

ARIPS



AVANZAMENTI

IN PSICOSOCIOLOGIA

E PSICOLOGIA DI COMUNITA'

PSICOLOGIA DI COMUNITÀ ED OCCUPAZIONE GIOVANILE

SOMMARIO

PRESENTAZIONE.....	pag. I
UN MODELLO DI INTERPRETAZIONE DEL PROBLEMA OCCUPAZIONE/MERCATO DEL LAVORO (I.Drudi-M.V.Sardella-M.Sberna).....	
1 - Premesse.....	1
2 - Definizioni.....	5
3 - La rappresentazione del "continuum".....	7
3.1 - L'individuo.....	7
3.2 - Le imprese.....	10
4 - Lo stato dell'arte.....	19
Bibliografia.....	22
LA FORMAZIONE DEI "QUADRI INTERMEDI DI GESTIONE E COORDINAMENTO ALL'INTERNO DEI SILOG DI FORLI' (G.Contessa).....	
- Premessa.....	23
1 - L'approccio della Psicologia di Comunità.....	25
2 - L'approccio psicosociale in formazione.....	29
3 - La descrizione della "mansione" del QIGC.....	31
4 - Dalla mansione agli obiettivi.....	35
5 - Dagli obiettivi formativi al metodo.....	37
6 - Le particolarità del metodo.....	38
7 - Il ruolo del Coordinatore Didattico.....	39
ALLEGATI - Editoria	
- Programmi di formazione psicosociale	
- Scuola di specializzazione per formatori	
- Scuola di specializzazione in Psicologia di Comunità	

PRESENTAZIONE

Con questo fascicolo inauguriamo una nuova iniziativa all'interno del settore editoriale di cui la nostra Associazione si occupa.

Fino a questo momento abbiamo curato la diffusione di quattro Supplementi che si distinguevano fra loro sia per la focalizzazione degli argomenti, che per il target cui si rivolgevano. Essi riguardavano quattro settori delle nostre attività di studio e di applicazione e più precisamente : il management all'interno dell'istituzione scolastica; l'area della formazione degli adulti ed in particolare dell'operatore che ad essa si dedica; la psicologia di comunità ; e la strumentazione utilizzata a scopo didattico.

Su un secondo versante, in collaborazione con l'editrice CLUED di Milano, sono stati pubblicati alcuni libri (4 per la precisione) che costituivano una elaborazione più raffinata di alcuni argomenti presi dall'area di studio di ciascun Supplemento.

Come spesso succede, poichè la riflessione teorica e l'applicazione di quanto si va ipotizzando sono molto legate fra loro e si stimolano e si rinforzano vicendevolmente, l'occuparsi meno di un certo settore in termini pratici, ha significato anche scrivere su di esso di meno. E d'altra parte, alcune attività svolte soprattutto in questi ultimi 18 mesi - poco sperimentate fino a questo momento - hanno aperto vie nuove, che certo ci attiravano maggiormente.

E' stato molto difficile farlo, perchè ogni scelta presuppone una non-scelta, una chiusura, una piccola morte-quasi-, ma alla fine il Consiglio Direttivo dell'ARIPS ha deciso di "riunire i rivoli in un più grande fiume". In pratica, di sostituire i Supplementi con questo nuovo AVANZAMENTI IN PSICOSOCIOLOGIA E PSICOLOGIA DI COMUNITA'.

In fondo, ci siamo detti, è più un cambiamento della forma esterna che della sostanza; semplicemente i contenuti seguiranno più strettamente quanto andiamo facendo nella quotidianità, più organici e approfonditi.

In più questa pubblicazione ha due caratteristiche "nuove" rispetto alle precedenti : innanzi tutto, come dice il titolo, diffonderà contributi che, se rappresenteranno rispetto ad un certo settore "un gradino in più", non saranno però il punto di arrivo conclusivo dell'elaborazione teorica, riservato alla pubblicazione all'interno della collana GRUPPI E COMUNITA'.

Secondariamente è da considerarsi "a doppia entrata" per lo meno nel senso che può essere utilizzato da tutti i soci e dagli amici dell'ARIPS per far conoscere agli altri i propri contributi, per sviluppare dibattiti su argomenti già trattati, mentre da un altro lato, consente la duplicazione degli articoli con tenuti e la loro ulteriore diffusione, sia all'interno di situazioni particolari - come potrebbero essere le iniziative formative - sia attraverso pubblicazioni su riviste o altro. Unica clausola : informarne l'Associazione e citare la fonte e gli autori.

Ci pare che in questo modo sia possibile allargare a più persone il dibattito e che da ciò tutti possano ricavare AVANZAMENTI personali fruttuosi. Forse per alcuni è un sogno irraggiungibile, ma noi riteniamo che sia di estre ma importanza poter discutere a più voci, da più punti di vista, a volte anche contrastanti: crediamo sia un modo per crescere e per migliorare. Ogni volta, in questi 9 anni di vita dell'ARIPS, in cui siamo riusciti a realizzare questa situazione, ne abbiamo ricavato un innegabile giovamento che ci ha consentito di progredire.

Se tutto questo è difficile da realizzare, ciò non significa che smettiamo di tentare.

Gli articoli contenuti in questo primo numero di AVANZAMENTI riguardano un te ma di grande attualità, e cioè il problema dell'occupazione sia inteso in sen so generale che, più specificamente, con riferimento ai giovani.

I grandi problemi che in questi ultimi anni e - secondo le previsioni - anche nei prossimi, hanno travagliato il mercato del lavoro hanno determinato un allargamento dell'interesse per questo tema, prima di stretta pertinenza di economisti e sociologi.

Oggi non solo ne parlano studiosi di varie discipline prima estranee a questi temi, ma anche la gente "comune" si trova violentemente coinvolta. D'altra par te è pur vero che licenziamenti ed inserimenti nella Cassa Integrazione hanno colpito sul vivo i lavoratori ponendoli senza possibilità di equivoci di fron te al problema.

Ma non si può pensare che si tratta di una fase transitoria: gli studiosi del settore vedono allargarsi questa problematica a livello mondiale, anche in conseguenza dei rapporti economici determinatisi in questi ultimi anni fra paesi industrializzati - e quindi ricchi - e paesi non industrializzati o cosiddetti "del terzo mondo" - e dunque poveri.

Se non succederà niente che venga ad interrompere il trend attuale, in futuro si avrà un periodo di recessione che peggiorerà ulteriormente la situazione occupazionale.

Noi crediamo che qualcosa si potrà fare per impedire quella che oggi viene descritta come una tremenda catastrofe per l'umanità.

Questi due articoli sono un primo nostro contributo alla riflessione in tal senso. Ed hanno il pregio di essere strettamente connessi con sperimentazioni ed iniziative di cui siamo insieme testimoni e gestori.

Il primo articolo di Guido Contessa fa riferimento ad un'esperienza attualmen te in atto nel Comune di Forlì, che da più anni persegue una strategia tesa a migliorare la qualità della vita dei giovani. A nostro onore, va sottolinea to che il lungimirante Assessore all'occupazione - la stessa persona che qual che anno fa era Assessore ai giovani - ha richiesto la consulenza dell'ARIPS nella figura del collega Contessa in differenti momenti della progettazione e della realizzazione di questo intervento di veramente vasta portata.

In particolare si fa qui riferimento ai problemi connessi alla progettazione di una iniziativa di formazione per giovani , finanziata dal Fondo Sociale Europeo.

Il secondo articolo - a firma Drudi-Sardella-Sberna - è il risultato di una riflessione ancora "in progress" connessa al rapporto fra occupazione e mercato del lavoro visto da un'angolazione non più solamente socio-economica, ma anche psicosociale. In questa ottica relativamente nuova che -crediamo- ha trovato in noi i primi applicatori, abbiamo realizzato una ricerca sul futuro lavorativo del territorio comunale di Mazzano.

Anche in questo caso va sottolineato il senso di responsabilità evidenziato dall'Amministrazione locale che, prima di fare scelte e progetti che possono avere conseguenze sulla vita di tutti gli abitanti del Comune, ha voluto raccogliere i dati che servissero a connotare il quadro di riferimento e che consentissero di fare delle previsioni sul futuro.

UN MODELLO DI INTERPRETAZIONE DEL PROBLEMA OCCUPAZIONE/MERCATO DEL LAVORO
(I. Drudi-M.V. Sardella-M. Sberna)

1 - Premesse

Che il "lavoro" sia al centro non solo delle organizzazioni sociali, ma addirittura al centro della vita dell'uomo, è un concetto che appartiene da tempo al patrimonio culturale e proprio di ogni persona, e non solo delle persone ma anche delle organizzazioni politico-sociali, tanto che anche la nostra costituzione cita la parola "lavoro" già nel suo primo articolo. E', quindi, abbastanza naturale pensare che il rapporto con il mondo del lavoro costituisca un punto di attacco privilegiato per lo studio delle caratteristiche, delle condizioni, delle prospettive di un aggregato umano, insediato su un territorio. E, in verità, ciò spiega la grande attenzione di cui l'analisi del mercato del lavoro ha goduto, almeno presso economisti e sociologi. D'altra parte la tematica relativa alla occupazione/disoccupazione attraversa tutta la letteratura economica fin dai suoi inizi, anche perchè, il lavoro rappresenta il punto di connessione tra sistema economico-produttivo e popolazione, e quindi fra modellistica interpretativa e strumenti di intervento e programmazione.

Forse per questi motivi l'analisi del mercato del lavoro è stata per lungo tempo (e in gran parte lo è tutt'oggi) appannaggio degli economisti che hanno formulato numerose ipotesi circa il suo funzionamento, o meglio, il suo malfunzionamento. Modelli interpretativi diversi, ma accomunati da una caratteristica comune: in tutti, il lavoro è visto sotto forma di "merce", certo di tipo particolare, ma pur sempre rigidamente soggetta al gioco congiunto di domanda, offerta e prezzo. La particolarità della merce-lavoro stava nel fatto che poteva venire prodotta a bassi costi e, almeno fino a poco tempo fa, in quantità molto abbondante. Questa considerazione, mai annunciata esplicitamente se non da Malthus, ha portato a considerare molto più importante la componente "domanda" del mercato, cioè il sistema delle

imprese e dell'attività produttiva, che al contrario appariva più complesso, soggetto ad ampie fluttuazioni e quindi "più determinante" dell'offerta.

Secondo questo schema erano quindi le variazioni della domanda a determinare le fluttuazioni dell'offerta di lavoro, cioè l'occupazione e la disoccupazione. E per la verità, questo modello ha "funzionato" almeno in certe occasioni: la crisi occupazionale del 1929-30 è sicuramente determinata da una improvvisa contrazione dell'attività economica, e, a ben vedere, l'economia Keynesiana, quindi, la politica Rooseveltiana del "new deal" sono una risposta efficace che fa perno proprio sull'innalzamento dell'attività economica.

Tuttavia, in molte altre occasioni, lo schema ha mostrato limiti evidenti. Soprattutto negli ultimi anni, si è assistito a performances considerevoli delle economie occidentali e, contemporaneamente, all'aumento, pressoché costante dei tassi di disoccupazione, accompagnati però da fenomeni di immigrazione di forza lavoro dal terzo mondo, e dalla presenza di doppi e tripli lavori.

Dall'altra parte (sul lato dell'offerta), è ormai evidente almeno nel nostro Paese, la distinzione fra stato di bisogno materiale e disoccupazione. E' difficile sostenere che oggi il disoccupato e il povero sono la stessa persona e che l'una condizione sia la causa dell'altra. Con ciò non si vuol sostenere che la disoccupazione è uno stato volontario o, peggio, un privilegio. Va piuttosto sottolineato che affrontare il problema con strumenti inadeguati è non solo inutile ma molto spesso dannoso.

La domanda chiave da porsi è, dunque: che cosa ha cambiato il meccanismo del mercato del lavoro? Ci pare che una buona pista per tentare almeno di affrontare questo problema sia la risposta che Accornero (1986) fornisce a questa domanda: "(è forse successo) che la domanda di lavoro non influisce più, non conta più, non decide più? No di certo: essa rimane ovviamente imprescindibile, e sul mercato del lavoro mantiene una considerevole coerenza. Solo che non determina più in tutto l'offerta, come è stato per lungo

tempo. E siccome non la determina più, non può più nemmeno "spiegarla": da qui i guai della labor economics." Domanda e offerta sono diventate "interdipendenti" e ciò ha vanificato un modello poggiato su una stretta dipendenza.

In altri termini l'offerta è riuscita a recuperare elasticità, a flessibilizzarsi e vagliare i modi, i tempi e i contenuti della ricerca e della accettazione del lavoro. E, si noti, questa flessibilizzazione, riguarda non solo chi cerca lavoro, ma anche chi un lavoro ce l'ha già: i dati ufficiali registrano almeno 3 milioni di occupati (su 18 milioni) che in un anno hanno cambiato settore di lavoro, o qualifica, o posizione. Se poi si pensa ai movimenti fra aziende di uno stesso settore, non è azzardato almeno raddoppiare tale cifra .

Questa generale tendenza al "movimento" si verifica anche fra diverse condizioni di offerta di lavoro. Vi è un consistente flusso di entrata e uscita fra popolazione cosiddetta inattiva e quella in cerca di lavoro: lavoratori "scoraggiati" e/o "incoraggiati" si intersecano ai confini della sfera della disoccupazione. E, pure se meno consistente, vi è un flusso anche fra occupati e disoccupati, a parte quello solito e più tradizionale determinato da licenziamenti e assunzioni, un flusso che vede le persone in cerca di lavoro, svolgere "lavoretti" temporanei, stagionali, semi-ufficiali, precari, autonomi, pseudo-autonomi, etc., tutti caratterizzati dalla non definitività del lavoro, sia in termini oggettivi, sia come vissuto personale.

Ma come è potuto avvenire tutto questo? La risposta non è né ovvia, né facile da trovare. Certo hanno giocato un grosso ruolo cambiamenti di grande portata: l'innalzamento del reddito, che ha liberato risorse, e concesso "tempo" alla ricerca di lavoro; le nuove tecnologie, che se da un lato hanno (forse) "mangiato posti di lavoro", dall'altro hanno consentito una organizzazione flessibile, a volte modulare della produzione, e quindi hanno stimolato l'iniziativa autonoma; la lievitazione della domanda di servizi qualificati e non, da parte delle imprese e dei privati che ha aperto spazi per

nuove attività.

