

Formazione

Introduzione ai lavori di gruppo



Iniziamo da alcune definizioni (non esaustive)...

“niente di più del termine formazione può spingerci a cercare altri e più nuovi contenuti: dare forma rappresenta, infatti, a mio avviso, un concetto ricco di conseguenze, in cui le competenze di un soggetto devono entrare in relazione, adattarsi, modellarsi, modificare e modificarsi in un processo in cui intenzionalità e azione sono intimamente legate”

(Morelli – 1988)

“la formazione è intervento finalizzato a sviluppare nei destinatari un insieme organico di conoscenze, abilità o competenze tali da renderli in grado di collocarsi adeguatamente in specifici contesti e situazioni di lavoro”

(Fraccaroli e Vergani 2004)

“formazione non più e non solo come attività di progettazione di contenuti/corso, ma come attivazione di condizioni per lo sviluppo di processi di propagazione/diffusione di forme di crescita individuale e di gruppo in un contesto che può essere sociale oltre che organizzativo”

(Alessandrini 1998)

“la formazione consente di attivare un processo finalizzato a rendere individui e gruppi soggetti attivi di cambiamento, sia a livello individuale che organizzativo (gruppi), non attraverso l’adesione ad un modello precostituito ed esterno a sé, ma mediante l’elaborazione autonoma e nel confronto con gli altri di una propria strategia di intervento, alimentata da un arricchimento del proprio patrimonio cognitivo, dall’analisi della dinamica emotiva e motivazionale, dalla consapevolezza del proprio ruolo professionale e organizzativo”

(Avallone 1989)

Quindi la formazione è innanzitutto un *processo*.

Quindi una serie di azioni cronologicamente e logicamente legate tra loro, intenzionali e finalizzate al raggiungimento di un determinato scopo.

- ❖ si parla di **potenzialità soggettive e di maturazione** sottolineando quindi **l'aspetto di crescita, di sviluppo, di potenziamento dell'individuo oggetto-soggetto dell'attività formativa;**
- ❖ si parla di **apprendimento di quanto è necessario allo svolgimento di un determinato ruolo**, intendendo l'acquisizione di conoscenze, abilità e metaqualità che stanno alla base del set di comportamenti che delineano una determinata posizione sociale, professionale, ecc..

Si sottolinea

la funzione integrativa dell'azione formativa che si può intendere in un continuum che va dall'acquisizione di contenuti basilari ad una formazione continua.

la funzione sociale e culturale della formazione, determinata dall'interazione con l'ambiente (processo informale) e/o dalla mediazione di figure e istituzioni ad esso deputate (processo formale) [*funzione antropologica*]

La formazione

Supporta e favorisce il **cambiamento**.

Non è improvvisazione, né addestramento, ma
Facilitazione di un processo di **Apprendimento guidato**
Attenzione al Sapere, saper Fare e saper Essere
Cura degli Individui, dei **Gruppi** e dell'Organizzazione

La formazione intesa come cambiamento è allora quel **Processo che costruisce**, a partire da un'occasione di apprendimento per le persone coinvolte, **un'occasione e la possibilità per leggersi in un'altra maniera e di leggere questa nuova maniera all'interno di un contesto** (lavoro, organizzazione, ecc..)

3 macro aree della formazione

Competenze di base: sviluppo motivazionale (chi siamo, quali sono i nostri valori, perché operiamo)

Competenze specifiche: sviluppo delle competenze tecniche (tipo di intervento e aspetti gestionali)

Competenze trasversali: sviluppo di metodologie di lavoro (interne ed esterne, aspetti relazionali e comunicativi)

Ruolo della formazione per/nei CdA



A partire dagli elementi essenziali dei CdA

Identità e valori di riferimento

L'organizzazione

Presenza in carico e costruzione del percorso di accompagnamento

Prendersi cura di chi si prende cura

Funzione pastorale della raccolta dati

Su cosa, come, con chi... Fare formazione?

Se concordiamo che la formazione sia ***un processo finalizzato a rendere individui e gruppi soggetti attivi di cambiamento...***

Se la formazione **non deve essere un'attività «una tantum», e solo per alcune figure** impegnate nell'attività del CdA... ma un continuum e per tutti...

Se riteniamo che la formazione debba essere di **tipo «maturativo»**, finalizzata a favorire lo sviluppo di pensiero critico e creativo, della capacità di analisi della realtà nella sua complessità, della capacità di presa di decisione, della auto-consapevolezza della persona (Avallone)...

Dobbiamo **definire insieme gli elementi che la caratterizzano**, come essi si collegano, quale processo devono generare e attraverso quali passi?

PROGETTARE IN PERMACULTURA

PRESENTAZIONE DELLA DINAMICA

A solid orange horizontal bar at the bottom of the slide.

Origine del metodo

Il PROGETTARE IN PERMACULTURA è una modalità di progettazione nata negli anni '70 per progettare in maniera sostenibile la gestione della terra e della natura.

Oggi si è estesa anche all'ambito sociale e culturale.

Il principio di fondo della PERMACULTURA è il parametro della **sostenibilità**.

