CORSO DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PER IL GRUPPO DI LAVORO DELLA Vª COMMISSIONE

Relatore : Dott. Guido CONTESSA

Iº INCONTRO 19.02.1990

- Presentazione di Guido Contessa.
- Presentazione Equipe e gruppo di lavoro.

- Punto di partenza: Contessa simula di essere il nuovo assessore alla cultura e ci chiede perchè dovrebbe investire dei soldi sul nostro servizio.
  In pratica, dobbiamo sforzarci di legittimare il nostro ruolo differenziandolo e giustificandolo come originale ed insostituibile.

- Vari interventi dei presenti nel tentativo di rispondere al quesito. Ognuno individua qualche verità, ma anche molte imprecisioni.

- Alla fine Contessa risponde organizzando e precisando le intuizioni emerse dal dibattito:

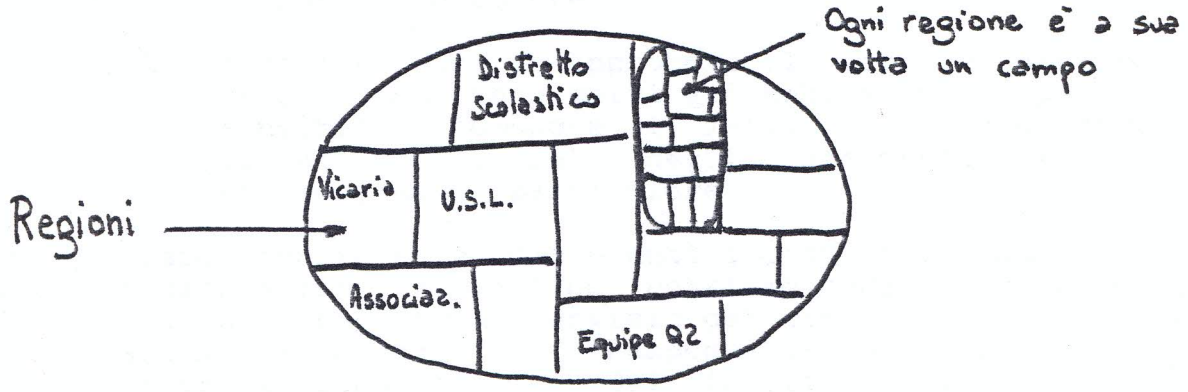
  1] L'Ente Locale ha il dovere di intervenire agendo le politiche culturali in maniera laica secondo i dettami della Costituzione;

  1b] Esigenza del controllo sull'attuazione delle politiche culturali;

  2] In linea ipotetica tutti i servizi dovrebbero lavorare con un approccio olistico;

  3] L'attività ricreativo-culturale (Tempo Libero), che risponde ai bisogni non cogenti, fino a 25 anni fa era un settore residuale dotato di tecnologie ridottissime. Negli ultimi 25 anni il settore si è trasformato in industria, si è professionalizzato. La cultura passa molto di più attraverso il T.L..
  Bisogna che le agenzie culturali si servano di personale specializzato in possesso delle "tecnologie" per farlo.
  Gli animatori utilizzano tecnologie riservate con risultati apprezzabili nell'area ricreativo-culturale e sono titolari quindi di un settore al pari degli altri.

LA TEORIA DEL CAMPO di Kurt LEWIN (1932)



TOPOLOGIA

Sistema in equilibrio

REGOLE

- C = f (c x P) Il Comportamento è funzione del campo e della Personalità;
- Qualsiasi cambiamento indotto in una parte del campo influisce sul resto del campo;
- L'utenza anche quando è un bambino solo è plurale (Utente Collettivo) - sull'Utente Collettivo deve intervenire un Operatore Collettivo;
- COMMITTENTE PLURALE OPERATORE PLURALE UTENTE PLURALE;
- Ieri la rappresentazione spaziale del sistema era il CONO, la PIRAMIDE, oggi l'immagine è quella dell' ARCIPELAGO;
  STRATEGIA DELLE CONNESSIONI = gettare ponti fra le isole dell'arcipelago per recuperare un sistema integrato.

II° INCONTRO 26.02.90

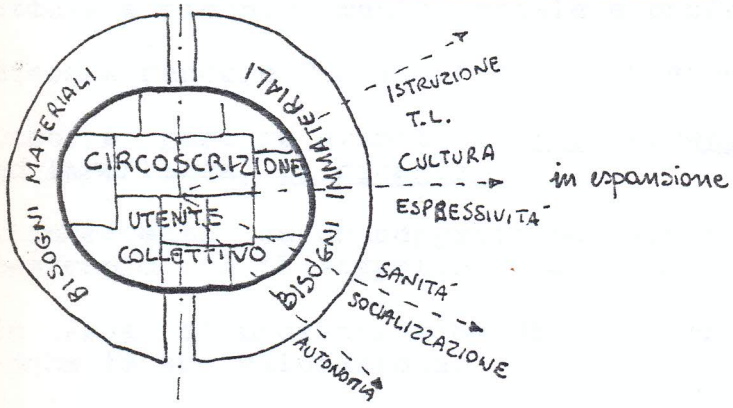
- Ripasso dell'incontro precedente.