Molti altri fattori potrebbero aggiungersi a questa lista, senza per questo chiarire meglio i termini della domanda che ci eravamo posti.

Tuttavia forse una maggiore precisione è possibile per quanto riguarda il "dove" è avvenuta, principalmente, questa flessibilizzazione. E' difficile negare che in Italia è stato il sistema familiare a rivestire la parte del leone. E' il meccanismo, ben noto, del cumulo dei redditi familiari che consente al giovane disoccupato di protrarre la sua ricerca; è nel nucleo famiglia che si è modificata la visione dello stato di disoccupazione e quindi, in qualche modo, attutita la coerenza sociale del problema: è ancora, in parte, la famiglia a determinare le scelte di studio e/o lavoro dei componenti; è l'organizzazione solidale familiare che libera forza lavoro femminile.

Questo profondo cambiamento ha sortito almeno due effetti. Da un lato ha messo in crisi non solo i modelli, ma anche le definizioni stesse di inattivo, disoccupato e occupato. Dall'altro ha reso più importante il ruolo di comportamenti non retti da rigide leggi economiche, ma influenzati da contesti e rapporti sociali, da tipologia e composizione del nucleo familiare, da cultura, formazione, storia e soggettività personale.

Da qui, in negativo, l'immagine di crescente confusione e la frustrazione di riconoscere inadeguati gli strumenti finora utilizzati. O in positivo, il riconoscimento della complessità sistemica del mercato del lavoro, lo sforzo per flessibilizzare modelli interpretativi e definizioni. In una parola, la sfida a inventare strumenti nuovi, magari con l'aiuto di più discipline, capaci di aggredire la nuova complessità.

2 - LE DEFINIZIONI

Ma, in fondo, chi è il disoccupato? Secondo la definizione ufficiale del Bureau International du Travail di Ginevra è la persona che dichiara di non avere lavoro, di cercarlo attivamente, di poterlo svolgere e di essere disponibile ad accettarlo. Anche l'ISTAT si rifà, grosso modo, a questa definizione e così tutti i paesi occidentali.

Non basta, però, una definizione, per quanto condivisa e utilizzata ad ampio spettro per motivi di comparazione di dati, a definire una condizione o uno status. Se provassimo a porre la domanda iniziale ad una serie di persone diverse per età, sesso, istruzione, "credo" politico o religioso, sicuramente avremmo risposte diverse. Proviamo ad ipotizzarne qualcuna: è uno sfortunato, un "figlio di papà", uno che se lo può permettere, che non ha volontà, che ha troppe pretese... Non c'è, in sintesi, un'univocità di opinioni, per cui, a seconda delle persone, il disoccupato è da compatire, condannare, aiutare, combattere. L'immagine sociale di chi non ha lavoro è sfaccettata, "riflessa in uno specchio", anzi in tanti specchi quante sono le persone con cui viene a contatto.

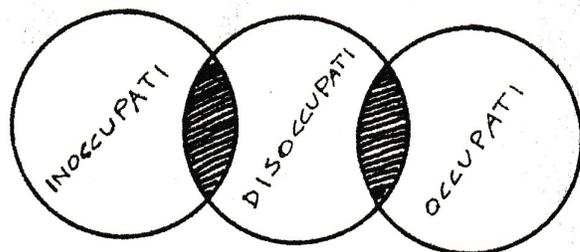
In realtà questa non è una novità. Cooley aveva già formalizzato una teoria su questo fenomeno agli inizi del nostro secolo e non per i disoccupati solamente, ma per tutte le persone. Esiste, però, un'altra serie di differenze legate maggiormente alla scala di valori individuali, per cui, anche se ci si mette d'accordo su un'unica opinione a proposito di chi è il disoccupato ci sarebbe sempre un problema di differenti valutazioni. Cerchiamo di spiegarci con degli esempi: un giovane disoccupato laureato che non accetta un lavoro perchè non lo ritiene adeguato alla sua specializzazione non è forse considerato "meno" disoccupato di un capo famiglia in cerca di un nuovo lavoro? O, una donna, a parità di condizione, non "sembra" meno disoccupata di un uomo? O, infine, un meridionale senza lavoro non è, sotto sotto, giudicato "più sfaticato" di un settentrionale nella medesima

situazione?

D'altronde problemi definitivi e percettivi non attengono solamente il disoccupato ma anche l'occupato. Per anni "l'occupato tipo" è stato incarnato dall'operaio di fabbrica, dal bancario o dall'impiegato statale in forza di due fattori concomitanti: la stabilità del posto di lavoro e l'impegno orario giornaliero. Oggi questi due parametri non sono più in grado di definire la galassia delle attività lavorative che si son venute man mano moltiplicando e diversificando. Infatti, da un lato, anche se almeno la prima caratteristica è ancora oggi ricercata, non è più ritenuta pregiudiziale nella ricerca di un lavoro o almeno deve fare i conti con altre aspirazioni di segno diverso: soddisfazione del lavoro, autorealizzazione, creatività. Dall'altro, le richieste di un orario di lavoro ridotto, l'affermarsi del part-time, del lavoro stagionale, di occupazioni temporanee, di "lavoretti" mette in crisi anche il secondo dei due criteri.

E' difficile considerare non occupati i lavoratori precari (scuola, sanità, etc.) che rispondono totalmente al requisito del tempo, ma non si trovano affatto in condizioni di stabilità. Altrettanto difficile è pensare non occupato un lavoratore stagionale nel settore del turismo, perchè il turismo è in sé un fenomeno stagionale. Senza tener conto delle miriadi di situazioni intermedie (per citarne una sola, i "pony express") in cui si combinano variamente tempo e stabilità.

Se è difficile definire la categoria in sé, è ancora più difficile stabilirne i confini. Non possiamo più parlare di disoccupato, di occupato o di inoccupato: esistono soggetti che, contemporaneamente, si trovano nelle tre condizioni o in due delle tre. Non si può più porre il problema in termini di bianco o nero ma si deve pensare ad un continuum tra le due diverse condizioni e a frequenti movimenti fra l'una e l'altra o all'interno di ciascuna di esse. Non si può più parlare di tre condizioni isolate ma di tre "cerchi" che si intersecano e condividono sottoinsiemi comuni.

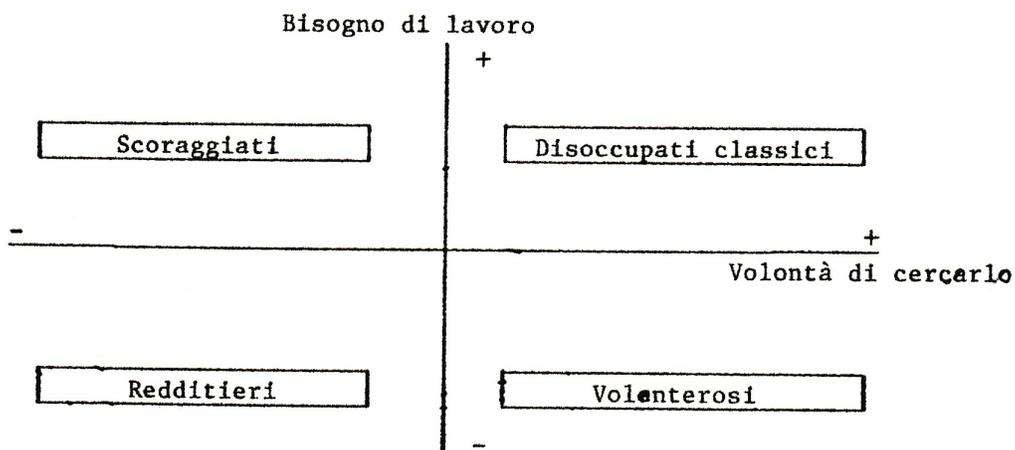


3. - LA RAPPRESENTAZIONE DEL "CONTINUUM"

3.1. - L'INDIVIDUO

Per rappresentare un "continuum" facciamo riferimento al piano cartesiano. Mettiamo sugli assi (ascissa o ordinata) i criteri che, di volta in volta, vogliamo analizzare: otteniamo quattro quadranti che identificano le possibili posizioni che ne derivano.

Un primo schema, ispirato da Accornero e Carmignani (1986), che ha come ordinata il bisogno di lavoro, e come ascissa la volontà di cercarlo, ci aiuta a collocare meglio la disoccupazione. I due assi individuano quattro quadranti, cioè quattro immagini del disoccupato, con una miriade di graduali intermedie:



Nel primo quadrante, in alto a destra, vengono collocate quelle persone che hanno un grande bisogno di lavoro e mostrano forte volontà nel cercarlo; potremmo definirli "disoccupati classici", perchè rispondono alla definizione tradizionale di questa condizione; dovremmo collocare qui le persone senza lavoro che provengono da una famiglia senza reddito.

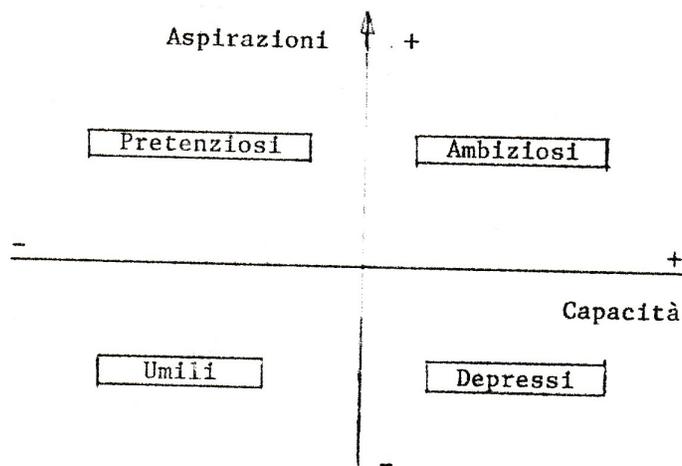
Nel secondo (basso bisogno ed alta volontà) potrebbero trovarsi i "volenterosi" cioè quelle persone che non hanno un'urgenza primaria di collocamento ma cercano lavoro per affermazione personale o per integrare il reddito familiare: questo sembra il posto delle casalinghe e dei giovani che ancora godono del reddito familiare.

Nel terzo, (basso bisogno, bassa volontà), troviamo i cosiddetti "red-ditieri" che si trovano ai confini della condizione di non attivo e che accettano un lavoro solo se gli capita, ma non fanno niente per cercarlo.

Nel quarto, (alto bisogno, bassa volontà), c'è la condizione più preoccupante: quelle persone che sono ormai scoraggiate che sono al confine con la povertà, e che, magari dopo un lungo tempo di ricerca senza risultati, hanno "gettato la spugna" e sono candidati all'assistenza.

In relazione alle considerazioni svolte in merito alla situazione attuale del mercato del lavoro non si può prescindere da altri due elementi: le aspirazioni e le capacità personali, che vengono a configurarsi come ulteriori coordinate del problema disoccupazione per cui, analogamente a prima, descriviamo alcune situazioni tipo. Gli "ambiziosi", caratterizzati da alte aspirazioni e alte capacità, non disposti ad accettare un lavoro "qualsiasi" e, magari, nell'attesa, anche per prepararsi al futuro professionale, "sbarcano il lunario" facendo dei "lavoretti", sempre consoni però al loro progetto. I "depressi", invece, si trovano nel secondo quadrante (basse aspirazioni, alte capacità), e sono stati così definiti non in senso psichiatrico ma per l'atteggiamento che sembrano mostrare. Infatti pur avendo capacità elevate non hanno aspirazioni direttamente proporzionali. Accetterebbero un lavoro qualsiasi e comunque nella scala dei bisogni lavorativi non

hanno certo al primo posto l'adeguamento alla specializzazione. Gli "umili" sono quelle persone caratterizzate da basse aspirazioni ed altrettanto basse capacità, che si accontenterebbero di un lavoro qualsiasi e, d'altra parte, non dichiarano nemmeno particolari qualificazioni. I "pretenziosi" si trovano nell'ultimo quadrante (alte aspirazioni e basse capacità); probabilmente a livello sociale sono considerati i disoccupati "più antipatici", si adattano con difficoltà e hanno pretese superiori a quello che possono offrire in cambio.

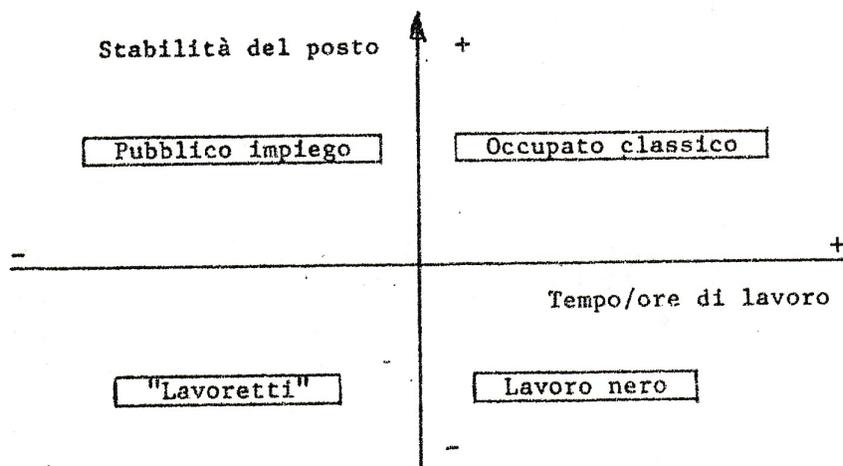


Questo non è, né ha la pretesa di essere, uno schema esaustivo ma è una possibile ulteriore chiave di lettura del complesso fenomeno "disoccupazione".

Con lo stesso sistema di assi cartesiani abbiamo pensato di rappresentare l'occupazione, rifacendoci ai parametri di stabilità e tempo di lavoro, già ricordati in precedenza. Anche qui quattro gruppi, con tante situazioni intermedie:

- alta stabilità/alto tempo di lavoro: l'occupato classico dell'industria;
- bassa stabilità/alto tempo sono questi gli elementi che caratterizzano il "lavoro nero", la totale evasione di qualunque vincolo previdenziale e contributivo. Potremmo collocare qui la "nuova immigrazione" dai paesi del terzo mondo, oppure i lavori a domicilio o alcuni tipi di precari;

- bassa stabilità e basso tempo: troviamo i "lavoretti", fatti per i più svariati motivi e nei campi più impensati: dal classico venditore porta a porta al "pizza express";
- nel quarto e ultimo quadrante (bassa stabilità/ basso tempo) ci sono quelle categorie che hanno conquistato una diminuzione sensibile dell'orario di lavoro: ritroviamo qui i lavoratori dell'Ente pubblico, oppure il part-time alle dipendenze.



