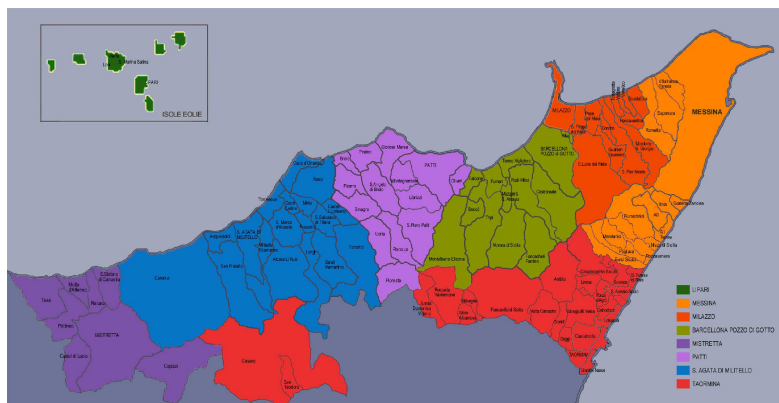


**CENTRO SERVIZI  
PER IL VOLONTARIATO  
DELLA PROVINCIA DI MESSINA**



**La valutazione della formazione 2007**

a cura di Maria Lucia Serio e Pina di Leo

## Introduzione

<b>1. la valutazione</b> .....	pg. 2
1.1. Analisi dei bisogni formativi .....	pg.5
1.2. Gli strumenti d'indagine.....	pg.6
1.3. Descrizione dei partecipanti.....	pg.8
1.4. Le attività valutative.....	pg.15
1.4.1. <i>La cultura del lavoro per progetti- Messina</i> .....	pg.17
1.4.2. <i>La cultura del lavoro per progetti- Capo D'Orlando</i> .....	pg.21
1.4.3. <i>La cultura del lavoro per progetti- Milazzo</i> .....	pg.24
1.4.4. <i>La cultura del lavoro per progetti- Gaggi</i> .....	pg.25
1.4.5. <i>Corso Formare formatori – Milazzo</i> .....	pg.27
1.4.6. <i>Valorizzazione delle differenze - Barcellona</i> .....	pg.30
1.6. La valutazione dei docenti.....	pg.34
1.5. Brevi note conclusive.....	pg.36

Appendice

Bibliografia

## ***Introduzione***

Il Centro Servizi di Volontariato di Messina già da qualche anno ha avviato una verifica costante sulle attività e i servizi che eroga alle OdV nell'ottica di un miglioramento costante della qualità sia delle prestazioni che dei processi.

L'area della formazione, in particolare, ha voluto intraprendere un percorso di valutazione dei suoi corsi che desse contezza dell'efficacia degli interventi formativi anche in prospettiva di un trasferimento degli apprendimenti nella pratica quotidiana.

Il lavoro che qui presentiamo, pur con i limiti scientifici – di cui siamo consapevoli - , può essere da stimolo a tutte le OdV che intendono avviare e/o partecipare a corsi di formazione. In primo luogo perché sollecita a costruire e/o intraprendere percorsi che rispondano realmente ad un bisogno/desiderio formativo dei partecipanti i quali sentiranno riconosciute le loro esigenze e saranno più motivati a frequentare e fare tesoro dell'esperienza. In secondo luogo perché la scelta di impegnarsi in un processo di apprendimento presuppone, nolenti o volenti, un cambiamento di sé, del proprio modo di pensare ed agire in un processo permanente di acquisizione di capacità conoscitive, abilità, atteggiamenti che consentono all'individuo di modificare e controllare gli eventi.

Il Centro Servizi, in linea con la sua *mission*, mette a disposizione delle OdV questo ulteriore strumento che può essere utilizzato tanto per verificare la qualità degli interventi pensati e realizzati, quanto per leggere i diversi livelli di analisi che scaturiscono dalla sua applicazione e procedere ad eventuali modifiche che ne migliorerebbero le performance.

### **1. La valutazione**

La formazione rappresenta per i Centri Servizi per il Volontariato una dell'attività istituzionali più importanti. In un recente intervento, Maria Guidotti, presidente del Forum del Terzo Settore, ha attribuito a questo servizio la ragione *sine qua non* dei CSV nazionali.

Come da più parti viene ribadito (Nervo, 2008; Magistrali 2006; Francescato *et al.*, 2002, Amerio, 1996), Il volontariato negli ultimi decenni ha svolto all'interno delle comunità locali, e della società in generale, un ruolo importante qualificandosi come un'azione che nasce dal

basso, capace di rispondere immediatamente ed efficacemente ai bisogni sociali e proponendo un «modello di convivenza sociale» (Ranci, 2006, 30). Questo nuovo ruolo ha richiesto e richiede non solo una scelta di tipo etico ma anche un'adeguata preparazione specialistica che viene messa al servizio della comunità (*ibidem*). Non si tratta più di fare interventi spontanei ed improvvisati ma strutturati, organizzati e fortemente professionalizzati. In questa prospettiva la formazione diventa uno strumento necessario per la qualificazione e la specializzazione dei volontari che possono, in tale modo, condividere ed ampliare le proprie competenze e conoscenze.

Infatti, il valore che si attribuisce alle attività formative discende dalla loro capacità di promuovere la crescita, lo sviluppo e il cambiamento dei partecipanti attraverso un processo di interazione tra *lavoro della mente, comportamento e contesto di vita e di lavoro* (Bellamio, 2000) e di essere, al contempo, strumento efficace per governare i mutamenti sociali e agire in modo appropriato.

Essa si declina, al contempo, come apprendimento di nuovi saperi e conoscenze, riflessione critica sull'esperienza concreta dei soggetti e rappresenta un'occasione per verificare le competenze, le relazioni con il gruppo, il legame con l'organizzazione e la validità dei processi che governano, i risultati ottenuti (Serio, 2004).

La programmazione delle attività formative elaborata dal CESV Messina per il 2007 si snoda su due macro processi paralleli: *una formazione trasversale* che interessa l'identità del volontariato, la sua funzione e le sue azioni e *una formazione più orientata allo sviluppo di competenze* che attengono alla qualificazione del servizio e alla technicalità, alla capacità di confronto e di lettura dei cambiamenti sociali, all'attenzione ai processi di condivisione all'interno delle organizzazioni e di programmazione partecipata.

Gli obiettivi che si intendevano raggiungere riguardano una maggiore consapevolezza sui riferimenti etico-culturali che fondano il lavoro sociale e l'impegno personale e sul ruolo sociale e politico del volontariato; l'acquisizione di modalità efficaci di lavoro integrato e di progettazione partecipata; lo sviluppo di strumenti di lettura e comprensione dei fenomeni sociali nella loro evoluzione dinamica.

Il modello formativo privilegiato presuppone il coinvolgimento dei partecipanti ai fini di un apprendimento attivo e partecipativo ed è orientato ai problemi, centrato sui destinatari, cooperativo, esperienziale, valutabile. La metodologia utilizzata è quella della formazione psico-sociale in quanto presenta numerosi vantaggi: l'apprendimento prodotto in sede formativa

può essere trasferito nella quotidianità; l'oggetto dell'apprendimento è di duplice natura: si apprende su come valorizzare l'esperienza (imparare ad imparare) e, contemporaneamente, si apprende sull'oggetto della formazione; si impiega un approccio multidisciplinare che mette in relazione gli oggetti trattati con altri aspetti importanti e si valorizzano gli elementi soggettivi e oggettivi.

La valutazione rappresenta una delle pratiche più utili per definire la qualità di qualunque processo finalizzato al raggiungimento di obiettivi e quindi a realizzare un cambiamento dello *status quo*.

Essa, spesso richiama, nell'immaginario collettivo, più il giudizio delle aule scolastiche e al controllo, che ad un momento di riflessione su quanto fatto, all'attribuzione di un valore a uno o più oggetti presi in considerazione all'interno di un'esperienza formativa/progettuale ecc...

Tuttavia non si può non valutare perché conoscere in quale misura sono stati soddisfatti i bisogni formativi e verificare cosa è cambiato o non è cambiato in seguito all'azione intrapresa è indispensabile per acquisire informazioni ed individuare e/o modificare eventuali inefficienze o mancanze di cui si dovrà tenere conto, sia in corso d'opera che in una successiva progettazione.

Spesso la valutazione è l'unico modo per avere un feedback su quanto fatto, sull'efficacia degli interventi realizzati, sul gradimento dei partecipanti. Per il Centro Servizi essa non è diretta a misurare, ma a mettere in relazione dati, informazioni, riflessioni, giudizi individuali; in quanto azione *terza* fondamentale per verificare l'efficacia dell'intervento formativo e la congruenza delle risposte date ai fabbisogni rilevati in fase di ricerca.

Si tratta di uno strumento virtuoso di consapevolezza e responsabilità che conduce ad una forma di bilancio delle azioni realizzate consentendo di individuare aree di miglioramento. Rispetto alla progettazione e alla realizzazione è un'attività che comporta un mutamento di prospettiva, che non dà nulla per scontato e definisce un proprio quadro rappresentativo della realtà che indaga attraverso un processo di interpretazione di quanto emerso. Essa si configura come un momento di un processo circolare della formazione. Gli strumenti di valutazione utilizzati da CESV sono finalizzati a verificare i risultati ottenuti a comprendere e a dare un valore a quanto è accaduto all'interno del percorso formativo.

### *1.1. L'analisi dei bisogni formativi*

In sede di ricerca, oltre al sostegno alla progettualità sociale, sono stati rilevati i seguenti fabbisogni formativi:

- Elaborare riflessioni condivise sui significati e il senso dell'impegno sociale del volontariato.
- Ripensare in forma partecipata il ruolo sociale e politico del volontariato.
- Conoscere e comprendere il sistema normativo
- Comprendere i contesti politico-economici
- Acquisire metodologie di lavoro adeguate e congruenti ai principi ispiratori del volontariato (lavoro per progetti, lavoro in gruppo, verifica degli interventi...).

Pertanto la programmazione dei corsi di formazione è stata realizzata tenendo conto di tali indicazioni.

In particolare, riguardo al sostegno alla progettualità sociale del volontariato negli anni precedenti il Centro ha indetto, nella forma del bando, due concorsi di idee per la realizzazione di iniziative nel settore della formazione dei volontari e della promozione del volontariato<sup>1</sup>. Un'esperienza che si è implementata non solo mediante il coinvolgimento economico del CESV, ma che ha visto mettere in campo diversi servizi (consulenza alla progettazione, un percorso di formazione alla progettazione sociale, il sostegno economico dei costi del progetto, un accompagnamento all'implementazione e rendicontazione dei progetti approvati) a supporto delle OdV. Pertanto si è ritenuto utile progettare n. 4 corsi di formazione da svolgersi su tutto il territorio della provincia di Messina sul tema della progettualità sociale del volontariato. Il corso si è svolto contestualmente nelle sedi di Messina, Milazzo, Capo D'Orlando e Gaggi. Questa scelta ha favorito la partecipazione dei volontari in tutto il territorio provinciale. Sono stati fatti numerosi incontri con i formatori dei 4 corsi per omogeneizzare i contenuti (preparare slide, materiali didattici ed esercitazioni di gruppo) e le metodologie di intervento in modo da fornire agli allievi lo stesso tipo di formazione indipendentemente dalla sede dei corsi. Laddove è stato possibile si è cercato di fare ruotare i docenti nelle varie sedi. La preparazione dei materiali didattici e le dispense, negli altri corsi e nei seminari, sono state preparati dai singoli docenti in maniera autonoma e distribuiti a fine corso. In generale oltre alla lezione teorica si è chiesto ai

---

<sup>1</sup> In sintesi 4 bandi (2 per ciascun settore), 208.000 € (150.00 € per la promozione e 88.000 € per la formazione) 30 progetti approvati (14 di formazione e 16 di promozione).

docenti di utilizzare metodologie didattiche attive che potessero favorire ulteriormente il processo di apprendimento.

