

IL FORMATORE

orie-Tecniche-Esperienze per professionisti della Formazione//Suppl.ARIPS-Anno 1985-N.7

LA FORMAZIONE COME IMPRESA E COME PROFESSIONE (GUIDO CONTESSA).

Fino a 15 anni fa la formazione (cioè quella attività non scolastica, rivolta in genere ad adulti già inseriti nel lavoro) era qualcosa di trascurabile. Pochi i professionisti e pochi i soldi che giravano nell'ambiente. Certo nel mondo aziendale la formazione aveva già mosso i primi passi e cominciava la sua ascesa. Nel mondo "sociale" (Stato, enti locali, servizi pubblici, associazioni) invece 15 anni fa era quasi il deserto. Gli operatori della formazione erano poco più che "hobbyisti" ed il bilancio del settore era costituito da spiccioli. Dai primi Anni Settanta ad oggi molte cose sono cambiate.

Il vorticoso cambiamento legato alla transizione dal panorama industriale a quello post industriale, ha prodotto una salita verticale delle attività e del fatturato della formazione. Oggi, la formazione è un'attività "di massa". Nel mondo aziendale, la formazione è divenuta una funzione strategica per lo sviluppo; gli investimenti sono in costante aumento; numerosi e qualificati i professionisti della formazione, organizzati con riviste e associazioni di categoria.

Nel mondo sociale lo sviluppo è stato assai più accelerato: dal niente di 15 anni fa alla proliferazione attuale. Naturalmente non esistono stime attendibili, circa l'attuale budget della formazione nel settore sociale. Ma se sommiamo le somme investite dal Fondo Sociale Europeo, dagli Assessorati Regionali a carattere "sociale" (sanità, assistenza, istruzione, cultura), dall'Irrsae, dalle Province e dai Comuni, il fatturato della formazione nella sola LOMBARDIA arriva attorno ai 50 miliardi di annui. Un simile bilancio coinvolge annualmente dai 300.000 ai 500.000 utenti (cifra mol-

to ipotetica) e non meno di 10.000 operatori della formazione, sia pure part-time o saltuari. Quanti sono i formatori professionali? Nessuno lo sa, ma non credo il numero sia superiore a 100. Questo potrebbe essere il quadro dell'impresa "formazione nel sociale" in Lombardia.

Volendo estendere il discorso a livello nazionale, bisogna tener conto delle iniziative Governative, di quelle centrali degli Enti nazionali, degli Enti di promozione del Meridione, delle azioni per il Terzo Mondo.

In termini di fatturato e di "clientela" la formazione nel settore "sociale" è ormai una impresa significativa. Invece, in termini di organizzazione e professionalità, si trova al livello dell'artigianato e dell'hobby.

In termini di formazione, per esempio, sono pochissime le strutture e le iniziative. I formatori si improvvisano a partire, nei casi migliori, da una generica formazione contenutistica. Così i medici diventano automaticamente esperti nella formazione ai problemi sanitari; i burocrati si improvvisano formatori di dirigenti dei servizi pubblici; gli insegnanti aggiornano i colleghi; i ricercatori universitari "formano" i genitori.

Non è strano che la formazione diventi quasi sempre "informazione" (nei casi migliori) o "deformazione" (nei peggiori).

La ricerca sulla formazione nel sociale non esiste, sia perché l'università non si è ancora accorta di questo fenomeno sia perché gli enti committenti sembrano preferire criteri di assegnazione di tipo assistenziale-clientelare, a criteri di qualità.

Malgrado il fatturato da impresa, i miliardi investiti dal settore pubblico e sociale sono sottratti ad ogni logica d'appalto. Le assegnazioni della nettezza urbana, devono essere fatte tramite gara; i miliardi spesi nella formazione rispondono ai segreti criteri del "corridoio".

Per aprire un chiosco di gelati occorre un patentino ed una licenza. Per avviare uno studio professionale di formatori o per essere chiamati a fare formazione, è sufficiente avere amici nella burocrazia degli enti. Non esistono Albi o Elenchi, né nazionali né locali.