3.2. - LE IMPRESE

Questa fin'ora descritta è una "faccia della medaglia". Il problema dell'occupazione è in stretta connessione col mercato del lavoro, con la sua situazione e le sue tendenze. A nostro parere, anche in questo caso è possibile costruire dei modelli sull'esempio di quelli precedenti, che prendono in considerazione una serie di variabili accoppiate tra loro.

Il criterio di aggregazione delle variabili segue ovviamente una nostra ipotesi che consideriamo ancora ad uno stadio embrionale, ma sulla quale stiamo riflettendo per arrivare ad elaborazioni più sofisticate.

Il primo quesito cui ci sembra significativo trovare una risposta, riguarda la ricerca di personale o, più precisamente, la situazione che stimola la ricerca stessa.

Due sono le variabili significative: il bisogno di manodopera ed il "luo-

go" nel quale essa viene reperita.

Ci può essere un alto bisogno, perchè c'è carenza di personale; oppure un basso bisogno, perchè gli addetti sono in numero superiore alle necessità produttive. L'impresa, inoltre, può cercare fra gli occupati al suo interno o fuori da sè. Dall'incrocio di queste variabili, si producono differenti conseguenze. Per es. , se c'è alto bisogno e l'azienda decide di reperire personale al suo interno, ne derivano differenti possibilità:

- potrà essere il caso di ristrutturare dal punto di vista organizzativo tutta l'impresa e quindi anche le modalità di lavoro dei suoi addetti;
- potrà accadere di promuovere parte del personale ad altre funzioni ed incarichi con conseguente miglioramento sulla carriera delle persone coinvolte
- potrà essere necessaria la meccanizzazione-robotizzazione di alcune procedure di lavoro o l'informatizzazione degli uffici.

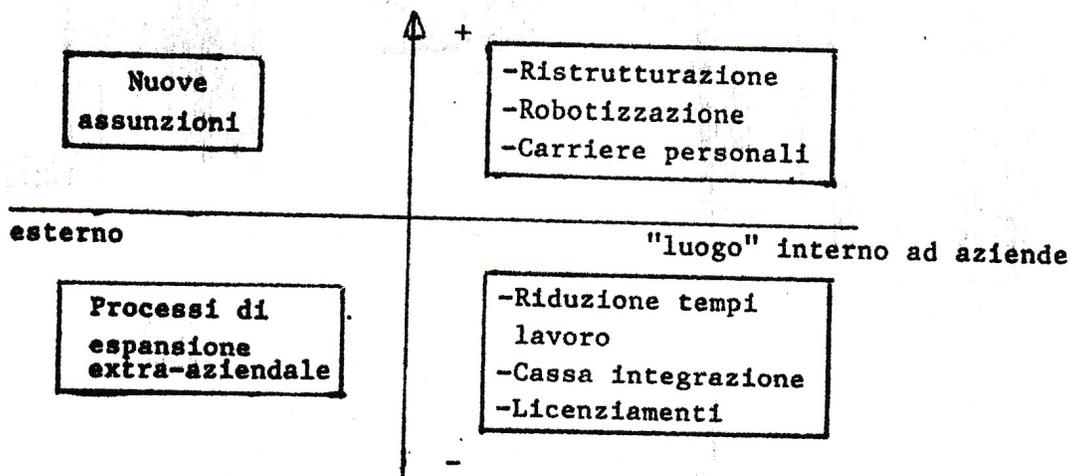
Nel caso invece l'alto bisogno di manodopera debba essere risolto "fuori" dall'azienda, si procederà a nuove assunzioni, che saranno strettamente connesse con il tipo di personale necessario e quindi alla professionalità richiesta (di ciò parleremo più avanti).

Ci può poi essere la situazione in cui la necessità di manodopera è piuttosto scarsa, se non inesistente. Ciò può produrre sul versante interno un aumento dei costi di produzione che rende inevitabili alcune procedure:

- una riduzione dei tempi di lavoro
- l'intervento della cassa integrazione
- la riduzione - nei casi più disastrosi - del personale, con conseguente licenziamento.

Se questa situazione viene "girata" all'esterno, può provocare la necessità di reperire occasioni di delega produttiva o processi di espansione attraverso franchising.

Bisogno di manodopera



E' evidente da queste rapide considerazioni, che esistono numerose possibilità di interrelazione fra le variabili qui considerate e che l'influenzamento è reciproco e nei confronti dell'impresa nel suo complesso.

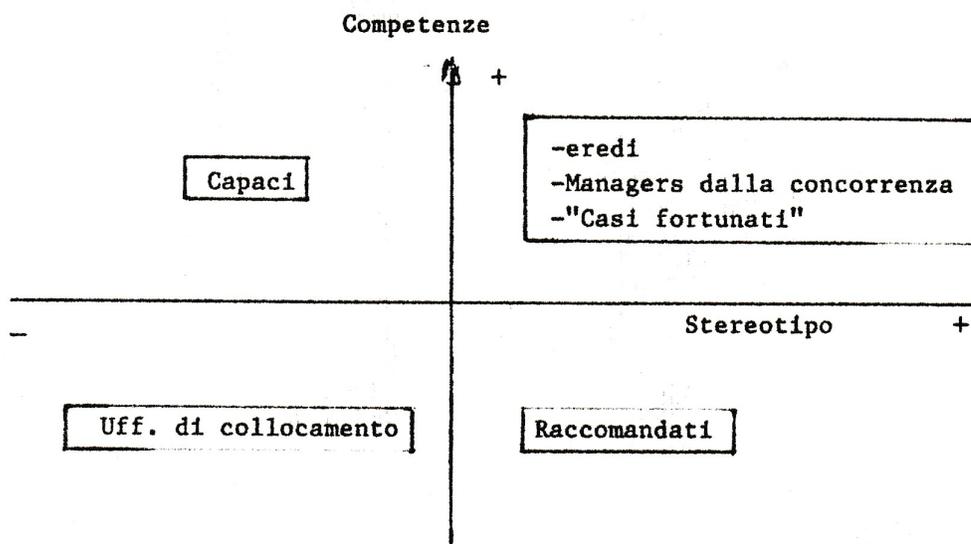
Dato per scontato che ci sia necessità di lavoratori, il problema successivo riguarda la modalità con cui essi vengono assunti. In questo caso le variabili da considerare sono la competenza rispetto alla "mansione" ricercata e l'abitudine ad agire da parte dell'impresa in un particolare momento secondo procedimenti stereotipati.

Dall'incrocio di queste varianti si producono almeno quattro situazioni tipo, che si possono così schematizzare:

- alta competenza e alto stereotipo - si trovano in questo quadrante gli eredi delle famiglie di imprenditori (che lo sono magari per tradizione da numerose generazioni) o i "managers strappati" all'azienda concorrente; oppure i casi fortunati, di lavoratori trovati dall'istinto del vecchio capitan d'industria che riconosce ad occhi chiusi un giovane dal futuro promettente;
- alta competenza ma basso stereotipo - è la situazione di coloro che sono sottoposti a una severa e tecnica selezione che mette in luce i capaci, i preparati, i realmente adatti;
- bassa competenza e basso stereotipo - si trovano qui i lavoratori prove-

nienti dall'ufficio di collocamento, persone in genere in cerca di occupazione, ma spesso sfornite del tutto di preparazione o almeno di quella specificamente richiesta, ma che d'altronde sono chiamati per mansioni dequalificate;

- bassa competenza e alto stereotipo - potrebbe essere definito il "quadrante delle raccomandazioni"; é in questa situazione che vengono considerati coloro che vengono assunti per la conoscenza ed il tipo di rapporto che hanno con il futuro datore di lavoro. Si potrebbe parlare di questo settore come quello in cui conta più il tipo di fiducia che si ha nel probabile assunto, la simpatia, magari - perchè no - la sua prestanza fisica o la tessera di partito. Può accadere che la scelta si riveli fortunata, ma i presupposti di partenza sono certamente deboli.



Ed entriamo così nel terzo tipo di "incrocio" critico, riguardante cioè le conseguenze all'azienda delle eventuali assunzioni.

Le variabili considerate in questo caso sono la professionalità ed il successo, nelle loro estremizzazioni positive e negative.

Il successo si riferisce qui solamente al buon esito o no riguardo al re

perimento di nuovi occupati.

In questo caso i quadranti individuano delle situazioni che hanno un altissimo livello di instabilità: sono cioè soltanto descrittive della prima conseguenza, dalla quale però discenderanno ulteriori avvenimenti e che richiederanno tempestivi interventi per "riequilibrare" la situazione.

Alta professionalità e successo nel reperimento, consentono di "chiudere il cerchio" della ricerca e di rispondere congruentemente al bisogno emerso dall'impresa. Ne deriva un periodo di assestamento e, di seguito, una ripresa dell'attività lavorativa verso mete più alte. È questa una fase di crescita e di ulteriore sviluppo per l'impresa, per il suo stesso personale, e per tutto quanto è ad essa connesso.

Se invece si cerca personale ad alta professionalità, ma esso non è stato reperito, si ha un grosso problema da risolvere che non riguarda solo il momentaneo fallimento dell'operazione intrapresa, ma anche le conseguenze sulla vita dell'impresa stessa e della sua produzione. A volte, è questo il caso in cui è necessario l'intervento di un consulente che aiuti ad individuare più precisamente i contorni della situazione e le caratteristiche del problema, onde individuare la possibile strategia risolutiva: può essere un problema che riguarda le modalità di svolgimento della ricerca di personale; oppure può essere qualcosa di antecedente a questa operazione o di più delicato.

Il quadrante prodotto dal successo del reperimento del personale e, insieme, dalla bassa professionalità apre due possibilità: la prima riguarda il fatto che l'azienda cercasse effettivamente personale con professionalità limitata. In questo caso, come nel primo esemplificato, l'operazione si può considerare conclusa con buon esito.

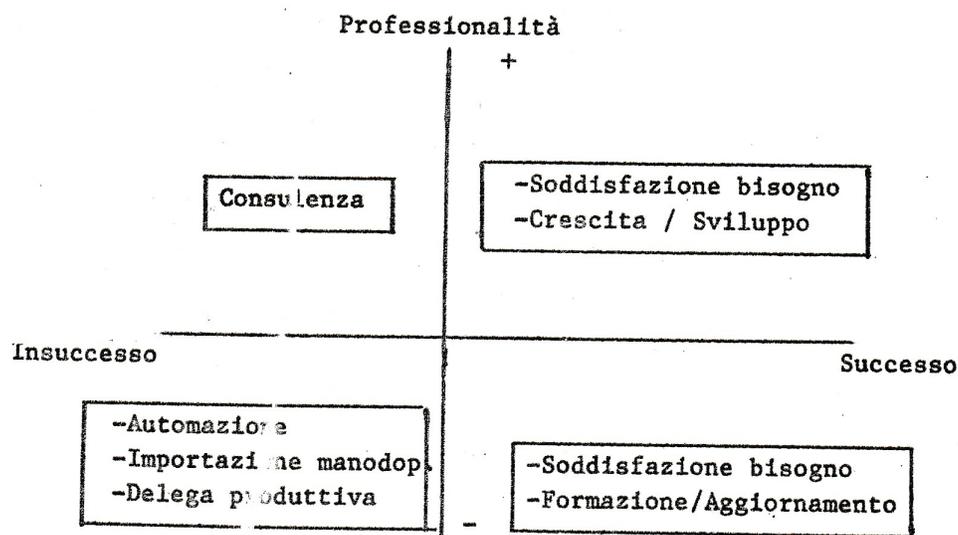
Se invece si ricercava alta professionalità, ma si è trovato solamente personale poco professionalizzato, l'impresa dovrà prevedere un intervento che porti tale manodopera ai livelli desiderati. Si tratta in genere di realizzare una attività di formazione, o di aggiornamento, o di addestramento (o anche tutt'e tre insieme) che consenta una modificazione dei livelli di preparazio

ne dei neo-assunti. Questo tipo di intervento può essere realizzato direttamente dall'azienda oppure al suo esterno, se esistono organizzazioni di categoria, sindacali o altro che possono compiere questa operazione, magari con costi inferiori.

La situazione apparentemente più sfortunata è quella in cui si ricercava bassa professionalità e non si è riusciti a reperirla. Ci sono, anche in questo caso, almeno due vie percorribili. La prima suggerisce la sostituzione di uomini con macchine, il che richiede però grossi capitali, non sempre a disposizione dell'Azienda.

L'altra possibilità è quella di demandare all'esterno particolari tipi di operazioni e quindi, per esempio, favorire la nascita di cooperative di lavoratori cui potrebbero essere affidati alcuni tipi di compiti che l'azienda non riesce più a svolgere autonomamente. È questo in parte il discorso dell'estrema specializzazione e settorializzazione del lavoro, da un lato, ma insieme, anche della logica dell'arcipelago che si basa su principi quali la connessione, le interrelazioni, la sinergia, la progettazione comune e collettiva (G.Contessa '85).

Un'ulteriore possibilità è rappresentata dall'attuale movimento di immigrazione nel nostro Paese di numerosa manodopera proveniente da nazioni sottosviluppate, e che - proprio in conseguenza di ciò - è disponibile a svolgere qualsiasi tipo di lavoro.



Anche il rapporto già citato precedentemente, fra impresa e territorio è degno della massima attenzione. I due elementi attraverso i quali abbiamo cercato di analizzare la situazione in questo senso sono la soddisfazione e la strategia, i cui opposti sono l'insoddisfazione e il caso. Strategia e caso si riferiscono all'intenzionalità con cui una certa azienda è stata posta in un certo luogo: ciò può essere stato frutto di un ragionamento, di una seria e competente valutazione complessa, oppure può essere conseguenza di fatti fortuiti. L'altra variabile tende a considerare l'esito della scelta, più o meno consapevole, fatta.

