

SCHEDA B4

## La formazione

Il termine formazione deriva dal latino *formatio* –*onis* che letteralmente è l'atto, il modo di formare poiché a sua volta il termine deriva dal latino "forma", che letteralmente significa "prendere forma". Ciò nonostante questo termine può assumere una gran varietà di significati. Infatti, da una ricerca sull'etimologia della parola FORMAZIONE sono fuoriusciti svariati significati, molto diversi tra loro e anche presenti in differenti ambiti. Il processo di formazione può essere inteso sia come crescita personale: forza interiore (senso attivo), sia come perfezionamento di qualcuno: forza esteriore (senso passivo).

L'attività di formazione si riferisce alle modalità attraverso le quali è possibile produrre modelli di comportamento e sistemi di valore che possono incidere sullo sviluppo sociale. La trasmissione di modelli, infatti, inerisce, oltre all'acquisizione di conoscenze, anche all'insieme di comportamenti e valori che, a loro volta, fanno parte di un progetto sociale più ampio, vale a dire, di un modello generale relativo alle relazioni sociali efficaci. Possiamo considerare l'atto formativo come un'azione che, quantunque riferita ad individui, produce, contemporaneamente, importanti implicazioni sociali e culturali.

Il quadro delle definizioni ha condotto Gian Piero Quaglino (2005), Professore ordinario di Psicologia della Formazione ha insegnato presso l'Università di Torino, nella prefazione al suo libro "Fare formazione" ad enucleare tre principali approcci allo studio della formazione:

- **la formazione per le competenze** o anche la formazione per l'organizzazione, dunque, la formazione con un orizzonte di mestieri di riferimento, per profili di capacità, per contenuti, per programmi, per finalità di breve periodo, per sovrapposizione, per mutazione di istanze "istruttive", in una prospettiva semplice o complessa, di gestione e sviluppo delle risorse umane o più semplicemente di qualificazione professionale.
- **la formazione per il cambiamento** o anche la formazione in organizzazione, dunque, la formazione con un orizzonte di strategia e cultura per lo sviluppo organizzativo, non solo per contenuti, ma anche per processi, per finalità di medio periodo, per consolidamento dell'appartenenza e del contratto psicologico, per bilanciamento tra cambiamento individuale e cambiamento istituzionale, in una prospettiva di crescita della relazione tra individuo e organizzazione.
- **la formazione per lo sviluppo personale** o anche la formazione oltre l'organizzazione, dunque, la formazione verso un orizzonte di esistenza piena e autentica, per mutazione di istanze educative, per percorsi e traiettorie di lungo periodo al di là di contenuti e processi verso la riappropriazione dell'individualità del progetto di sé, ovvero verso la coltivazione di sé, la conoscenza e la cura, in una prospettiva di continuità e autonomia.

Pare interessante, a questo punto, fare riferimento ad alcune definizioni, anche se non esaustive, di formazione:

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

In questo processo:

- ❖ 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 sottolineano due funzioni importanti della formazione:

**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*]

Allora, il processo formativo:

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

Dunque, la formazione intesa come processo e cambiamento **costruisce**, a partire da un’occasione di apprendimento per le persone coinvolte, **la possibilità per leggersi in un’altra maniera e di leggere questa nuova maniera all’interno di un contesto** (lavoro, organizzazione, ecc..)

Si distinguono **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)

Qual è il ruolo della formazione in Caritas e in particolare per i CdA?

La formazione in e per la Caritas è ACCOMPAGNAMENTO.

La parola *accompagnare* viene da *compagno*, che deriva dal latino *cum* (con) *panis* (pane): chi mangia il pane con un altro.

Per estensione, chi condivide con altri una condizione o un'attività.

La formazione come accompagnamento promuove e rafforza l'identità e lo stile.

La formazione è un passaggio ineliminabile per chi intende operare attraverso una precisa progettualità. Mettersi in ascolto di una persona che vive una situazione di difficoltà è un'esperienza complessa che richiede un impegno costante per verificare le proprie motivazioni. In questo senso l'attenzione alla formazione è un elemento qualificante l'attività di un CdA.

L'obiettivo della formazione non è solo quello di acquisire conoscenze e competenze comuni, ma soprattutto consapevolezza di sé, delle proprie risorse e dei propri limiti. La formazione è un presupposto essenziale per un efficace lavoro di gruppo, per maturare obiettivi e modalità di lavoro comuni.

Esistono differenti livelli e contenuti formativi da tenere presenti:

a. La formazione iniziale è un percorso necessario per definire il gruppo di lavoro, per avviare l'attività del Centro e soprattutto per aiutare i singoli volontari a verificare le motivazioni personali del proprio impegno.

b. La formazione specifica è un percorso mirato rispetto alle funzioni assunte da ciascun operatore all'interno del gruppo (in particolare chi si occuperà dei colloqui dovrà approfondire alcune tematiche relative alle modalità di ascolto, alle dinamiche di relazione, ...) e alle competenze richieste dall'operatività concreta (legislazione, casa, lavoro, immigrazione, ...).

c. La formazione permanente è il processo continuo di aggiornamento, approfondimento e maturazione personale e del gruppo: gli incontri di équipe, le verifiche e un'eventuale supervisione sono parte integrante della formazione permanente. La formazione permanente contribuisce anche al consolidamento di una prospettiva di azione comune (pur tutelando le differenze territoriali e delle comunità) e permette di garantire un trattamento più o meno uguale a quanti si rivolgono ai CdA evitando che si creino trattamenti difformi a seconda della zona di residenza.

È importante sottolineare che gli operatori dei CdA non sono e non devono sentirsi dei tecnici, ma degli operatori pastorali sostenuti da alcune competenze. Essi, infatti, svolgono un servizio su mandato della comunità ecclesiale e ne esprimono lo spirito, all'interno di un progetto di cui la comunità è responsabile.