ARIPS

"IL FORMATORE" è quadrimestrale (esce in gennaio, maggio e settembre). Una copia costa £.2.500; un abbonamento annuale costa £.7.000 ai non soci e £.5.000 ai soci (se si tratta di un secondo abb.) e somme per acquisti ed abbonamenti vanno inviate all'ARIPS (Tel. 030-2620589).

Nessuno sa quanti e chi siano i formatori di professione, operanti nel settore sociale: nessun organismo associativo li collega fra loro. Molti formatori professionali nascono come psicologi, ma la Società italiana di Psicologia (SIPS) non prevede una Divisione Professionale per formatori.

I motivi per cui si è giunti a questa situazione sono tanti. Il primo, di ordine storico e sociologico, è nelle tumultuosità dello sviluppo della formazione. Non sono passati nemmeno 15 anni da quando i primi formatori professionali dovevano quasi scongiurare i potenziali clienti del settore sociale, di varare programmi formativi. Solo 15 anni fa insistere per spingere gli Enti a fare formazione aveva un odore di "sinistrismo" sospetto. Oggi, la domanda di formazione straripa ed i formatori ne sono stati travolti. Il secondo fattore è di ordine culturale. In Italia, nel settore pubblico e sociale (non più in quello aziendale) la formazione è ancora una funzione, non un ruolo. Si pensa che fare formazione significhi "raccontare" ad altri quello che si sa. Quindi, a partire da qualsiasi ruolo o mestiere, ognuno può raccontare saltuariamente ad altri il suo sapere, facendo così formazione.

Il terzo fattore è di ordine politico. Una formazione "professionale" (cioè fatta da professionisti) richiede ai committenti impegni e decisioni strategiche: due cose che gli enti operanti nel settore sociale sono ancora incapaci o riluttanti a concedere. E una formazione "professionale" avrebbe i caratteri della formalità e della pubblicità: due cose in contrasto coi piccoli cabottaggi tanto in uso nel sociale. La professionalità sarebbe contro l'uso della tangente economica o politica, tanto diffuse nel mondo della formazione.

Malgrado tutto, notiamo alcuni sintomi di cambiamento. Sta lentamente montando una "rivolta degli utenti", i quali cominciano a mostrare segni di insofferenza verso le iniziative di formazione fatte in modo assurdo e gestite da incompetenti. Negli enti che commissionano formazione inizia a serpeggiare un "desiderio di efficacia". Fra i formatori "selvaggi" si sta diffondendo la consapevolezza di un bisogno di formazione.

E' per stimolare questo processo di professionalizzazione, che l'ARIPS ha deciso di im-

pegnarsi nei prossimi anni.

L'articolo che presentiamo in questo numero ad opera di Beppe Corsini, vuole essere una prima stimolazione, riguardante in particolare gli psicologi delle UU.SS.LL.. Tuttavia è possibile leggere l'articolo sostituendo la figura dello psicologo con quella di qualunque altro operatore del sociale: dal medico all'educatore; dall'insegnante al sindacalista; dal volontario al bibliotecario.

L'articolo servirà da introduzione ad una GIORNATA DI STUDIO (RISERVATA AD ESPERTI DELLA FORMAZIONE) che si terrà all'ARIPS il 22 Giugno 1985 sul tema:

"LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEGLI PSICOLOGI DELLE UU.SS.LL..".

Una seconda iniziativa è la riattivazione di un gruppo di FORMATORI professionali, il cui obiettivo è quello di progettare quali forme associative siano utili per lo sviluppo del settore.

Il primo incontro del gruppo è in occasione della giornata di studio (22-6-85). Gli interessati possono richiedere un invito alla nostra segreteria.

Una terza iniziativa è la riprogettazione delle attività formative dell'ARIPS per il prossimo triennio (1986-'89). Fra le novità è in progettazione un Curriculum per formatori, ma anche per funzionari "gestori di attività formative".