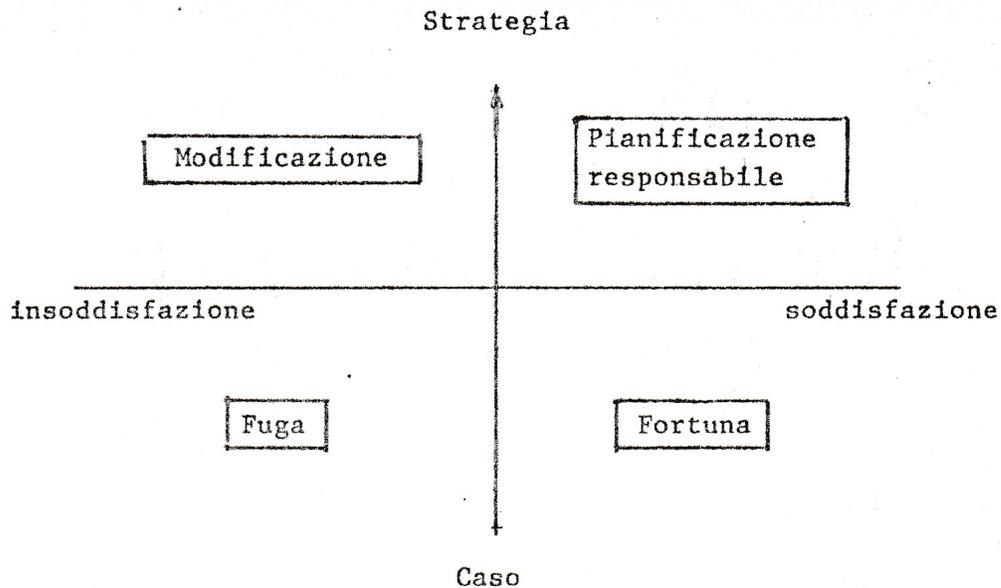
Anche in questo caso proviamo a ipotizzare brevemente le derivanti dall'incrocio dei differenti elementi.

Definiremo "fortuna" l'incrocio fra scelta casuale e soddisfazione in merito, perché pur non avendo calcolato in nessuna maniera l'importanza di una tale variabile ai fini del successo della propria impresa lavorativa, la scelta è risultata congruente con la necessità.

Pure positiva è l'accoppiata strategia-soddisfazione, perché conferma l'adeguatezza della procedura adottata e, in più, può rinforzare, aumentandone la significatività, i fattori analizzati ed il processo di produzione nel suo complesso. Si potrebbe identificare questo quadrante come quello della pianificazione consapevole o congruente.

Se, al contrario, la scelta è stata frutto di una strategia che ha avuto risultati insoddisfacenti, ne deriva conseguentemente la necessità di un cambiamento che modifichi la situazione adattandola alle necessità da soddisfare.

Peggio ancora è la situazione risultante da una scelta casuale che risulta insoddisfacente. Essa può essere definita di "fuga" intendendo in questo senso sia la possibilità di chiusura dell'impresa stessa, con tutte le spiacevoli conseguenze che ne derivano; o intendendo anche lo spostamento fisico dell'impresa da quello specifico territorio ad un altro magari-questa volta- in seguito a una serie di valutazioni strategiche.



Tutto questo é sempre strettamente connesso con il futuro che avrà l'impresa. Questi ultimi anni ci hanno detto molto rispetto a questo aspetto: posti di lavoro e relative aziende nati come funghi ed altri, con la stessa rapidità, scomparsi nel nulla. Se é pur vero che il mercato del lavoro si evolve velocemente, é anche vero che il processo di cambiamento coinvolge prima o poi ogni singola azienda, e le sue capacità di adattarsi alla situazione. Così le variabili che abbiamo scelto in questo caso riguardano il livello di professionalità e la spinta all'espansione presenti in un settore lavorativo.

Ne derivano 4 quadranti:

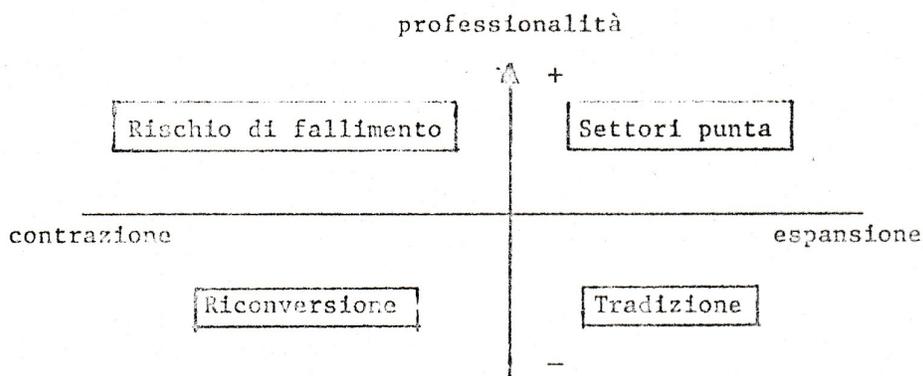
- alta professionalità e tensione all'espansione - si individua qui il quadrante tipico dei settori di punta, dove esistono tutte quelle attività che "progettano" il futuro, lo precedono e lo preparano - spesso addirittura lo provocano;
- alta espansione ma bassa professionalità indicano invece l'area del tradizionale, sia inteso come organizzazione del lavoro, che come tipologia della produzione stessa: ciò che comunque, qualsiasi cosa succeda, sarà sempre richiesto e - magari - sarà anche più necessario in futuro, in rap-

porto ad altre situazioni collaterali come per esempio la popolazione, il suo "volume" e la sua densità;

- alta professionalità e tensione, più o meno "scelta", alla contrazione - è il territorio delle aziende che, non per scelta, ma spesso dovendo fare i conti con agguerriti concorrenti, rischiando di soccombere; è il caso tipico della Silicon Valley, in cui la velocità delle modificazioni tecnologiche ha costretto alcune aziende addirittura a chiudere.

Per evitare una situazione così drastica e foriera di conseguenze negative non solo per l'imprenditore ma anche per i lavoratori si possono prevedere differenti tipi di intervento. Per esempio, potrebbe essere utile investire - risorse umane, economiche e di tempo - nel settore della ricerca, eventualmente anche sospendendo la produzione del materiale già superato e "congelando" per un certo periodo l'attività dell'impresa per consentire all'Ufficio progetti di approntare delle novità che consentano di competere con la concorrenza.

- c'è infine il caso più sfortunato e difficile: si tratta delle situazioni connotate da tendenza alla contrazione ed insieme, da una bassa professionalità. È questo il caso della riconversione, che richiede cioè un intervento drastico di modificazione dell'azienda. Ciò può significare interventi di riqualificazione del personale - magari supportati da fondi economici particolari (come il Fondo Sociale Europeo); ristrutturazione e riorganizzazione dell'azienda; sostituzione della precedente produzione, considerata obsoleta, con un'altra più attuale e richiesta.



4 - LO STATO DELL'ARTE

Tutti coloro che in questi ultimi anni hanno cercato di fare delle previsioni sul futuro, per quanto riguarda ovviamente il campo dell'occupazione e del lavoro, si sono trovati in serie difficoltà e spesso il risultato dei loro sforzi è stato clamorosamente smentito dalla realtà.

Pensare ai prossimi dieci anni e volerne descrivere un profilo in questo momento, può comportare gli stessi rischi, ma - se si vuole cercare di progettare il futuro evitando di subirlo passivamente - questo rischio è inevitabile.

Se dunque riflettiamo sui dati statistici e descrittivi in nostro possesso attualmente ne ricaviamo alcuni elementi che possono essere fondamentali per capire cosa sta succedendo e come dobbiamo muoverci per intervenire oculatamente.

Innanzitutto il rapporto fra occupazione e disoccupazione: le previsioni dicono che in futuro ci sarà più disoccupazione. Ma altri elementi significativi sono:

- la divaricazione che continuerà ad aumentare fra richiesta di manodopera molto "raffinata" ad altissima specializzazione, da un lato, e dall'altro, di manodopera molto de-qualificata;
- l'aumento dei livelli di scolarizzazione della popolazione;
- la "nuova imprenditorialità" che dà vita ad attività lavorative atipiche ed innovative rispetto al passato e che costituiscono, in senso lato, il terziario avanzato di cui spesso si parla.

Ma questi sono solo gli anelli della catena più immediatamente vicini e connessi con l'occupazione. Non sono ovviamente gli unici e come in qualsiasi situazione complessa e composta da numerose variabili, l'esistenza o comunque la modificazione di una particolare variabile provoca conseguenze su tutto l'insieme.

Se infatti sono reali le previsioni indicate precedentemente, ne deriva,

come conseguenza che l'organizzazione del lavoro in generale si modificherà e coinvolgerà in questo non solo la "fabbrica", termine ormai vecchio e certo non più connotato dagli antichi significati, ma il contesto circostante. E' possibile prevedere per esempio che la robotizzazione prenderà sempre più spazio, invadendo anche territori fino a questo momento vergini e facendo assumere a questo mondo un aspetto "fantascientifico". Non occorre certo citare I. Asimov e riflettere sulla capacità predittiva di alcuni particolari tipi di "romanzieri" per capire come ciò sia possibile e come influirà sulla nostra vita futura.

Ma ci potrebbe essere anche un'altra possibilità, connessa ai movimenti delle popolazioni: già in questi ultimi anni alcune nazioni europee, ed ora anche l'Italia, hanno potuto constatare un'inversione delle tendenze del movimento migratorio. Non siamo più noi ad emigrare: o per lo meno questo fenomeno si è molto ridotto ed è diventato più a carattere interno; molti però sono coloro che immigrano e provengono in genere e sempre di più da zone - ovviamente - al nostro confronto sottosviluppate e, in genere, sovrappopolate. E se da un lato questa sempre maggiore immigrazione provoca numerosi problemi, va anche sottolineato che ce ne risolve altrettanti dal momento che solo i "marocchini", come sprezzantemente vengono chiamati, sono disposti a svolgere lavori da noi ritenuti troppo vili e squalificanti.

La storia si ripete, solo che cambiano i personaggi: ma sarebbe forse il momento - questo - in cui far tesoro degli apprendimenti passati!

Ma se vorremo riservarci per i lavori più intellettuali ed elevati, non dovremo limitarci a trovare della manodopera che ci sostituisca là dove ci rifiutiamo di prestare la nostra opera.

Sono necessari per lo meno due altri "anelli" della catena.

Innanzitutto occorre possedere le capacità intellettuali raffinate che saranno necessarie ai futuri lavoratori, per poter essere utilmente impiegati ed avere spazio corrispondente alle proprie aspirazioni ed aspettative.

Da questo punto di vista pare ormai evidente che le skills saranno strettamente connesse con l'andamento del mercato del lavoro , per lo meno nello specifico. In generale è certo che sarà necessaria innanzi tutto una grande capacità di adattamento alle situazioni , anche nuove ed inattese, ed insieme una capacità di reazione creativa.

Un altro aspetto che va sottolineato per l'importanza che assume per il futuro dell'area del lavoro , è quello riguardante l'inclinazione all'attivismo piuttosto che alla passività.

Non ci riferiamo qui solamente a quella che viene indicata come "libera iniziativa " . Non pensiamo cioè che il futuro dell'umanità stia nel moltiplicare all'infinito gli imprenditori : in tutti i tipi di attività lavorativa sarà necessario avere un atteggiamento più attivo di quanto fino ad ora è stato . La passività sarà sempre più facilmente sostituita , nei limiti del possibile , dall'automazione : le attività puramente esecutive possono facilmente essere svolte da un robot.

Ciò che renderà ancora necessario l'utilizzo dell'uomo sarà connesso con la sua possibilità di rispondere in maniera imprevista sia a situazioni nuove , che a situazioni che tendono a conservarsi sempre uguali. In termini assoluti, si può dire che queste caratteristiche sono quelle che connotano principalmente l'uomo in quanto tale, e in quanto essere considerato "superiore" fra quelli che popolano il Pianeta.

Ma in questo momento , con la rapidissima evoluzione cui assistiamo nel campo dell'intelligenza artificiale, questa enunciazione può essere ambigua . Ciò dipende dal fatto che non tutti gli uomini sono uguali e che la personalità e le capacità possedute da ciascuno sono differenti per qualità e per quantità e niente esclude la possibilità che in futuro alcuni di noi possano rivelarsi inferiori "alle macchine".

Il discorso che abbiamo intrapreso si fa sempre più difficile ed insieme vago , a cavallo fra il romanzo di fantascienza e le enunciazioni alla "uovo di Colombo". Ma ci pare che a questo stadio dell'elaborazione ciò sia inevitabile.

BIBLIOGRAFIA

- * AA.VV. "Giovani oggi" Il Mulino - BO - 1984
- * A.ACCORNERO - F.Carmignani "I PARADOSSI DELLA DISOCCUPAZIONE" Il Mulino-BO-'86
- * Ass.Industriali Bresciani ,a cura di,"Mercato del lavoro e professionalità in provincia di Brescia" La Scuola ed. - BS - 1981
- * N.Cacace "Attività e professioni emergenti" F.Angeli - MI - 1986
- * H.C.Cooley "Human Nature and the Social Order " Scribner's - New York - 1902
- * D.De Masi "Giovani e lavoro "F.Angeli - MI - 1983
- * G.Garelli "Il piacere di lavorare" F.Angeli - MI - 1986
- * Fondazione Tovini "L'offerta di lavoro giovanile in provincia di Brescia" Censis - Roma - 1987
- * ISTAT "Rilevazione delle forze lavoro " ISTAT -Roma -anni vari
- * T.R.Malthus , in De Luca "Il pensiero economico da Quesnay a Keynes " Ed.Riu-
niti - Roma - 1977
- * J.Naisbitt "Megatrends" Sperling and Kupfer - MI - 1982
- * G.Contessa "Skills per il terzo millennio" in IMPRESA E SOCIETA' n.6 del 31/3/
1987 - Cedis - Roma
- * G.Contessa "Tra arcipelago ed impero " in ROCCA n.18-19 del 15/9/1985 -
Pro Civitate Christiana.

LA FORMAZIONE DEI "QUADRI INTERMEDI DI GESTIONE E COORDINAMENTO" ALL'INTERNO DEL SILOG (Sistema Locale per l'Occupazione Giovanile) DI FORLÌ.

