



## L'ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO IN UNA REALTÀ COMPLESSA COME RETEMARANATHÀ

ReteMaranathà, realtà territoriale più che trentennale dell'Alta Padovana, è composta dall'Associazione Maranathà, dalla Fondazione La Grande Casa e dalla Cooperativa Impronte. Organismi che hanno l'obiettivo comune di promuovere una cultura diffusa dell'accoglienza nelle sue diverse forme, insieme ad un'attenzione per la giustizia sociale che vuole essere attiva promotrice di cambiamenti nella società civile. ReteMaranathà offre diversi servizi: educativi, riabilitativi e di inserimento lavorativo attraverso diverse strutture e dispositivi organizzativi (comunità di accoglienza diurne e residenziali per adolescenti, interventi di prevenzione nelle scuole, accompagnamento all'autonomia e all'inserimento lavorativo).

Ogni anno ReteMaranathà fa un'analisi dei processi valutativi e formativi necessari al miglioramento continuo dei servizi offerti investendo tempo, risorse ed energie nell'analisi del fabbisogno formativo. Tutti gli operatori, che a vario titolo partecipano degli obiettivi della Rete, hanno la possibilità di partecipare nella co-costruzione di significati condivisi, non soltanto attraverso momenti di scambio tra le diverse realtà, ma anche con strumenti di analisi più puntuali come un questionario che consente concretamente di esprimere criticità e formulare nuove e più aggiornate proposte operative.

La conseguenza di questa premessa è che la formazione del personale, operante all'interno della ReteMaranathà, tiene conto oltre che degli obiettivi strategici della Rete, del fabbisogno formativo rilevato attraverso l'uso di un questionario apposito.

Da quest'anno la rilevazione del fabbisogno formativo, prevista dalla *DGR n. 242/12*<sup>1</sup>, ha beneficiato di un metodo per la raccolta e l'analisi dei dati più funzionale e rapido. Tale metodo, che utilizza un software per la creazione di sondaggi on line (SURVIO), ha consentito di raccogliere rapidamente i dati sul fabbisogno formativo del personale dando la possibilità di compilazione immediata attraverso i propri dispositivi mobili.

Lo strumento, a cui gli operatori hanno risposto in forma anonima per garantire maggiore sincerità e libertà nelle risposte, ha permesso di indagare specifiche aree quali: tematiche generali e specifiche, diverse tipologie di formazione e modalità didattiche. Il questionario contiene risposte a scelta multipla a cui è possibile attribuire un punteggio su scala Likert a 5 punti (0= per niente / 1= poco / 2= mediamente/ 3= molto / 4= decisamente) e domande francamente aperte.

La rilevazione è stata avviata nel mese di novembre e l'analisi dei dati è stata completata a fine dicembre; sono stati coinvolti la totalità degli operatori e raccolti 30 questionari operanti

<sup>1</sup> *DGR n. 242/12*

AU 16: "È richiesto alle comunità di garantire e presentare un progetto formativo annuale per tutti gli operatori."

M. ACCR. 01: "La formazione deve essere pianificata sui bisogni formativi del personale in funzione degli obiettivi del servizio. Tale formazione deve essere documentata anche ai fini dell'eventuale riconoscimento di crediti formativi. Tali percorsi formativi, sia individuali che di gruppo, devono fornire agli operatori strumenti teorici e tecnici utili per comprendere la complessa realtà della struttura in relazione agli ospiti e per saper organizzare percorsi educativi e riabilitativi in funzione dei bisogni specifici."

all'interno delle diverse equipe della Rete:

- . Comunità Educativa residenziale "Maranathà";
- . Comunità Educativa diurna "Gian Burrasca";
- . Comunità Educativo-Riabilitativa "Zefiro" e "Grande Carro";
- . Altre aree di lavoro: Gruppo appartamento protetto Sicomoro, segreteria e comunicazione, servizi al lavoro, inserimento lavorativo.

Dall'analisi del fabbisogno gli operatori ritengono di avere un'alta motivazione al lavoro e non evidenziano punti deboli in forma rilevante; percepiscono come propria area di forza le competenze tecnico professionali; e riconducono eventuali carenze di tipo organizzativo alla mancanza di tempo e risorse.

I **temi generali** che gli operatori ritengono importante che divengano oggetto di formazione sono la gestione dei conflitti e delle emergenze, la gestione dello stress e del benessere organizzativo ed infine il rapporto con i genitori/tutori dei minori accolti.

Le **tipologie di formazioni** ritenute più adeguate sono le conferenze su tematiche educative e psicologiche specifiche e le **modalità didattiche** ritenute più adeguate sono il lavoro in piccoli gruppi, la discussione/dibattito e lo studio su materiale bibliografico.

I **temi specifici** che gli operatori richiedono che continuino o divengano oggetto di formazione sono:

- Per l'*area pedagogica*: la gestione del comportamento, adolescenti e media, la formazione dell'identità in adolescenza, la formulazione di regole comunitarie (rispetto, violazione e conseguenze) e l'approfondimento di tematiche specifiche (abuso di sostanze, comportamenti di *cyberstupidity*, bullismo);
- Per l'*area psicologica e clinica*: la gestione dei comportamenti oppositivi, aggressivi e generalmente critici, la ricerca d'identità e bisogni evolutivi dell'adolescente, l'elaborazione del lutto, del distacco e dell'abbandono;
- Per l'*area familiare*: la comunicazione equipe-famiglia d'origine;
- Per l'*area del funzionamento dell'equipe*: la supervisione e lavoro d'equipe sulle dinamiche interne ai gruppi di lavoro, lo stress lavoro-correlato e burnout, la comunicazione nell'equipe;

- Per l'*area sociale e territoriale*: il gruppo dei pari;
- Per l'*area della tutela legale*: le responsabilità legali degli operatori.

### Conclusioni

In conclusione dall'analisi generale dei contenuti emersi dal sondaggio, i principali problemi per cui si ritiene che le equipe necessitino di una formazione continua riguardano: la gestione dei comportamenti oppositivo - provocatori, l'aggressività fisica e verbale e il bisogno di aumentare le competenze per la gestione del gruppo dei ragazzi, attraverso una supervisione-formazione delle dinamiche di gruppo che si attivano tra operatori. La proposta degli operatori è quindi una progettazione più puntuale di momenti di condivisione, utili per le decisioni da assumere e che possono contribuire a rinnovare la mission dell'ente, attraverso un confronto in equipe e tra le diverse equipe della Rete.

La metodologia attiva utilizzata per l'analisi del fabbisogno formativo, potrà consentire di pianificare un progetto formativo per il 2021 che terrà conto: da una parte dei valori e delle strategie dell'ente e dall'altra di affinare una pratica educativo-pedagogica e psicologico-terapeutica ben orientata ai bisogni dei minori e dei giovani adulti target privilegiato di tutti gli interventi attuati.

**Carolina Bonafede**  
**Silvia Rizzato**