

ARIPS



AVANZAMENTI

IN PSICOSOCIOLOGIA

E PSICOLOGIA DI COMUNITA'

N. 10
autunno '91

OSSERVAZIONI

E RICERCHE

Presentazione.....pag.	3
Il progetto di Prevenzione Primaria realizzato a San Fermo della Battaglia.....pag.	4
L'Osservatorio permanente di Comunità di San Fermo...p.	6
Calendario attività formative ARIPS.....pag.	12
Scuola di Specializzazione per Formatori.....pag.	14
Dirigente Donna- ricerca sul management scolastico femminile.....pag.	18
Ultimissime dall'ARIPS.....pag.	23

PRESENTAZIONE

Pare che ormai sia un'abitudine quella di diffondere in ritardo fra i Soci e gli Amici questo fascicolo! La routine, la quotidianità, la fatica e la stanchezza, a volte, sono gli unici motivi che determinano tutto questo. Sono "scuse" non plausibili, ma espressione di reali e concrete difficoltà che producono rallentamenti nel lavoro di informazione e di condivisione di esperienze coi Soci. Ci auguriamo che dal '93, con la sostituzione di AVANZAMENTI con la nuova rivista "Gruppi, Organizzazioni & Comunità" questo problema venga definitivamente superato.

Per ora accettate come segno della nostra intenzione di "dialogare" questo numero di Avanzamenti (l'ultimo per il '91) che riguarda:

- la descrizione di una "struttura" organizzativa ed operativa che noi riteniamo di estrema importanza per la realizzazione di un intervento di prevenzione primaria. Si tratta dell'Osservatorio Permanente di Comunità, un sistema di monitoraggio che dovrebbe consentire un intervento in tempo reale sulle eventuali situazioni a rischio che si producono in un territorio; il contributo che qui pubblichiamo è frutto per la maggior parte dei giovani di San Fermo della Battaglia che hanno costituito il gruppo di partenza dell'Osservatorio;
- i risultati di una ricerca sul management scolastico femminile (indagine realizzata con la rivista "Dirigenti Scuola") che offrono spunti di riflessione sulla situazione della donna in carriera in un settore che è sempre stato considerato suo spazio privilegiato (l'insegnamento e la scuola in generale); il contributo è firmato da M.V.Sardella e da I.Drudi che si sono direttamente occupati dell'intervento;
- infine l'ultima parte del fascicolo aggiorna sulla situazione attuale dell'Associazione e sulle prospettive future.

Speriamo che troviate interessante il tutto e che, magari, ci facciate conoscere le Vostre riflessioni e le Vostre esperienze in merito.

Margherita Sberna

Novembre 1992

Il Progetto, avviato circa 3 anni fa, è ormai in dirittura d'arrivo. Pur non essendosi ancora definitivamente concluso l'iter, crediamo possa essere interessante ripercorrere il cammino fatto, anche per riflettere sul Modello di intervento utilizzato e sulla sua adattabilità ad altri contesti e per meglio inquadrare le pagine che seguono.

Il primo elemento significativo del modello di intervento è l'intenzionalità nel coinvolgere nella realizzazione concreta tutta la comunità nel suo complesso, con diversi compiti e ruoli e dunque con utilizzo diversificato delle risorse in campo. Un Progetto di Prevenzione Primaria, infatti, ha come scopi principali per la Comunità:

- * l'aumento della sensibilità ai modi di vita ed ai problemi emergenti
- * il miglioramento della competenza nella ricerca ed attuazione di soluzioni rispetto alle situazioni "a rischio" o di malessere che man mano sono individuate.

Ne consegue che un progetto di Prevenzione Primaria si realizza innanzi tutto operando su due "percorsi":

- la creazione delle strutture organizzative ed operative necessarie a realizzare sia le attività di analisi della situazione, sia quelle di intervento specifico;
- la preparazione delle persone interessate a partecipare direttamente all'iniziativa.

La "terza via" riguarda la stimolazione della Comunità a produrre idee di attività e di interventi che siano funzionali alle necessità della gente ed insieme siano minimamente innovativi rispetto alle "offerte" presenti sul territorio. Questo percorso chiama in causa immediatamente le risorse "formali" e quindi le Istituzioni (Scuole, Parrocchie e Oratori, USSL, ecc.) e le Associazioni locali (sportive, culturali, ricreative, ecc.), con l'intenzione di creare dei collegamenti significativi fra loro e di "moltiplicare" le proposte concrete dirette alla Comunità nel suo complesso ed ai giovani in particolare.

Concretamente, le strutture organizzative che si creano hanno alcune caratteristiche di fondo che rimangono fisse in qualsiasi contesto, ed altre che devono essere adattate alla situazione in cui si opera.

Innanzitutto è necessario che il Progetto divenga formalmente "di proprietà" di tutta la Comunità: va quindi creato un gruppo rappresentativo della Comunità stessa - che di solito è composto dalle persone più significative del Comune - che assuma il "governo" del Progetto. A San Fermo questo gruppo ha preso il nome di Comitato Politico e raggruppava i rappresentanti formali di tutte le realtà istituzionali e associative del Comune. Tre principalmente i suoi compiti:

- * individuare gli indicatori sui quali valutare il successo del Progetto;
- * elaborare proposte e suggerimenti relativamente ad attività da realizzare all'interno del Progetto;
- * portare "in dote" da parte di ciascuno degli Enti coinvolti attività connesse al proprio specifico che abbiano come target privilegiato i giovani e quanto può migliorare il loro contesto di vita.

Una seconda struttura necessaria alla realizzazione del Progetto e che è stata creata anche a San Fermo è il Comitato Tecnico Scientifico. Esso è un gruppo che dovrebbe essere composto da persone esperte nel settore della

prevenzione primaria che intendono mettersi a disposizione del progetto per aumentarne le possibilità di successo e per collaborare fattivamente alle realizzazioni delle sue diverse parti.

A San Fermo le persone che hanno costituito il gruppo erano sostenute da una grande motivazione, ma sono rimaste praticamente sempre le stesse nel corso del tempo trovando pochi appoggi ed aiuti, materiali ma anche "psicologici", da parte di altri concittadini. Così si è creato spesso un grave impaccio, sia perchè diminuivano le capacità di intervento efficace, sia perchè i conseguenti ostacoli incontrati o gli insuccessi subiti dal gruppo impedivano una gratificazione congruente rispetto agli sforzi fatti dai volontari che componevano il gruppo.

Un terzo livello di raggruppamento è costituito a San Fermo da due gruppi particolari, costituiti da giovani, e funzionali da un lato all'avvio più concreto del collegamento con altri giovani e dall'altro alla realizzazione di iniziative più rispondenti ai bisogni e ai desideri dei loro coetanei.

Il primo gruppo, denominato di Animatori Volontari, ha frequentato un breve corso di formazione allo scopo di migliorare le proprie conoscenze e capacità di intervento durante il tempo libero. Attualmente i suoi componenti si sono suddivisi a seconda degli interessi:

- c'è un sottogruppo di grafica che si occupa della realizzazione del giornalino locale, che informa rispetto a tutte le iniziative avviate nel comune a diverso titolo;
- c'è un sottogruppo che propone incontri musicali ai compagni;
- c'è un sottogruppo che inventa iniziative nuove per i coetanei.