(G. Contessa)

Premessa -

La progettazione formativa a ruoli lavorativi è, in situazioni normali, un fatto di riproduzione. Si tratta in genere di rilevare conoscenze, abilità e atteggiamenti che sono visibili in figure professionali al lavoro, e riprodurle nei soggetti da formare. In questi casi occorre fronteggiare alcuni "scarti" cioè spostamenti, dovuti sia alle diverse soggettività dei singoli in apprendimento sia alle differenti esigenze del sistema che fruirà del prodotto formativo, sia infine alle micro-innovazioni continue di ogni professione.

In una società semplice e a lento sviluppo, la formazione coincide con la riproduzione perchè sono impercettibili le differenze individuali, organizzative e professionali. In una società complessa e a sviluppo vorticoso le differenze fra aree territoriali, settori produttivi, soggetti, e organizzazioni aumentano, e si moltiplicano in rapporto al fattore tempo. Ciononostante ogni professione o mestiere, se accelera i suoi processi di differenziazione, accelera anche quelli di codificazione. Il che consente di fare formazione in riferimento alla riproducibilità del "nucleo centrale" codificato. Al giorno d'oggi, assai più che negli Anni Sessanta, ogni progettazione formativa richiede una buona dose di immaginazione, anche se permangono aspetti riproduttivi.

Questo discorso vale per figure professionali che hanno un insediamento sociale, oppure che hanno una committenza esplicita e univoca. Per esempio, c'è stata una grossa evoluzione nei confronti di figure professionali addette al marketing. Tuttavia non solo il marketing è insediato nella cultura d'impresa, ma il management pilota con sufficiente chiarezza l'evoluzione del settore mediante richieste espresse chiaramente.

Pensiamo al recente sviluppo di figure di venditori di prodotti e servizi

zi finanziari, inesistenti fino a dieci anni fa. Il mercato finanziario ne ha favorito l'insediamento sociale e le società finanziarie hanno ben chiaro quali figure professionali servono loro (con quali conoscenze, abilità e atteggiamenti).

Nel caso dei QIGC ci siamo trovati di fronte a figure senza insediamento sociale, senza mercato e a committenza implicita e plurima. Mentre di solito la formazione segue una professione, o almeno una richiesta del mercato, in questo caso abbiamo dovuto anticipare la formazione. Addirittura abbiamo dovuto considerare la formazione come induttrice di professione e mercato (cioè occupazione).

Ci siamo trovati a dover riprendere una ipotesi già formulata nel 1973 per il sistema di Formazione Professionale della Regione Lombardia, per la quale la formazione poteva essere un volano sia per l'occupazione sia per lo sviluppo di un territorio. Ipotesi che fu allora accantonata dalla scarsa lungimiranza dell'Assessore allora in carica e che invece oggi può essere ripresa (ed infatti lo è, da più parti) come antidoto alla disoccupazione giovanile. L'ipotesi era che al tradizionale modello di sviluppo del tipo vocazione territoriale - insediamenti produttivi - professioni - formazione, se ne poteva affiancare uno diverso e radicalmente capovolto: formazione - professioni - insediamenti produttivi - vocazione territoriale. Non più dall'ambiente-sistema alle skills, ma dalle potenzialità all'ambiente-sistema. La formazione dunque non solo intesa come strumento di sviluppo individuale ma come leva dello sviluppo territoriale. Una formazione che punta allo sviluppo delle "competenze comunitarie" in parallelo con l'incremento delle "competenze individuali". In fondo, un percorso simile è già stato affrontato nella storia della formazione nell'impresa. Da una prima fase di formazione degli individui al lavoro, si è poi passati alla formazione di interi comparti dell'impresa, fino ad arrivare alla "cultura" della organizzazione ed allo sviluppo organizzativo (OD = Organizational Development).

Nel nostro caso si è trattato di pensare ai QIGC come l'innesto di un vero e proprio "sviluppo comunitario" (CD = Community Development); arrivando a progettare un iter formativo che vedesse legati inestricabilmente apprendimenti individuali e apprendimenti del territorio forlivese.

Il processo formativo ha assunto dunque due facce. Da una parte l'obiettivo di formare giovani ad una professione; dall'altra formare il "territorio", perché anch'esso diventasse più professionale nella ricerca di soluzioni al problema occupazionale.

In tal senso l'azione formativa, oltre al suo carattere tradizionale di promotrice di individui, assume il ruolo di strumento centrale per un intervento di sviluppo territoriale. Un intervento formativo "puro" rischierebbe l'accademismo; come un intervento territoriale "puro" sarebbe strutturale, cioè privo di risorse umane in grado di sostenerlo.

L'esempio di Forlì ci sembra un caso paradigmatico dell'identificazione fra formazione e intervento psicosociale di comunità.

1 - L'approccio della psicologia di comunità

La definizione di territorio è stata molto usata in questi anni, ma non sempre ha goduto di una messa a fuoco utile operativamente. La psicologia di comunità ha molto lavorato in questi anni, per tentare una focalizzazione precisa del termine.

Un territorio può essere definito in senso psicologico come:

- a - uno spazio geografico e socio-economico
- b - un sistema di organizzazioni in relazione reciproca
- c - un luogo di appartenenza e di responsabilità

Va precisato che queste tre condizioni non sono un elenco ma una sintesi di elementi ugualmente necessari. Inoltre va detto che non è possibile parlare di un territorio o di una comunità: questi infatti sono sistemi plurali, la cui identità si attualizza in determinati momenti storici e su particolari problemi.

Così è possibile che nello stesso spazio geografico e socio-economico, in genere meno variabile, non esistano abbastanza relazioni o un sufficiente vissuto di appartenenza. Oppure che ne esistano, ma solo relativamente ad un problema. Il concetto astratto o formale di territorio forlivese, può attualizzarsi e diventare "comunità" relativamente al problema "droga" o al problema "disoccopazione giovanile".

Questa concezione di territorio è mutuata dalla psicosociologia dei gruppi. Un gruppo di persone in senso sociologico o strutturale non ha rilevanza come sistema, se non quando avvengono particolari interazioni fra i membri o quando l'appartenenza e la responsabilità raggiungono un livello significativo. E queste condizioni avvengono in situazioni speciali e su problemi speciali.

Discorso simile può essere fatto per le organizzazioni. La psicologia ha bene descritto la differenza fra struttura (insieme di ruoli e norme formali) e significato (definito dalle relazioni e dai vissuti). Una organizzazione sopravvive nella quotidianità, ma assume l'identità di "sistema attivo" solo quando si presentano certe condizioni, in tempi e su problemi particolari. Così un gruppo e un territorio esistono come forma, ma si attualizzano in porzioni di tempo definite e su aspetti parziali.

Ai tre livelli di gruppo, organizzazione e territorio (ma possiamo aggiungere anche quelli di coppia e di individuo) il "sistema" vive grazie all'attivazione delle sue parti, mentre queste vivono grazie all'attivazione del sistema.

A partire da queste idee di fondo si aprono le strade per interventi di tipo comunitario-territoriale, che la psicologia di comunità ha segnalato e sperimentato in questi anni. Nella stessa Forlì è stata seguita questa logica nel 1984, per un progetto di prevenzione primaria delle tossicodipendenze. Gli interventi comunitari si fondano su precise strategie che possiamo così definire:

1 - strategia delle connessioni

- 2 - strategia della partecipazione
- 3 - strategia della prevenzione
- 4 - strategia dell'intervento
- 5 - strategie transizionali

La strategia delle connessioni si propone di attivare, moltiplicare e rendere permanenti le relazioni fra le diverse organizzazioni del territorio. Esistono centinaia di organizzazioni pubbliche e private, settoriali o generali che operano nello stesso spazio geografico o socio-economico. E' raro tuttavia che queste operino in "relazione" le une con le altre. Ciò non significa che non abbiano interazioni, il che sarebbe impossibile. Vuol dire piuttosto che non hanno scambi significativi né obiettivi comuni né intese tattiche transitorie. Se questa situazione è generalizzata, il territorio è una realtà meramente formale e pochi suoi problemi possono essere affrontati e risolti. Si tratta di una "comunità psicotica", con scarsa identità e nessuna progettualità.

Una strategia delle connessioni implica interventi tesi a superare la frammentazione e l'isolamento istituzionale in favore della integrazione e degli "scambi progettuali".

La strategia della partecipazione nasce dalla necessità di aumentare il coinvolgimento e dunque la appartenenza e la responsabilità. Il concetto di partecipazione è la traduzione sociologica del concetto di appartenenza. In entrambi i casi è sottesa la equivalenza di "parte" e di "tutto" e la loro consustanzialità.

La strategia della partecipazione richiede un metodo di lavoro che incrementi la appartenenza attraverso il "far parte di", e aumenti la partecipazione mediante il "sentirsi parte di". Questo duplice bersaglio si identifica con l'incremento di responsabilità, intesa come "abilità a rispondere" ai bisogni del sistema territoriale e del proprio sub-sistema, intesi nella loro interdipendenza.

La strategia della prevenzione ipotizza interventi che siano "anticipa-

tori" anzichè "catastrofici", centrati sul benessere cioè sulla generalità, anziché sul malessere cioè sulla parzialità. Tale strategia implica interventi sulla complessità comunitaria, al fine di aumentarne le competenze di auto-aiuto, invece che sul problema-sintomo al fine di spostarlo. Per esempio, questa strategia applicata alla disoccupazione richiede interventi sulle organizzazioni sociali implicate nei processi di produzione e di acculturazione, e non azioni sui o per i disoccupati. Questi infatti sono il sintomo di una disfunzione del sistema territoriale. Ridurre questo sintomo è meritevole, ma non esclude la sua riproduzione. Il mal di fegato, prima che con interventi sul fegato, si cura mediante cambiamenti dello stile di vita cioè della organizzazione del soggetto.

Infine, la strategia dell'intervento implica azioni concrete, programmate e verificabili cioè il contrario del destino e della casualità. La attuazione di un sistema territoriale non può avvenire mediante attese messianiche. I sistemi hanno forti tendenze entropiche e dissipative, e il tempo aumenta il disordine. Azioni casuali, episodiche implicite e non verificabili sono l'opposto della cultura dell'intervento.

Una strategia e una cultura dell'intervento prevedono azioni fondate su un management professionale e su metodi di verifica scientifica e di valutazione programmata.

Infine ancora, per strategia transizionale intendiamo una progettazione complessa e articolata nel tempo, che non si limiti ai punti di partenza e di arrivo.

Molti progetti interessanti falliscono per una mancanza di previsioni e di azioni che garantiscano e favoriscano la "transizione". I cambiamenti sociali non sono riducibili a vistosi fenomeni di "catastrofe" segnalanti l'avvenuto passaggio di stato. Prima del cambiamento, anzi condizione di questo, sono micro-mutamenti orientati e programmati, magari poco visibili. L'attivazione di un nuovo servizio richiede per esempio la preventiva selezione e formazione degli operatori necessari; l'attivazione di processi di

selezione e formazione richiede la preventiva identificazione di un serio management; quest'ultimo richiede garanzie e contenitori istituzionali definiti. Naturalmente la strategia transizionale si fonda su una progettualità a lungo termine e su una visione sistemica dell'obiettivo da raggiungere e del contesto dell'azione.

2 - L'approccio psicosociale in formazione.

La procedura di progettazione formativa che abbiamo adottato è tipica in psicosociologia. Abbiamo cercato di ipotizzare una mansione, cioè una serie concreta di operazioni, cui i futuri QIGC potranno essere chiamati. Poi abbiamo tradotto la mansione in conoscenze, abilità e sensibilità. Infine abbiamo considerato questi aspetti della mansione come obiettivi formativi, impostando su essi il programma.

L'approccio psicosociale postula la compresenza di tre categorie di "capacità" in ogni figura professionale. Una categoria è quella che contiene le "capacità di pensare", cioè quell'insieme di contenuti e procedure che consentono al soggetto di lavorare sul piano cognitivo. Poiché i nostri QIGC sono adulti abbiamo postulato di dare per scontato il patrimonio base dei processi razionali. Quindi ci siamo limitati a ipotizzare quali nozioni, teorie, informazioni, dati, fossero necessari perchè i nostri allievi potessero espandere la loro "capacità di pensare", applicandola ai problemi cruciali del loro ruolo futuro. Una seconda categoria di capacità è quella relativa al "fare". Ogni professione o mestiere deve disporre di una tecnica concreta, che costituisce la parte visibile e applicativa del suo sapere. Abbiamo dunque cercato le attività minime, le procedure, i trucchi, che potessero consentire ai QIGC una efficacia concreta a breve termine.

La terza categoria concerne la "capacità di essere" nel modo richiesto dal ruolo. Si tratta dell'aspetto più squisitamente psicosociale: sensibilità, comportamenti, atteggiamenti.

Ogni ruolo richiede un bagaglio di competenze "personali e psicologiche",

che in parte sono comuni a tutti gli uomini al lavoro e in parte sono specifici del ruolo stesso. Per esempio, sembra chiaro che ad un ruolo di vendita serve più aggressività mentre a un bibliotecario serve più il rigore o la pazienza.

Molti ritengono che queste competenze personali siano un bagaglio innato o acquisito nei primi anni di vita, quindi la escludono dai processi formativi. Costoro suggeriscono semmai di tenerle presenti in fase di orientamento e selezione.

L'ottica psicosociale parte invece dall'ipotesi che queste competenze siano acquisibili in età adulta, o meglio, che siano affinabili ed espandibili in ogni età. Insegnare una competenza psicologica non è dunque diverso, se non sul piano metodologico e tecnico-didattico, dall'insegnare un cumulo di teoria. E ciò è stato dimostrato da tutta la storia della psicologia (basta ricordare K. Lewin).

Naturalmente questa tripartizione è puramente schematica. In realtà le diverse capacità sono intrecciate fra loro. Nessuno può dubitare che esista un versante emotivo sia nella tecnica che nella teoria. Il pregiudizio e lo stereotipo, come l'ideologia e l'approccio provvidenzialistico sono esempi tipicissimi di irruzione di elementi emotivi nei processi razionali e tecnici. D'altro canto è impossibile non vedere una razionalità nei processi emotivi: le difese e le resistenze sono un caso di massima razionalità possibile, per chi le pone in essere, rispetto all'insieme degli elementi in gioco. Per questo il programma e la didattica del nostro corso, sia pure in presenza di fasi distinte, presentano spesso situazioni "miste" che vedono la compresenza simultanea di obiettivi e tecniche di aula differenti.