Infine, è prevista per l'inizio dell'86 la pubblicazione, nella Collana "GRUPPI & COMUNITA'", di un volume dal titolo provvisorio: "PROFESSIONE FORMATORE".

Speriamo che i pochi formatori professionisti, ed i tanti "selvaggi" possano trovare fra le iniziative ARIPS una occasione di aggregazione e cooperazione.

E' USCITO IL 3° VOLUME DELLA COLLANA
GRUPPI & COMUNITÀ

"TEORIA E TECNICHE DELL'EVALUATION"
PER UNA CULTURA DELL'EFFICENZA E DELL'EFFICACIA NEL SOCIALE (M.V. SARDELLA)

PAGG. 115

CLUED

£.8.000

(ORDINABILE ALL'ARIPS £.8.000+1.000)

I BISOGNI DI "FORMAZIONE" DEGLI PSICOLOGI CHE OPERANO NELLE USSL

di G. Corsini

Premessa storica

L'istituzione dei Consorzi Sanitari di Zona prima e l'approvazione della Riforma Sanitaria, con la costituzione delle USSL poi, prevedevano, ed hanno di fatto determinato, l'occupazione di una quantità rilevante di psicologi. Era noto a tutti, sia ai legislatori che agli amministratori di quegli enti che:

- a) gli psicologi assunti sarebbero stati tutti neo-laureati (solo da pochi anni erano stati istituiti i corsi di laurea in Psicologia di Padova e Roma);
- b) l'Università, nel migliore dei casi, forniva una buona preparazione teorica ma poco o nulla per quanto riguardava la prassi operativa di qualsiasi genere, se si esclude l'utilizzo di alcune tecniche psicodiagnostiche;
- c) gli ambiti operativi ed i compiti per i quali gli psicologi sarebbero stati assunti erano indefiniti e tutti da inventare, come gli stessi enti e servizi nei quali si sarebbero dovuti espletare. Non esistevano pertanto riferimenti "professionali" sicuri o sperimentati.

Era di conseguenza legittimo attendersi che lo Stato, le Regioni ed i Comitati di gestione delle USSL prestassero particolare attenzione alla formazione degli operatori, in particolare degli psicologi per le ragioni suddette, in funzione dell'attivazione dei nuovi servizi e di una loro migliore qualità ed efficacia. Così non è stato, e quella "dimenticanza" risultò ancor più grave con il sommarsi di altre condizioni negative.

La maggior parte degli psicologi veniva assunta con forme di precariato o con incarichi a termine o a "convenzione professionale". L'assunzione, nella maggior parte dei casi, non veniva fatta per attività o mansioni specifiche, ma era generica e buona per tutti gli usi qualora se ne fosse presentato il bisogno o semplicemente "Qualcuno" lo avesse richiesto.

L'assenza di una normativa giuridica che regolamentasse la professione di psicologo e indicasse con chiarezza gli ambiti e le competenze operative, rendeva fragile qualsiasi tentativo di difesa o tutela professionale. Queste istituzioni (C.S.Z., USSL, ecc.) erano a loro volta prive di "storia", senza una identità precisa, con una organizzazione giuridica e politica approssimativa, con carenze di tutti i tipi: dalle sedi al materiale, dal personale alla credibilità, con "nemici" ovunque.

Proprio lo psicologo, neonato, senza storia nè teorica nè pratica (in termini di operatività pubblica), senza prestigio e senza potere, con una identità professionale da inventare e costruire, veniva a collocarsi, come operatore intermedio tra gli operatori sociali e quelli sanitari, tra i quali vi era una profonda scissione/separazione, quindi nel punto nevralgico del conflitto, dello scambio, dell'ambivalenza tra natura e cultura, tra ereditarietà e ambiente.