In questa sede abbiamo scelto di analizzare solo i questionari relativi ai corsi attivati esclusivamente dal Centro Servizi escludendo quelli realizzati in collaborazione con altre istituzioni.

## *1.2. Gli strumenti di indagine*

### *I fase: costruzione dei questionari*

La prima fase ha riguardato la costruzione e la testatura degli strumenti utilizzati nella valutazione. Si tratta di questionari semistrutturati, con domande chiuse ed altre aperte, la cui caratteristica ha permesso di raccogliere informazioni sia quantitative che qualitative.

Le domande aperte benché non siano di facile codifica consentono una maggiore ricchezza di informazione che altrimenti si rischierebbe di perdere.

La scala va da 1 a 4 questa scelta metodologica nasce dal fatto che le scale a punteggio dispari consentono di avere una lettura del dato più “politico” nel senso che mantengono quella via di mezzo diplomatica che spesso però non fornisce informazioni interessanti. Nell’elaborazione del questionario si è tenuto conto dell’eterogeneità dei requisiti posseduti dai partecipanti.

Sono stati predisposti 3 tipi di strumenti:

1. Questionario in ingresso rivolto ai partecipanti;
2. Questionario in itinere di valutazione del modulo rivolto ai partecipanti;
3. Questionario finale di valutazione dell’attività formativa rivolto ai docenti/consulenti.

Gli item di tutti i questionari sono costituiti da domande chiuse e aperte. Le domande chiuse hanno la funzione di fornire risposte precise a domande mirate, per quanto riguarda quelle aree di indagine in cui era importante avere dati di valutazione quantificabili. Gli item con le domande aperte sono state utili a raccogliere informazioni più articolate e di tipo qualitativo.

I questionari sono finalizzati a valutare **l’efficacia dell’intervento** (cioè il rapporto tra obiettivi ed effetti, ovvero se gli obiettivi sono stati raggiunti); **il gradimento/soddisfazione, le aspettative e le motivazioni dei partecipanti**; **l’impatto** (cioè gli effetti conseguiti); **la**

**coerenza** (ovvero il rapporto fra obiettivi e strategie, azioni, misure, articolazione dei moduli individuati per raggiungerli).

I questionari sono stati presentati allo staff del Centro servizi e alle attivatici territoriali che li hanno condivisi e testati in modo da poter eventualmente apportare le modifiche ritenute opportune.

### *II fase: la somministrazione dei questionari*

Il questionario in ingresso è stato somministrato ad inizio di ogni percorso formativo ed è finalizzato a raccogliere informazioni sui partecipanti e ad indagare le motivazioni e le aspettative che li hanno indotto ad iscriversi.

Il questionario in itinere è stato somministrato alla fine di ogni singolo modulo. La scheda è stata formulata in modo da consentire una valutazione globale del modulo. È stato destinato uno spazio istituzionalizzato per la valutazione, questa scelta ha consentito di ridurre alcuni dei problemi legati alla compilazione corretta dei questionari, nonché alla comprensione delle domande.

Si è scelto di non somministrare la scheda di valutazione finale del corso per non “appesantire” ulteriormente i partecipanti in quanto la valutazione non sempre è stata percepita come un contributo al processo di formazione, ma piuttosto come un compito un po’ tedioso da svolgere. Ai docenti la scheda di valutazione è stata consegnata a fine modulo.

### *III fase: intabellamento dei dati e loro disamina.*

Sono stati elaborati 503 questionari<sup>2</sup> di cui 183 di ingresso e 320 schede di valutazione in itinere dei singoli moduli. A tale scopo, sono state **registrate integralmente** le risposte alle **domande chiuse**, mentre sono state **classificate e codificate** le risposte alle **domande aperte**, e quindi registrate secondo quest’ordine.

---

<sup>2</sup> Ribadiamo che sono stati analizzati solo i questionari che riguardano i corsi di esclusiva pertinenza del CESV. Infatti, da novembre 2007 a febbraio 2008 si sono svolti contemporaneamente anche n. 8 corsi basi per volontari di protezione civile realizzati in collaborazione con il Servizio Regionale di Protezione Civile per la Provincia di Messina.

Poi, per avere subito una visione d'impatto globale dei risultati ottenuti, sono state calcolate le **somme delle frequenze** e le relative percentuali, si è trattato sia di **percentuali semplici** ove ciò poteva bastare, sia di **percentuali adattate** qualora l'utilizzo di risposte multiple ne avessero richiesto la necessità.

In oltre, sono state calcolate le **medie aritmetiche approssimate** di quei valori che ci hanno permesso di realizzare una panoramica riassuntiva delle caratteristiche dei corsisti e delle loro impressioni, attese e obiettivi in merito ai corsi stessi. In fine si è fatto uso di rappresentazioni grafiche che contribuiscono pregevolmente alla comprensione dei risultati. Sono stati usati **grafici a torta e ad anello** laddove i dati rappresentavano parti di insiemi; vari tipi di **istogrammi** laddove dovevano essere confrontate delle serie, oppure evidenziare crescita e decrescita di altre serie; e **linee di tendenza** quando se ne voleva evidenziare una.

#### *IV Fase: elaborazione dei risultati*

L'elaborazione dei dati ha richiesto vari step. Inizialmente, sono state elaborate le informazioni dei singoli moduli, e successivamente quelle complessive. Si è scelto di commentare solo il corso nella sua interezza.

I risultati sono stati correlati con le finalità generali e gli obiettivi formativi del corso in oggetto. La valutazione dei risultati rappresenta un momento chiave di tutto il processo formativo, in quanto consente di avere il feedback sull'efficacia della formazione in termini di apprendimento dei partecipanti e dei cambiamenti attesi.

Il primo risultato che emerge dalla valutazione è dato dalla reazione dei partecipanti al corso che permette di definire il livello di gradimento rispetto ai contenuti, ai formatori, allo stile usato da questi, ai metodi, alle tecniche e alla qualità delle lezioni.

#### *1.3. Descrizione dei partecipanti*

I dati emersi dalla lettura dei questionari d'ingresso segnalano una discreta partecipazione alle iniziative di formazione<sup>3</sup>: complessivamente dei 183 corsisti, 121 sono donne e 63 uomini in rappresentanza di 42 associazioni di volontariato.

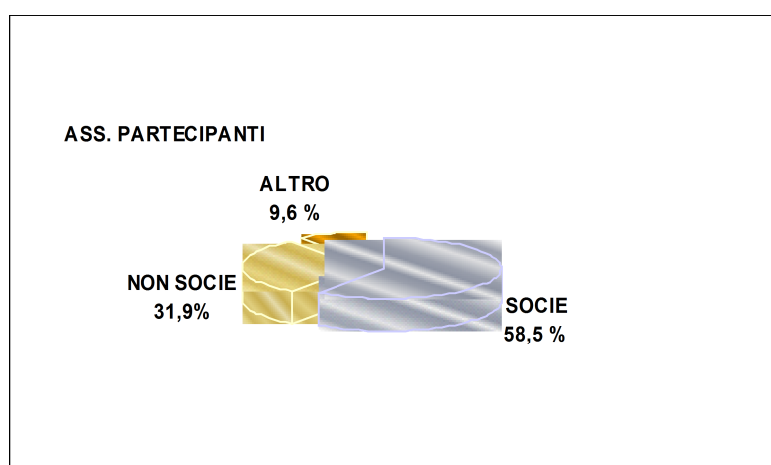
---

<sup>3</sup> Si segnala che ai corsi di protezione civile hanno aderito circa 350 volontari provenienti da tutta la provincia per un totale di circa 30 OdV coinvolte. Il numero dei frequentanti si è mantenuto molto alto, nonostante si sia registrato un calo intorno al 30%. Inoltre la concomitanza dei vari corsi ha avuto una duplice conseguenza: da un lato ha ridimensionato la partecipazione alle attività formative del CESV e dall'altro ne ha fatto slittare la programmazione.

Di questi partecipanti 60 hanno frequentato 4 seminari e 1 corso a Messina<sup>4</sup>; 123 si sono distribuiti nelle sedi provinciali<sup>5</sup>. Mediamente si è registrata la partecipazione di n.14 iscritti a corso.

Il territorio provinciale si conferma più ricettivo e propositivo nell'adesione ai corsi di formazione e anche la frequenza si mantiene più costante.

Il 58,5% dei partecipanti appartiene ad associazioni socie del CESV mentre il 31,9% ad OdV non socie e il 9,6% altro (coop. sociali, associazioni di Promozione Sociale, centro studi).

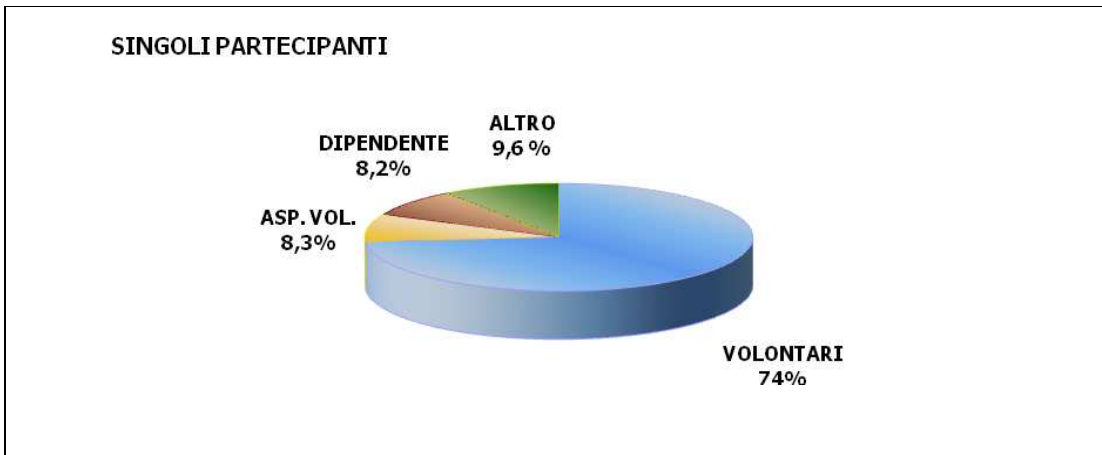


**Grafico n. 1**

L'aver coinvolto oltre il 40% di organizzazioni non socie indica che le attività di formazione organizzate dal Cesv hanno un ampio riscontro nel territorio (v. grafico n.1). Riguardo alla loro posizione all'interno dell'organizzazione (grafico n.2), il 74% sono i volontari, l'8,3% gli aspiranti volontari, l'8,2% i dipendenti delle associazioni e 9,6% altro (per esempio giovani del servizio civile, studenti operatori sociali).

<sup>4</sup> I seminari sono: "Volontariato, advocacy e lavoro di rete", "Il bilancio partecipato", "Informazione e volontariato" e "Legge 626/96" mentre il corso riguarda "La cultura del lavoro per progetti".