Il secondo gruppo in questo settore è quello dei Gestori Volontari dell'Osservatorio permanente della Comunità di San Fermo. Anche questo è un gruppo costituito da giovani, un po' più "anziani" rispetto agli altri, i quali hanno partecipato ad un breve corso di formazione per apprendere tecniche e metodologie minime per garantire il monitoraggio della Comunità. In pratica il loro compito è quello di tenere sotto controllo la situazione nel suo complesso e di "misurare" periodicamente una serie di indicatori per conoscere il livello di benessere e di soddisfazione dei cittadini di San Fermo rispetto a quanto accade e viene proposto in città. E' così possibile, nel caso insorgano problemi o diminuisca drasticamente il livello di soddisfazione, intervenire immediatamente per studiare soluzioni adeguate e per realizzarle concretamente.

Il lavoro è, come si può intuire facilmente, impegnativo, ma ha il vantaggio di consentire alla comunità di poter essere informata sulla sua "salute" in maniera costante.

I ragazzi del gruppo, con i formatori che si sono occupati della loro preparazione F.Alboni, I.Drudi, M.V.Sardella, hanno predisposto una strumentazione adeguata alla loro prossima attività ed hanno inoltre ipotizzato il progetto di massima che riguarda il loro impegno.

Il gruppo si è formalmente presentato durante una serata appositamente organizzata, alla popolazione. Durante quell'incontro hanno anche distribuito agli intervenuti un fascicolo illustrativo del tipo di lavoro che si predispongono a fare per la Comunità.

E' da quel fascicolo-esempio che abbiamo tratto le pagine che seguono la cui lettura evidenzierà l'interessante impostazione teorico-tecnica.

L'OSSERVATORIO PERMANENTE DELLA COMUNITA' DI SAN FERMO DELLA BATTAGLIA

Lo scopo del presente contributo è quello di presentare il lavoro svolto e i risultati ottenuti dal primo corso di Gestori Volontari di un Osservatorio di Comunità organizzato nell'ambito del Progetto di Prevenzione al disagio giovanile nel nostro paese.

I membri di questo gruppo sono: Paola Azzi, Nicoletta Bompignano, Federico e Francesco Cocquio, Pietro Coerezza, Angelo e Rolando Falsone, Sabrina Pirondini.

Il lavoro svolto è riassunto in 4 principali punti che verranno illustrati singolarmente per una migliore comprensione.

- 1 LA STORIA - Chi siamo, come siamo nati e perchè?
- 2 LE AREE, GLI INDICATORI, LE SCHEDE. I nostri strumenti di lavoro.
- 3 IL QUESTIONARIO. La ricerca diretta.
- 4 IL FUTURO. I nostri obiettivi.

1- LA STORIA

Il Corso per gestori dell' Osservatorio di Comunità è stato realizzato all'interno del Progetto di Prevenzione Primaria promosso dall'Amministrazione Comunale per dare vita ad un gruppo permanente di giovani che periodicamente controllino la Comunità di San Fermo.

L' Osservatorio che abbiamo così costituito si presenta come un nuovo soggetto all'interno della nostra Comunità; un soggetto alla pari di tutti gli altri quali possono essere le varie associazioni, la scuola, l'oratorio e così via.

Scopo dell'Osservatorio è proprio quello di "osservare", attraverso la raccolta di dati, la nostra Comunità, di evidenziarne i problemi, i punti deboli, gli aspetti vitali e di benessere e di portarli a conoscenza della Comunità stessa, in modo che sia possibile intervenire, in caso di bisogno, in tempo reale, diminuendo le situazioni di disagio e migliorando, dove sia possibile, la qualità della vita.

Il corso si è svolto nell'arco di 5 incontri di 7 ore l'uno tenutisi tra febbraio e giugno.

Gli obiettivi del corso sono stati:

- MIGLIORARE LE CONOSCENZE DI BASE RELATIVAMENTE AL SETTORE DELLA RICERCA
- MIGLIORARE CONOSCENZA E CAPACITA' D'USO DI SEMPLICI STRUMENTI DI RICERCA
- MIGLIORARE LE CAPACITA' DI LETTURA E DI ANALISI DEI DATI DERIVANTI DA UNA RICERCA.

Al termine di ogni incontro ci è stato consegnato un questionario di valutazione del corso stesso; l'insieme dei risultati dei singoli questionari costituisce la valutazione dell'intero corso.

Durante i 5 incontri abbiamo costruito i canali per trovare le informazioni, abbiamo trovato il modo di raggruppare tali informazioni attraverso la definizione di aree d'indagine e abbiamo trovato il modo di porre in relazione tali informazioni attraverso la costruzione di indicatori.

I COMPITI DELL'OSSERVATORIO

- Uno dei compiti dell'osservatorio è quello di tenere sotto controllo alcuni dati della vita sociale del paese che potrebbero essere dei campanelli d'allarme dell'insorgere di nuovi fenomeni o più semplicemente indici di qualche cosa che non funziona.
- A tale scopo vengono creati degli indicatori per quantificare numericamente l'andamento di un fenomeno o più semplicemente per attivarsi in caso di pericolo.
- L'esempio più chiaro per questo tipo di lavoro è il cruscotto dell'automobile. Esso contiene degli strumenti quali il tachimetro per la velocità e delle spie che si attivano solo in determinati casi (benzina esaurita, freni deteriorati, ecc.). Analogamente l'Osservatorio è in grado di indicare il numero delle associazioni volontarie che operano nel paese oppure di attivare una spia se il numero di respinti nelle scuole elementari va troppo oltre la normalità.

IL PRIMO LAVORO DELL'OSSERVATORIO

- Il primo lavoro dell'Osservatorio è stato ed è tuttora quello di definire e costruire gli elementi per effettuare il controllo citato.
- Lo strumento che contiene gli indicatori e le spie viene chiamato PANNELLO DI CONTROLLO.

IL LAVORO DI ROUTINE

- Manutenzione e osservazione del pannello di controllo per avere un'idea indicativa dell'andamento della vita sociale del paese.
- La restituzione dei dati e la segnalazione dell'eventuale attivazione delle spie agli organi preposti.
- Non è previsto alcun tipo di intervento diretto.

COME E' STATO COSTRUITO IL PANNELLO DI CONTROLLO

Definizione delle aree

- Vengono definite le aree che si intende monitorare (es. area scuola, lavoro, benessere, ecc.).
- Le aree sono state discusse in gruppo all'interno dell'Osservatorio.
- Alcune aree possono essere integrate successivamente o modificate durante la vita dell'Osservatorio.

Per ciascuna area occorre:

Definire i dati

- stabilire quali dati possono essere utili e per ciascuno di questi trovare il canale o la fonte di approvvigionamento che possa essere veritiera, esente da distorsione e possibilmente di semplice reperibilità;
- alcune aree potrebbero non avere dati immediatamente disponibili e richiedere indagini particolari (es. questionario per sapere il grado di soddisfazione del paese).

Definire la periodicità di aggiornamento

- è indispensabile stabilire il giusto intervallo di aggiornamento dei dati che può essere logicamente diverso da dato a dato
- occorre tenere ben presente che di alcuni indicatori è più utile verificare la costanza nel tempo che il valore assoluto.

Creare un archivio di dati

- ogni dato deve essere opportunamente archiviato e riepilogato in scheda.