Per queste ragioni lo psicologo, più di ogni altro operatore, sentiva e sente l'esigenza di una "formazione" qualificata e continuativa. Dovrebbe altresì risultare chiaro come il combinarsi di tutto ciò condizionò pesantemente non solo l'operatività ma anche tutto ciò che ad essa era collegato, bisogni di "formazione"

compresi. Così, mentre l'Ente "fingeva" di ritenere lo psicologo "buono per ogni cosa" (ignorando le necessità di formazione), questi, per salvare il posto di lavoro e garantirsi il rinnovo dell'incarico, "fingeva" a sua volta di esserlo o "faceva di tutto" per dimostrarlo, confermando l'Ente nella sua "finzione". Ne conseguiva, in questa situazione, l'impossibilità di introdurre richieste all'Ente perchè riconoscesse e si facesse carico delle esigenze di formazione. Dietro ogni psicologo che non "fosse stato al gioco" ce n'erano 10 disponibili. Se solo oggi, dopo 10 anni, gli Assessorati Regionali competenti e gli Amministratori delle USSL giungono a considerare il problema della formazione come necessità fisiologica e non patologica dello psicologo, crediamo che in gran parte lo di debba a quei travagliati inizi.

La domanda di formazione dal 1975 al 1982.

Quella situazione non poteva che scatenare grossi bisogni di formazione, oppure annullarli per sempre!

Le motivazioni a formarsi erano in prevalenza queste:

- a- sedare/mascherare le molte carenze/insicurezze sia pratiche che teoriche, sia professionali che personali
- b- acquisire qualche titolo di merito e ... qualche "punto" in più in funzione del rinnovo dell'incarico e/o dei futuri concorsi
- c- capire che cosa fare "da grandi": individuare cioè, attraverso le esperienze di formazione, una visione più chiara delle aree di interesse e del proprio futuro professionale.
- d- preparare prospettive di lavoro "diverse": dentro o fuori dall'USSL.

Il bisogno di formazione si legava strettamente con bisogni di sopravvivenza, spesso personali prima ancora che professionali. La formazione si configurava quasi esclusivamente come fatto personale e individuale dell'operatore che l'Ente semmai agevolava, tollerava o scoraggiava. I costi della formazione erano generalmente a totale carico dell'operatore.

Per effetto di tutto questo, alla formazione funzionale o finalizzata all'operatività del posto di lavoro, veniva preferita quella più inerente alle proprie motivazioni e interessi personali, o quella più "garante" di futuri sbocchi professionali, anche diversi.

Per queste ragioni in molti casi gli psicologi preferivano non informare l'Ente datore di lavoro della formazione effettuata o intrapresa. La domanda di formazione o semplicemente di "esperienze", negli anni dal 1975 al 1982 è stata molto forte e differenziata. Venivano preferiti i corsi di breve durata, a basso costo, che consentissero l'acquisizione di tecniche/strumenti datori di sicurezze e facilmente/immediatamente utilizzabili. Per quanto riguarda i trainings di formazione più impegnativi, l'area prescelta era quella della psicoterapia, crediamo sostanzialmente per due ragioni:

- 1) perchè rappresentava la strada privilegiata e forse più sicura per chi pensava alla libera professione
- 2) perchè in quel luogo sembravano esserci solo due possibilità di essere psicologo pubblico: o psicologo di base (tuttologo/operatore sociale) o psicologo clinico (psicoterapeuta/operatore sanitario), e certamente la seconda era quella che maggiormente garantiva una

identità ed un prestigio professionale e ... migliori prospettive economiche e di carriera.

Notevole è stato pure l'interesse per l'area dei "gruppi". Le ragioni vanno ricercate su più fronti:

- 1) nel fatto che il gruppo/l'équipe di fatto costituiva il setting "ordinario" e indispensabile al lavoro
- 2) per effetto della situazione organizzativa e della scarsa efficienza degli enti pubblici, per le ragioni precedentemente illustrate, che non potevano costituire motivo di soddisfazione professionale, ha assunto sempre più importanza il "clima", il piano delle relazioni interpersonali interno alle situazioni, sia come fattore di gratificazione che di sopravvivenza
- 3) la formazione nell'ambito della conduzione di gruppo rappresentava la condizione di base per chi, come psicologo "territoriale", era tentato di occuparsi di prevenzione, formazione e interventi nel sociale.