- Difficoltà: lavorare con un approccio olistico è difficile perchè non sono molti gli enti e gli operatori sensibili, comunque il fatto di essere un'equipe compatta ci da' degli strumenti ed un riconoscimento particolare.

- Noi possiamo considerare come utenti i cittadini, ma in un certo contesto storico - politico, possiamo considerare utenti, clienti gli enti preposti al servizio dei cittadini:
  animare i servizi — responsabilità morale
  creare la comunità — dei piccoli nuclei di avanguardia

- I piccoli gruppi devono coordinarsi per cominciare a modificare lo schema ricorrente.

QUESTIONE DELL'EVALUATION



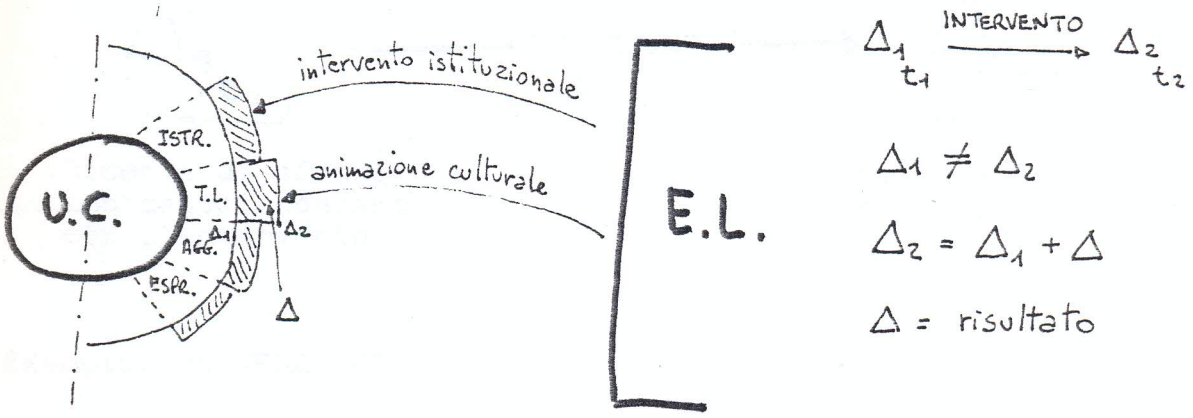
E.L.
Chiamato a rispondere ai bisogni

- Fino agli anni '60 l'Ente Locale (E.L.) doveva occuparsi dei bisogni materiali, di quelli immateriali dovevano occuparsi i preti, la famiglia, la scuola primaria, l'oratorio, il partito, il cortile (Agenzie Tradizionali); dopo si è cominciato a pensare che l'E.L. dovesse anche occuparsi dei bisogni immateriali.

- Ciò è stato anche in parte determinato dall'entrata in crisi delle Agenzie Tradizionali.

- Ragionando in termini di efficacia, di valutazione dei risultati: la risposta ai bisogni materiali è facile da valutare, mentre nel campo dei bisogni immateriali è difficile valutare gli interventi e quindi fare delle scelte.

Ma allora qual'è la cultura dei risultati ?



- L'onere della prova spetta alle nuove professioni, non al committente. Non spetta ai conservatori dimostrare che l'innovazione paga o no, spetta agli innovatori dimostrare che la novità ha senso senza ideologismi, ma sulla base dei fatti.

- Gli operatori delle professioni innovative devono riuscire a provare la loro "necessità", la loro "utilità" per poter ottenere riconoscimento sociale e professionale.

- Bisogna rendere "scientifico" l'intervento.

- Occorre portare avanti sia l'intervento che, con pari dignità ed importanza, la ricerca.

- L'intervento su un soggetto può essere misurato attraverso il confronto con il soggetto su cui non si interviene.

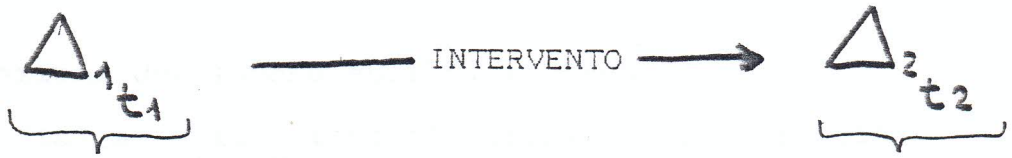
- In fase di progettazione di un intervento occorre progettare anche la sua valutazione.