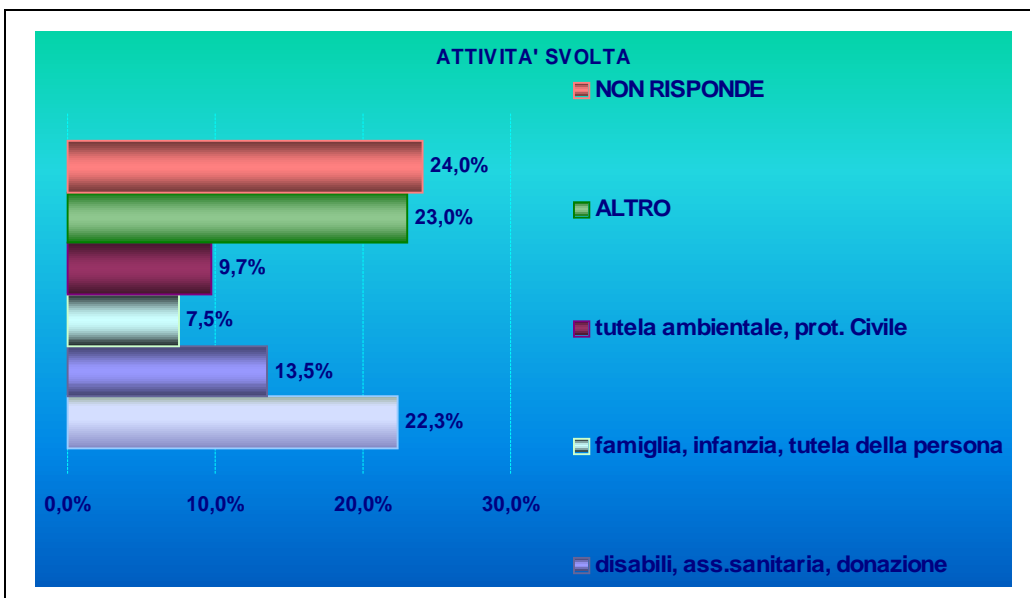
<sup>5</sup> A Milazzo sono svolti il seminario su "La Legge sulla privacy" e i corsi "La cultura del lavoro per progetti" e "Formazione formatori"; a San Pier Niceto il seminario "La persona anziana: quali bisogni e quali risorse". A Barcellona il corso "Volontariato e valorizzazione delle differenze" e a Capo d'Orlando e Gaggi l'altra edizione di "La cultura del lavoro per progetti".



**Grafico n. 2**

In larga parte i corsisti, come viene illustrato dal grafico n.3, svolgono attività di assistenza, animazione anziani (22,3%); il 23%, azioni di promozione sociale ed advocacy (altro); il 13,5% attività per disabili, assistenza sanitaria, donazione; il 9,7% azioni di tutela ambientale e protezione civile; il 7,5% operano negli ambiti famiglia, infanzia, tutela della persona. Circa un quarto del campione non risponde.

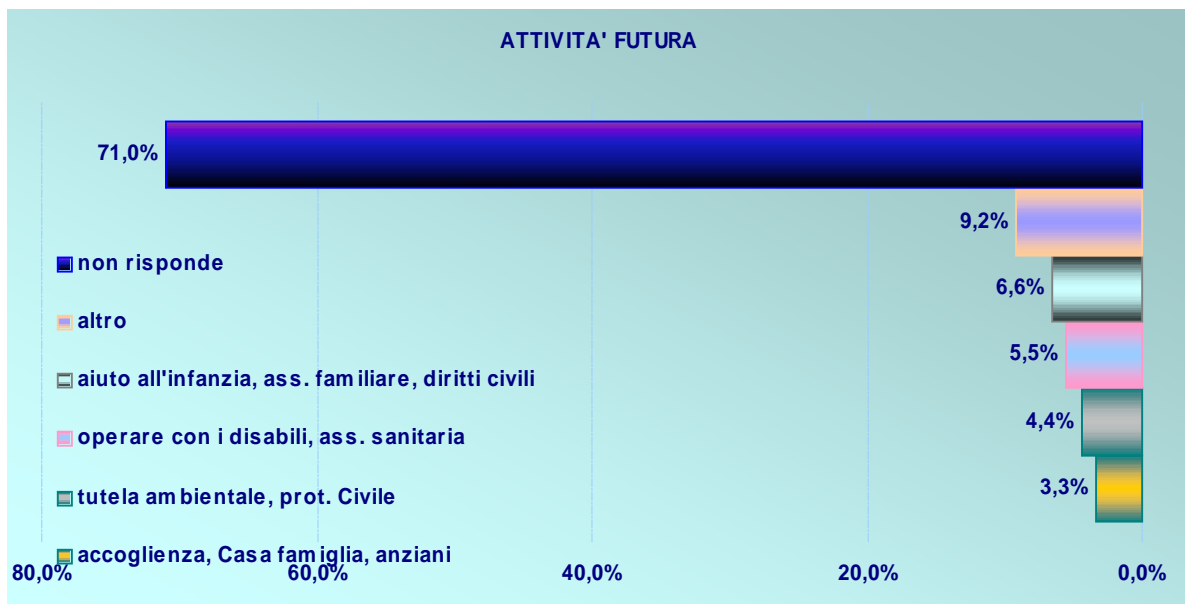
Il dato sembra confermare le ricerche sull'analisi del fenomeno volontario circa la correlazione tra la variabile di genere e l'ambito dell'impegno.



**Grafico n.3**

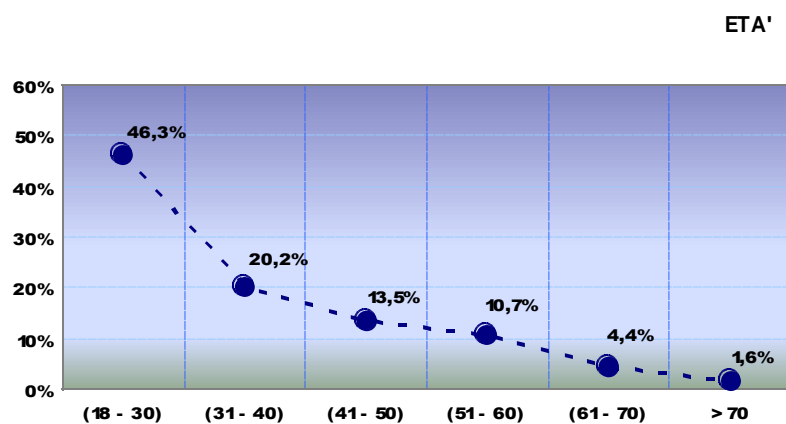
Le donne risultano più impegnate rispetto agli uomini, soprattutto nelle attività di cura e in quelle relazionali; gli uomini invece nelle attività pubbliche in cui soddisfano bisogni strumentali (Raskoff, Sundeen, 1994 cit. in Marta, Pozzi, 2007).

Riguardo alle prospettive per il futuro (grafico n.4), la stragrande maggioranza non esprime alcuna opinione; chi ha le idee più chiare immagina attività di tipo tradizionale (assistenza familiare, tutela ambientale e protezione civile, diritti civili) collegate a categorie storiche (disabili; infanzia, famiglia e anziani).



**Grafico n. 4**

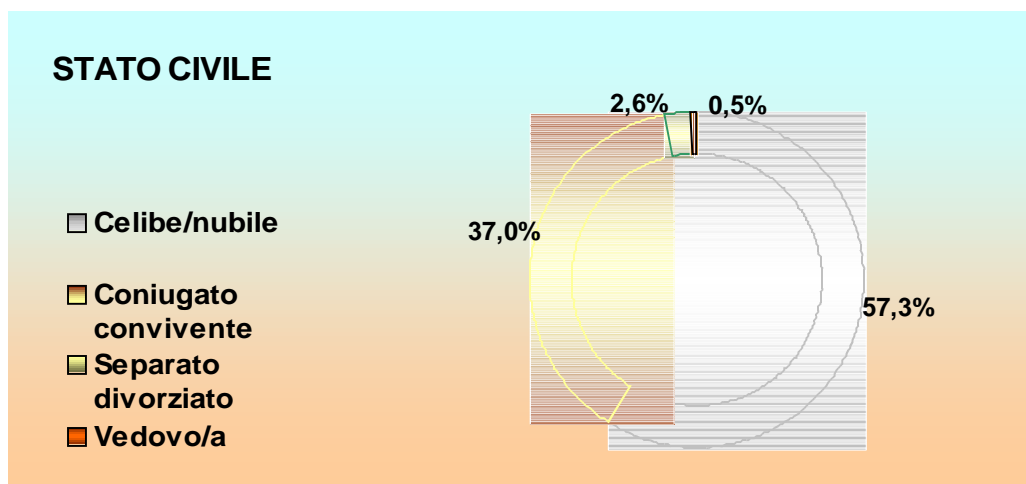
Come si evince nel grafico n. 5 e la gran parte dei volontari che frequentano i corsi appartiene ad una fascia di età che oscilla tra i 18 e i 30 anni.



**Grafico n. 5**

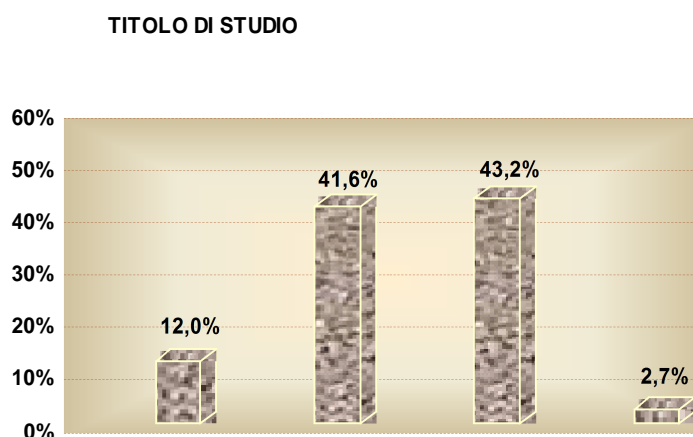
Si assiste ad un decremento della fascia che va dai 31 ai 60, questo, in parte potrebbe essere dovuto alla concomitanza di numerosi impegni professionali e familiari che i volontari di questo range si trovano a dover conciliare che di conseguenza limita la partecipazione ad iniziative extra associative; pochi gli ultra 60enni.

Se consideriamo la variabile stato civile (grafico n.6) risulta che più della metà è single, una buona percentuale è coniugata, pochi i divorziati e i vedovi a conferma che la scelta di fare volontariato non è legata a condizioni di solitudine o di frustrazione (v. anche il grafico n. 9). Tale scelta spesso nasce all'interno di quella *logica relazionale* fondata sullo scambio simbolico tra il volontario e la persona, il gruppo.



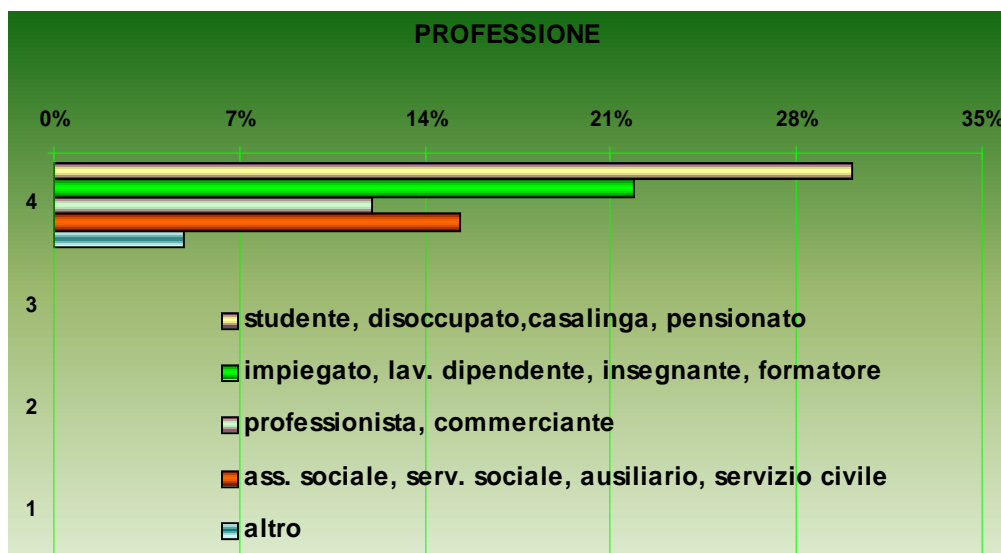
**Grafico n. 6**

Anche nel nostro caso, la partecipazione all'azione volontaria sembra essere correlata al grado di istruzione (v. grafico n. 7) e al prestigio lavorativo (Wilson, 2000 cit. in Marta Pozzi, 2007).



