

L'AGGIORNAMENTO E L'AUTOFORMAZIONE DEI FORMATORI GENERALI: L'ESPERIENZA DI ASSOCIAZIONE MOSAICO

Tamara Mazzoleni

Convegno C.e.s.c. Lombardia

Formatori in rete – Costruzione di un percorso.

Formazione generale e specifica nel servizio civile nazionale

Milano - 24 gennaio 2006

L'obiettivo del mio intervento in questo Convegno è quello di presentare il sistema di aggiornamento e di auto-formazione del gruppo di Mosaico, quale esempio di struttura di formazione generale di SCV.

Il gruppo di formazione di Associazione Mosaico nasce per fornire la formazione agli obiettori di coscienza ed è nel 2002 che inizia a confrontarsi con la nuova realtà del SCV e ad elaborare una proposta formativa rivolta a volontarie in servizio civile attraverso la realizzazione di due corsi sperimentali.

Da quella prima esperienza ad oggi l'evoluzione e la rielaborazione della formazione è stata continua al fine di meglio rispondere da un lato, agli obiettivi del servizio civile indicati nella legge 64, dall'altro alle esigenze dei giovani che fanno la scelta di impegnarsi per un anno in attività di servizio civile.

Il lavoro portato avanti dal gruppo di formazione di Mosaico è stato dunque caratterizzato da costanti aggiornamenti e momenti di riflessione e di revisione delle proposte, in virtù anche di cambiamenti e di nuove "sfide" a cui ha dovuto far fronte la formazione in questo neonato settore.

Tali sfide hanno reso necessario un lavoro di auto-formazione costante, individuale e collettiva, quale naturale risposta all'esigenza di rivalutazione del ruolo del formatore e dei significati della formazione dei volontari.

Quindi presenterò il lavoro svolto e le metodologie adottate dal gruppo di formazione di Mosaico, partendo innanzitutto da alcune considerazioni importanti che hanno costituito la base per l'elaborazione di nuove modalità e di nuovi approcci alla formazione.

Tali considerazioni sono emerse dall'esperienza diretta con i volontari in servizio civile e dal confronto periodico nel team di formazione.

La prima "sfida" affrontata dai formatori è stata: **la novità del settore**

Il sistema di Associazione Mosaico nasce dall'evoluzione di modelli di formazione con target specifico centrato su obiettori in servizio civile obbligatorio e sui loro responsabili. La maggior parte dei formatori del nostro gruppo, come credo per molte altre realtà operanti in questo

settore, partiva da un'esperienza fondata sull'obiezione di coscienza, a cui ne conseguivano certi presupposti, approcci e obiettivi, risultati per molti aspetti inadeguati al nuovo target.

La novità del settore è ben evidenziata dall'uso di simpatici termini che i primi anni (ma che ancora oggi sfuggono) venivano utilizzati per chiamare le volontarie: obiettrici e nei casi peggiori "soldatesse". Queste definizioni seppur "improprie" sono comprensibili, esse infatti rappresentano il tentativo di definire qualcosa che ancora non aveva una propria collocazione chiara nei ruoli sociali. Tutt'oggi si parla e si scrive della mancanza di una cultura del servizio civile, fatto del tutto inevitabile, perché per ogni concetto, valore o ruolo nuovo c'è una fase di transizione necessaria che precede l'assimilazione e quindi l'attribuzione di significato da parte dell'opinione pubblica. Seppur prematuro affermare che ci sia ormai una certa "cultura" del SCV è sicuramente vero che molti passi in questa direzione sono stati fatti.

Comunque tornando al formatore e al suo ruolo, definire il servizio civile è stato prioritario, infatti come poter fare della formazione generale senza aver chiarito almeno a se stessi i presupposti di tale scelta?

Quindi innanzitutto si è trattato di costruire un'idea condivisa della figura del volontario in servizio civile.

Questa considerazione ha però aperto un altro punto di discussione: **l'ambiguità del ruolo del volontario.**

Numerose sono le critiche che giungono da più parti a proposito della denominazione stessa che definisce i giovani in servizio civile, ossia "volontario", laddove in effetti esiste un rimborso mensile non indifferente.

Ebbene molto ci si è interrogati all'interno del team di formazione di Mosaico sul cercare di delineare i confini di questa nuova figura. Confini sfuggenti perché il SC non è volontariato nell'accezione comunemente intesa, ma d'altra parte è bene ricordare che non deve essere nemmeno interpretato come un lavoro.

Io stessa mi sono più volte trovata a ribadire a volontari e ad operatori locali di progetto di non guardare al servizio civile come ad un surrogato del lavoro, ossia come ad una sorta di periodo prova o pre-assunzione, eppure la realtà troppo spesso dimostra il contrario, e non è difficile capirne le ragioni, soprattutto oggi dove la disoccupazione è un fatto molto concreto e tangibile.