- In pratica se si parte con questo schema si riesce già a percepire la validità o meno di un progetto.

- Occorre giungere alla definizione di uno status di OPERATORE SOCIALE / RICERCATORE SOCIALE.

- PROPOSTA: Incarico ad un componente dell'Equipe che per un pomeriggio alla settimana si occupi in specifico dell'evaluation.

SCHEMA DELL'EVALUATION



Ricerca di sfondo
su indicatori coerenti
con l'intervento

Rimisura degli
indicatori ottenuti

Esempio: PREVENZIONE

- dropout	-
- carcere minorile	-
- droga	-/+
- disoccupazione	-
- accesso ai servizi	+
- accesso aggregazioni	+
- suicidi	-

VERIFICA DELL'EFFICACIA

Si può fare anche con un sistema di riferimento (es. Δ_3) dove $t_1 = t_2$

- La valutazione è un qualcosa di più di carattere politico, in qualche caso si dichiara prima.

DIFFICOLTA': quando la ricerca, il sistema diagnostico diventa fine a se stesso, sganciato dall'intervento.

ANIMAZIONE = LAVORO SULLE DIFESE DAL CAMBIAMENTO

In sintesi:
Per fare evaluation occorre fotografare la situazione iniziale
raccogliere i risultati fino ad oggi
in maniera integrata
paragonarli poi con quelli simili sul
territorio cittadino o di altre
città.

Continuazione del lavoro sull'Evaluation

- In Italia il lavoro sociale è impostato sulla "autocertificazione".
  Nessuno dice che ha fatto un intervento per poi smontarlo.
  In pratica uno fa un progetto e poi nella valutazione va a ricercare quei dati che lo autogiustificano.

- Secondo Poppel questo metodo non è scientifico:
  non c'è progetto sociale che non sia confutabile.

- Il lavoro che tende a migliorare dovrebbe essere modellato su indicatori di "disconferma".

- Dovremmo prima dichiarare o dichiararci in presenza di quali elementi considereremo l'esperienza un fallimento, non saremo soddisfatti.

- Tanto più la puntata sull'obiettivo è bassa, tanto più il progetto è poco significativo.

- **Un'equipe che lavora senza un sistema di evaluation è come un guidatore che guida ad occhi bendati un'auto senza cruscotto.**

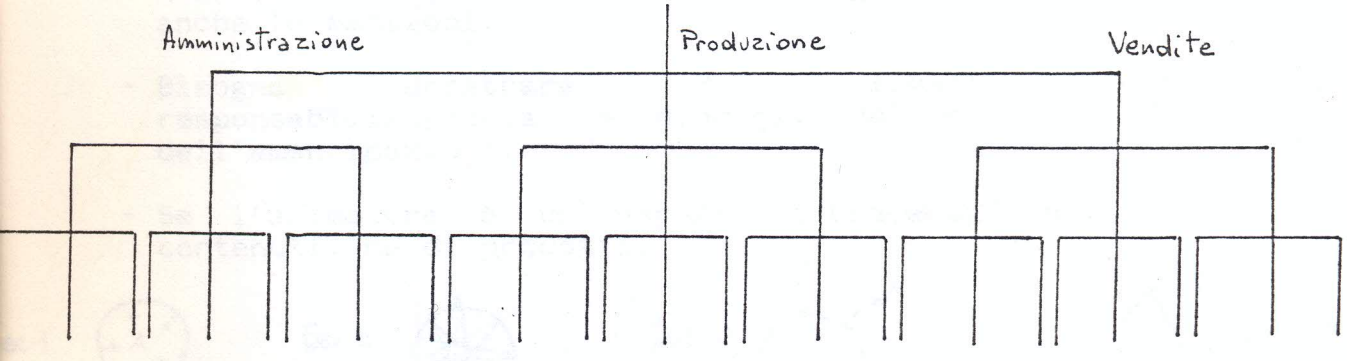
- I modelli sperimentali hanno come vocazione l'esportabilità, la generalizzazione, l'espansione.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