**Grafico n. 7**

I partecipanti alle attività formative (grafico n. 8) sono per in larga parte studenti, disoccupati, casalinghe e pensionati; ma risulta abbastanza alto anche il numero degli impiegati, insegnanti ed operatori che svolgono attività legate al settore socio-educativo; solo il 12% ha un lavoro autonomo (commercianti e professionisti). Infine il 15,8% non risponde; il 5% circa non specifica.



**Grafico n. 8**

Riguardo alle motivazioni<sup>6</sup> che hanno indotto i volontari ad iscriversi ai corsi (v. grafico n.9) per poco più della metà di loro ciò è dovuto ad interesse per gli argomenti; per il 22% interesse per il mondo del volontariato; per il 20% aggiornamento e solo per il 7% per socializzare.

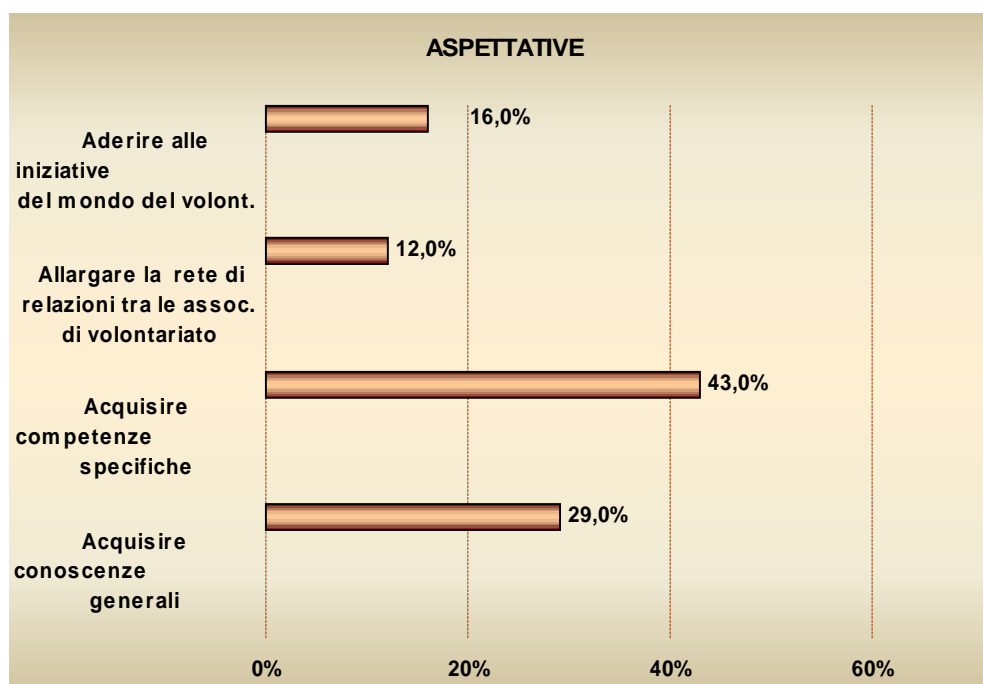


<sup>6</sup> Per questa variabile e per quella relativa alle aspettative era possibile segnalare più risposte. Pertanto nella codifica si è proceduto ad un livellamento delle percentuali mantenendo integre le proporzioni della risposta.

### Grafico n. 9

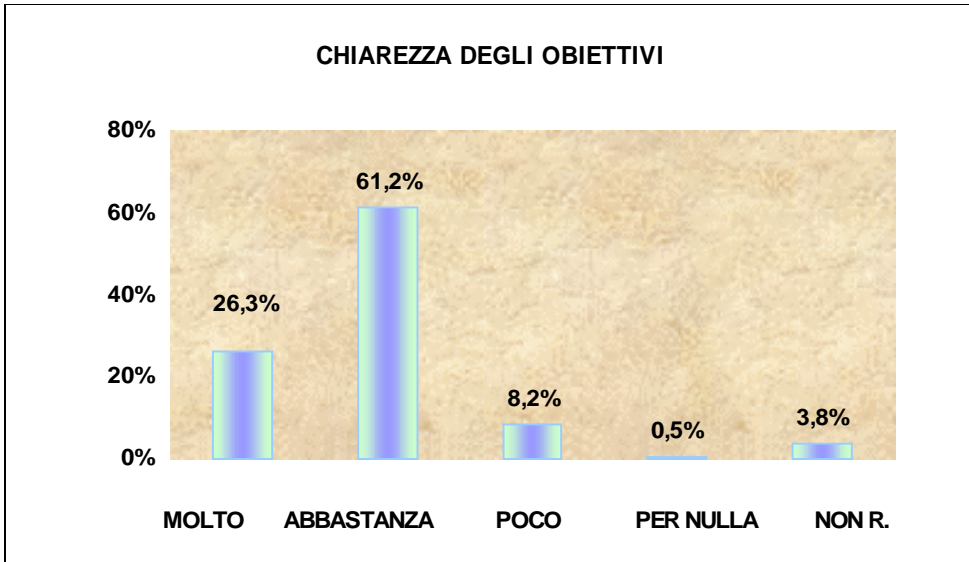
Nella decisione di frequentare un'attività di formazione incidono soprattutto le aspettative di acquisire competenze specifiche e, in misura minore, conoscenze generali; meno di 1/5 di aderire alle iniziative del mondo del volontariato; mentre appaiono poco interessati ad allargare la rete di relazione tra le associazioni di volontariato.

Questi dati sottolineano come i volontari sentano l'esigenza di conoscere e saper utilizzare strumenti e metodologie innovative che li aiutino ad affrontare la complessità della società moderna sempre più frammentata e depauperizzata sia sul piano delle risorse che dei valori. La loro azione non può più essere indirizzata a riparare il sintomo, ma piuttosto ricercare la causa come a sostiene Amerio (1996), ne deriva che il loro comportamento deve essere "proattivo e non reattivo, formalizzato e pubblico, con un ruolo ben preciso rispetto alla società e alla politica" (Marta, Pozzi, 2007).

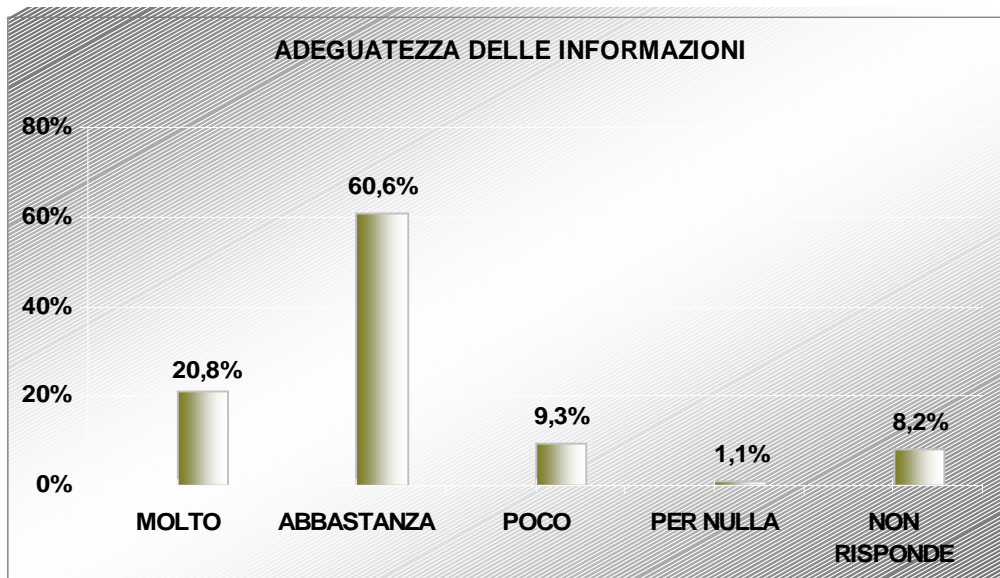


### Grafico n. 10

Infine, circa gli obiettivi dei corsi, questi sono risultati abbastanza chiari per quasi tutti i partecipanti che hanno riscontrato anche un'adeguatezza delle informazioni durante la fase di diffusione e pubblicizzazione dei corsi (v. grafici nn. 9 e 10).



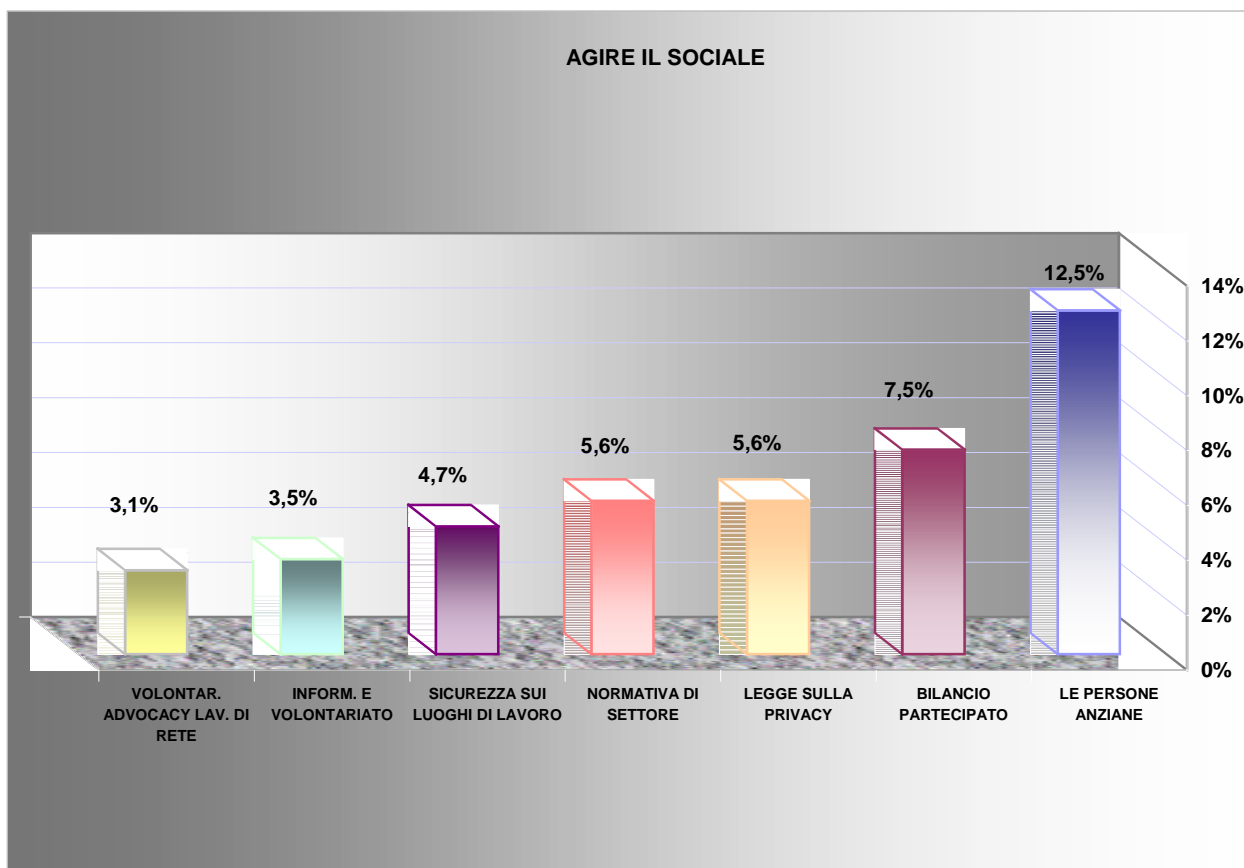
**Grafico n. 11**



**Grafico n.12**

*1.4. Le attività valutative*

In generale si può affermare che quasi tutti i corsi hanno ottenuto una valutazione positiva riguardo al gradimento dei partecipanti. Abbiamo scelto di analizzare separatamente i seminari ed i corsi. Riguardo al livello di gradimento dei vari seminari (grafico n. 13) abbiamo utilizzato