Il processo di lavoro è a spirale e ha l'obiettivo di collegare tra essi gli ambiti di riferimento di un determinato tema inizialmente ad un livello personale e locale, per poi proseguire al livello collettivo e globale.

I simboli sono:

FIORE DELLA PERMACULTURA

ALBERO DELLA PERMACULTURA

COME LAVOREREMO

L'attività si divide in 3 parti

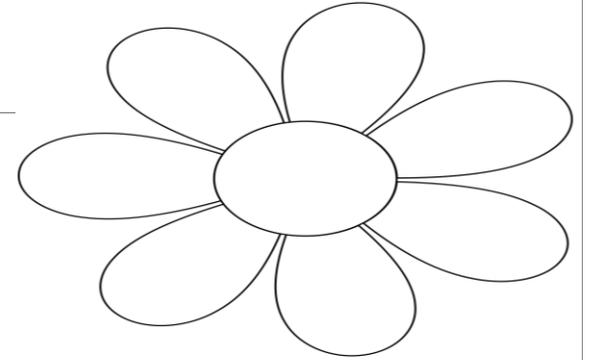
Il gruppo si divide in tre sottogruppi:

le prime due parti della dinamica vengono fatte nei tre sottogruppi, la terza parte viene svolta in plenaria con il gruppo riunito.

Ogni sottogruppo sarà gestito da un facilitatore:

Marco, Raffaele ed Elsa;

1^a parte



Ogni sottogruppo, in riferimento al tema della formazione, ne definisce 5 elementi caratterizzanti.

I 5 elementi vengono scritti nei petali del *FIORE DELLA PERMACULTURA*.

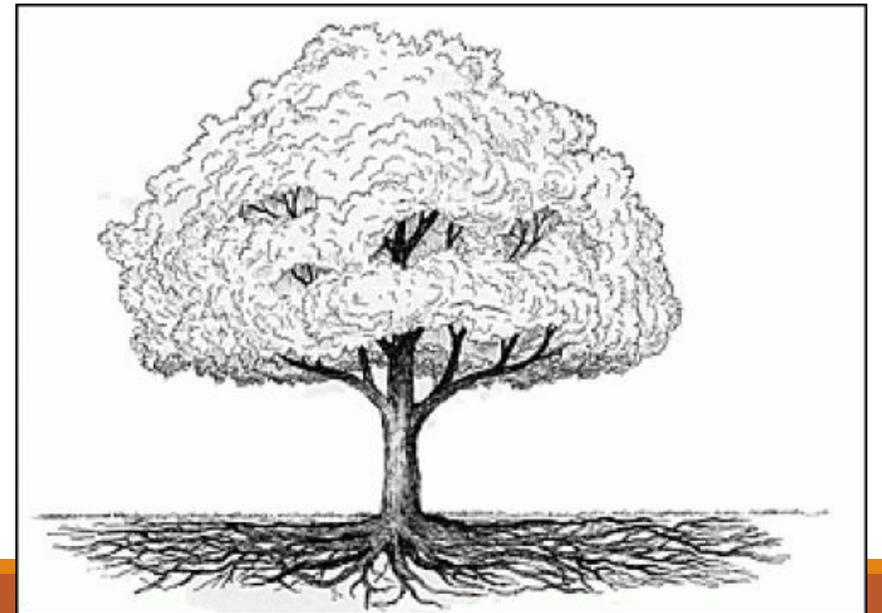
La logica del FIORE DELLA PERMACULTURA è che questi elementi sono collegati tra loro come in una spirale.

Quindi, una volta scritti gli elementi nei vari petali, il lavoro consiste nel definire il processo di collegamento tra questi elementi e come questo processo deve essere in relazione al tema intorno al quale si sta progettando.

2^a parte

Riportare il tutto nell'*ALBERO DELLA PERMACULTURA* che rappresenta il modo in cui i vari elementi si irradiano dal punto che un tempo è stato il centro del seme.

I fattori che sono alla base del progetto in permacultura vengono rappresentati come radici, i prodotti sono invece la chioma.



Quindi:

1. **nelle radici riportare** gli elementi identificati nella prima parte, cioè, **quelli scritti nei petali**;
2. **nel tronco l'idea**, ovvero, **il processo strutturato** e qual è il collegamento tra gli elementi e come questo processo è in relazione al tema intorno al quale si sta progettando;
3. **nei rami i vari esiti che gli elementi alla luce del processo producono** e come tutto è in relazione al CdA.

A partire dai vari esiti emersi il facilitatore guida il gruppo a produrre le richieste da rivolgere a Caritas Italiana e alle proprie Delegazioni Regionali, affinché questi “esiti” siano assunti come piste di lavoro in maniera tale che il CdA sia sempre un luogo presidiato, di attenzione e strumento pastorale per l’azione della Caritas

La domanda guida per formulare le richieste è:

*Come fare perché il CdA sia sempre al centro del processo identificato e cosa fare perché la formazione, **sia sempre caratterizzata dagli elementi definiti e dagli esiti che questi elementi producono?***

3^a parte

I tre sottogruppi ritornano in plenaria e ogni facilitatore condivide le proposte e il coordinatore le registra perché saranno il contenuto della sintesi.

Buon lavoro!



L'unica costante nell'Universo
è il cambiamento.