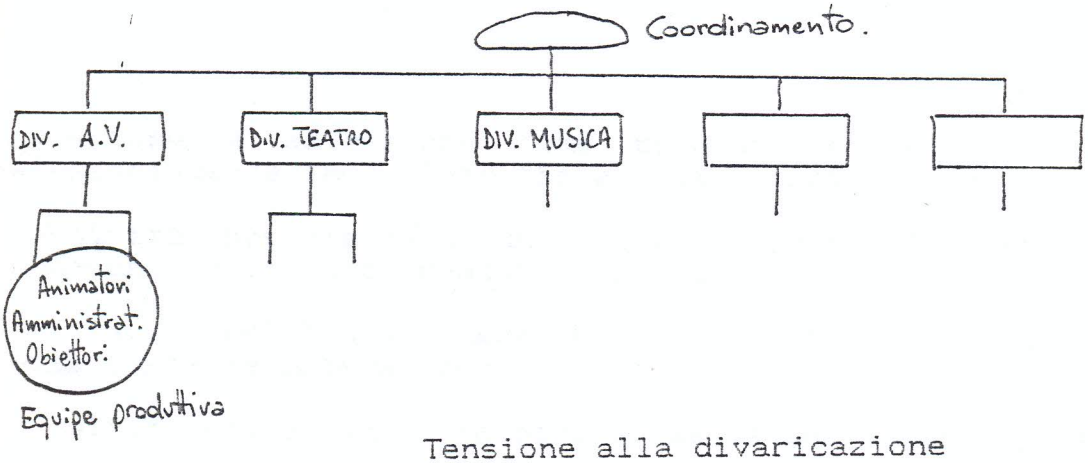
- Discussione sull'Equipe Animazione Culturale Q2.

  . Sistema dell'intercompartimentalità:

1) Organizzazione per FUNZIONI



2) Organizzazione per <u>DIVISIONI</u>



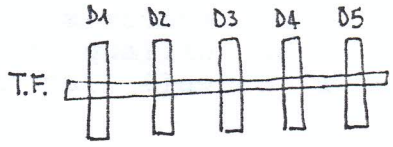
Tensione alla divaricazione
e all'espansione

RIMEDIO: coordinamento forte = con molto consenso

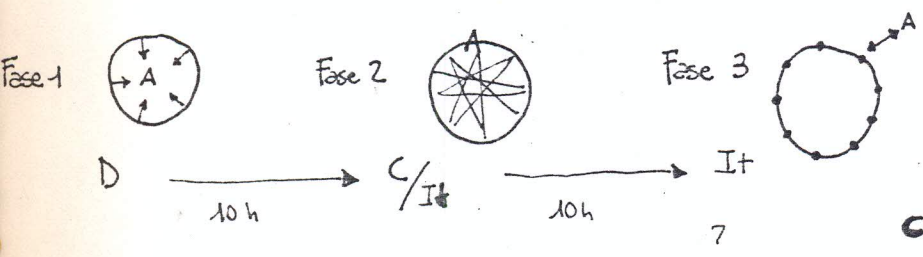
3) Struttura MATRICIALE

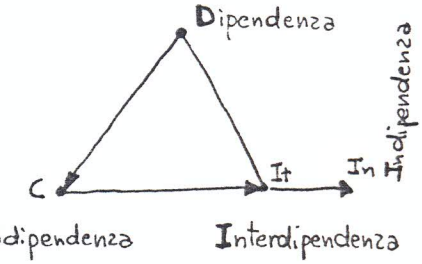
	NOMI	M	G	F	G+	E	R	S	
PERMANENTI	TEATRO	X					X		
	VIDEO			X		X			
	MUSICA		X		X			X	
SPECIALI	PREVENZ.		X			X			
	SCUOLA	X			X				
	ADOLESC.			X			X	X	

TASK FORCE: Passaggio tra l'ipotesi divisionale e quella matriciale.



- Quando si cambia una struttura organizzativa si cambiano anche le mansioni.
- Bisogna arretrare dal livello dell'utenza responsabilizzandola e dandogli dei compiti = teoria dell'emancipazione.
- Se l'animatore è un esperto di processi non lo è ne di contenuti, ne di prodotti.





IVº INCONTRO 19.03.1990

- Formazione e animazione come proposta di cose possibili, necessariamente incomplete che gli utilizzatori completano.

- L'attività sociale parte da metodi destrutturati, che non si conoscono, è un'atto creativo, aperto.

- Chi lavora nel sociale deve abituarsi a vivere nel magma, non nelle certezze matematiche.

- La cultura non è fine a se stessa, ma ha una valenza politica.

- Il nostro lavoro sociale non deve essere significativo esteticamente, deve essere finalizzato a costruire persone politiche, non persone estetiche. L'animazione quindi come strumento di aggregazione, di miglioramento della qualità della vita individuale e collettiva attraverso la coscientizzazione e l'assunzione in prima persona della costruzione delle risposte ai propri bisogni.

- Fare cultura è quindi: .incidere sulla qualità della vita,
  .muovere la gente ad autoorganizzarsi,
  .dinamicizzare il territorio
  utilizzando tutti i linguaggi: teatro, video, musica, ecc. per ottenere comunque un prodotto unico su un obiettivo comune dichiarato.

- Bisogna quindi essere attenti ad orientare i progetti non in senso tecnicistico, ma in instanza socio-politica cercando di evitare il rischio dell'autoavvitamento tecnicistico.
  Un elemento di verifica dei progetti realizzati, nell'ottica su descritta, è dato dal conseguente attivarsi della gente coinvolta per modificare la propria qualità della vita, trasformando il reale proprio ed altrui (lavoro a cascata creativa).