**Grafico n.13**

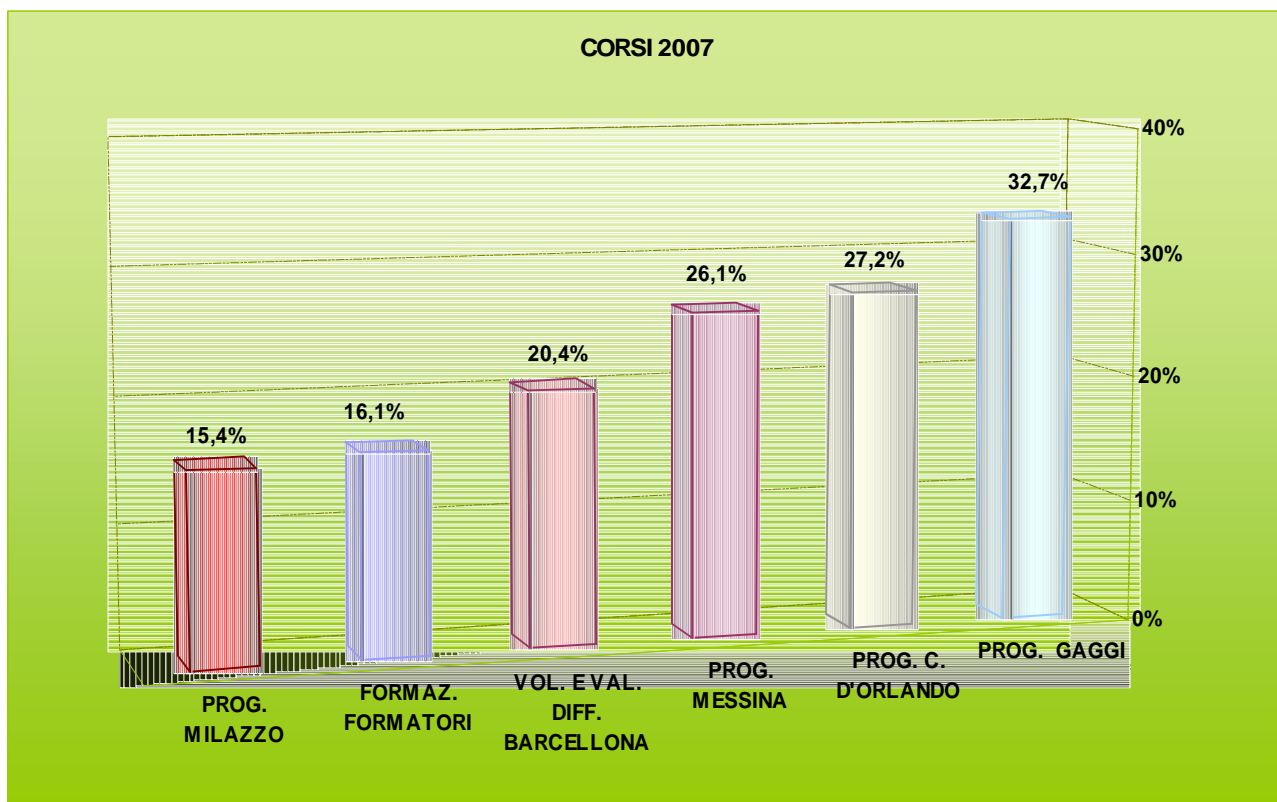
le risposte positive (cioè quelle a cui era stata data come risposta "molto" o "abbastanza") di cinque domande campione estratte dai questionari finali<sup>7</sup>.

E' stata calcolata poi la media aritmetica del valore percentuale delle singole risposte che ci fornisce l'idea di quante persone, fra la popolazione dei corsisti, ha gradito il tale seminario.

Per quanto riguarda i corsi (grafico n. 14) poiché si sono svolti in più giornate, abbiamo considerato il totale del numero medio dei partecipanti per avere il valore percentuale delle singole risposte positive.

La media per singolo corso, di questi valori, ci ha restituito infine il livello di gradimento degli stessi.

<sup>7</sup> Gli item individuate sono stati: "Interesse dei contenuti", "soddisfazione delle aspettative", "il clima di lavoro", "l'intervento formativo", "importanza delle acquisizioni".



**Grafico n.14**

Vediamo nel dettaglio i singoli corsi.

#### *1.4.1. La cultura del lavoro per progetti- Messina*

“La cultura del lavoro per progetti” (v. appendice) si rivolge a quei volontari che intendono migliorare le tecniche di progettazione utili a partecipare ai bandi sia emanati dal CESV che quelli degli enti locali.

Gli obiettivi del corso sono:

- Conoscere i modelli della progettazione sociale e le implicazioni nell’azione di volontariato.
- Acquisire le competenze necessarie all’esercitare la cultura della progettazione.
- Sperimentare la costruzione di percorsi progettuali sul piano comunitario.
- Individuare nella progettazione sociale una modalità di lavoro volontario.

Quasi tutti i 18 partecipanti indicano<sup>8</sup> che il corso ha ampiamente raggiunto gli obiettivi (“molto” per il 48,8%, “abbastanza” per il 39%, “poco” per il 4,9%, mentre il 7,3% non risponde) e i risultati (80,5%) che erano stati indicati in fase di progettazione.

L’item relativo alla capacità dell’attività formativa di fornire di concetti, strumenti, metodologie innovative rispetto a quelle normalmente utilizzate oltre ad una risposta chiusa (l’80,5 % ha risposto di sì) prevedeva una risposta aperta che è stata successivamente codificata come appare dal grafico n. 15. La frequenza risulta altalenante a causa degli impegni dei partecipanti.

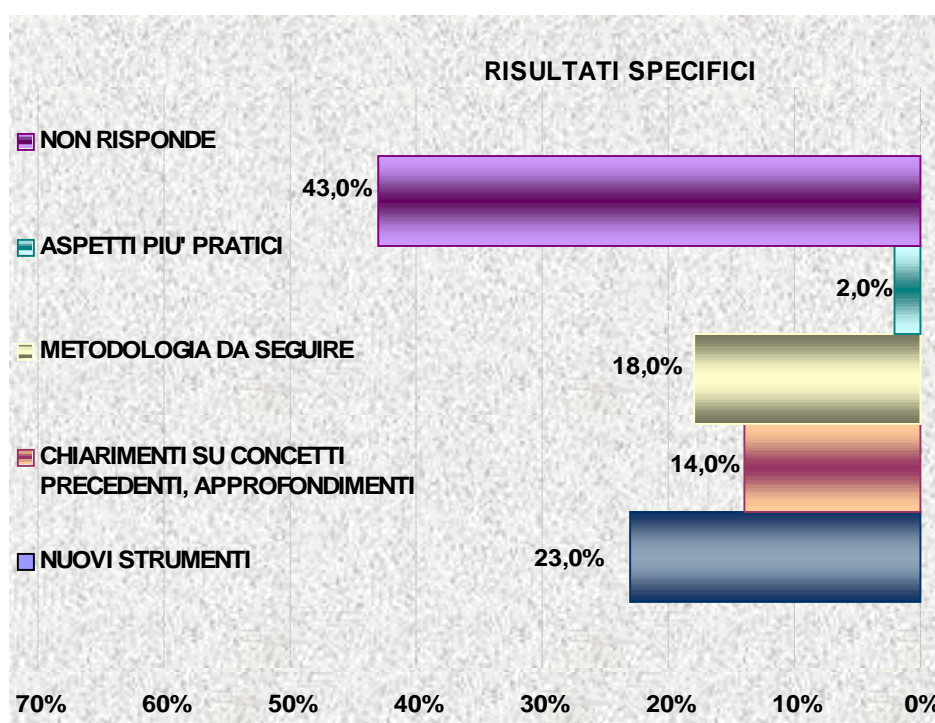


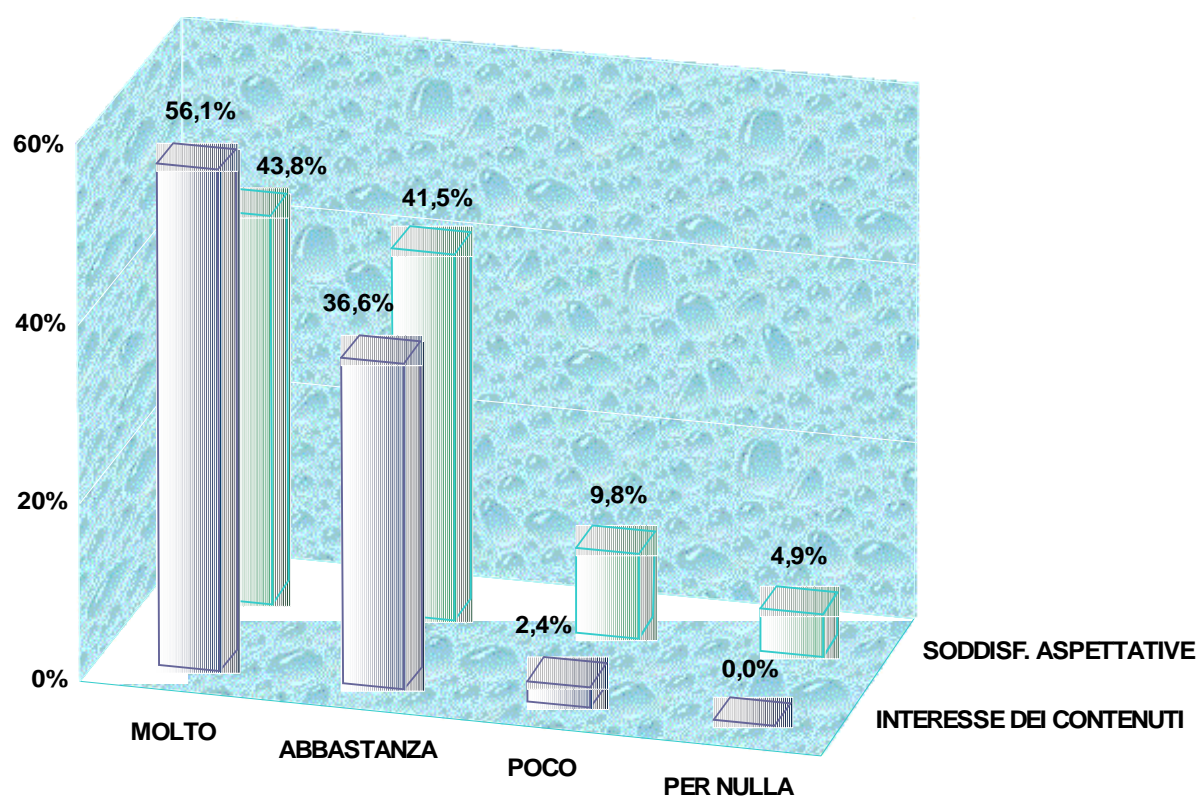
Grafico n. 15

In particolare per il 23% si sono appresi nuovi strumenti, per il 18% metodologie da seguire, per il 14% chiarimenti e approfondimenti, il 2% aspetti pratici mentre il 43% non risponde.

