

PIANO TRIENNALE OFFERTA FORMATIVA (POF) 2014-2016

"Le persone sono la principale risorsa dell'Europa e su di esse dovrebbero essere impiegate le politiche dell'Unione. Investire nelle persone e sviluppare uno Stato sociale attivo e dinamico sarà essenziale per la posizione dell'Europa nell'economia della conoscenza nonché per garantire che l'affermarsi di questa nuova economia non aggravi i problemi sociali esistenti rappresentati dalla disoccupazione, dall'esclusione sociale e dalla povertà"

(art. 24 delle Conclusioni della Presidenza – Consiglio Europeo di Lisbona 23- 24 marzo 2000)

Non sfuggono all'attenzione di questo Consiglio dell'Ordine alcuni elementi sempre più significativi per la nostra comunità professionale: a) il valore della formazione/aggiornamento, b) l'esigenza (riconosciuta in tempi decisamente più recenti) dell'interazione/partecipazione fra promotori, attuatori e beneficiari della formazione, c) la valutazione della *qualità* della formazione erogata/ricevuta, d) il senso etico/deontologico dei comportamenti professionali e dei fenomeni contemporanei correlati alla nostra operatività.

Si tratta di aspetti strettamente correlati, fortemente incentivati dalla Comunità Europea, dagli orientamenti governativi nazionali e locali degli ultimi anni, raccomandati da tanti esperti in materia di formazione continua.

a) il valore della formazione/aggiornamento.

Circa la necessità dell'apprendimento degli adulti, già nel 1997, Carlo Donolo osservava che: "...i fattori di mutamento che esigono velocità, flessibilità e pertinenza delle prestazioni alle materie trattate sono molti ed in continuo aumento. L'apprendimento non è un lusso, ma una necessità".

La stessa Comunità Europea, rispetto a tale "necessità", ha riconosciuto di riflesso "l'obbligo" dei professionisti di investire sul proprio *lifelong learning*, ossia sul "miglioramento della formazione professionale, dell'istruzione, dell'orientamento, nell'ambito di una politica di apprendimento durante tutto l'arco della vita" (Consiglio europeo di Lisbona, marzo 2000).

Anche la nostra comunità professionale è interessata da tale richiamo e concorre alla realizzazione dell'obiettivo strategico fissato dal Consiglio Europeo di Lisbona: "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale."

La costruzione *dell'economia e della società della conoscenza* è diventata per la UE e per i Governi nazionali una assoluta priorità. Si pensi alla recente *Strategia Europa 2020*, nella quale la Commissione Europea ha elaborato le ipotesi di soluzione alla attuale crisi economica mediante la crescita *intelligente, sostenibile e inclusiva*. E nella quale l'UE ha previsto che il 3% del proprio PIL (1,309 miliardi di € solo per il Programma di lavoro 2014/2015) sia investito in *ricerca e sviluppo* e, quindi, formazione e aggiornamento.

Per queste ragioni, nel POF che presentiamo, abbiamo inteso inserire temi di particolare pertinenza con le citate indicazioni, come le nuove forme di esercizio della professione ("Società tra

Professionisti”), l’attuale crisi economico-finanziaria (le “sofferenze urbane”, in collaborazione con la neonata “Fondazione FIRSS” e varie Agenzie del nostro territorio), lo stato di attuazione delle norme nazionali e regionali sui Servizi e le prestazioni socio-assistenziali, i principi della *domiciliarità* e dell’integrazione socio-sanitaria e la crescente tendenza alla “esternalizzazione” di funzioni e ruoli concernenti il nostro lavoro, con i rischi che ciò comporta soprattutto per l’utenza più fragile.

Abbiamo anche cercato di non trascurare gli aspetti più propriamente tecnico-professionali, inserendo eventi mirati alla riflessione sul *counseling*, auto-aiuto, processi partecipativi e *networking*.

Intendiamo, inoltre, dedicare un’attenzione particolare ai temi della scrittura professionale, intesa sia come documentazione dell’operato sia come esercizio di pubblicizzazione e produzione scientifica del lavoro sociale: un aspetto ancora troppo trascurato, di cui paghiamo un caro prezzo soprattutto in rapporto ad altre professioni del sociale.

b) l’esigenza dell’interazione/partecipazione fra promotori, attuatori e beneficiari della formazione.