Le trasformazioni e le linee di tendenza attuali.

A partire dal 1983 la domanda di formazione degli psicologi che operano nelle USSL è andata modificandosi in relazione, crediamo, al determinarsi di nuove situazioni oggettive:

- l'immissione in ruolo di buona parte degli psicologi un tempo precari (in Lombardia nel 1977 vi erano 5 psicologi assunti di ruolo, nel 1982 circa 200) e la prospettiva, per chi lo è ancora, di passare di ruolo tramite la sanatoria
- la quasi totale saturazione dei posti di lavoro nelle USSL e il blocco delle assunzioni
- una organizzazione delle USSL meno approssimativa e nello stesso tempo meno tollerante e permissiva nei confronti delle richieste di formazione volontaria o facoltativa degli operatori
- le recenti determinazioni regionali (ci riferiamo in particolare alla Lombardia, come del resto per tutte le considerazioni espresse in questo articolo) che prevedono l'aggiornamento (termine con il quale si indica anche la formazione) che le USSL sono autorizzate a riconoscere e programmare, è solo quello finalizzato all'operatività e ai programmi dell'Ente; da cui il termine di aggiornamento "obbligatorio" e come tale da effettuarsi in regime di "comando" per aggiornamento e pertanto a totale carico delle USSL
- l'attivazione e la collocazione dipartimentale degli psicologi (Dip. Materno-infantile, Dip. Salute mentale, Dip. Tossicodipendenze, ecc.) con il superamento della dicotomia: psicologo di base - psicologo clinico.

Per effetto di questo si è verificata una forte caduta della domanda di formazione da parte degli psicologi che operano nelle USSL. Quelli che ancora chiedono formazione sono gli ultimi assunti neolaureati, senza precedenti esperienze lavorative, alle prese con i problemi di inadeguatezza post-universitaria; quelli che intendono completare una formazione già intrapresa; gli "insoddisfatti", in crisi per burn-out o altro, che ricorrono alla formazione per cambiare la loro situazione o professione, e le prime avanguardie delle innovazioni introdotte da questi mutamenti.

Si potrebbe pensare a questo punto che si tratti semplicemente di attendere che le recenti determinazioni vengano attuate e la domanda di formazione tornerà ad essere quella di prima. A nostro avviso così non è. I mutamenti di cui sopra hanno infatti determinato un

cambiamento che modifica e ribalta radicalmente il problema: la formazione da fatto/esigenza personale e individuale dell'operatore diventa fatto/esigenza dell'organizzazione/istituzione.

Come prima conseguenza vi è che a questo punto le USSL sono chiamate a dotarsi dei programmi operativi, ad indicare le risorse necessarie per realizzarli e determinare quindi le necessità di formazione per gli operatori che li dovranno attuare. Si dovrebbe pervenire in questo modo a quella che 10 anni fa avrebbe dovuto essere la condizione di partenza, vale a dire una visione/impostazione imprenditoriale del problema della formazione. Il condizionale è d'obbligo. Perché questa situazione si possa tradurre in reale incentivo alla formazione, con i benefici che ne deriverebbero sia per gli Enti che per gli operatori, è necessario infatti che le USSL siano realmente intenzionate ad attivare i servizi e ad operare per un'attuazione qualitativa di essi, sia in termini di efficacia che di efficienza. Le necessità di formazione sono infatti strettamente collegate, in proporzione diretta, con la qualità e/o la quantità del prodotto che si vuol offrire.

Per gli operatori questo significherà passare dalla formazione che "piace" a quella "dovuta" (da volontaria a obbligatoria), ma questo significherà che anche la qualità dei servizi rappresenterà un preciso impegno e una precisa responsabilità dell'Ente e non garantita o dovuta, come è stato in questi anni, alla disponibilità/volontà del singolo operatore a formarsi e spesso a proprie spese.