Riguardo al soddisfacimento delle aspettative la reazione dei partecipanti è stata più che positiva: per il 43,8% le aspettative sono state “molto soddisfatte”, “abbastanza” per il 41,5%, “poco” per il 9,8% e “per nulla” per il 4,9%.

Il 56% dei partecipanti ha trovato “molto” interessanti i contenuti proposti, per il 36,6% lo sono state “abbastanza”, per il 2,4% “poco” mentre il 4,9% sceglie di non esprimere alcuna valutazione.

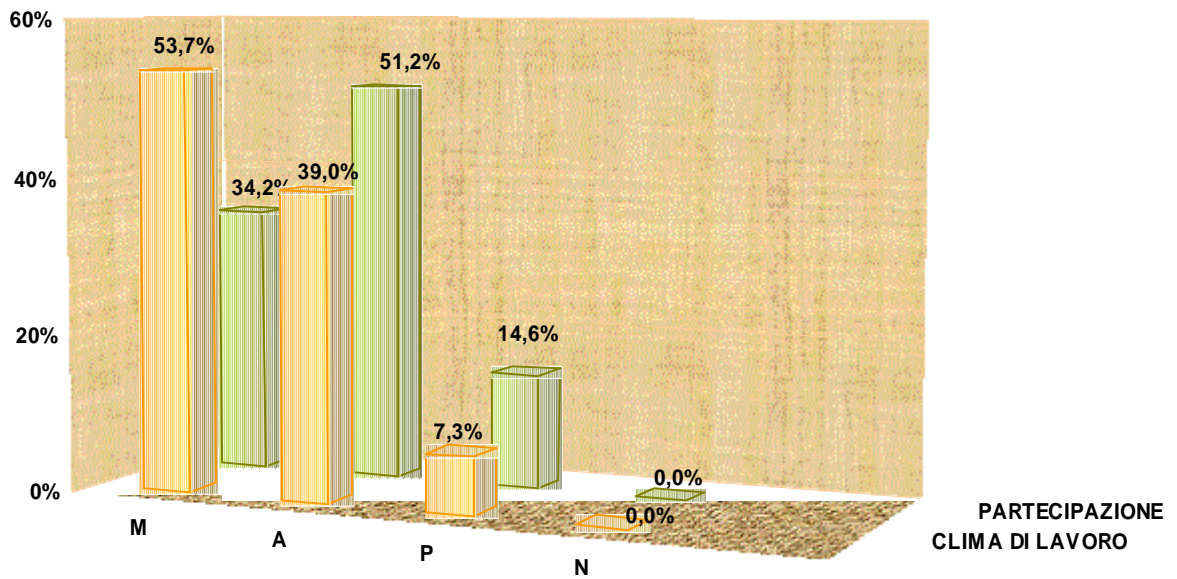
<sup>8</sup> I partecipanti durante il corso si sono attestati intorno a 10 presenze.



**Grafico n. 16**

Riguardo all'item dell'apprendimento la variabile più significativa è quella "molto" (66,7%), e "abbastanza" (22,2%). I partecipanti ritengono di poter utilizzare le nuove acquisizioni nelle attività future di progettazione (60%), in un nuovo ambito operativo (30%) nella modifica dei comportamenti e nella divulgazione delle informazioni (entrambe al 5%).

La capacità di coinvolgimento dei docenti appare più che buona come si può vedere dal grafico n. 16: il clima di lavoro è risultato più che proficuo così come la partecipazione alle attività di formative. Le poche risposte negative sono da imputare allo stile dei docenti che in alcuni casi hanno adottato una metodologia piuttosto teorica (12,2%), mentre per il 53,7% è stata interattiva, per il 34% calibrata tra teoria e pratica.



**Grafico n. 17**

In ogni caso l'intervento formativo è stato considerato "molto efficiente" dal 61% dei partecipanti, "abbastanza efficiente" dal 24,4%, "poco efficiente" dal 9,8%, mentre il 4,8% ha preferito non rispondere. In generale è stata apprezzata la figura del tutor come supporto e *trade union* con i docenti.

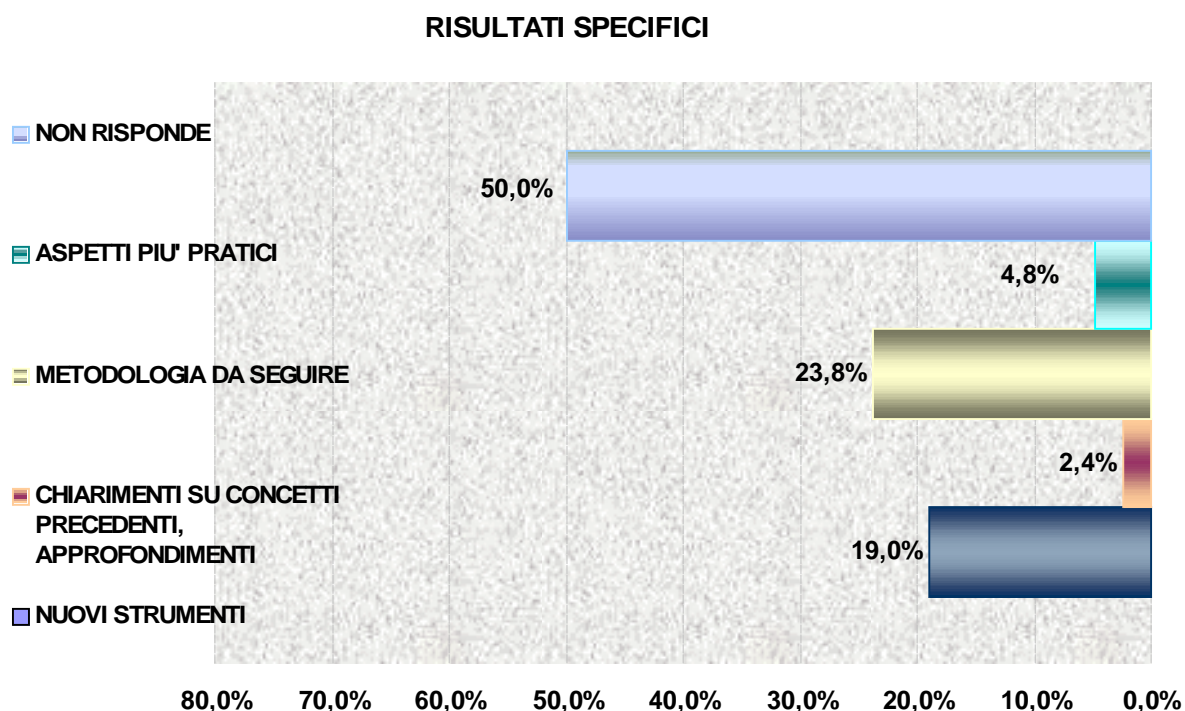
Per l'82,9% degli allievi sono stati ritenuti "molto utili" i materiali didattici forniti, "abbastanza utili" per il 9,8%, "poco utili" per il 4,8%; il 2,4% non risponde. Mentre in larga parte hanno ritenuto adeguata la struttura dove si svolgeva il corso. La sede del CESV di Messina può, infatti, contare su un'aula attrezzata per la formazione e su alcuni spazi che possono essere messi a disposizione per i gruppi. Le difficoltà nel mantenere una presenza costante al corso derivano soprattutto dalla scelta dei giorni e degli orari (17%) e da problemi di carattere familiare e altro entrambi al 4,9%.

#### 1.4.2. La cultura del lavoro per progetti - Capo d'Orlando

Questo corso ha avuto un maggior numero di iscritti (22) a conferma che in provincia si avverte una maggiore esigenza di formazione; tuttavia anche in questa sede si è avuto un calo della frequenza attestandosi intorno ai 14 partecipanti. Inoltre la compilazione dei questionari è stata un'attività poco seguita.

Per tutti i partecipanti il corso ha ampiamente raggiunto gli obiettivi (“molto” per il 38,1%, “abbastanza” per il 61,9%); mentre riguardo ai risultati il 54,8%, ritiene che siano stati raggiunti, il 42,9% solo in parte, il 2,3% non risponde.

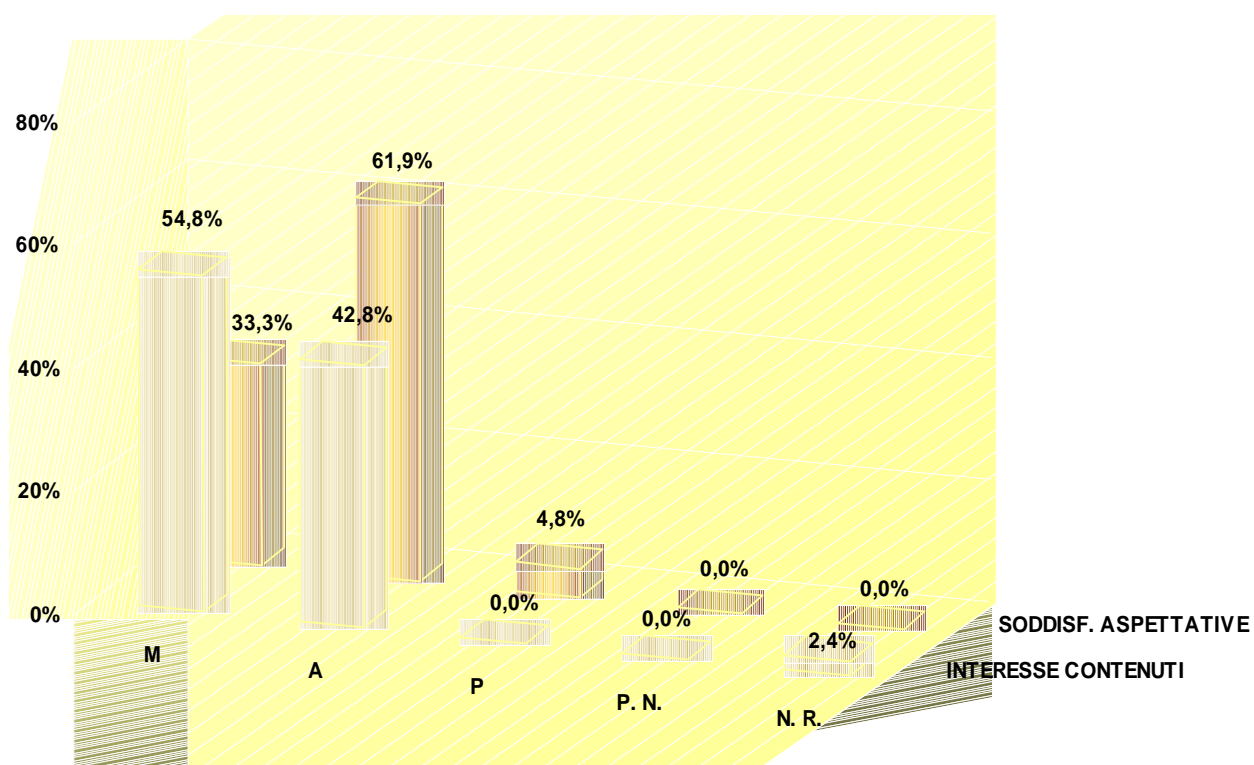
Sui risultati specifici raggiunti (domanda aperta) il 50% non risponde mentre il 19% ritiene di avere appreso nuovi strumenti, il 23,8% metodologie da seguire, il 2,4% chiarimenti e approfondimenti, il 4,8% aspetti pratici. (v. grafico n.18).