Com’è noto, l’azione formativa risulta tanto più efficace se il ciclo “rilevazione dei fabbisogni formativi – analisi e bilancio delle competenze – progettazione/predisposizione dell’offerta formativa – valutazione dell’efficacia” discende da un processo partecipato fra i diversi Attori della formazione.

Diversi Autori (Costa e Rullani, 1999), concordano sull’opportunità e sull’efficacia della costruzione di una vera e propria *rete* tra i soggetti coinvolti nei processi formativi al fine di mettere il più possibile in comune le competenze specializzate disponibili e da incentivarne l’ulteriore sviluppo.

In tal modo, la formazione diviene un processo *generativo* e *competitivo* non solo per la comunità professionale, ma anche per la comunità civile, il territorio, l’intero sistema sociale.

Altri (Quaglino e Carrozzi, 1998) sostengono l’importanza della distinzione fra gli *approcci basati sull’organizzazione* - nei quali l’Ente erogatore della formazione si percepisce come l’unico Soggetto deputato alla conoscenza dei bisogni formativi e delle migliori strategie da adottare – e gli *approcci basati sul soggetto da formare* che, invece, attribuiscono la funzione più importante ai Soggetti beneficiari, alle loro opinioni e ai loro suggerimenti.

Per tali motivi, dal punto di vista metodologico, per la prima volta abbiamo introdotto la ricognizione del fabbisogno formativo degli iscritti, mediante il questionario *on line* che abbiamo pubblicato sul sito. È stata davvero grande la soddisfazione provata nel constatare l’ampio successo di questa iniziativa: ben ... colleghi iscritti (il ... %, un campione altamente rappresentativo della nostra comunità) hanno risposto con puntualità, rendendo l’offerta formativa molto più rispondente ai reali bisogni di ciascuno.

Sempre nell’ottica del miglioramento qualitativo della interazione fra Soggetti promotori, attuatori e beneficiari della formazione, si è anche pensato di promuovere Protocolli di Intesa con i tre Atenei regionali per implementare processi di cooperazione. Sono in fase di definizione modalità di raccordo per il tutoraggio/supervisione dei tirocini curricolari e per il monitoraggio delle supervisioni stesse dei tirocini. In particolare, con L’Università di Bari è stata sottoscritta a luglio

2014 una “Convenzione per il miglioramento del tirocinio degli studenti dei corsi di laurea in Scienze del Servizio Sociale e Progettazione delle Politiche di Inclusione Sociale”, con il Dipartimento di Scienze Politiche dell’Università di Bari che prevede la sperimentazione di un “Registro dei Tirocinanti” (proposto dall’Ordine anche agli altri due Atenei della Puglia), mirato ad offrire agli studenti la possibilità di entrare in relazione con la Comunità professionale sin dagli anni del Corso di laurea, verificando la qualità dei tirocini e il livello di consapevolezza degli studenti stessi circa la scelta professionale individuata.

Il recente confronto con i rappresentanti delle tre Università, sedi di Corsi di laurea in Servizio Sociale, ha altresì rafforzato la necessità – emersa anche nel sondaggio effettuato dall’Ordine – di dedicare specifiche azioni formative ai supervisori di tirocinio e alla supervisione didattica, da costruire con le stesse Università di Bari, Lecce e Taranto-LUMSA.

c) la valutazione della *qualità* della formazione ricevuta.

Anche sul concetto di “valutazione della qualità” della formazione esistono ormai parametri consolidati e una letteratura ampia.

L’esigenza di declinare la valutazione qualitativa in criteri, *standards*, requisiti, è ben esplicitata nella Strategia di Lisbona e più volte ripresa successivamente in diversi Consigli e Commissioni dell’Unione. A tali raccomandazioni, si è adeguato anche il nostro Governo con la *Direttiva Frattini* sulla “Formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni” del 13.12.2001.

Nel tempo, la diffusione del principio di qualità è diventato sempre più consistente nei contesti della pubblica amministrazione: si pensi alle molteplici Direttive in merito al *Total Quality Management* e la *learning organization*, ossia al benessere organizzativo, che, tuttavia, sono osservate a macchia di leopardo nei diversi contesti lavorativi.