Definire degli indicatori

- alcuni dati possono avere uno scarso valore se non raffrontati ad altri; vengono così definiti degli indicatori come rapporto fra i due dati.
Esempio: il numero puro di disoccupati in un paese non è indicativo, mentre è sicuramente più significativo il tasso di disoccupazione (rapporto fra disoccupati e abitanti)
- gli indicatori permettono anche il raffronto dei dati fra realtà diverse come potrebbero essere due comuni (confrontare il numero di disoccupati fra paesi ha significato solo se si tiene conto del numero degli abitanti)
- per alcuni indicatori può essere definito un valore "standard" o "ideale" (es. il tasso di insuccesso scolastico), mentre per altri è più utile seguirne le variazioni nel tempo
- alcuni indicatori possono avere un valore di pericolo al raggiungimento del quale si attiva la spia
- per ogni area vengono predisposte delle schede con i dati raccolti, gli eventuali valori standard e i valori di pericolo.

2- LE AREE E GLI INDICATORI DEL PANNELLO DI CONTROLLO

Area associazionismo:

- tasso di associazione
- tasso di iscrizione
- numero di iniziative per associazione
- tasso di partecipazione

Area benessere:

- tasso di assistenza
- numero licenze pro capite
- reddito pro capite
- consumo pro capite

Area disgregazione:

- tasso di tossicodipendenza
- tasso di criminalità
- numero reati per denunciato
- tasso di criminalità minorile
- numero suicidi

Area Ente Locale:

- numero soggetti destinatari contributi
- importo contributi
- peso dei contributi sul bilancio comunale
- contributi pro capite
- bilancio pro capite
- bilancio comunale
- distinta spese da bilancio, numero utenti e percentuale su totale bilancio

Area integrazione:

- numero handicappati
- tasso di assistenza
- tasso di inserimento scolare handicappati
- numero insegnanti sostegno per handicappato
- tasso di assistenza anziani
- tasso di assistenza tossicodipendenti

Area lavoro:

- tasso di disoccupazione
- tasso di occupazione
- numero persone insoddisfatte del lavoro
- tasso di pensionamento

Area partecipazione elettorale:

- tasso di astensione
- tasso di non votanti
- tasso di iscritti ai partiti

Area scuola:

- tasso elementare
- tasso scolarità scuola media
- tasso di insuccesso scuola media
- tasso di continuità negli studi

Area servizi pubblici:

- spesa per servizio
- numero utenti del servizio
- spesa pro capite

Area tempo libero:

- numero strutture
- strutture pro capite
- tasso di utilizzo

3- IL QUESTIONARIO

Il Questionario ha lo scopo di indagare e di osservare una particolare area che è difficilmente analizzabile oppure di approfondirne la conoscenza.

Il nostro gruppo, nei mesi di marzo e di aprile ha costruito un questionario relativo all'area della soddisfazione. Esso è stato distribuito ad un'ottantina di persone di San Fermo.

Le 26 domande che costituivano il questionario toccavano i seguenti temi:

- rapporti di amicizia a San Fermo
- le caratteristiche dell'organizzazione territoriale ed urbana
- la partecipazione alle attività
- il livello di vitalità
- l'Amministrazione
- l'ospitalità
- che cosa manca e cosa ci vorrebbe
- il giudizio su San Fermo
- il futuro di San Fermo.

Gli 80 questionari sono stati distribuiti intenzionalmente in particolari luoghi del paese: all'uscita della Messa, alla COOP, al Tennis Club "TOP SPIN", in modo da intervistare un gruppo di persone il più possibile eterogeneo. E' necessario sottolineare che il risultato di questo primo questionario esprime il parere di sole 80 persone che vivono in questo Comune: quindi bisogna tener presente che non rappresenta il giudizio dell'intera popolazione.

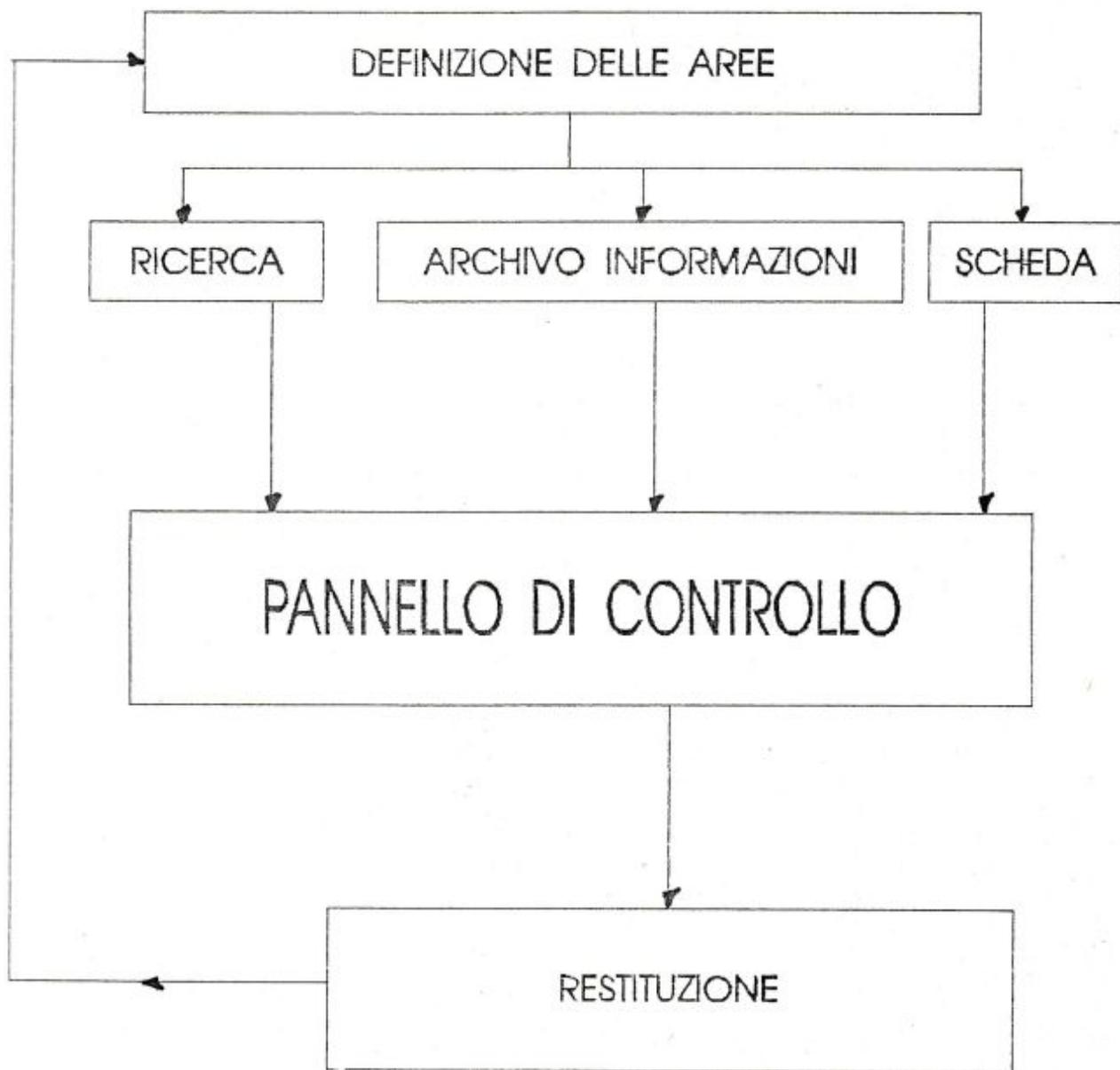
Il questionario ha avuto uno scopo prevalentemente didattico: abbiamo appreso le modalità per svolgere una ricerca valutativa. Ciò nonostante, la ricerca ha evidenziato alcuni dati interessanti.