**Grafico n.18**

Anche in questo corso le aspettative dei partecipanti (v. grafico n.19) sono state soddisfatte: per il 33,3% “molto”, per il 61,9% “abbastanza”, “poco” per il 4,8%.

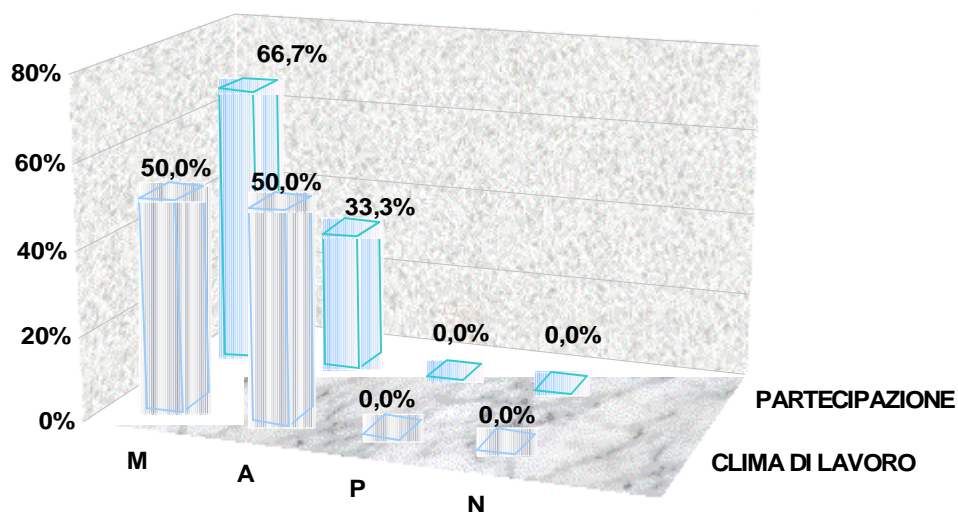
Riguardo ai contenuti questi sono stati “molto interessanti” per il 54,8%, “abbastanza” per il 42,8%; il 2,4% sceglie di non esprimere alcuna valutazione.



**Grafico n.19**

Riguardo all'item dell'apprendimento la variabile più significativa è quella "abbastanza" (38,1%), segue "molto" (31%) e "poco" (7,1%). I partecipanti ritengono di poter utilizzare le nuove acquisizioni nelle attività future di progettazione (46%), nell'implementazione delle attività e nella modifica dei comportamenti (42%), nella divulgazione delle informazioni (10%) e in altro (2%).

La capacità di coinvolgimento dei docenti appare più che buona come si può vedere dal grafico n. 19: il clima di lavoro (v. grafico n.20) è risultato più che proficuo così come la partecipazione alle attività di formative. I docenti secondo i partecipanti hanno adottato una metodologia interattiva per il 28,6%, calibrata tra teoria e pratica per il 61,9% e, in alcuni casi, piuttosto teorica (9,5%).



**Grafico n. 20**

In ogni caso l'intervento formativo è stato considerato "molto efficiente" dal 64,3% dei partecipanti, "abbastanza efficiente" dal 31%, "poco efficiente" dal 4,7%. In generale è stata apprezzato l'apporto del tutor come supporto.

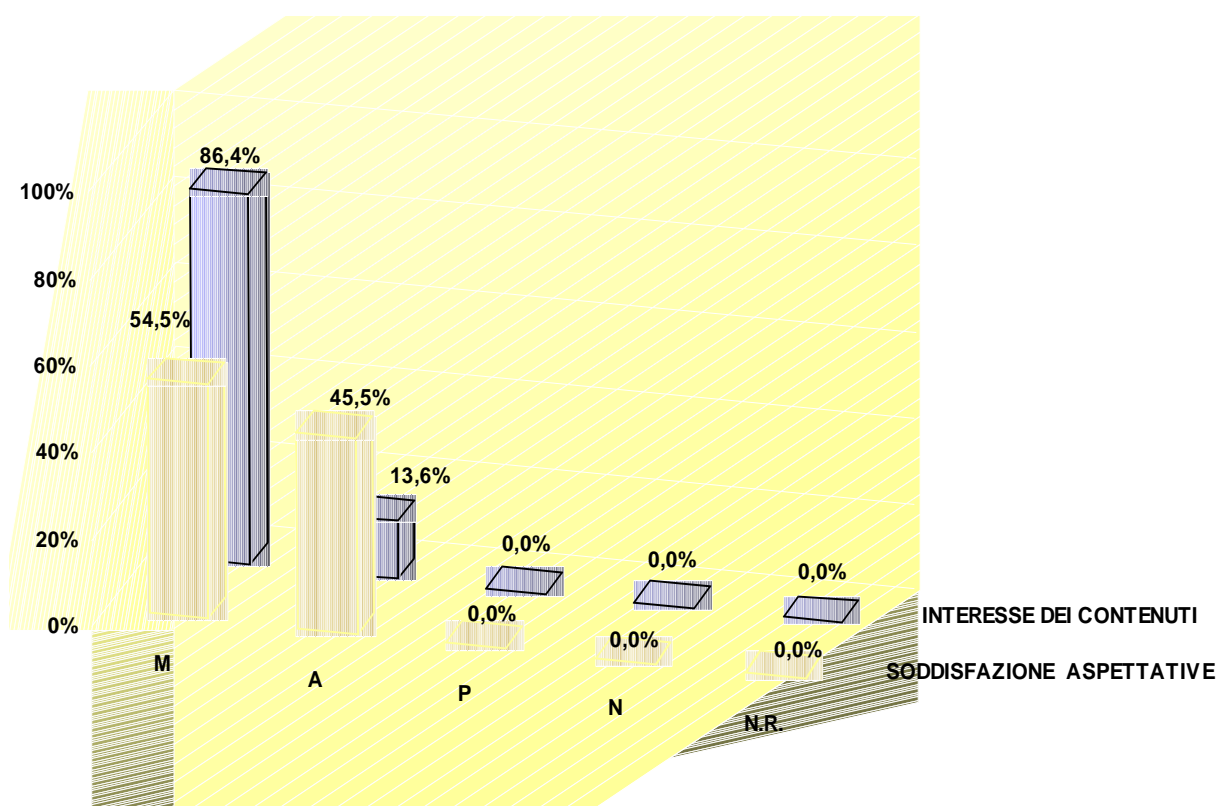
Per il 69% sono stati ritenuti "molto utili" i materiali didattici forniti, "abbastanza utili" per il 28,7%, mentre il 2,3% non risponde. Circa il 72% hanno ritenuto "abbastanza adeguata" la struttura dove si svolgeva il corso, per il 7,12% questa era "poco adeguata" mentre per il 19,11% "molto adeguata". La sede del CESV di Capo D'orlando può contare su uno spazio che viene abitualmente destinato all'animazione degli anziani pertanto il setting formativo risulta poco attrezzato. Le difficoltà di mantenere una presenza costante al corso, derivano soprattutto dalla scelta dei giorni (16,7%), da problemi di carattere familiare (7%), dalle caratteristiche dell'aula (2,4%), per qualche partecipante (4,8%) invece dipende da problemi di carattere personale (timidezza); mentre il 2,4% non risponde.

### 1.4.3. La cultura del lavoro per progetti - Milazzo

Per tutti i 15 partecipanti il corso ha ampiamente raggiunto gli obiettivi (“molto” per il 45,5%, “abbastanza” per il 54,5%); mentre riguardo ai risultati il 90,9%, ritiene che siano stati raggiunti, il 9,1% no. Anche nella sede mamertina il numero dei partecipanti è calato attestandosi intorno agli 11 corsisti.

Il 36,4% ritiene di avere appreso nuovi strumenti, per il 31,8% metodologie da seguire, per il 13,6% chiarimenti e approfondimenti, il 9,1% aspetti pratici mentre il 9,1% non risponde.

I partecipanti ritengono soddisfatte le proprie aspettative (v. grafico n. 21) e danno una valutazione ugualmente positivo per i contenuti del corso.



**Grafico 21**

Riguardo all’item dell’apprendimento la variabile più significativa è quella “abbastanza” (22,7%), segue “molto” (72,8%), non risponde (4,5%). I partecipanti ritengono di poter utilizzare le nuove acquisizioni nelle attività future di progettazione (59,1%), nell’implementazione delle attività e nella modifica dei comportamenti (18,2%), nuovo ambito operativo (18,2%), in esperienze di vita quotidiana (4,5%).

La capacità di coinvolgimento dei docenti appare più che buona: il clima di lavoro per il 90,9% è risultato molto proficuo; così come la partecipazione alle attività di formative (77,3% molto e 22,7% abbastanza). Per i partecipanti i docenti hanno adottato una metodologia interattiva per il 60%, calibrata tra teoria e pratica per il 40%.

In ogni caso l'intervento formativo è stato considerato "molto efficiente" dal 77,3% dei partecipanti, "abbastanza efficiente" dal 22,7%. Anche in questa sede è stata apprezzata la figura del tutor.

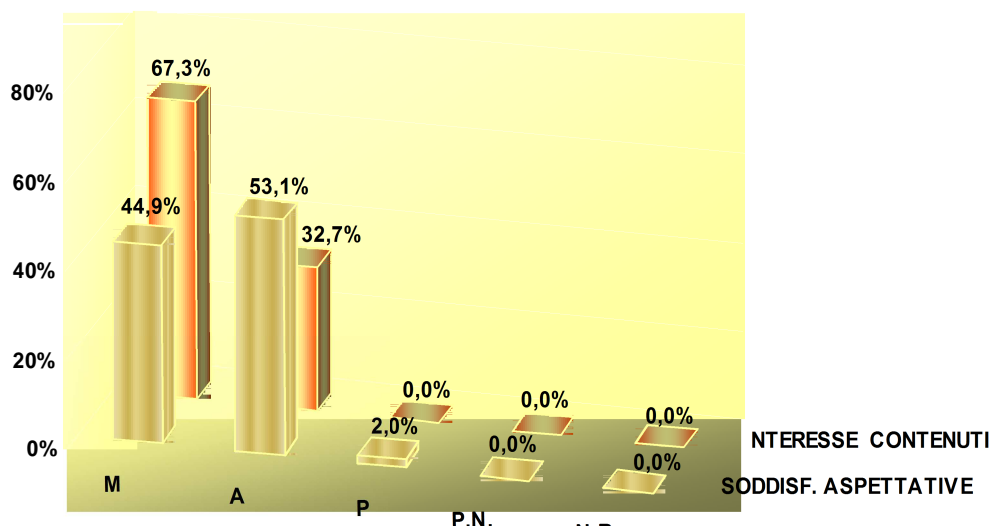
Per l'86,4% dei formandi sono stati ritenuti "molto utili" i materiali didattici forniti, "abbastanza utili" per il 13,6%. Circa il 77,3% hanno ritenuto "abbastanza adeguata" la struttura dove si svolgeva il corso, per il 13,6% "molto". La sede del CESV di Milazzo può contare su uno spazio attrezzato destinato alla formazione. Le difficoltà nel mantenere una presenza costante al corso derivano soprattutto dalla scelta dei giorni e degli orari per il 50% dei partecipanti e da problemi di carattere familiare (4,5%) mentre il 9,1% non risponde.

#### *1.4.4. La cultura del lavoro per progetti - Gaggi*

Questo corso si attesta come quello che ha avuto maggiore gradimento e un'alta frequenza: 23 partecipanti con una presenza media di 17 corsisti per i quali il corso ha ampiamente raggiunto gli obiettivi ("molto" per il 55,1%, "abbastanza" per il 44,9%); mentre riguardo ai risultati il 73,5%, ritiene che siano stati raggiunti, il 6,1% no; il 16,3% solo in parte, il 2% non risponde e il 2% non lo sa.