Le suddette categorie di capacità sono presenti, sia pure in dosi diverse, in ogni ruolo professionale. Nei ruoli professionali nuovi, come è il QICC, occorre tenere conto di un ulteriore elemento di progettazione: che è la ricerca attorno al ruolo stesso.

Non si tratta infatti di allestire un "processo di riproduzione" di un

ruolo codificato, sia pure con le dovute innovazioni e prospettive evolutive. SI tratta nel nostro caso di avviare un "processo di costruzione", nel quale devono fare la loro parte tre attori diversi: i partecipanti, lo staff formativo, il territorio.

In altre parole la formazione, in questo caso è un processo "a obiettivo poco definito" cioè un procedere verso qualcosa la cui definizione è parte del procedere.

Questo viaggio è progettato a partire da vincoli oggettivi, principi di fondo e contorni di metodo, ma cresce sulla "riprogettazione partecipata permanente"

Il principio è comune a tutti i prototipi da collaudare. Nessuno sa quale sarà la forma finale della auto di formula 1 per il prossimo campionato mondiale. CI si basa sui vincoli, sull'esperienza, e sulle idee-forza della équipe costruttrice; poi però, l'automobile viene rimodellata e perfezionata da tutti gli attori, passo passo, in base alle performances e alle ipotesi sulla gara futura.

Questo richiede negli allievi una disponibilità a ricercare su di se' e sul ruolo in costruzione; nello staff la capacità di autocorreggersi e di accettare dirottamenti; nella comunità territoriale una partecipazione solida e responsabile.

3 - La descrizione della "mansione" del QIGC

In questo caso il termine "mansione" è improprio, perchè il QIGC è un ruolo professionale, almeno come è stato pensato a Forlì. Non una figura inserita in una organizzazione gerarchica e burocratica, ma un ruolo di servizio e di consulenza, da "professionale".

I QIGC dopo il periodo di formazione, "dovranno gestire (in forma diretta o tramite il coordinamento di risorse pubbliche e private esistenti sul territorio) un certo numero di 'pacchetti' finalizzati allo sviluppo della occupazione previsti dal SILOG (Sistema Locale Occupazione Giovanile) promoss

so dal Comune di Forlì , nelle diverse articolazioni che si renderanno possibili" . Con queste parole viene fatta la richiesta al FSE per il Corso di formazione.

La descrizione del SILOG non è tema di questo contributo, quindi la daremo per acquisita (eventuale documentazione è richiedibile all'Assessorato al Lavoro del Comune di Forlì).

Resta aperta la necessità di arrivare ad una descrizione abbastanza analitica , di quali operazioni concrete richieda la professione di chi deve " gestire pacchetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione giovanile".

Siamo partiti dall'ipotesi che i QIGC dovranno :

- 1) tenere sotto osservazione continua il mercato produttivo in modo da poter rilevare cambiamenti o tendenze con riflessi occupazionali o sulla struttura professionale ;
- 2) tenere sotto osservazione continua lo sviluppo della forza lavoro , sia in termini quantitativi che qualitativi;
- 3) rilevare tutte le opportunità di insediamento di servizi nel settore terziario , in particolare dei servizi di impresa ;
- 4) sensibilizzare ai problemi dell'occupazione giovanile le istituzioni pubbliche e private, produttive e sociali , affinché promuovano iniziative concrete;
- 5) promuovere iniziative di cooperazione interistituzionale , finalizzate a favorire l'occupazione giovanile;
- 6) promuovere iniziative di cambiamento istituzionale , finalizzate a favorire l'occupazione giovanile ;
- 7) gestire managerialmente speciali azioni a favore dei giovani in generale o dei giovani in cerca di occupazione o disoccupati in particolare (i "pacchetti" del SILOG o iniziative consimili promosse da organizzazioni diverse) ;
- 8) stimolare o realizzare azioni ricorrenti di informazione e orientamento sul mercato del lavoro e le nuove opportunità , i giovani e le istitu

zioni educative;

- 9) stimolare la imprenditorialità giovanile con particolari interventi diretti (verso i giovani) o indiretti (verso la scuola o altre istituzioni);
- 10) aiutare i giovani, intenzionati ad avviare attività produttive, a reperire le risorse economiche, professionali e strutturali necessarie.

Queste sono le prime dieci attività che abbiamo pensato, come tipiche del ruolo di QIGC. E' possibile tradurre queste attività in azioni e comportamenti concreti, per poi arrivare alla progettazione formativa?

Per le attività 1)2)3) le azioni dei QIGC non devono ripetere certe quelle di Centri già occupati in esse, come Camera di Commercio, Ufficio del Lavoro, Osservatorio del Lavoro, Ufficio Statistica del Comune, Centri Studi delle centrali sindacali o cooperative. Oltretutto i QIGC non avrebbero le risorse economiche e di tempo necessarie alla rilevazione sistematica dei dati. Quando diciamo che il QIGC dovrà "tenere sotto osservazione" l'andamento della domanda e dell'offerta di lavoro (punti 1 e 2) intendiamo dire che essi dovranno accedere costantemente alle fonti, comparare i dati, trarne ipotesi e interpretazioni, farne sintesi e divulgarle. Il punto 3) ipotizza un'attività di rilevazione vera e propria, ma solo per quanto riguarda le nuove frontiere occupazionali e produttive particolarmente nell'area dei servizi all'impresa, che è quella più facilmente accessibile all'imprenditoria giovanile.

Il punto 4) parla di "sensibilizzare" le istituzioni, il che rimanda a compiti concreti quali: la informazione e la divulgazione, la sottolineatura di problemi legati all'occupazione giovanile. Tali azioni potranno essere fatte mediante pubblicazioni ad hoc oppure accedendo ai mass media (giornali, radio, tv); mediante mostre, conferenze, dibattiti, fiere, festivals, manifestazioni pubbliche; oppure ancora con interventi di formazione-sensibilizzazione mirate a figure chiave per l'occupazione giovanile (famiglie, insegnanti, giovani, ecc.).

Per il punto 5), la promozione di cooperazione inter-istituzionale, può

concretarsi nella stimolazione all'incontro fra due o più istituzioni, nel vario di comitati di coordinamento, nell'offerta di progetti da realizzare congiuntamente, nella segnalazione alle istituzioni delle opportunità inutilizzate, offerte da altre istituzioni .

Per il punto 6) i QIGC potranno inventare progetti e proposte, da sottoporre alle istituzioni, affinché queste modifichino e arricchiscano la loro presenza verso i giovani.

Il punto 7) propone una gestione "manageriale" dei "pacchetti". Questo indica la serie di azioni concrete tipicamente legate al management. O meglio trattandosi di "pacchetti" a tempo, cioè provvisori, indica l'insieme di azioni legate al "project management".

Progettazione, programmazione, esecuzione, gestione risorse, marketing e promotion, valutazione sono le azioni tipiche di questo aspetto del ruolo. Poiché si tratta in genere di "pacchetti" inter-istituzionali e inter-settoriali, queste azioni vanno lette a cavallo fra il pubblico (burocrazia, legislazione, ecc.) e il privato (logiche di impresa).

Le attività legate al punto 8) richiedono la produzione di materiale informativo (o la collazione e rielaborazione di materiale esistente), e la sua divulgazione fra i giovani e le organizzazioni educative, la stimolazione di servizi di orientamento ad opera delle scuole, delle USL e dell'ente locale (in particolare nei Centri Giovani).

Il punto 9) richiede la realizzazione di iniziative speciali rivolte ai giovani o alla scuola affinché si realizzino forme di imprenditorialità o nuove professionalità.

Il punto 10) infine richiede un'attività di consulenza, non tanto sui contenuti relativi al varo di impresa (per i quali esistono centrali apposite o uffici di consulenza) quanto per l'accesso alle facilitazioni finanziarie, normative, fiscali, e agli esistenti servizi di consulenza. Inoltre questo punto può essere concretato mediante un servizio di consulenza ai gruppi di giovani, finché questi chiariscano le proprie vocazioni e intenti.

Riassumendo sinotticamente ,l'elenco delle azioni concrete richieste ai QIGC :

- 1 - accedere a tutte le fonti statistiche (economia e occupazione) del territorio
 - 2 - comparare i dati raccolti e confrontarli
 - 3 - trarre dai dati ipotesi e interpretazioni
 - 4 - sintetizzare i dati
 - 5 - divulgare informazioni , dati, sintesi, ipotesi
 - 6 - fare rilevazioni-campione in settori speciali
 - 7 - confezionare e realizzare pubblicazioni
 - 8 - utilizzare ed accedere ai mass media
 - 9 - realizzare mostre, conferenze, dibattiti, fiere, festivals
 - 10- realizzare corsi di tipo informativo o sensibilizzativo
 - 11- organizzare "tavoli" di dialogo inter-istituzionale
 - 12- promuovere gruppi e comitati di coordinamento inter-istituzionale
 - 13- offrire idee e progetti da realizzare fra più istituzioni
 - 14- segnalare opportunità inter-istituzionali
 - 15- creare progetti, idee, programmi, proposte
 - 16- programmare interventi operativi
 - 17- realizzare interventi, utilizzando risorse intra o extra-territoriali
 - 18- gestire risorse umane, economiche e strutturali in relazione a progetti
 - 19- gestire iniziative di promozione e di pubblicità
 - 20- valutare bisogni e graduarli in ordine di urgenza e di soddisfabilità
 - 21- valutare i risultati degli interventi , in relazione ai costi ed ai bisogni
 - 22- stimolare servizi e programmi di orientamento
 - 23- realizzare iniziative di promozione della imprenditorialità giovanile
 - 24- fornire ai gruppi di giovani "consulenze d'avvio" di progetti produttivi.
- 4 - Dalla mansione agli obiettivi formativi

Dall'elenco sinottico sopra scritto, abbiamo definito l'elenco delle co=

noscenze, abilità e competenze personali, necessarie al ruolo. Abbiamo poi fissato queste come obiettivi formativi. Per chiarezza e semplicità progettuale abbiamo schematicamente suddiviso gli obiettivi nelle tre categorie già indicate: conoscenze, abilità tecniche e competenze psicologiche.

Per poter gestire adeguatamente il ruolo delineato ci è sembrato necessario che i QIGC avessero conoscenze relative a:

- a - il territorio forlivese sia dal punto di vista socio-economico (mondo produttivo, sindacale, bancario) sia da quello socio-istituzionale (Enti Locali, Istituzioni Formative, Sanità, Cultura, Volontariato);
- b - la legislazione sui giovani e sull'occupazione ai livelli locale, regionale, nazionale;
- c - organizzazione e amministrazione d'impresa;
- d - teoria, metodologia e tecnica di ricerca-intervento;
- e - lavoro di équipe e interventi di comunità.

In termini di abilità tecniche e strumentali, abbiamo previsto l'acquisizione dei seguenti "saper fare":

- f - ricerche-intervento in settori campione;
- g - lavoro di gruppo (gestione di relazioni operative);
- h - interventi di comunità (promozione e gestione di connessioni inter-istituzionali);
- i - accesso, lettura, interpretazione dei dati statistici;
- l - attività promozionali (informazione e sensibilizzazione);
- m - accesso a consulenze di organizzazione e amministrazione d'impresa;
- n - uso di nuove tecnologie d'ufficio (macchine elettroniche, computer, fotocopiatori, vtr);
- o - ideazione, progettazione, programmazione, realizzazione di interventi (project management).

Infine, abbiamo puntato alle seguenti competenze psicologiche:

- p - saper gestire la complessità e l'incertezza;
- q - saper negoziare;

- r - saper connettere creativamente istituzioni, progetti, risorse ;
- s - saper riflettere su e costruire il ruolo di QIGC .

5 - Dagli obiettivi formativi al metodo

Identificati gli obiettivi formativi, siamo passati alla costruzione di un metodo, cioè una architettura coerente di attività in aula e fuori aula.

Il metodo è una combinazione di parti ricettive, riflessive, attive in aula seguite o accompagnate da parti esperienziali, applicative, sperimentali nel territorio.

Le parti ricettive riguardano i momenti d'aula nei quali docenti, testimoni, fonti, portano conoscenze ai partecipanti. Queste parti vengono realizzate attraverso una grande varietà di tecniche quali: le conferenze, i panels, i filmati, le letture.

Le parti riflessive sono quelle nelle quali i partecipanti riflettono soprattutto su sé stessi come persone e come gruppo di apprendimento, sull'andamento del Corso, sulla definizione del ruolo di QIGC. Questi momenti sono attuati con unità di lavoro o interi seminari di tipo "autocentrato", con i momenti di supervisione del tirocinio, con le discussioni seguenti i dati della ricerca valutativa che tiene il "monitoraggio" di tutto il Corso.

I momenti attivi sono quelli nei quali prevale il "fare" dei partecipanti. Queste parti sono realizzate attraverso le discussioni, prima e dopo ogni attività recettiva; mediante esercitazioni pratiche o simulazioni; mediante l'uso continuato di tecnologie e attività addestrative; mediante le attività di "problem-solving".

Queste sono le parti del metodo che si realizzano in aula. Fuori dall'aula sono previste altre attività. Anzitutto le parti esperienziali, espresse specialmente dal tirocinio e dai contatti con il territorio. Poi le parti sperimentali, che consistono in veri e propri saggi concreti degli apprendimenti in aula: dalla ricerca-intervento alla negoziazione sulle modifiche da apportare al Corso. Infine le parti applicative, concretate da una vera e propria

"attivazione d'impresa o d'intervento" , al termine del Corso.

Dal punto di vista della distribuzione le attività d'aula prevalgono all'inizio del Corso mentre quelle di territorio prevalgono alla fine. Tuttavia non si tratta di una suddivisione netta , bensì di una compenetrazione decrescente.

6 - Le particolarità del metodo

Il metodo presentato in sintesi ha almeno tre particolarità che meritano una segnalazione.

La prima è la presenza di due tutors . Uno dei due è particolarmente addeto al Tirocinio : dal reperimento delle organizzazioni ospitanti , alla assegnazione di ciascun allievo ai diversi tirocini, alla supervisione delle esperienze man mano che vengono fatte. Il secondo è responsabile dell'aula. Per la lunghezza del Corso , la complessità del metodo e la varietà di tecniche previste , questa figura va considerata il perno attorno al quale ruota tutta l'attività d'aula . Egli ha la responsabilità dell'apprendimento, sia mediante le attività d'aula, sia mediante l'orientamento ai docenti che si alternano ogni settimana. E' vero che i docenti sono orientati dal coordinatore didattico ma è anche vero che il tutor o animatore d'aula ha il delicato compito del riorientamento quotidiano dei vari contributi e del raccordo fra ciò che avviene in aula e il coordinatore didattico.