4- IL FUTURO: PROGRAMMA DI LAVORO DELL'OSSERVATORIO

L' Osservatorio intende realizzare:

- un rapporto annuale (schede aggiornate, risultati della ricerca)
- un foglio trimestrale (notizie per la popolazione)
- un'attività-intervento per presentare alla popolazione le Associazioni esistenti sul territorio
- eventuali dibattiti e confronti sugli argomenti trattati.

Pannello di Controllo



CALENDARIO ATTIVITA' FORMATIVE ARIPI S 1993

A-SCUOLA QUADRIENNALE SPECIALIZZAZIONE FORMATORI

a-Gruppo di Incontro (residenziale)	23-24	gennaio
b-Teoria e pratica della comunicazione	20-21	febbraio
c-I ruoli e la leadership nei gruppi	6-7	marzo
d-I processi decisionali	27-28	marzo
e-Dinamiche di gruppo (residenziale)	23-24-25	aprile
f-Auto-eterovalutazione	9	maggio
i-Supervisione di gruppo	4	giugno
h-Teorie della Formazione	18-19	settembre
i-Teorie dei gruppi	9-10	ottobre
l-Supervisione di gruppo	13	novembre

NOTE:

- 1-Il calendario potrà subire variazioni in accordo coi partecip.;
- 2-Ogni seminario inizia alle ore 9,30 e termina alle ore 17
- 3-La sede dei seminari sarà Milano o Brescia in base alle esigenze dei partecipanti.

B-MODULO DI FORMAZIONE PSICOSOCIALE "Saper stare in gruppo"

a-Gruppo di Incontro (residenziale)	23-24	gennaio
b-Teoria e pratica della comunicazione	20-21	febbraio
c-I ruoli e la leadership nei gruppi	6-7	marzo
d-I processi decisionali	27-28	marzo
e-Dinamiche di gruppo (residenziale)	23-24-25	aprile
f-Auto-eterovalutazione	9	maggio

NOTE:

- 1-Il calendario potrà subire variazioni in accordo coi partecip.;
- 2-Ogni seminario inizia alle ore 9,30 e termina alle ore 17
- 3-La sede dei seminari sarà Milano o Brescia in base alle esigenze dei partecipanti.
- 4-La quota di iscrizione è di f.950.000 + tessera Arips(versabili in due rate (spese di residenzialità a carico dei partecipanti)

C-IV OFFICINA DI CREATIVITA'

Laboratorio annuale sulle tecniche di induzione della creatività applicata alla soluzione di problemi sociali 14 febbraio
 Sede: Molinetto di Mazzano (BS) ore 10-18
 Quota di iscrizione: f.100.000 + tessera Arips

D-V WORKSHOP "Giocare per imparare"

Laboratorio annuale sulle tecniche ludiche applicate ai processi di apprendimento 14 marzo
 Sede: Molinetto di Mazzano (BS) ore 10-18
 Quota di iscrizione: f.100.000 + tessera Arips

E-FORMAZIONE ALLA PSICOLOGIA DI COMUNITA'

XXI LABORATORIO DI DINAMICHE DI GRUPPO E COMUNITA'

"IL MORBO DI HUESTE: decisioni fra valori, razionalità e affetti"

Esperienza di immersione personale e di simulazione in piccolo gruppo e grande gruppo.

Sede: Hotel Villa Rosa (Sulzano/Iseo-BS) 3-4-5-6 aprile
Quota di iscrizione: f.1.000.000+Iva per enti e organizzazioni;
f.500.000 per soci Arips. Le spese di residenzialità (circa
150.000 sono a carico dei partecipanti).

XXII LABORATORIO DI DINAMICHE DI GRUPPO E COMUNITA'

"IL GIOCATORE DI POKER: il rischio, la sfida, l'azzardo"

Esperienza di immersione personale e di simulazione in piccolo gruppo e grande gruppo.

Sede: Hotel Villa Rosa (Sulzano/Iseo-BS) 3-4-5-6 aprile
Quota di iscrizione: f.1.000.000+Iva per enti e organizzazioni;
f.500.000 per soci Arips. Le spese di residenzialità (circa
150.000 sono a carico dei partecipanti).

TEORIA, METODO E TECNICHE PER LA PREVENZIONE PRIMARIA

Seminario di presentazione degli avanzamenti teorici e metodologici nella prevenzione primaria in Italia.

Sede: v.Chioggia, 3-Milano 16-17 settembre
Quota di iscrizione: f.400.000+Iva per enti e organizzazioni;
f.200.000 per soci Arips.

IL MARKETING SOCIALE

Seminario teorico e pratico sulle idee per la promozione di servizi e progetti sociali.

Sede: v.Chioggia, 3-Milano 16-17 settembre
Quota di iscrizione: f.400.000+Iva per enti e organizzazioni;
f.200.000 per soci Arips.

NOTA: ogni seminario inizia alle 9,,30 e termina alle ore 17

F-SERVIZI INDIVIDUALI

a-Tutorship per la formazione individuale (curricoli per singoli)

b-Consulenza su Servizi e Progetti (per operatori e funzionari)

PER INFORMAZIONI, COLLOQUI ED ISCRIZIONI TELEFONARE 030-2620589
LA ISCRIZIONE SI INTENDE PERFEZIONATA CON L'INVIO DELLA QUOTA.

SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE PER FORMATORI-SSF

L'Arrips è una delle poche organizzazioni che da anni si preoccupa di preparare formatori professionali. I cambiamenti epocali che il mondo occidentale sta affrontando richiedono a tutti i livelli un arricchimento di competenze ed un cambiamento di atteggiamenti. Milioni di uomini e migliaia di organizzazioni sono alla ricerca di una ri-formazione che li metta in grado di affrontare da protagonisti le sfide di questo scorcio di millennio. Il mondo dell'industria e quello dei servizi hanno un sempre maggiore bisogno di operatori con nuove capacità, adatte a fronteggiare i nuovi problemi produttivi, commerciali e sociali del pianeta.

Tutto ciò ha fatto della formazione una delle strategie più utilizzate e dei formatori dei veri e propri professionisti.

E' sempre più chiaro-come l'Arrips sostiene da oltre 15 anni- che la formazione non è una funzione ma un ruolo professionale autonomo, che richiede conoscenze, abilità e capacità specifiche.

ARIPS propone, unica in Italia, un iter formativo quadriennale post lauream che prevede un impegno attivo di circa 1000 ore, con ampi spazi di FORMAZIONE INDIVIDUALIZZATA.

Il curriculum che ARIPS propone prevede infatti la partecipazione a seminari e incontri di supervisione, attività di ricerca ed editoriali, esperienze di osservazione e gestione della formazione, diversificati in base ai singoli partecipanti.

L'orientamento generale dell'ARIPS è quello psicosociale, ma la Scuola è aperta a contributi di culture limitrofe come le scienze organizzative e dei sistemi, la pedagogia sociale e la psicologia di comunità.

Il risultato finale cui punta l'ARIPS non è quello di fornire solo informazioni o una generica sensibilità, ma piuttosto di formare professionisti in grado di operare sul mercato, sia dentro organizzazioni sia come free lance.

Perciò la metodologia della SSF prevede non solo seminari teorici, ma anche numerose esperienze addestrative, osservazioni sul campo, simulazioni, ricerche e partecipazioni a concrete esperienze di gestione della formazione.