Infine il servizio civile volontario non è obiezione di coscienza. Seppur questo aspetto forse oggi è abbastanza acquisito, il legame con il servizio obbligatorio ha rappresentato un grosso punto di riflessione per noi formatori, perché passare da un servizio di "obbligatorietà" ad uno di "volontarietà" comporta grossi cambiamenti nei valori e nelle motivazioni dei nuovi beneficiari della formazione.

La formazione nel SCV è rivolta a giovani con aspettative e motivazioni diverse, e molto spesso anche con una preparazione culturale molto buona.

La terza sfida è dunque individuabile in **un nuovo pubblico.**

Una buona formazione infatti non può prescindere dall'adattarsi e adeguarsi al pubblico a cui si rivolge.

Questo cambiamento ha richiesto di **rivalutare il significato e il ruolo della formazione**, partendo anche da alcune difficoltà di base come un certo scetticismo iniziale nei confronti della formazione generale le cui finalità venivano confuse con quelle della formazione specifica. La legge 6 marzo 2001, n. 64, nell'istituire il servizio civile nazionale, indica tra le sue finalità quella di "contribuire alla formazione civica, sociale, culturale e professionale dei giovani", tale legge ha dunque riposto nella formazione la leva strategica affinché l'anno di servizio civile rappresenti un'attività di rilievo anche sul piano formativo.

Quest'importanza formativa deve essere ben interpretata anche dalla formazione generale, la quale ricopre un ruolo significativo nel trasmettere valori civici che sono trasversali ad ogni settore d'intervento dei progetti di Servizio Civile.

Altri due fattori importanti da tenere in considerazione nell'adeguare l'offerta formativa alle esigenze dei volontari in servizio civile sono:

- la fascia di età

Il SCV è accessibile a giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni, ossia giovani che vivono un particolare momento in cui si fanno scelte e si vivono esperienze significative per la propria vita personale e professionale. Questa consapevolezza rende quindi più delicato il lavoro di tutte le figure che operano nel servizio civile volontario, in prima istanza per l'Operatore Locale di Progetto, ma anche per formatori, tutor, selezionatori.

Vivere serenamente un'esperienza di questo tipo è importante nell'assimilazione di importanti valori di solidarietà, di partecipazione attiva e di cooperazione.

- livello di preparazione culturale

I volontari in servizio civile sono solitamente giovani che hanno terminato gli studi superiori o studenti universitari, quindi spesso con aspettative alte.

Sulla base di queste considerazioni è proceduto il lavoro di continua revisione della proposta formativa dopo l'elaborazione dei primi moduli di formazione "sperimentali" tra 2002 e 2003.

Agli inizi dell'anno 2005 Associazione Mosaico ha incaricato alcuni membri del gruppo di formazione di rivedere e ri-progettare tutti i moduli formativi. Più che ad un semplice aggiornamento, cinque formatori hanno lavorato ad una revisione completa della proposta formativa, non tanto nelle tematiche e nei contenuti, che sono pressoché rimasti invariati, quanto nella strutturazione dei tempi, nelle metodologie di formazione e negli strumenti, proprio sulla base delle considerazioni che ho fin qui presentato sia riguardo al ruolo della formazione che alle caratteristiche del nuovo pubblico a cui essa si rivolge.

In considerazione del fatto che i volontari in SC sono in prevalenza giovani che hanno ultimato gli studi superiori, studenti universitari o addirittura neolaureati, abbiamo considerato l'importanza di affrontare le tematiche in maniera non semplicistica, rischiando di essere

banali, ma nemmeno in modo troppo accademico e approfondito perdendo di vista il senso del percorso.

Il punto condiviso nell'elaborazione dei moduli è stata la consapevolezza che trattare temi generali quali il rapporto con la diversità, il concetto di gruppo e delle sue dinamiche, il significato di cittadinanza attiva o di gestione dei conflitti, significa affrontare argomenti di cui tutti hanno pre-conoscenze, convincimenti e opinioni, per cui il ruolo della formazione deve essere anche quello di creare le condizioni, il clima per il confronto e lo scambio, favorire situazioni di messa in gioco dei partecipanti al fine di permettere a ciascuno di esprimere in maniera più o meno diretta il proprio punto di vista e le proprie opinioni esplicitandole innanzitutto a se stessi.

Un tale clima di lavoro va costruito poco per volta, esso infatti presuppone fiducia e soprattutto sicurezza di trovarsi in un ambiente nel quale il giudizio sia nei limiti del possibile sospeso.