- Nell'ottica dei tre obiettivi descritti stabilisco delle priorità di investimento di risorse tenendo presente che: il tempo impiegato, le tecniche messe in atto, gli operatori coinvolti sono elementi determinanti nella fase progettuale, ma ancor più nella fase valutativa dell' intervento rispetto alle risorse messe in gioco.

- Case-work : C.A.V. ARCHIMEDE

  * NODI: Ruolo degli operatori retribuiti (associazioni o cooperative),
  Ruolo del volontariato,
  Ruolo dell'animatore culturale pubblico,
  Progettualità: - servizi tecnici
  - animazione,
  Modalità di scelta delle associazioni con cui si collabora,
  Durata della loro prestazione (è prevista e programmata una sostituzione delle risorse?),

  * OSSERVAZIONI:
  - Non è corretto garantire il lavoro per lungo tempo alle stesse organizzazioni con cui si collabora perchè si rischia di favorire l'avvitamento di superspecializzazioni anzichè la formazione di gruppi.
  - Per la realizzazione delle attività previste bisogna adottare la prassi di utilizzare l'intervento di un tecnico se è necessario e dove è necessario, mentre il rapporto con la gente non va lasciato gestire a loro che non hanno interesse a stimolare la crescita di gruppi che si autogestiscono, ma deve essere in mano ad animatori che lavorino con questi obiettivi.
  - Nei confronti del volontariato bisogna operare per favorirne la crescita fornendo supporti strutturali ed organizzativi anzichè finanziari, tenendo presente dei limiti temporali entro i quali fornire tali servizi alla medesima realtà evitando un atteggiamento paternalista (assistenza culturale).

- Continuazione del dibattito sul ruolo delle associazioni e delle cooperative .

- Animazione tra "promozione sociale" e "promozione culturale".

- L'animazione culturale non va confusa con l'"assistenza culturale".

- ANIMAZIONE = PRESA DI COSCIENZA DEI BISOGNI E SVILUPPO DEL POTENZIALE.

- In genere il tasso di dispersione dopo un intervento dovrebbe essere del 20%, quindi il nostro è piuttosto alto.

- Un intervento di animazione va valutato in rapporto agli obiettivi dati ed alle risorse impegnate per realizzarlo rispetto al totale delle risorse disponibili.

- Le associazioni di volontariato vanno sostenute, fornendo loro strutture, servizi, spazi, riducendo al minimo l'intervento tecnico pagato non potendo considerare le associazioni del volontariato partners economico-finanziari.

- Se si vuole fare un discorso di animazione socio-culturale non ci si può limitare ad un puro lavoro tecnico ma bisogna operare anche nella sfera del motivazionale, essendo l'obiettivo di tale animazione il protagonismo e l'autonomizzazione della gente che partecipa alle nostre attività.

- Nell'individuare le risorse necessarie all'attivazione dei nostri interventi dobbiamo aver presente:
  * la comunità è animativa al di là del nostro intervento,
  * gli "spazi" sono il territorio quindi occorre lavorare seriamente su questo terreno per sfruttarlo al meglio.

- Case-work: Teatro Terza Età

realtà	Contessa
48 x 2 ore (96 ore)	40 ore
frequentanti: 50%	
- team building	- team building a. socializzazione b. presa di cosc. dei bisogni propri ed altrui
- espressione corporea	- acquisizione tecniche minime
- tecniche teatrali	- conoscenza campo
- Saggio	- progettazione evento
	- Evento

VIº Incontro 2.04.1990

-ANALISI APPROFONDITA DEL PROGETTO PREVENZIONE-

- Descrizione del progetto

- se si hanno poche risorse bisogna impegnarle per attivare delle cose, degli interventi che ancora non ci sono.

- Finanziare le attività che "ordinariamente" le associazioni attivano non può essere definito prevenzione.

- La discriminante è la committenza: se è l'Ente Pubblico che individua il problema e chiede all'associazione di lavorarci, lì sta l'intervento preventivo nuovo, se avviene il contrario si tratta di un finanziamento dell'esistente.

- In realtà le associazioni chiedono, rivendicano un ruolo preciso, valido e quindi richiedono un riconoscimento in termini di strutture, metà tempo, progetti mirati finanziati.

- Probabilmente siamo in una fase di passaggio dalla II alla I ipotesi e già il discorso di progettazione dell'equipe territoriale si va orientando in questo senso.

- NODO: il ruolo delle cooperative legato al problema della gestione dei centri di prima aggregazione.