Anche nel Terzo settore, la formazione/aggiornamento professionale e l’applicazione dei criteri di valutazione della qualità stentano ancora ad affermarsi pienamente e a livello omogeneo. Mentre i più affermati Soggetti del mercato delle imprese sociali, che hanno ben presenti gli effetti positivi di una buona formazione delle risorse umane nell’operatività quotidiana, presentano sempre più spesso iniziative che denotano attenzione a questi temi.

d) il senso etico/deontologico dei comportamenti professionali e dei fenomeni contemporanei correlati alla nostra operatività

A lungo la Commissione Formazione si è interrogata sul dilemma di organizzare seminari mirati a stimolare riflessioni e dibattiti su temi etici particolarmente attuali e vivaci, anche se non direttamente corrispondenti al Servizio sociale professionale, piuttosto che proporre eventi di carattere deontologico strettamente collegati all’operatività professionale.

Abbiamo cercato di dare spazio ad entrambe le ipotesi, anche se in via sperimentale. Argomenti come la gestione del tirocinio o delle situazioni dei minori immigrati non accompagnati oppure, ancora, del “Dopo di Noi” per i disabili gravi ci toccano, indubbiamente, molto da vicino.

Tuttavia, abbiamo voluto allargare gli orizzonti delle riflessioni etiche e deontologiche anche a temi apparentemente più lontani dal nostro lavoro, come la sessualità dei disabili, l’obiezione di

coscienza nelle prestazioni di IVG, le esternalizzazioni dei servizi e delle funzioni socio-assistenziali.

Questa ultima scelta - come si diceva, sperimentale - nasce dall'esigenza di spingere la comunità professionale verso una maggiore maturazione, l'apertura dei propri confini teorici ed operativi e un più ampio confronto con le voci di altri professionisti che più di noi si fanno ascoltare (talvolta con argomenti molto meno interessanti dei nostri).

Anche su questo, speriamo di essere condivisi ed incoraggiati a proseguire.

Conclusioni.

Società dell'Informazione, della Conoscenza, dei Saperi. Questo è lo scenario nel quale siamo chiamati, oggi, ad elaborare ipotesi di soluzioni, operare, sperimentare, valutare, riflettere, comunicare all'esterno.

Con questo POF, di valenza triennale, aperto e suscettibile di ogni variazione legata ai vostri suggerimenti e bisogni, ci accingiamo a proseguire il nostro cammino insieme. Nella reciproca consapevolezza che non si cresce se non come comunità.

1. La relazione aiuto tecnico-utente

- Strumenti del SSP: il *counselling* e la mediazione;
- Strumenti del SSP: l'auto-aiuto;
- Le cure domiciliari: problemi e potenzialità (PAC, "Piano di Azione e Coesione");
- La supervisione professionale.

2. Tecniche, Metodi e Strumenti operativi del SSP

- Organizzare e gestire i processi partecipativi;
- Il *networking* ai tempi delle tecnologie informatiche;
- Problemi e prospettive delle "Società tra Professionisti".

3. La supervisione didattica dei tirocini:

- problemi di coordinamento nel sistema della formazione dei tirocinanti/collaborazione e problemi di monitoraggio;
- supervisione e valutazione dell'esperienza di tirocinio: quali strumenti?;
- sperimentazione dell'Albo dei tirocinanti.

4. La legislazione sociale (FAD?)

- Esternalizzazioni del SSP e del Segretariato sociale: problemi e opportunità;
- L'attuale dibattito sulla Riforma della Pubblica Amministrazione e della figura professionale dell'Assistente sociale;
- Lo stato di attuazione in Puglia della Legge 328/00 e della Legge regionale 19/2007;
- Le dimissioni protette delle persone non autosufficienti.

5. Produzione e uso della documentazione sociale

- Scritture e linguaggi diversi dell'AS.

6. Crisi economica e nuove povertà

- Sofferenze e povertà urbane: ruoli, funzioni e innovazioni del SSP (3 incontri in territori decentrati);

- L'integrazione socio-sanitaria e il ruolo dell'AS nella PUA, nella UVM e nei Distretti socio-sanitari.

CONSEGNA PERGAMENE (ottobre/novembre)

La relazione assistente sociale/utente: aspetti etico-deontologici.