La necessità di formazione degli psicologi che oggi operano nelle USSL

Ma che cosa si intende per formazione finalizzata all'operatività? A nostro avviso ci pare si possano individuare tre livelli di formazione di cui gli psicologi che operano nelle USSL hanno bisogno:

- 1) la formazione di "base", perchè lo psicologo sia pronto e in grado di lavorare come psicologo. Si tratta di fornire le basi professionali che l'Università non dà. Queste capacità/competenze di base sono:
 - introspezione personale
 - gestione del colloquio (anamnestico, diagnostico, di appoggio, ecc.)
 - attuazione di una corretta diagnosi strumentale (uso di tests, ecc.)
 - impostazione/conduzione di "diagnosi ambientali"
 - impostazione di piani di intervento terapeutici, per la persona e sull'ambiente
 - saper stare e saper lavorare in gruppo e conoscenza delle tecniche e modalità di conduzione di gruppi.

Le modalità con cui questa formazione può essere acquisita sono:

- 1) tirocini addestrativi (dentro e fuori USSL)
 - 2) esperienze-corsi-trainings
 - 3) aggiornamento permanente (pubblicazioni, seminari, convegni, ecc.)
- 2) la formazione all'operatività specifica di settore.

La necessità è quella di avere una preparazione specifica adeguata al settore/dipartimento in cui lo psicologo opera: dipartimento patologie dell'età evolutiva ed handicaps; dip. materno-infantile (C.F.); dip. tossicodipendenze; dip. salute

mentale; dip. anziani ecc. Si tratta di formazione di tipo "verticale", strettamente funzionale all'operatività, con finalità applicative, volta a migliorare l'efficacia e l'efficienza professionale e la qualità dei servizi.

Le modalità con cui questa formazione può essere acquisita sono:

- 1) corsi formativo/addestrativi
 - 2) comandi per apprendimento/perfezionamento c/o centri o USSL qualificate che già operano per impostazione dipartimentale
 - 3) gruppi di studio/lavoro/ricerca, basati sul confronto/scambio tra gli psicologi che operano negli stessi settori, ma in USSL diverse. Il risultato sarebbe una crescita professionale comune ed anche una operatività più coordinata e simile
 - 4) aggiornamento permanente (pubblicazioni, seminari, convegni, ecc.).
- 3) la formazione "specificata" o "specialistica".

La necessità è quella di acquisire capacità e tecniche specifiche o specialistiche in funzione dell'attuazione di alcuni specifici interventi previsti dai programmi dei vari settori o dipartimenti:

- psicoterapia individuale e di gruppo (per minori e adulti)
- psicoterapia della coppia e della famiglia
- conduzione e animazione di gruppi
- psicologia dell'organizzazione
- psicologia di comunità
- psicoprofilassi al parto
- diagnosi computerizzata o per particolari patologie
- consulenze/formazione/supervisione (formazione ad essere: consulente, formatore, supervisore).

Le modalità per l'acquisizione di questa formazione sono:

- 1) corsi/trainings di formazione/specializzazione
- 2) comandi per apprendimento/perfezionamento c/o i centri/istituti di formazione o USSL in cui si opera con queste metodologie in quelle aree
- 3) gruppi di studio/lavoro/ricerca basati sul confronto/scambio dell'esperienza
- 4) aggiornamento permanente (pubblicazioni, seminari, convegni, ecc.)

In aggiunta a questi bisogni di formazione gli psicologi hanno la necessità di potersi avvalere, in caso di bisogno, di consulenti e supervisor. Si tratta di una garanzia "professionale" ed "istituzionale" necessaria al di là dell'operatività e dei programmi dell'Ente.

Le modalità per la consulenza e la supervisione potrebbero essere:

- a) individuale su bisogno
- b) permanente e sistematica in gruppo.