In termini generali il primo biennio è centrato sulla capacità di condurre gruppi di formazione, mentre il secondo biennio è focalizzato sulla progettazione e gestione dei progetti formativi. Trasversale a tutto il quadriennio è lo sviluppo delle capacità psicologiche minime per la gestione del ruolo formatore. L'impegno medio per anno è di 250 ore (pari a circa 30 giornate) suddivise fra aula ed extra-aula, tuttavia, poichè la SSF prevede una formazione individualizzata, le precedenti esperienze formative e lavorative saranno tenute in considerazione per eventuali riduzioni dell'impegno.

Al termine di ciascuno dei primi tre anni è previsto un esame, mentre il quadriennio si conclude con la compilazione di una tesi. Al termine dell'iter è rilasciato un attestato di FORMATORE PROFESSIONALE ARIPS.

PROGRAMMA 1°ANNO-gennaio/dicembre 1993

1-Gruppo di Incontro	2	gg.	
2-Teoria e pratica della comunicazione	2	gg.	
3-I ruoli e la leadership nei gruppi	2	gg.	
4-I processi decisionali	2	gg.	
5-Dinamiche di gruppo	3	gg.	
6-Autoeterovalutazione	1	g.	
	tot. 12	gg.	weekends
7-Teorie della Formazione	2	gg.	feriali
8-Teorie dei Gruppi	2	gg.	feriali
	+Aula tot. 16	gg.	
A-Osservazioni	5	gg.	week/fer
B-Supervisione (due ore mese indiv/gruppo)	3	gg.	feriali
	+Extra-Aula tot. 24	gg.	

PROGRAMMA 2°ANNO-gennaio/dicembre 1994

1-Dinamiche di Gruppo	3	gg.	
2-Tecniche di Approccio	1,5	gg.	
3-Organizzazione del Gruppo	1,5	gg.	
4-Gestione dei Conflitti	1,5	gg.	
5-Esercitazione di Conduzione	1,5	gg.	
6-Esercitazione di Conduzione	1,5	gg.	
7-Ruolo e stile del conduttore di gruppo	1,5	gg.	
	tot. 12	gg.	weekends
8-Metodi e Tecniche della Formazione-1	2	gg.	feriali
9-Progettazione unità didattiche-1	2	gg.	feriali
	+Aula tot. 16	gg.	
A-Osservazioni	5	gg.	week/fer
B-Supervisione (due ore mese indiv/gruppo)	3	gg.	feriali
	+Extra-Aula tot. 24	gg.	

PROGRAMMA 3°ANNO-gennaio/dicembre 1995

1-Laboratorio	4	gg.	week/fer
2-Progettazione unità didattiche-2	2	gg.	feriali
3-Metodi e Tecniche della formazione-2	2	gg.	feriali
4-Evaluation aula-1	2	gg.	feriali
5-Evaluation aula-2	2	gg.	feriali
6-Conduzione aula nei casi critici	2	gg.	feriali
	Aula tot. 14	gg.	
A-Osservazioni	5	gg.	week/fer
B-Supervisione (due ore mese indiv/gruppo)	3	gg.	feriali
	+Extra-Aula tot. 22	gg.	

PROGRAMMA 4°ANNO-gennaio/dicembre 1996

1-T-Group/Lab	4	gg. week/fer
2-Progettazione interventi formativi complessi-1	2	gg. feriali
3-Progettazione interventi formativi complessi-2	2	gg. feriali
4-Evaluation interventi formativi complessi	2	gg. feriali
5-Contratti e gestione dello staff	2	gg. feriali
6-Etica e mercato della professione	2	gg. feriali
	Aula tot. 14	gg.
A-Osservazioni	5	gg. week/fer
B-Supervisione (due ore mese indiv/gruppo)	3	gg. feriali
	+Extra-Aula tot. 22	gg.

ALL'AMMONTARE MINIMO OGNI ANNO SI AGGIUNGONO DA 4 A 10 GG. IN PIU' DI LAVORI INDIVIDUALI, DI SEMINARI AGGIUNTIVI O DI ABBUONI PER LAVORI GIA' FATTI. Ogni partecipante avra' un iter personalizzato e differenziato nella qualita' e nella durata, secondo le seguenti formule:

GIORNATE DEL PROGRAMMA MINIMO: $24+24+22+22 = 92$
 GIORNATE DEL PROGRAMMA REGOLARE: $30+30+30+30 = 120$
 GIORNATE DEL PROGRAMMA MASSIMO: $34+34+32+32 = 132$

QUOTA DI ISCRIZIONE:

1°anno: £.3.000.000+Iva in tre rate entro giugno 1993
 2°anno: £.2.000.000+Iva in tre rate entro giugno 1994
 3°anno: £.1.500.000+Iva in due rate entro giugno 1995
 4°anno: £.1.500.000+Iva in due rate entro giugno 1996

La quota di iscrizione comprende il lavoro d'aula, il materiale didattico e le dispense. Non comprende le spese di viaggio, vitto e alloggio. La sede di Brescia dell'ARIPS di Molinetto dispone di strutture residenziali che i soci possono utilizzare al solo costo di gestione.

SEDE:

I seminari si terranno, a seconda della comodita' del gruppo dei partecipanti, a Milano o a Molinetto(BS).

MODALITA' DI ISCRIZIONE:

I candidati devono inviare all'ARIPS domanda per un colloquio, allegando breve curriculum. I colloqui sono effettuabili a Milano, a Bologna o a Brescia su appuntamento concordato.

Nelle pagine che seguono riportiamo alcuni risultati di una ricerca sul management scolastico femminile, la prima in Italia per lo meno al momento di avvio di questo lavoro. L'indagine è stata realizzata su idea e proposta della rivista "Dirigenti Scuola" edita da La Scuola di Brescia con la nostra collaborazione dal punto di vista psicosociale e con quella della Rescoop di Bologna per la parte statistica e di elaborazione dei dati. La redazione di "Dirigenti Scuola" aveva deciso di avviare un dibattito sulle possibilità concrete di carriera per la donna nella scuola e sui problemi e gli ostacoli che si incontrano in questo cammino.

La divisione dei compiti prevedeva che il questionario, proposto dalla redazione e da noi "ripulito", fosse diffuso attraverso lo stesso periodico con una sorta di campagna promozionale che invitava le lettrici a compilarlo e rispedirlo. I risultati della ricerca dovevano essere diffusi quasi in tempo reale e cioè nel primo numero del '91, ma in realtà, a causa dei ritardi proverbiali delle poste e di altri "incidenti di percorso" questo è avvenuto solo nel numero dell'aprile '92.

I dati emersi sono significativi e, al di là del ritardo, testimoniano una volta di più come per le donne sia ancora difficile "fare carriera". Per chi volesse conoscere le informazioni nella loro completezza, rimandiamo a "Dirigenti Scuola" n.4 aprile '92.

Qui abbiamo ritenuto di "stuzzicare" l'interesse dei nostri soci divulgando due parti della relazione finale stesa da Sardella-Drudi: innanzi tutto qualche elemento illustrativo sulle caratteristiche del questionario; in secondo luogo le tipologie principali di donna manager che emergono dall'indagine.