Data la delicatezza dei compiti dei due tutors, si é deciso di sceglierli tramite un'accurata selezione basata sui titoli e su un colloquio individuale.

La seconda particolarità sta nella mescolanza calibrata di attività d'aula e fuori aula . Molte esperienze formative che si esauriscono nell'aula hanno il limite della eccessiva astrazione e del basso coinvolgimento del territorio. D'altra parte molte esperienze che privilegiano il "campo" rischiano di mettere i partecipanti in situazioni per le quali non hanno la necessaria preparazione teorica e psicologica.

L'integrazione progettata in questo Corso fra i diversi aspetti del pro=

cesso formativo è poi resa più produttiva dal modo con cui le attività d'aula e fuori aula vengono gestite. Nei lavori d'aula è prevista una grande parte di attività, di simulazioni ed esercitazioni che mobilitano le energie e le capacità dei partecipanti. Nelle esperienze extra aula sono previste griglie di osservazione e valutazione, oltre che momenti di supervisione, confronto e discussione, in modo che la "realtà concreta" sia filtrata e valutata razionalmente in tutti i risvolti positivi e negativi, senza che gli allievi ne vengano fagocitati.

La terza particolarità da segnalare è il sistema di "monitoraggio" del Corso. Oltre alle quotidiane osservazioni dei partecipanti stessi, dei tutors e dei docenti che concorrono alla costante valutazione dell'andamento del Corso ed al suo eventuale riorientamento, abbiamo approntato un sistema di "evaluation" basato su questionari. Due di questi vengono somministrati settimanalmente e compilati in forma anonima dai partecipanti: il primo riguarda l'andamento del gruppo degli allievi; il secondo i diversi aspetti della settimana trascorsa.

Altri due vengono somministrati quindicinalmente e riguardano: uno le percezioni dei partecipanti circa sé stessi, i compagni, il Corso, lo staff; l'altro le progressioni circa l'acquisizione del ruolo di QIGC.

I dati raccolti vengono trattati statisticamente ogni mese e vengono presentati agli allievi, diventando così la base per una riflessione partecipata.

7 - Il ruolo del coordinatore didattico

Un Corso complesso e di lunga durata è una "organizzazione transitoria" che, pur essendo a termine, ha tutte le esigenze di ogni organizzazione formativa.

In sintesi possiamo dire che il coordinatore didattico è il manager di questa organizzazione. In quanto tale, il coordinatore didattico è il responsabile del Corso verso il committente (in questo caso l'Amministrazione Comunale e per essa l'Assessore al Lavoro) ed il coordinatore delle risorse inter

ne al Corso stesso.

Per quanto concerne le risorse interne il coordinatore didattico ha quattro settori di intervento :

- a - i partecipanti al Corso, verso i quali il cd svolge un ruolo di autorità in senso formale; come tale ha un ruolo di motivazione e controllo , finalizzato a far sì che gli allievi si impegnino nel processo di apprendimento e insieme non evadano i loro doveri formali; ma ha anche un ruolo di "counselor" individuale, per i casi di crisi che facilmente i corsisti affrontano durante il lungo sforzo loro richiesto , e di interlocutore per i possibili negoziati relativi a particolari richieste;
- b - i tutors, d'aula e di tirocinio , coi quali il cd deve trovare un'intesa affinché il Corso proceda verso gli obiettivi definiti; verso questi colleghi il cd ha un ruolo di supervisione e di consulenza , oltre che di coordinamento ;
- c - i docenti, che il cd deve individuare e coi quali deve negoziare l'inserimento nel Corso nelle modalità e nei tempi più consoni agli obiettivi; verso di loro poi il cd deve intervenire "in itinere" , laddove il tutor d'aula non fosse in grado di rendere il loro contributo funzionale all'andamento del Corso;
- d - la segreteria organizzativa, che risponde in prima istanza al cd ; attraverso di essa il cd organizza il materiale didattico, l'informazione agli organi di stampa, i contatti con gli enti di tirocinio e coi docenti; e cura i problemi amministrativi e burocratici.

Nei confronti dell'esterno il cd ha il compito di :

- e - tenere i rapporti con il committente (Amministrazione Comunale) ;
- f - tenere i rapporti con organizzazioni ed istituzioni della città e della Regione , sia per ottenere risorse didattiche sia per la determinazione dei tirocini (laddove il tutor a questo preposto avesse qualche problema);
- g - stimolare i mass-media in modo che intorno al Corso si crei un clima positivo.

Oltre a questi compiti istituzionali, il cd del Corso in oggetto ha coordinato la fase di progettazione del programma didattico, ha selezionato i tutors e allestito gli strumenti per l'evaluation dell'azione formativa.

Tuttavia il ruolo del cd non può essere descritto in termini meramente operativi, in effetti egli ha come impegno primario quello di "contenitore psicologico" e "negoziatore strategico". Il ruolo di contenimento psicologico è espresso in ogni direzione: verso il committente, gli allievi, lo staff, e la segreteria. Una organizzazione transitoria provoca un forte carico di ansietà per il grande numero di variabili in gioco e la mancanza di ancoraggi rassicuratori: il cd deve fornire questa rassicurazione a tutti gli attori.

Il ruolo di negoziatore strategico concerne la tenuta degli obiettivi, senza che essi arrivino a negare le esigenze delle parti in causa. La situazione di un simile Corso è così complessa e mutevole che facilmente gli attori possono smarrire gli obiettivi. Il cd deve dunque affrontare tutte le emergenze avendo ben chiari e definiti gli obiettivi da raggiungere e la strategia per la quale deve passare ogni soluzione. D'altro canto egli deve evitare il rischio che gli obiettivi diventino una difesa eccessiva dall'ansia e dalla pluralità delle esigenze dei diversi attori. Essi vanno dunque quotidianamente negoziati in modo flessibile ma strategicamente orientato. L'unico che può fare questo, in quanto responsabile dell'insieme, è appunto il cd.

EDITORIA

Dal prossimo settembre la Collana GRUPPI E COMUNITA' diretta da Guido Contessa cambierà editore. Ma non in termini sostanziali : passerà infatti dall'editrice CLUED alla "consorella CLUP. Non si tratta dunque di un cambiamento dovuto a qualche problema. Al contrario esso ci consentirà di poter diffondere le pubblicazioni realizzate in partnership con l'editrice milanese , sul territorio più vasto di tutta l'Italia. Se ne dovrebbe dunque ricavare , fra l'altro , una maggiore facilità a trovare i nostri libri.

Va detto che le nostre pubblicazioni realizzate fino ad ora hanno incontrato un discreto successo e, se è vero che dobbiamo scusarci per l'attuale ritardo , ci auguriamo che i contenuti dei libri che saranno disponibili nel prossimo autunno e la loro facile reperibilità possano rappresentare un'efficace riparazione .

LIBRI CLUED disponibili presso l'ARIPS :

- * Margherita Sberna " GIOCHI PSICOPEDAGOGICI vol. 1 " (L.8.000)
Tecnica di socializzazione per la scuola , il tempo libero, la formazione degli adulti.
- * Guido Contessa " PREVENZIONE PRIMARIA DELLE TOSSICODIPENDENZE " (L.8.000)
Psicologia di comunità ed educazione alla salute. Progetto M.I.T.O.- Progetto FO.TO.SS. - Progetto P .
- * Maria Vittoria Sardella " TEORIA E TECNICHE DELL'EVALUATION " (L.8.000)
Per una cultura dell'efficienza e dell'efficacia nel sociale .
- * AA.VV. " PER DIRIGERE LA SCUOLA " (L.8.500)
Manuale psicosociale di management scolastico.

I libri devono essere richiesti all'Arrips inviando il loro prezzo di copertina + L. 1.000 per spese postali, in vaglia o francobolli . Si informa che chi ne richiede l'invio contrassegno paga, oltre al libro, una cifra intorno alle 5.000 L.

.....
LIBRI CLUP attualmente in stampa e che-presumibilmente-saranno disponibili dal
prossimo ottobre (ad un costo di L. 10/12.000) :
* AA.VV. " L'OPERATORE CORTOCIRCUITATO "
Strumenti per la rilevazione della sindrome del Burn-out in Italia.
* F.Cavallin-M.Sberna " GIOCHI PSICOPEDAGOGICI vol. 2 "
Tecnica di creatività per la scuola, il tempo libero, la formazione degli adulti.
* AA.VV. " T-GROUP "
Storia e teoria della "più significativa tecnica del nostro secolo" .
.....

I Programmi di Formazione Psicosociale ,alla loro VIII edizione,offrono una occasione di aggiornamento o di specializzazione al lavoro di gruppo , per tutti coloro che svolgono un lavoro sociale.

La dimensione del piccolo gruppo è diventata cruciale in tutte le organizzazioni ed i servizi che sono impossibilitati a funzionare sul mero rapporto gerarchico.Possiamo dire che tutto il lavoro sociale è un lavoro svolto da gruppi di operatori per gruppi di utenti ,e coordinato da gruppi di amministratori.Sempre più spesso le persone si aggregano ad altre persone e formano gruppi di piccole dimensioni per informarsi, discutere,imparare, progettare, decidere, organizzare.

L'ARIPS promuove una formazione ai diversi aspetti del lavoro di gruppo,offrendo MODULI differenziati per diverse esigenze.

L'approccio dei PFPS è quello tipicamente psico-sociale,di orientamento lewiniano ,che valorizza sia la dimensione affettiva ed emotiva sia quella operativa e produttiva.

Ogni Modulo, in sè compiuto ma collegabile agli altri,prevede tre aree di apprendimento integrate fra loro: il training personale , l'apprendimento cognitivo e l'addestramento tecnico .

La metodologia prevede un lavoro in piccoli gruppi (max 12 persone) nel quale si alternano le discussioni teoriche, le esercitazioni attive e le riflessioni autocentrate.

Fino ad oggi l'ARIPS ha realizzato i seguenti MODULI § :

SAPER STARE IN GRUPPO (propedeutico ad orientamento personale/12 giornate
*per tutti gli operatori sociali e relazionali)

SAPER LAVORARE IN GRUPPO (avanzato ad orientamento operativo/12 giornate/
*per chi opera in équipe)

SAPER ANIMARE GRUPPI (avanzato, ad orientamento professionale/12 giornate/
*per animatori di gruppi informali e di volontariato)

SAPER DIRIGERE GRUPPI (avanzato ad orientamento professionale/12 giornate/
*per coordinatori di gruppi istituzionali e dirigenti)

SAPER CONDURRE GRUPPI DI FORMAZIONE (specialistico ad orientamento tecnico/15gg/
*per formatori d'aula)

SAPER GESTIRE LA FORMAZIONE (specialistico ad orientamento tecnico/15 giornate/
*per gestori di programmi formativi).

Ogni Modulo viene attivato in qualsiasi momento dell'anno ,non appena vi aderiscono 10 partecipanti.I seminari di ciascun modulo si tengono,salvo diversi accordi fra i partecipanti e lo staff, di sabato e domenica,per consentire la frequenza agli occupati.Ogni Modulo contiene almeno un seminario di tipo residenziale.

GRUPPI & ORGANIZZAZIONI possono richiedere l'attivazione di Moduli presso la loro sede, inviando una richiesta scritta.

§ Le differenze dei Moduli rispetto a quanto indicato in "NOTIZIE ARIPS n.23" sono causate da errori di stampa del notiziario.

Per il 1987-88 l'ARIPS vara la realizzazione di due MODULI . Le persone interessate devono inviare domanda scritta, con un breve curriculum, ed una caparra di L. 100.000.

I MODULI inizieranno a partire dalla fine di novembre 1987. Il calendario definitivo sarà inviato agli iscritti non appena raggiunte le dieci unità.

SAPER STARE IN GRUPPO

(Modulo propedeutico ad orientamento personale // 12 giornate // per tutti)

- * Gruppo di Incontro (seminario autocentrato/2 giornate/residenziale)
- * Processi di comunicazione (seminario attivo e tecnico/2 giornate)
- * I ruoli e la leadership (seminario attivo e tecnico/2 giornate)
- * Processi di decisione (seminario attivo e tecnico/2 giornate)
- * Dinamiche di gruppo (seminario autocentrato/3 giornate/residenziale)
- * Auto-etero-valutazione (seminario autocentrato/1 giornata)

QUOTA DI ISCRIZIONE : L. 300.000 + L.30.000 di quota associativa.

SAPER ANIMARE GRUPPI

(Modulo avanzato ad orientamento professionale//12 giornate//per animatori di gruppi informali e volontari)

- * Dinamiche di gruppo (seminario autocentrato/3 giornate/residenziale)
- * Tecniche di approccio (seminario tecnico/1,5 giornate)
- * Organizzazione del gruppo (seminario tecnico/1,5 giornate)
- * Gestione dei conflitti (seminario tecnico/1,5 giornate)
- * Esercitazione di conduzione (seminario tecnico/1,5 giornate)
- * Esercitazione di conduzione (seminario tecnico/1,5 giornate)
- * Ruolo e stili di animazione (seminario teorico ed autocentrato/1,5 giornate)

QUOTA DI ISCRIZIONE : L. 450.000 + L.30.000 di quota associativa .

VERSAMENTI - Le quote di iscrizione, che non comprendono le spese di viaggio, vitto e alloggio, possono essere versate in 3 rate: la prima all'iscrizione di L. 100.000 , la parte restante in due rate uguali dopo il primo e dopo il secondo seminario.

OSPITALITA' - L'Arips dispone di un'ala attrezzata per ospitare i soci che non desiderano soggiornare in albergo. Al solo rimborso delle spese essi possono utilizzare le camere e la cucina. Nei seminari residenziali l'ARIPS provvede al vitto , chiedendo agli ospiti il rimborso delle spese.

STAFF - I Moduli sono condotti da:dott.Silvana Balletti,dott.Ferruccio Cavallin, dott.Guido Contessa,dott.M.Vittoria Sardella,dott.Margherita Sberna(coordinatore).

ATTESTATO - Al termine del Modulo viene rilasciato un attestato di frequenza a coloro le cui assenze non hanno superato il 20% del monte-ore.