Che cosa possono e devono fare le USSL

La nuova visione della formazione come investimento funzionale dell'incremento della qualità dei servizi impegna innanzitutto le USSL nel determinare i programmi e i settori di intervento e individuare quindi per ogni psicologo il percorso formativo più adeguato agli effetti dell'operatività che gli compete. In questo modo si dovrebbe pervenire al massimo di efficacia formativa con il minimo dispendio di energie, di tempo e di soldi. Ma per soddisfare

correttamente le necessità di formazione indicate, le USSL devono prevedere anche altri interventi:

- a) stipulare convenzioni con centri di formazione o altre USSL o Enti per i tirocini addestrativi e per i comandi per apprendimento/perfezionamento
- b) individuare i consulenti e i supervisor a cui gli psicologi possano fare riferimento; convenzionarsi con loro qualora non siano pubblici dipendenti o con i loro enti qualora lo siano
- c) promuovere l'istituzione dei gruppi di studio/lavoro/ricerca individuando i formatori a cui affidarne la conduzione; stipulare le convenzioni come per il punto b)
- d) promuovere e gestire direttamente l'attuazione dell'aggiornamento e della formazione dotandosi di uno staff di formatori, oppure individuando i formatori con cui convenzionarsi per farla, oppure affidandola (meglio se con la forma della "gara d'appalto") a centri/istituti di formazione qualificati riconosciuti a livello regionale.

Risulta evidente come ogni USSL non possa e non debba affrontare e risolvere da sola il problema della formazione degli psicologi. Per l'attivazione di questi interventi è necessario che le USSL agiscano in maniera associata e coordinata, ad esempio attraverso l'istituzione di una apposita commissione provinciale o regionale. Ma è a livello regionale che questo problema può trovare soluzione; è pertanto necessario che le USSL premano nei confronti degli organismi regionali competenti perchè predispongano le condizioni affinché queste operazioni possano attuarsi rapidamente e correttamente.

Il ruolo dei centri di formazione

Anche per i centri e gli istituti di formazione si impone una revisione delle tradizionali modalità di offerta e di impostazione dei programmi di formazione. Fino ad oggi l'offerta era rivolta quasi esclusivamente agli operatori; oggi diventa sempre più importante direzionarla ai responsabili delle USSL. E' necessario infatti che la proposta di formazione, oltre che essere apprezzata dall'operatore, sia compresa e condivisa dal politico amministratore dell'USSL, che possa cogliere in essa la validità e l'utilità agli effetti dei propri obiettivi/programmi operativi.

Le tradizionali offerte di formazione di "base" o "specificata/specialistica" devono essere più dimensionate alle esigenze di chi opera in un ente pubblico come l'USSL; più collegate alla realtà operativa riducendo i problemi di trasferibilità e di applicabilità.

Accanto ad esse si devono prevedere programmi per la formazione alla operatività specifica di settore.

Per effetto di questo si deve prestare più attenzione e recuperare il discorso della omogeneità professionale che spesso nel campo della formazione degli operatori psico-sociali risulta ignorato, prevedendo la mescolanza di psicologi, assistenti sociali, animatori, ecc.

Devono essere pensate opportunità e modalità per l'effettuazione dei tirocini addestrativi e per i comandi per apprendimento/perfezionamento. Come pure si deve prestare maggiore cura e attenzione alle esigenze di consulenza e di supervisione.

In conclusione, anche per chi si occupa di formazione, con il chiarirsi e lo specificarsi delle necessità e della domanda, si

impone la stessa condizione di cambiamento degli operatori: passare dalle offerte di formazione che piacciono a quelle che servono. Per quanto attiene ai problemi di attuazione, all'attenzione che bisognerà prestare in fase di programmazione e realizzazione del tutto ed ai criteri e le modalità che i centri di formazione ed i formatori potrebbero/dovrebbero adottare si rinvia all'articolo di G. Contessa sul n. 19 (genn-giugno 1985) di Notizie ARIPS.