DIRIGENTE DONNA

Ricerca sul management scolastico femminile
(M.V.Sardella - I.Drudi)

IL QUESTIONARIO

E' composto da 4 sezioni che miravano a sondare diversi aspetti ed ipotesi legati all'essere donna e ricoprire un ruolo direttivo. In particolare:

- 1 - L'identikit della donna manager
- 2 - Motivazioni, aspettative e livello di soddisfazione
- 3 - L'immagine del ruolo
- 4 - L'organizzazione familiare

1 - L'identikit della donna manager

Richiede notizie socio-demografiche (età, titolo di studio, stato civile ecc.) sull'intervistata e sulla sua famiglia di origine in termini di titolo di studio e professione del padre e della madre. Queste ultime informazioni sono state raccolte per verificare l'ipotesi che fa studi superiori e, quindi, carriera, soprattutto chi proviene da una famiglia acculturata.

2 - Motivazioni, aspettative e livello di soddisfazione

Questa sezione sonda il problema della motivazione al ruolo professionale che è considerato cruciale da tutta la letteratura inerente l'organizzazione del lavoro. Il tipo e la quantità di motivazioni hanno infatti un forte peso sui comportamenti e sugli atteggiamenti.

Il modello da noi scelto per la lettura delle motivazioni è quello proposto da D. McClelland, J.W. Atkinson, R.A. Clark, E.L. Lowell in "The achievement motive" (1953). Secondo questi autori, sono tre le forze principali che spingono il soggetto a far le sue scelte e ad esprimere i suoi comportamenti. Esse sono:

- il BISOGNO di SUCCESSO o RIUSCITA (fare al meglio un certo lavoro, superare una sfida ecc.)
- il BISOGNO di AFFILIAZIONE (ricevere affetto, attenzioni, stima, devozione; appartenere ecc.)
- il BISOGNO di POTERE (determinare, influenzare, controllare, ecc.)

Ogni individuo è mosso da queste tre forze principali, combinate fra loro in modo diverso, in modo che una di esse sia preminente. Nel caso in cui una di queste forze fosse esclusiva, cioè non accompagnata da altre, abbiamo una situazione disfunzionale e patologica. Così come nel caso in cui una di queste motivazioni sia del tutto assente.

Al modello che definiamo, per brevità, del McClelland, abbiamo affiancato altre due motivazioni che possono presiedere alla scelta di un ruolo professionale oggi:

- il BISOGNO DI FUGA (da un posto o ruolo sgradito)
- il BISOGNO DI STRUTTURA (retribuzione, orario, varietà della mansione)

Si chiede, inoltre, il grado di realizzazione dell'aspettativa principale, gli aspetti più o meno gratificanti della professione di manager e l'eventuale prezzo pagato per la carriera.

Tutto ciò per verificare se ancora oggi una donna deve sacrificare sull'altare della carriera i suoi spazi privati.

3 L'immagine del ruolo

Che competenze deve avere un dirigente? Esistono ancora differenze e discriminazioni per le donne in carriera? Come si percepiscono le donne manager rispetto all'uomo? Le domande contenute in questa sezione sono state costruite per rispondere agli interrogativi posti in precedenza. E' appurato ormai in tutta la letteratura psicosociale che un ruolo viene tanto meglio interpretato quanto chi lo interpreta è soddisfatto e sicuro del suo "gioco".

4 L'organizzazione familiare

I ruoli familiari sono ancora "contrapposti" e "complementari", come sosteneva Parson, o il partner di una donna manager divide con lei gli oneri e gli onori della gestione familiare?

Le richieste dettagliate di questa sezione rispondono al quesito.

LE TIPOLOGIE DI DONNA MANAGER

Di seguito vengono descritte sette modalità di fare il dirigente scolastico proprie delle donne che hanno risposto al questionario.

Senza scendere in troppi dettagli tecnici, preciseremo soltanto che per arrivare a questi risultati è stata utilizzata la tecnica di Cluster che consente di costruire gruppi omogenei a partire dalla somiglianza nelle risposte date alle domande del questionario. (n.d.r.)

GRUPPO 1 - IMPRENDITRICI

La possibilità reale di incidere sul mondo scolastico (power) è la motivazione che ha stimolato le componenti di questo gruppo. (10% del totale) ad intraprendere la carriera, e su questo versante l'aspettativa non è andata delusa; se vi sono problemi vanno ricercati nelle carenze degli aspetti di struttura legati al lavoro (forse al trattamento economico inadeguato alle capacità?).

La soddisfazione è molto bassa soprattutto per quanto riguarda lo status professionale e appare legata alla percezione di un trattamento differenziale fra uomo e donna. L'uomo manager infatti è felice, non è solo, mentre la donna manager è (o forse deve essere?) calcolatrice e competitiva. Non è molto facile leggere questi comportamenti e queste percezioni, l'impressione è di una richiesta di maggior potere all'interno dell'attività, forse un vago richiamo alla libera concorrenza di mercato e alla effettiva correlazione fra responsabilità, capacità decisionale e status professionale.

GRUPPO 2 - RAMPANTI

La motivazione altissima è la caratteristica principale di questo gruppo che è formato dal 24% delle donne intervistate; tutte le categorie considerate, con la sola esclusione delle motivazioni di fuga, sono presenti con valori ampiamente superiori alla media. Si tratta di un gruppo che trae consistenti gratificazioni dal lavoro svolto ed è molto soddisfatto della scelta compiuta. Gli unici nei sono costituiti da una critica verso gli aspetti strutturali dell'attività e circa l'effettivo potere del ruolo ricoperto. L'autopercezione del ruolo di dirigente femminile è fortemente positiva: la donna manager è felice, appagata, progressista, democratica, reale, molto potente e anche bella. Non mancano anche una certa dose di freddezza, di calcolo e di competitività. Si nota, osservando gli stessi dati riferiti al ruolo maschile, una sorta di concordanza, anche se alcuni atteggiamenti sono nell'uomo più radicali e meno smussati.

E' come se il modello di dirigenza maschile fosse stato adattato e forse in forza di ciò si presenta come più efficiente e anche più appagante. Siamo forse di fronte a una sorta di donna manager "rampante" che, osservando e modificando solo in parte il modello maschile, afferma con decisione che le donne sanno fare meglio il mestiere degli uomini e sanno meglio interpretare un ruolo dirigenziale nella scuola applicando meglio e con maggior soddisfazione lo stesso modello.

GRUPPO 3 - VESTALI

In fuga da un lavoro che non permetteva alcuna prospettiva di crescita personale questo gruppo, numericamente ridotto (8% del totale) interpreta il suo ruolo manageriale in chiave maschile. Il giudizio sull'uomo manager è molto netto e molto più negativo rispetto a quello formulato in media dalle intervistate.

Il tratto caratteristico è dato dalla considerazione che la donna manager è "uomo" al 53%, è bella, potente e capace di rapporti umani.

Nonostante questa posizione che appare ormai netta e decisa, il livello di soddisfazione è assai modesto e forse il prezzo pagato è troppo alto. E' forse significativo che questo sia l'unico gruppo che presenta una marcata caratterizzazione per quanto riguarda lo stato civile: è formato quasi esclusivamente da nubili.

GRUPPO 4 - CICATRIZZATE

La scarsa motivazione iniziale è il tratto fondamentale di questo gruppo che rappresenta circa il 10% del totale. Come spesso accade quando non ci si aspetta troppo da una esperienza che si intraprende, il giudizio diventa poi non troppo negativo e si delinea nelle risposte fornite da questo insieme di intervistate una sorta di piacevole sorpresa per le condizioni attuali che sono giudicate, tutto sommato, non troppo negativamente.

Tuttavia la situazione non va enfatizzata oltremisura perchè lo spirito critico e diffidente che si manifestava all'inizio della carriera continua a permanere e una certa impermeabilità scettica verso il lavoro è la caratteristica più interessante che si manifesta.