NOTA : se entro 6 mesi dal versamento della caparra, il Modulo non è avviato, la somma viene restituita al mittente.

SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE PER FORMATORI - SSF (1988- 1991)

Fino a pochi anni or sono quella del Formatore era soprattutto una funzione. Operatori e professionisti di settori e competenze svariatissime, si occupavano di gestire o realizzare la formazione per il proprio ente di appartenenza e consideravano questa attività come secondaria o accessoria rispetto ad altre. I professionisti "puri" della formazione erano pochissimi, in Italia. Nell'ultimo decennio la formazione ha assunto una rilevanza strategica per il cambiamento e lo sviluppo. Di conseguenza la formazione si è trasformata sempre più in una vera professione. Ogni organizzazione pubblica o privata, dispone ora di un servizio formazione affidato a risorse specializzate ed esclusivamente impegnate in esso. Il mercato occupazionale dei formatori professionisti si è allargato sensibilmente.

L'ARIPS , che si occupa di formazione da circa dieci anni, considera la situazione matura per il varo di una Scuola di Specializzazione per Formatori, la quale si occupi della formazione di nuovi operatori del settore come dell'aggiornamento di operatori già in servizio.

La SSF intende preparare sia "formatori d'aula" sia "gestori di formazione" , offrendo ad entrambe le figure una formazione comune per il primo biennio, cui segue per ciascuna di esse un biennio differenziato.

L'approccio delle SSF è principalmente quello psicosociale , che in Italia ha ispirato la formazione fin dai primi anni Sessanta : con riferimenti alla Scuola Francese (E.Enriquez, M.Pagès , G.Lapassade) ed alla Scuola statunitense (K.Lewin , R.Lippit, L.Bradford, ecc.) .

A questo filone principale si affiancano influssi della psicoanalisi (E.Jacques) della psicoanalisi di gruppo (W.Bion), della psicologia umanistica e rogersiana, per quanto concerne gli apporti psicologici. Ma la SSF si arricchisce anche di contributi di discipline diverse come la sociologia, la pedagogia degli adulti e le scienze organizzative.

Obiettivo principale della SSF è lo sviluppo di capacità professionali del formatore :

- a- capacità di gestire l'incertezza e lo stress , connessi al processo formativo
- b- capacità di diagnosticare i bisogni di formazione di individui e organizzazioni
- c- capacità di progettare interventi formativi
- d- capacità di gestire interventi formativi individuali ed in équipe
- e- capacità di applicare procedure valutative.

La metodologia si fonda sul lavoro di piccolo gruppo (max. 12 persone) e prevede una alternanza di comunicazioni teoriche, letture guidate, discussioni di gruppo, riflessioni autocentrate, esercitazioni attive e simulazioni. Gli apprendimenti della SSF riguardano , sia pure in dosi diverse, l'area cognitiva ("sapere"), l'area emozionale ("saper essere"), l'area strumentale ("saper fare").

La Scuola è quadriennale. Ogni anno prevede 3/4 sessioni di una settimana ciascuna, per un totale di 74 giornate complessive (oltre 500 ore).

L'iscrizione alla Scuola è aperta ai Laureati in Psicologia o Pedagogia , ed a tutti coloro che, in possesso di altro titolo di studio, prestano servizio come "formatori" presso organizzazioni pubbliche o private. L'iscrizione è subordinata ad un colloquio di selezione , che sarà concordato dopo l'invio all'ARIPS di una richiesta scritta con allegato curriculum.

Verranno accettate le domande che saranno pervenute ENTRO il 30/11/1987.

La quota di iscrizione per l'anno 1988 è di L. 900.000. Negli anni successivi saranno apportati aumenti proporzionali al tasso di inflazione. E' prevista l'assegnazione di Borse di Studio per candidati non appartenenti ad alcuna organizzazione, che ne facciano motivata richiesta.

La quota di iscrizione può essere versata in tre rate di L.300.000 ciascuna, all'atto dell'iscrizione e nei mesi di febbraio e aprile di ogni anno.

STAFF - La direzione della Scuola è affidata al Consiglio Direttivo dell'ARIPS. Il coordinamento didattico è assegnato al dott. Guido Contessa; i docenti e conduttori della SSF sono: dott. M. Vittoria Sardella, dott. Margherita Sberna, dott. Ferruccio Cavallin (Arips), prof. Nicola Porro (Univ. Roma). Infine saranno ospitati dalla SSF esperti italiani e stranieri.

ORARI DI LAVORO - Ogni giornata seminariale prevede l'orario: 9,30-13//14,30-18. Nei seminari residenziali è previsto un impegno anche dalle ore 20,30 alle ore 22.

QUOTA ASSOCIATIVA - Le iniziative formative e l'Ospitalità Arips sono riservate ai soci. La quota associativa per il 1988 è di L.30.000.

SERVIZIO OSPITALITA' - L'Arips dispone di un'ala attrezzata per offrire ospitalità ai soci che non desiderano soggiornare in albergo. Gli Ospiti possono gestire autonomamente la propria permanenza, utilizzando le camere e la cucina. In tali casi l'Associazione richiede il mero rimborso delle spese di luce, riscaldamento e biancheria. Nei seminari strettamente residenziali l'ARIPS provvede alla fornitura dei pasti, per i quali è richiesto un contributo a copertura dei costi.

ATTESTATI - Al termine di ogni sessione i partecipanti possono richiedere un certificato di frequenza. La consegna dell'attestato finale è subordinata ad una presenza pari ad almeno l'80% del monte-ore previsto, ed alla consegna di un elaborato scritto, concordato col coordinatore didattico.

PROGRAMMA 1988 (I anno)

- 1° sessione "Gruppo di Incontro focalizzato sulla comunicazione" (4 gg. residenziali)
- 2° sessione "Analisi dei ruoli e dei processi decisionali" (4 gg.)
- 3° sessione "Dinamiche di gruppo" (4 gg. residenziali)
- 4° sessione "Teorie dell'apprendimento e della formazione" (4 gg.)

PROGRAMMA 1989 (II anno)

- 1° sessione "Organizzazione del gruppo e ruolo del formatore" (4 gg.)
- 2° sessione "Dinamiche di gruppo" (4 gg. residenziali)
- 3° sessione "Metodi e tecniche della formazione" (5 gg.)
- 4° sessione "Approccio, conflitti e casi critici nei gruppi" (4 gg.)

PROGRAMMA 1990 (III anno)

FORMATORI D'AULA

- "Laboratorio organizzativo" 1° sessione
- "Progettazione unità didattiche" 2° sessione
- "Modelli di conduzione d'aula" 3° sessione
- "Tecniche di conduzione" 4° sessione

GESTORI DI FORMAZIONE

- "Laboratorio organizzativo"
- "Progettazione interventi complessi"
- "Formazione e gestione staff"
- "Sistemi di evaluation"

PROGRAMMA 1991 (IV anno)

Osservazioni, Supervisione, Ricerca sul campo e Interventi sperimentali guidati.

SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE IN PSICOLOGIA DI COMUNITA'- SSPC (1988-1991)

La SSPC è l'unica Scuola di Specializzazione in Psicologia di Comunità esistente in Italia. essa si propone di formare psicologi orientati a considerare la comunità intera come utente, privilegiando gli interventi preventivi rispetto a quelli terapeutici , gli interventi collettivi e sistemici su quelli individuali, la mobilitazione delle risorse della comunità piuttosto che la loro supplenza.

La Psicologia di Comunità è un approccio indispensabile per coloro che operano nei servizi del territorio, siano essi sanitari educativi, assistenziali o culturali. Il "focus" della SSPC è quello dei sistemi di media e grande entità : Comprensori e Comunità Montane, Comuni e Circoscrizioni, Distretti Scolastici e Socio-Sanitari, Sistemi Bibliotecari e "reti" di micro-servizi.

I riferimenti culturali e scientifici sono diversi ed interdisciplinari. Dal punto di vista psicologico la SSPC si fonda sull'orientamento Psicosociale (ricerca-intervento, sviluppo organizzativo, tecniche di gruppo) ma recepisce numerosi stimoli dalla Teoria dei Sistemi e dalla Socioanalisi, oltre che dalle esperienze maturate dalla Psichiatria Sociale e di Comunità. Inoltre , il curriculum della SSPC prevede apporti anche di diverse discipline quali la sociologia, la statistica, le scienze organizzative, l'economia e la politologia.

Obiettivo della SSPC é la acquisizione di conoscenze teoriche, abilità strumentali, e capacità personali . In particolare saranno approfonditi :

- * la conoscenza delle dinamiche dei piccoli gruppi, delle comunità e delle organizz.
- * la conoscenza dei modelli di intervento territoriale
- * la conoscenza dei metodi di prevenzione, sensibilizzazione e valutazione
- § l'abilità necessaria ad effettuare ricerche attive e valutative
- § l'abilità di gestione dei piccoli e grandi gruppi
- § l'abilità organizzativa, coordinativa e promozionale
- + la capacità di gestire l'ansia e l'incertezza della complessità sociale
- + la capacità di progettazione, conflitto e contrattazione
- + la capacità di gestire relazioni inter-istituzionali e programmi finalizzati.

La metodologia della SSPC si fonda sul lavoro di piccolo gruppo (max 12 persone) e prevede un'alternanza di comunicazioni teoriche, letture guidate, discussioni di gruppo, esperienze autocentrate, esercitazioni attive e simulazioni.

La Scuola è quadriennale . Ogni anno scolastico prevede 4/5 sessioni di 4/5 giorni ciascuna , nelle quali saranno intrecciati il training personale e gli apprendimenti teorici e tecnici. Complessivamente il curriculum prevede 80 giornate , per circa 600 ore.

Ogni anno prevede una sessione strettamente residenziale.

L'iscrizione è aperta solo ai Laureati in Psicologia , oppure a coloro che già svolgono il ruolo di psicologo presso l'Ente Pubblico. Il termine per l'invio delle domande , corredate da un curriculum del candidato, è il 30 novembre 1987. La quota di iscrizione è di L. 900.000 per il 1988; per gli anni successivi gli aumenti saranno proporzionali al tasso di inflazione. La quota può essere versata in tre rate (gennaio, marzo, maggio).

E' prevista l'assegnazione di Borse di Studio per i candidati delle Regioni Meridionali.

CONTENUTI

Area cognitiva -

- *psicosociologia di comunità
- *psicoanalisi di comunità
- *approccio medico e psichiatrico alla comunità
- *approccio economico
- *analisi sociologica del territorio
- *pedagogia sociale
- *dottrine politiche

- Training personale

- *relazioni interpersonali
- *dinamiche di gruppo
- *relazioni inter-organizzative
- *dinamiche di comunità

Area strumentale -

- *metodologia e tecnica della ricerca attiva
- *tecniche di conduzione dei gruppi
- *marketing e management sociale
- *prevenzione, informazione, sensibilizzazione
- *valutazione degli interventi

STAFF

La SSPC è diretta collegialmente dal Consiglio Direttivo dell'ARIPS. Il Coordinamento Didattico è affidato al dott. Guido Contessa, cui si affiancheranno come docenti e conduttori, oltre agli altri membri del Consiglio Direttivo: dott. M. Vittoria Sardella (Arips), dott. Ignazio Drudi (Rescoop-Bologna), prof. N. Porro (Università di Roma), dott. Alberto Rossati (Univ. Torino).

ORARI DI LAVORO

Il calendario sarà concordato fra i partecipanti e lo staff. Ogni giornata seminariale prevede l'orario: 9,30-13//14,30-18. Nei seminari residenziali è previsto un impegno anche dalle 20,30 alle 22.

QUOTA ASSOCIATIVA

Le iniziative formative ed il servizio Ospitalità Arips sono riservati ai soci. La quota associativa annua è per il 1988 di L.30.000.

SERVIZIO OSPITALITA'

L'Arips dispone di un'ala attrezzata per offrire ospitalità ai soci che non si vogliono servire dell'albergo. Gli ospiti possono gestire autonomamente le camere e la cucina. Nei seminari strettamente residenziali l'Arips fornisce anche i pasti. In entrambi i casi gli ospiti devono versare il mero rimborso delle spese.

ATTESTATI

Al termine di ogni sessione i partecipanti possono richiedere un certificato di frequenza; la consegna dell'attestato finale è subordinata alla presenza ad almeno l'80% del monte-ore previsto, ed alla consegna di un elaborato scritto, concordato col coordinatore didattico.

INIZIATIVE PER GRUPPI E ORGANIZZAZIONI

Gruppi ed organizzazioni di Regioni distanti dalla Lombardia, possono richiedere la realizzazione dei programmi della SSPC nella loro sede. Alla richiesta scritta seguirà una progettazione ed una contrattazione ad hoc.

FORMAZIONE, INTERVENTI, RICERCHE DI PSICOSOCIOLOGIA E PSICOLOGIA DI COMUNITA
V.le Brescia, 6 - 25080 Molinetto di Mazzano (BS) - Tel. 030/2620589 ☏

AVANZAMENTI inizia nel 1987 le sue uscite semestrali. Un numero in giugno e uno in dicembre, di pagine variabili. La pubblicazione sostituisce i precedenti Supplementi Arips, ma mantiene gli stessi intenti. Essa infatti si propone di offrire ai soci ed amici dell'ARIPS gli avanzamenti teorici e pratici che l'associazione consente. Saranno pubblicati lavori teorici, resoconti di esperienze di intervento e rapporti di ricerca sui problemi nei quali sono impegnati sia i soci che gli operatori seniores dell'ARIPS: i problemi delle aggregazioni umani sia private che pubbliche, sia sociali che produttive.
I materiali pubblicati in AVANZAMENTI possono essere usati liberamente per attività formative o editoriali, purché la fonte sia citata.

Questa pubblicazione è riservata essenzialmente ai soci ARIPS, che la ricevono col versamento della quota annua associativa. Coloro che non sono soci possono richiedere i numeri di AVANZAMENTI inviando la somma di L. 10.000 ciascuno (L. 20.000 per prenotare i due numeri annui).

L'ARIPS è un'associazione senza scopi di lucro, che raggruppa operatori sociali e culturali interessati a studiare i problemi delle aggregazioni umane. L'ARIPS promuove iniziative di formazione e ricerche, e mette le sue risorse professionali al servizio di Enti, organizzazioni e gruppi.