MODALITÁ STESURA PROGETTO :

- OBIETTIVI
- CONTENUTI = ATTIVITÁ
- METODI = MODI
- TEMPI
- COSTI
- RUOLI = chi fa, cosa (curricula) → responsabile, ecc.
- EVALUATION = come si fa a valutare se va bene o se va male

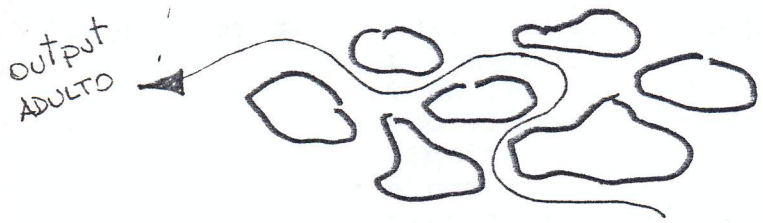
TIPOLOGIE INTERVENTI DI PREVENZIONE PRIMARIA

- CRITERI DI SCELTA (x essere 1 intervento di P.P.)
  - RISORSE
  - Risponde agli obiettivi →
  - Specificità
  - Integrazione al P.C.G.
  - Valutabilità
  - Generatività

- INFORMAZIONE / SENSIBILIZZAZIONE
- Aumento competenze Ψ (psicologiche)
- Aumento competenze pedagogiche dell'operatore
- Cambiamento Sub-sistema e organizzazione comunitaria
- Sostegno operatori grezzi ("stake holders")
- Creazione gruppi aggregazione e volontariato

Il P.P. è un insieme di interventi intenzionali specifici, programmati e valutabili tesi a ridurre le cause di possibile produzione del disagio (o migliorare i percorsi dell'agio).

COMUNITA' = ARCIPELAGO



L'operatore deve far sì che:

- i sistemi abbiano funzione educativa
- che facciano della cose coerenti e collegate (strategia delle connessioni
- che i buchi vengano riempiti = creare nuove aggregazioni

--- non interventi "su", ma "con" ---

VII° Incontro 11.04.1990

CONTESSA: Domande:
- Quali erano i percorsi per arrivare alla formazione del gruppo
- Come lavorare con i gruppi già consolidati
- Individuo o gruppo oppure e gruppo (pari dignità)
- Rapporto con associazioni (sostegno - finanziamento)
- Rapporto gruppi - strutture
- Nel discorso della prevenzione: arrivare alla generatività evitando l'avvitamento
- E se Contessa fosse il Coordinatore della Vª Commissione?
- Struttura equipe e giornata dell'animatore

COSTRUZIONE E FORMAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO

E' essenziale che un gruppo di lavoro dedichi del tempo al time building, alla propria costruzione, alla formazione. Da 5 a 10 incontri di 2 o 3 ore dedicati alla costruzione del gruppo attraverso diversi modi:
-incontri di formazione con un personaggio esterno
-incontri autogestiti sulla definizione e sui chiarimenti linguistici (trovarsi nei termini) rapporto franco, corretto, autentico
-incontri autogestiti per discutere su ciò che ci impegna insieme.

Sui gruppi c'è una letteratura enorme perchè far funzionare i gruppi è utile a far funzionare la macchina sociale.
[K. Rogers: T-Group]

IL LAVORO CON I GRUPPI CONSOLIDATI

Il lavoro con i gruppi "Family" è molto più difficile che quello con i gruppi "stranieri". C'è un grosso rischio di essere usati come terapeuti ed invischiati nelle beghe interne.
Occorre prudenza ed astuzia.
All'interno di una strategia cooperativa è spesso possibile ottenere dei cambiamenti, questo soprattutto se il gruppo è maturo, o se ha risolto alcuni nodi di comportamento elementari.
Ci sono alcune spie che indicano il livello di maturità e nevrosi dei gruppi.

TRE CAPACITA' DI BASE DELL'ANIMATORE

TECNICHE DI GRUPPO — perchè la maggior parte del lavoro si svolge coi gruppi, diventa lo specifico del lavoro

RICERCA ordine nei fatti e informazioni
interpretazione dei segni
scovare le fonti

PROGETTAZIONE-PROGRAMMAZIONE

Un vantaggio sul piano politico è che un gruppo consolidato è già naturalmente più orientato al cambiamento sociale, collettivo.

CULTURA = Riflessione del'uomo su sè medesimo.