Non bisogna ignorare che pur avendo a che fare con giovani che hanno fatto la scelta di operare in ambiti sociali e culturali hanno idee e opinioni molto divergenti. Il formatore ha un delicato compito di **moderatore e facilitatore** del dialogo maturo tra individui. Egli pertanto è il primo che nel trattare le varie argomentazioni deve riuscire a mantenere un atteggiamento imparziale e aperto in grado di accogliere le opinioni di tutti.

Oltre alla trasmissione di contenuti e valori importanti, gli obiettivi principali trasversali a tutti gli argomenti della formazione che abbiamo individuato sono in sintesi i seguenti:

- favorire un buon clima di gruppo;
- creare condizioni favorevoli al confronto e allo scambio;
- favorire la consapevolezza della varietà di proposte del SCV attraverso l'esperienze di altri;
- fornire degli spazi di discussione su tematiche attuali, su temi sociali che coinvolgono tutti al fine di sviluppare interesse e accrescere nei giovani la partecipazione attiva alla vita della società.

Questa nuova proposta formativa è stata sperimentata sui volontari entrati in servizio a settembre 2005, quindi su circa 150 giovani. Il ritorno è stato molto positivo, particolarmente apprezzata l'alternanza di momenti di riflessione con momenti più dinamici e partecipativi che ha facilitato il clima di gruppo.

Lo stesso tipo di lavoro è stato adottato per la formazione degli Operatori Locali di Progetto, attraverso un adattamento del kit fornito dall'UNSC sulle esigenze emerse nei diversi corsi, in particolare modo approfondendo anche la gestione amministrativa e la progettazione.

Sulla base di quanto detto finora mi permetto di osservare alcune competenze che il nostro gruppo di formazione ha individuato come necessarie al formatore generale:

1) Saper introdurre e accompagnare nelle prime fasi al Servizio Civile Volontario e ai suoi significati e valori.

Questa competenza è importante sia nella formazione dei volontari sia nella formazione dei loro responsabili. Per quest'ultimi in particolare è un ruolo decisivo se si considera che a volte (come emerso anche dal monitoraggio fatto dall'UNSC) vengono designate come Olp persone che hanno scarse conoscenze del SCV e quindi del ruolo che a cui vengono assegnati.

2) Da un punto di vista dei contenuti il formatore generale ha il compito di contribuire a fornire conoscenze, competenze e strumenti che i volontari possano utilizzare per aumentare la qualità e la consapevolezza nello svolgimento del proprio compito.

Il formatore generale inoltre deve essere in grado di fornire chiare informazioni riguardanti le norme e la gestione amministrativa dei progetti di Servizio Civile. È bene ricordare che mettere le persone in condizione di essere informate correttamente sui propri diritti e doveri è il primo passo per evitare l'insorgere di equivoci e conflitti.

Per questo tipo di competenza è evidente il bisogno di aggiornamenti costanti, per i quali sarebbe opportuno individuare degli strumenti a cui possano accedere i formatori. Soprattutto in vista della regionalizzazione del SCN, in conseguenza della quale i formatori hanno un compito non indifferente di conoscere bene anche la/le normativa/e regionali.

3) Altra fondamentale competenza del formatore generale è quella di **essere un moderatore** nel gruppo, affinché sia in grado di favorire lo sviluppo di un buon clima di confronto e scambio.

Emerge quindi in considerazione delle conoscenze e delle competenze richieste dalla formazione generale la necessità di una **valorizzazione e un riconoscimento della figura professionale del formatore del Servizio Civile Volontario**.

Come già detto la legge 64 riconosce una forte valenza formativa all'esperienza di SC, quindi è necessario dare giusto valore anche alla formazione generale, onde evitare che essa venga interpretata e vissuta solo come un obbligo a cui adempiere.

Per tale motivo ritengo importante che si creino strumenti e contesti di sostegno e formazione sia per futuri formatori che dovranno essere introdotti e preparati al loro ruolo, sia per i formatori già operanti che necessitano di continui approfondimenti e aggiornamenti.

Questo significa elaborare percorsi di preparazione più strutturati e approfonditi su contenuti, metodologie e strumenti, infatti seppur l'auto-formazione è importante nello sviluppo di una professionalità, non può essere sufficiente, rischia di diventare autoreferenziale.

La proposta di tali spazi e percorsi ritengo debba provenire sia dall'UNSC e dalle Regioni sia da una collaborazione tra enti di SC, in vista anche dei cambiamenti importanti che avverranno a breve con il passaggio di funzioni alle regioni.

Infine un'ultima considerazione è sull'importanza di costituire **un sistema nazionale di "formatori in rete"** che permetta di estendere gli spazi di dialogo e quindi di crescita professionale. Poter infatti contare su strumenti di confronto di metodologie, di osservazioni ed esperienze rappresenta un aspetto fondamentale per una formazione funzionale allo sviluppo e alla piena realizzazione di una professionalità'.