Così gli stessi aspetti lavorativi possono essere gratificanti e non, conformi alle aspettative o meno.

A questo va aggiunto che si tratta del gruppo più anziano tra quelli esaminati, sia in termini di età che di anni di dirigenza.

L'impressione è di una sorta di cicatrizzazione circa i possibili problemi di coinvolgimento lavorativo, incominciata forse ancor prima di intraprendere il nuovo lavoro, o almeno così percepita oggi dopo tanti anni.

D'altra parte la presa di posizione decisa non è tipica del profilo che si viene evidenziando; coerentemente l'immagine che viene percepita dell'uomo e della donna manager è tiepidina, poco caratterizzata e comunque "minore" rispetto ai livelli medi.

L'unica definizione decisa riguarda la definizione di "uomo" per la donna manager.

Vi sono i chiari sintomi di una progressiva stanchezza e di un progressivo disinvestimento emotivo nei confronti del lavoro.

La generazione lavorativamente più matura di donne manager mostra tutti i sintomi di un comportamento prudente dopo una "bruciatura" lavorativa.

GRUPPO 5 - LE FRUSTRATE

E' formato da circa il 7% delle intervistate e mediamente svolgono il ruolo di dirigente scolastico da 11 anni e mezzo.

Altamente motivate all'inizio della carriera, soprattutto per ciò che riguarda la realizzazione personale, mostrano oggi tutti i sintomi di una disillusione preoccupante circa l'attuale ruolo lavorativo. La gratificazione percepita è infatti estremamente ridotta e comunque di gran lunga inferiore rispetto alle aspettative, predomina la delusione circa le possibilità di realizzazione personale (achievement) e circa l'effettiva possibilità di incidere sulla situazione (power).

L'impressione di delusione e frustrazione si accentua se si passa a considerare la percezione dell'immagine che questo gruppo ha del manager scolastico maschile e femminile.

Il manager uomo è felice, reale, appagato e potente anche se le sue qualità non sono molto positive: è infatti autoritario, calcolatore e competitivo. Per converso la donna manager è vista come infelice, sola, poco reale, del tutto insoddisfatta anche se avesse tutte le qualità positive: è infatti progressista, democratica e collaborativa.

Il significato di questa radicale contrapposizione è del tutto evidente e si collega con il bassissimo livello di soddisfazione: questo insieme di interviste sembra dire che la donna ha tutte le qualità per essere un buon manager, ma non ha spazio e possibilità per emergere in un mondo che privilegia la figura maschile che gioca con cinismo il suo ruolo.

Si tratta, come è facile intuire, di una situazione assai delicata, di uno stato di disagio considerevole, probabilmente di un primo sintomo di disaffezione verso il lavoro svolto.

Tutto ciò è aggravato dal fatto che i partners familiari non sembrano particolarmente collaborativi pur essendo meno impegnati sul lavoro: l'attività domestica poggia quasi esclusivamente su queste donne che godono quindi di pochissimo tempo libero.

GRUPPO 6 - RAGIONIERE

La scelta lavorativa dei componenti di questo gruppo, che rappresenta poco più del 20% del totale, è fondata sul desiderio di sfuggire ad una attività precedente (motivazioni di fuga) alla ricerca di garanzie lavorative strutturali.

Questa aspettativa principale sembra solo in parte conseguita, il livello di soddisfazione non è particolarmente elevato, ma è chiaramente identificata la causa, si nota la generica indicazione di diversi aspetti positivi e negativi dell'attività lavorativa.

Sono qui del tutto assenti le problematiche e le contrapposizioni uomo-donna che interessano la maggior parte degli altri gruppi, l'immagine dell'uomo manager è orientata, tutto sommato, al positivo, e gli vengono riconosciute numerose qualità: è capace di rapporti umani, progressista e democratico.

Per un curioso, ma forse significativo fenomeno, ciò che interessa la donna manager è la capacità di essere calcolatrice.

L'immagine è di un insieme di donne che hanno saputo "far bene i conti", che si aspettavano dalla loro attività sicurezza e status di ruolo. Non sono particolarmente soddisfatte del risultato ottenuto, ma ciò non in considerazione dello scarso potere o delle difficili opportunità di crescita, quanto piuttosto per una stanchezza complessiva verso la propria funzione, forse premessa per una ulteriore fuga?

GRUPPO 7 - BRUCIATE

L'ultimo gruppo esaminato è esiguo (appena il 2% del totale), ma merita particolare attenzione poichè rappresenta una situazione particolarmente delicata.

E' infatti il gruppo più anziano in termini di anni di dirigenza e, partito con motivazioni (e quindi aspettative) altissime all'inizio della carriera ha ricevuto forti disillusioni e frustrazioni dal lavoro nella scuola.

Non uno degli aspetti poco gratificanti viene dimenticato, insoddisfacente è la crescita personale, la possibilità di decidere, e forti sono le carenze strutturali dell'attività lavorativa.

Coerentemente il livello di soddisfazione è bassissimo, anche perchè a questo lavoro, che piace sempre meno, si dedicano moltissime ore ed energie (in media 60 ore alla settimana).

Anche qui impera il modello maschile, la donna manager è sola, infelice, fredda, insoddisfatta, calcolatrice e, soprattutto, è "uomo".

Non è difficile scorgere in questi dati la manifestazione di tutti i sintomi di una fase acuta di sindrome di burn-out lavorativo, di una bruciatura che rischia di estraniare dal lavoro questa tipologia di manager.

ULTIMISSIME DALL'ARIPS

LAVORI IN CORSO

Quest'anno ARIPS ha lavorato soprattutto nel campo della prevenzione primaria con interventi diversificati che in alcuni casi continueranno nel prossimo anno ed oltre.

San Fermo della Battaglia

Si è concluso (con la realizzazione del terzo anno di attività) l'intervento di San Fermo della Battaglia. Alcuni "dati" testimoniano la significatività dell'esperienza. Fra essi ricordiamo:

- *** il Comitato Tecnico, che aveva il compito di realizzare concretamente iniziative ed interventi tesi a migliorare la qualità della convivenza fra i cittadini di San Fermo. Va sottolineata la tenacia e l'intenzionalità dei membri di questo gruppo costituito da volontari e fra i cui membri era presente anche l'Assessore al Progetto Giovani: essi hanno voluto concludere l'anno di consulenza dell'ARIPS con un'attività di formazione proiettata verso il futuro e di progettazione di nuovi interventi;
- *** l'Osservatorio permanente della Comunità, gruppo di giovani che, attraverso un breve corso di formazione, si sono "attrezzati" a svolgere attività di monitoraggio dei problemi e della situazione in generale caratterizzante i diversi momenti di vita della collettività di San Fermo (la presentazione del loro primo lavoro e delle loro intenzionalità per il futuro è esplicitata nel primo articolo di questo AVANZAMENTI);
- *** Il Comitato Politico, costituito da rappresentanti delle Associazioni e delle Istituzioni esistenti a San Fermo: partito con una certa lentezza, ha poi espresso il suo appoggio all'intervento complessivo di prevenzione primaria con la realizzazione concreta di iniziative, da parte delle associazioni locali in collaborazione fra loro, che hanno coinvolto una larga parte della popolazione;
- *** il gruppo giovanile di grafica ed espressività. I membri, giovani che avevano frequentato un breve corso per animatori volontari, vogliono offrire una sorta di ufficio stampa & marketing a tutti coloro che promuovono ed organizzano iniziative varie, con particolare attenzione ai giovani, e organizzare direttamente momenti di incontro fra coetanei allo scopo di aumentarne il livello di socializzazione e di conoscenza.