Tesi: Non c'è l'**azione culturale** e l'**animazione**, ma l'animazione è l'azione culturale più economica e più funzionale per l'Ente Pubblico.
L'animazione è un modello di contenitore, non di contenuti.
La scelta di un certo contenitore esprime però una scelta di contenuti.
L'animazione è una pratica votata alla costruzione di contenitori, di mezzi, spazi, ambiti, non contenuti.
Sono le scuole che insegnano i metodi, i contenuti.
L'intervento culturale che entra nei contenuti è totalitario.
L'azione culturale dell'Ente Pubblico deve occuparsi di dare strumenti, ambiti, spazi (generativa) e non di dare contenuti (consumistica).
L' E.L. deve favorire attraverso gli strumenti, gli spazi, non finanziare, assistere totalitariamente questo o quel contenuto, questo o quel gruppo.
Un secondo stadio dell'animazione è la presa di coscienza dei propri bisogni e delle proprie potenzialità.
Una politica culturale deve intanto essere interdipartimentale: far funzionare meglio l'esistente coinvolgendo tutti gli interlocutori STRUTTURE - PRIVATO SOCIALE - PROFESSIONISTI; mettere le persone professionalmente preparate dove servono.
Occorre approntare un piano di copertura del fabbisogno di base.
L'operatore culturale non può essere nello stesso tempo dignitoso e comodo.
L'azione culturale è, con queste premesse, la stessa cosa dell'animazione culturale con il compito quindi di promuovere coordinare, controllare e l'ANIMATORE è l'unico braccio possibile dell'azione culturale.

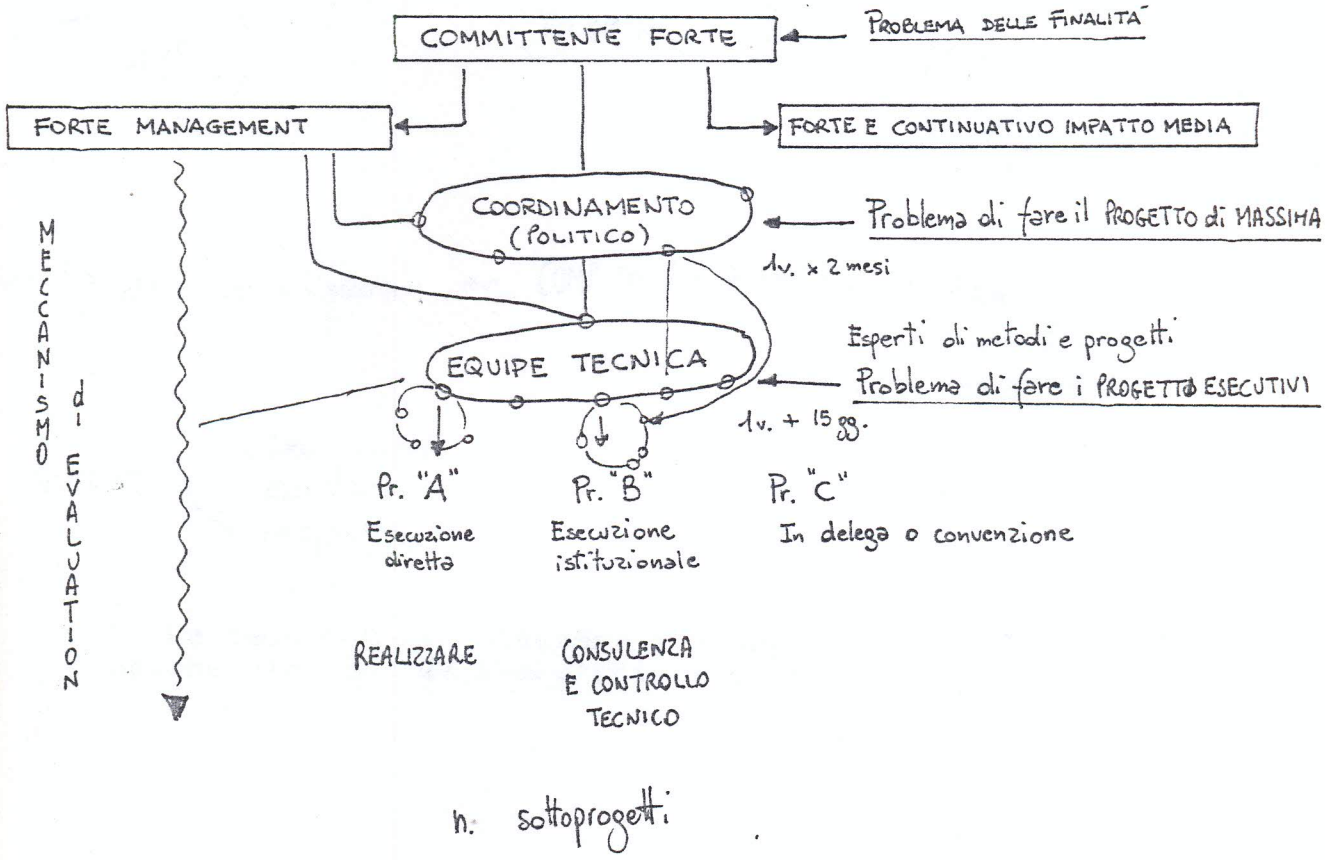
LAVORO INDIVIDUALE E LAVORO DI GRUPPO

Di per sè l'animazione può anche rivolgersi all'individuo, ma a questo punto diventa un problema economico.
Il modello del dopoguerra è un modello sul gruppo, quindi l'Ente Pubblico non deve occuparsi dell'insegnamento o della cultura individualizzata tentare di fare delle cose aggreganti.

