	ideare un progetto (dall'idea alla pianificazione delle azioni e del tempo, alla realizzazione e alla conseguente verifica)
	preparare attività/logistica/interventi inerenti il Progetto di Sezione, rispettandone le scadenze	preparare attività inerenti a un progetto, rispettandone le scadenze
	rispettare il bilancio di Sezione	rispettare un budget di risorse finanziarie
	svolgere la verifica e la valutazione	capacità di valutazione ex-ante, in itinere ed ex-post