Certo non vanno sottovalutati i problemi che pure permangono e che renderanno difficile la continuazione dell'impresa in piena autonomia. L'esperienza condotta fino a questo momento da ARIPS ci pare indicare come principale "input" degli ostacoli il processo di cambiamento che, poco o tanto che sia, un intervento di prevenzione primaria certamente stimola. Senza voler esagerare, il cambiamento avviato, magari anche in misura impercettibile, continua nel tempo: le "rivoluzioni culturali" hanno un'enorme potenzialità che non va sottovalutata. Auguri, quindi ai Cittadini di San Fermo ed in particolare a quelli che si trovano da tempo in "prima linea" perchè non demordano.

Iseo

E' stato avviato da pochi mesi un intervento triennale (come di norma per noi) di prevenzione primaria per il Comune di Iseo, sul lago omonimo.

E' la prima volta che operiamo per un progetto di questo genere in provincia di Brescia e siamo quindi particolarmente soddisfatti di questa opportunità. Inoltre parte dopo un'incubazione meditata e quindi piuttosto lunga nel tempo e con alcuni "assi nella manica", oltre, ovviamente, alla consulenza dell'ARIPS che ha ormai un'esperienza più che decennale in questo settore:

- un committente forte e seriamente intenzionato ad avviare l'operazione, rappresentato dall'Amministrazione Comunale attraverso 3 suoi Assessori e più precisamente l'Assessore ai Servizi Sociali, l'Assessore alla P.I. e l'Assessore allo Sport;
- un Comitato di Garanzia costituito dai rappresentanti più significativi della Comunità fra i quali segnaliamo quelli della USSL e del Distretto Scolastico, che di solito brillano per la loro assenza, e che in questo caso testimoniano una unità di intenti con l'Amministrazione Comunale;
- un'Equipe di coordinamento, che concretamente realizzerà i diversi interventi via via progettati, composta da volontari rappresentativi delle diverse realtà presenti, molto motivati e, soprattutto, abbastanza competenti, anche grazie all'attività di formazione cui hanno partecipato in apertura del progetto;
- un coordinatore dell'Equipe esperto in progetti di prevenzione primaria.

Gli auspici sono molto buoni e quindi anche le aspettative di tutti.

USSL 75/VI

Con la USSL della città di Milano e 3 Scuole Medie della zona di Quarto Oggiaro, ARIPS sta realizzando un intervento di secondo livello relativamente all'educazione alla salute.

L'attività prevista ha la durata di un anno scolastico con alcuni momenti fondamentali:

- un'attività di informazione e sensibilizzazione rivolta a tutti i docenti delle tre Scuole relativamente all'opportunità di realizzare interventi mirati di educazione alla salute direttamente per i loro allievi, sia intesi in termini di singola classe, sia, eventualmente, per tutta la scuola;
- un momento di formazione minima per i docenti seriamente interessati a partecipare all'intervento;
- alcuni incontri per la progettazione concreta di uno o più interventi di educazione alla salute da attuare concretamente in una o più classi;
- incontri periodici di supervisione con ciascun gruppo di insegnanti direttamente coinvolti nell'iniziativa, per controllare l'andamento dei singoli progetti e per riprogettare sulla base dei dati emersi dalla verifica.

A fianco di tutto questo, sono previsti altri incontri di un gruppo, costituito dai rappresentanti della USSL, dai Presidi delle tre Scuole, oltre a noi come consulenti, che ha il compito di controllare tutto il processo e di valutare l'intervento nel suo complesso. Fra i vari elementi che saranno utilizzati per l'evaluation ci sono i piani di lavoro sia degli insegnanti coinvolti nel progetto, sia di un gruppo equivalente di docenti non coinvolti nell'intervento che faranno da gruppo di controllo.

EDITORIA

Dopo l'uscita in libreria del volume "Imparare a negoziare" di Cavallin-Sberna, nel prossimo gennaio '93 vedranno la luce:

- Cavallin-Sberna "Essere creativi" - CittàStudi (riedizione ampliata del libro sulla creatività)
- Contessa "La formazione" - CittàStudi (saggio omnicomprendivo sui problemi di gestione della formazione in tutti i suoi diversi aspetti).

Accanto ai libri, il 1993 sarà caratterizzato anche dal varo della nuova rivista ARIPS "GRUPPI, ORGANIZZAZIONI & COMUNITA' - GO&C". Ogni numero conterrà riflessioni teoriche di professionisti che operano sul campo e resoconti di esperienze concrete realizzate dalla nostra Associazione o da altre che operano con analogo orientamento.

Sono previsti due numeri per anno, ciascuno di 100 pagine con questi argomenti:

- editoriale
- storia orale
- teoria della formazione
- teoria della formazione professionale
- teoria della Psicologia di Comunità
- esperienze
- metodi e strumenti
- schede/dispense
- corsi & convegni
- altrove
- un libro

Il costo dell'abbonamento annuale, che da diritto anche ad essere Soci ARIPS, è di f. 60.000.

Per il triennio è di f. 150.000, mentre ogni copia singola sarà venduta a f. 28.000.

SOCI

Siamo ormai a fine anno, ed è quindi opportuno parlare di rinnovo della tessera associativa. Dal momento della fondazione, la quota di iscrizione ad ARIPS non è mai stata modificata. Quest'anno si è deciso di fare diversamente, collegando alla nuova rivista la procedura. Ne consegue che per l'associazione annuale si richiede un versamento di f. 60.000, e che si può fare un'associazione pluriennale, più precisamente di 3 anni, nel caso si versino f. 150.000.

La tessera di socio dà diritto a:

- ricevere in abbonamento "GO&C"
- partecipare agli incontri aperti del Consiglio Direttivo e all'Assemblea dei Soci
- ricevere "Notizie ARIPS"
- utilizzare la biblioteca specializzata dell'Associazione
- godere di facilitazioni per lo svolgimento dei tirocini
- godere di facilitazioni economiche per giornate di studio, seminari brevi ed iniziative varie promosse da ARIPS.

ASSEMBLEA ANNUALE SOCI

L'assemblea dei Soci che chiude il '92 e progetta il '93 è prevista per sabato 30/1/93 in prima convocazione alle ore 23 ed in seconda convocazione per domenica 31/1/93 alle ore 12 con il seguente o.d.g.:

- resoconto morale consuntivo del 1992
- presentazione, discussione ed approvazione del bilancio economico consuntivo del 1992
- rinnovo dei membri del Consiglio Direttivo per il biennio '93-'94
- analisi e discussione delle proposte di intervento per il 1993
- presentazione, discussione ed approvazione del bilancio economico preventivo per il 1993
- varie ed eventuali.

Tutti i Soci iscritti da almeno due mesi ed in regola con il versamento della quota associativa sono caldamente invitati ad intervenire. Al termine dell'Assemblea (previsto per le ore 14 in seconda convocazione) sarà offerto ai presenti un veloce spuntino.

TUTTO IL CONSIGLIO DIRETTIVO DELL'ARIPS COGLIE L'OCCASIONE PER INVIARE A TUTTI I SOCI E AGLI AMICI I MIGLIORI AUGURI PER IL PROSSIMO NATALE E PER UN BUON 1993.

errata corrige: a pag. 13 il seminario di Marketing Sociale si realizzerà il 16 e 17 ottobre '93 anzichè il 16-17 settembre.

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.