GRUPPI E SPAZI

Nostro compito è aumentare la coscienza, non è nostro compito rendere la gente più felice.
I cittadini una volta scoperto il bisogno devono organizzarsi per soddisfarlo.
La gente deve pagarsi gli hobbies.

MODELLO DI PREVENZIONE PRIMARIA



RUOLO DEL MANAGER:

SAPER MOTIVARE LE PERSONE

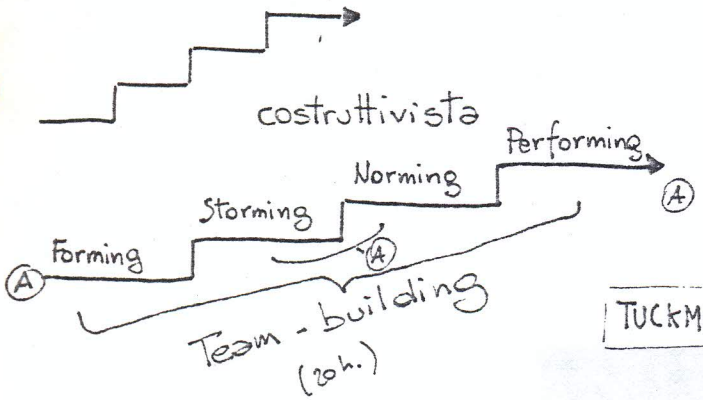
PROGRAMMARE E PIANIFICARE LE RISORSE

FARE PROPOSTE

CONTROLLARE

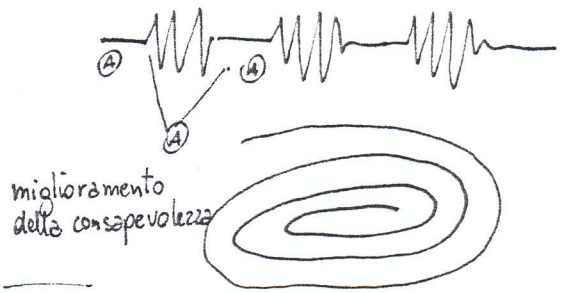
FORMAZIONE DEI GRUPPI

CATEGORIE EVOLUZIONISTE



TUCKMAN

SPIRALIFORMI



BION

i gruppi non vanno da nessuna parte e fanno il loro specifico ogni tanto ci sono dei momenti di blocco (assunti di base)

Aiutare il gruppo a superare i gradini ← COMPITO dell'ANIMATORE → Aiutare il gruppo a far superare gli assunti di base attraverso la consapevolezza.

SCHUTZ < INCLUSIONE
CONTROLLO
INTIMITA'

Le tecniche per ottenere i gruppi sono quelle ATTIVE
(ludiche-espressive-laboratoriali-esercitazioni-addestramento)

* Non bisogna formare all'"animazione teatrale", ma se i soggetti conoscono già le tecniche teatrali, occorre formarli all'"animazione".

* Il cambiamento non deve essere mai visto come un dovere, ma deve essere un frutto del bisogno o del piacere.
O si cambia perchè si sta troppo male o perchè si intravede un tesoro, un miglioramento evidente.

* SOCIETA' CIVILE — POTERE POLITICO

INTELLETTUALE
(Animatore)

* TRUCCHI PER IL CAMBIAMENTO:
1 - Coinvolgimento di nuovi attori sociali per fare sbocciare le contraddizioni.
2 - Differenziazione dei ruoli degli interlocutori.
3 - Spiazzamento del contesto: non discutere sui contenuti della tecnica, ma fermarsi all'inserimento nell'obiettivo dato prioritario.
4 - ET - ET , non AUT - AUT
5 - Puntare tutto non sui contenuti, ma sui risultati.

Fare per gli altri: interventi che abbiano effettivamente dei risultati di cambiamento del tessuto sociale.

* Salute e benessere di un'organizzazione:
- Teoria di Bennis: La salute mentale di un'organizzazione si fonda sul principio della ricerca.
- Ricercare sul proprio sistema organizzativo è la stessa cosa che discutere del prodotto, le due cose sono strettamente collegate.
- La nostra organizzazione è il nostro prodotto, vendiamo noi stessi.
- Un prodotto come il nostro non può sclerotizzarsi, quindi il segreto è cambiare spesso (ogni sei mesi) la nostra organizzazione.

ORGANIZZAZIONE
* CALENDARIO FISSO DI RIUNIONI IMPERATIVO
* SCHEDE PRECONFIGURATE
* DIBATTITO SUI PROBLEMI