



Formazione degli amministratori e degli addetti che operano nelle diverse strutture

Negli ambiti propri dei servizi alla persona, caratterizzati da processi di mutamento e di differenziazione della domanda corrispondenti alla disomogeneità e alla variabilità dei contesti sociali e culturali di riferimento, la formazione si caratterizza come dimensione necessariamente permanente per chi voglia rispondere in termini appropriati ai bisogni che gli si pongono di fronte. Ciò vale, evidentemente, anche per i servizi a carattere educativo e chiama in causa sia coloro che di tali servizi devono tracciare la mission sia coloro che tale mission sono chiamati ad interpretare e a tradurre operativamente.

In tale prospettiva la formazione rappresenta lo strumento essenziale, da un lato, per affinare la capacità di leggere i bisogni, dall'altro, per acquisire conoscenze che consentano di rispondere più adeguatamente ai bisogni letti.

Si tratta, pertanto, di attivare un percorso che parte dai bisogni cui l'opera risponde per arrivare ai bisogni formativi di chi nell'opera lavora, a qualunque titolo (amministratori, dipendenti, collaboratori retribuiti o volontari).

Gli interventi formativi devono essere in grado di articolarsi secondo modalità fortemente diversificate:

- possono svilupparsi per blocchi tematici, come declinazione con accento formativo di attività di natura consulenziale relative ad ambiti specifici (ad es. gestione del personale, organizzazione del lavoro, comunicazione e marketing, controllo di gestione, supporto sul piano pedagogico e/o psicologico, rapporti con enti pubblici e istituzioni private, ecc.);
- possono caratterizzarsi come guida ad un lavoro di revisione che può investire una o più dimensioni trasversali dell'opera: dalla precisazione dei servizi svolti all'assetto organizzativo, dalle autorappresentazioni degli educatori alle relazioni tra di essi, ...);
- possono riguardare un processo complessivo di ridefinizione/precisazione della mission e delle finalità dell'organizzazione, dei riferimenti culturali ed educativi e delle strategie di consolidamento e di sviluppo dei servizi svolti.

Quanto più l'azione formativa è chiamata ad intervenire in profondità, sulla base della necessità avvertita di agire sul piano di una revisione culturale e/o organizzativa da parte dell'opera coinvolta, tanto più è necessario che il lavoro, nel rispetto dei diversi ruoli e responsabilità, coinvolga in termini appropriatamente differenziati sia gli amministratori sia i dipendenti e i collaboratori.

Alla base di qualunque azione formativa sarà posta una rigorosa analisi dei fabbisogni formativi condotta con tutti gli operatori coinvolti. Ciò in funzione della definizione di un "patto formativo", nel quale trovino esplicitazione le attese dei soggetti che si pongono in formazione e i corrispondenti impegni di chi gestisce e attua l'intervento formativo. La chiarezza dell'accordo iniziale consente, al termine del percorso formativo, una valutazione rigorosa circa la soddisfazione dei partecipanti e favorisce la possibilità di verificare successivamente, nel medio periodo, l'impatto effettivo dell'azione formativa.

La metodologia proposta prevede l'attivazione di una circolarità tra teoria e pratica, capace di operare una sintesi equilibrata tra un approccio prevalentemente "nutrizionista" e un approccio prevalentemente "narrativo".

Il punto di partenza è dato da casi concreti, che vengono presentati e discussi, quindi analizzati alla luce delle più avanzate acquisizioni sul piano teorico e scientifico, per ritornare poi alle pratiche con un bagaglio arricchito da nuove chiavi di lettura.