Riguardo ai risultati specifici conseguiti il 22,4% ritiene di avere appreso nuovi strumenti, per il 18,4% metodologie da seguire, per l'8,2% chiarimenti e approfondimenti, il 2% aspetti pratici mentre il 49 % non risponde.

Anche in questo corso le aspettative dei partecipanti sono state soddisfatte (v. grafico n.22): per il 44,9% molto, abbastanza per il 53,1%, il 2% poco così come i contenuti: molto interessanti per il 67,3%, abbastanza per il 32,7%.



**Grafico n.22**

Riguardo all'item dell'apprendimento la variabile più significativa è quella "abbastanza" (36,7%), segue "molto" (57,2%), "poco" (4,1%), "per nulla" (2%). I partecipanti ritengono di poter utilizzare le nuove acquisizioni nelle attività future di progettazione (24%), nell'implementazione delle attività e nella modifica dei comportamenti (8%), in altro (10%), nella divulgazione delle informazioni (6%). Oltre la metà preferisce non rispondere (52%) anche in questo caso riteniamo che ciò sia dovuto alle resistenze mostrate dai discenti nel compilare la domanda aperta.

La capacità di coinvolgimento dei docenti appare buona: il clima di lavoro per il 28,6% è risultato "molto" proficuo; per il 63,3% "abbastanza", per il 2% "poco" e il 6,1% non risponde; così come la partecipazione alle attività di formative (46% "molto", 40% "abbastanza", per il 2% "poco", per il 2% "per nulla", il 10% non risponde). I docenti a parere dei partecipanti hanno adottato una metodologia interattiva e calibrata tra teoria e pratica (entrambe al 45%), piuttosto teorica per l'8% e unidirezionale per il 2%.

In ogni caso l'intervento formativo è stato considerato "molto efficiente" dal 34,7% dei partecipanti, "abbastanza efficiente" dal 53,1%, "poco efficiente" dal 6,1% mentre 3 corsisti preferiscono non rispondere. Il gruppo ha molto apprezzato la figura del tutor come supporto.

Per il 48% sono stati ritenuti "molto utili" i materiali didattici forniti, "abbastanza utili" per il 44%, "poco utili" per il 2%, mentre il 6% non risponde. Circa il 59,2% hanno ritenuto

“abbastanza adeguata” la struttura dove si svolgeva il corso, per il 30,6% lo è stata “molto”, per l’8,2% “poco”, il 2% non risponde.

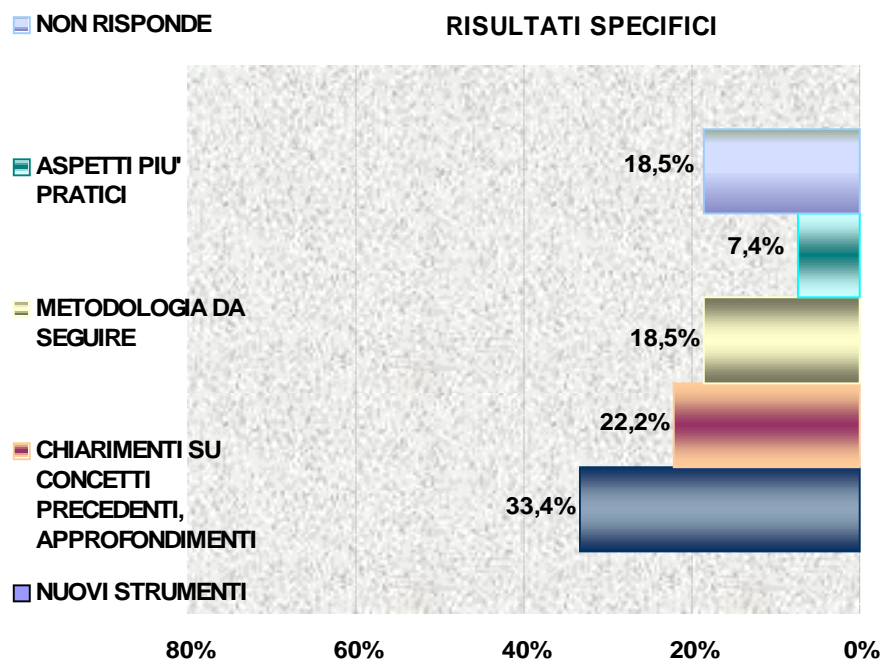
Le difficoltà nel mantenere una presenza costante al corso derivano soprattutto dalla scelta dei giorni (16%) e da problemi di carattere familiare (9%) e dalle caratteristiche dell’aula per il 2% .

#### *1.4.5. Corso Formare formatori – Milazzo*

Il corso (v. appendice) si rivolge a quei volontari che intendono acquisire nuove modalità di lavoro in ambito formativo. Gli obiettivi del corso sono:

- Favorire lo scambio di esperienze formative tra coloro che si occupano di formazione nelle varie organizzazioni di volontariato.
- Individuare sensi e significati della formazione per i volontari.
- Facilitare l’orientamento tra i vari modelli formativi.
- Promuovere omogeneità di metodologie e strumenti di lavoro.
- Costituire un gruppo interessato a seguire dei laboratori di formazione.

Per quasi tutti i 12 partecipanti sia gli obiettivi (il 44,5% “molto”; per il 37% “abbastanza”; per il 14,8% “poco”, mentre il 3,7% non risponde) che i risultati (il 74,1% si dice soddisfatto, pochi quelli insoddisfatti o solo in parte insoddisfatti entrambi all’11,1%; mentre il 3,7% non risponde) indicati in fase di progettazione sono stati ampiamente raggiunti.



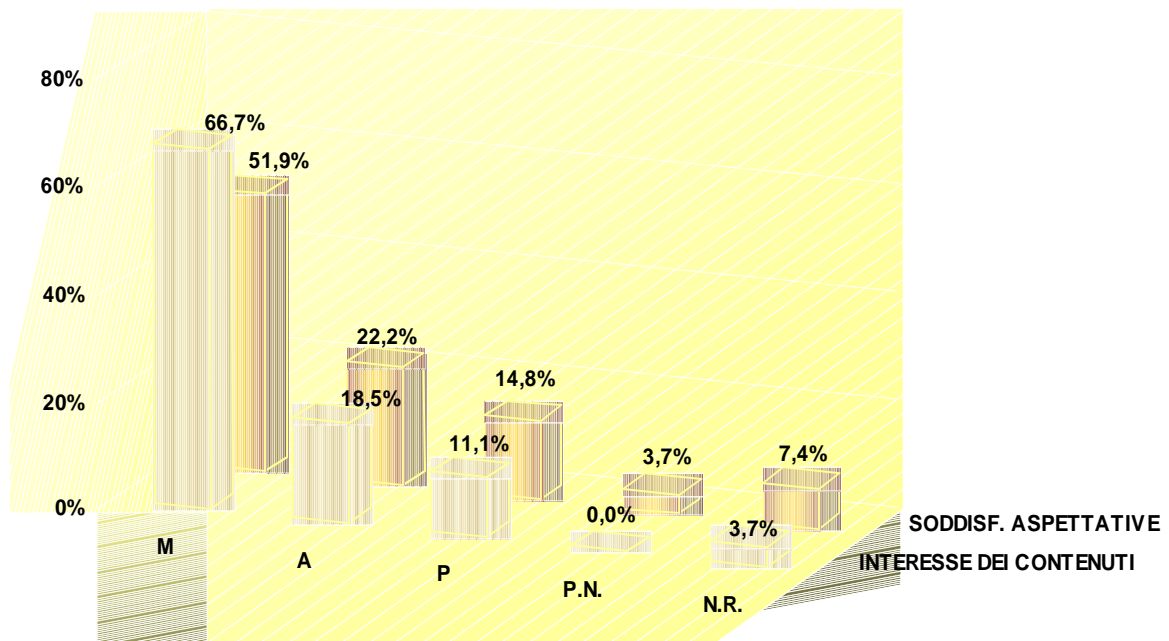
**Grafico 23**

L'item relativo alla capacità dell'attività formativa di fornire di concetti, strumenti, metodologie innovative rispetto a quelle normalmente utilizzate (l'80,5 % ha risposto di sì).

In particolare per il 33,4% si sono appresi nuovi strumenti, per il 22,2% chiarimenti e approfondimenti, per il 18,5% metodologie da seguire e 7,4% aspetti pratici mentre il 18,5% non risponde.

Riguardo al soddisfacimento delle aspettative (v. grafico n.24) la reazione dei partecipanti è stata più che positiva: per il 51,9% le aspettative sono state molto soddisfatte, abbastanza per il 22,2%, poco per il 14,8% e per nulla per il 3,7%, mentre il 7,4% non risponde.

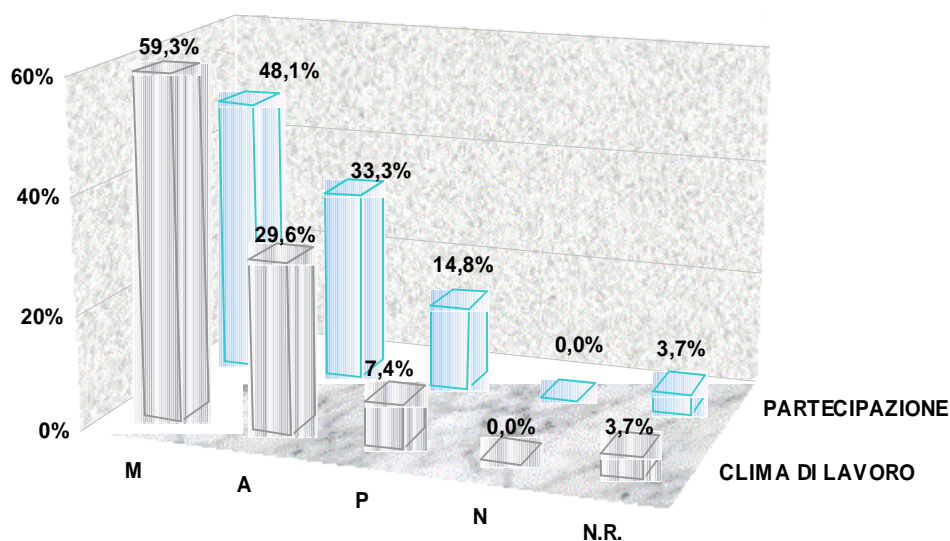
Riguardo ai contenuti questi sono stati "molto interessanti" per il 66,7%, "abbastanza" per il 18,5%, "poco" per l'11,1%, mentre il 3,7% sceglie di non esprimere alcuna valutazione.



**Grafico n. 24**

Riguardo all'item dell'apprendimento le variabili più significative sono “molto” e “abbastanza” (entrambe al 44,4%), poco per 7,4%, mentre il 3,7% non risponde. I partecipanti ritengono di poter utilizzare le nuove acquisizioni nella modifica dei comportamenti (59,3%), in un nuovo ambito operativo e nella divulgazione delle informazioni (entrambe al 7,4%), nelle attività future di progettazione o in altre attività (entrambe al 3,7%), il 18,5% non risponde.

La capacità di coinvolgimento dei docenti appare più che buona come si può vedere dal grafico n. 25: il clima di lavoro è risultato più che proficuo così come la partecipazione alle attività di formative. I docenti hanno adottato una metodologia interattiva per il 44,4%; calibrata tra teoria e pratica per il 40,7%, piuttosto teorica (11,1%), mentre il 3,7% non risponde.



**Grafico n. 25**

In ogni caso l'intervento formativo è stato considerato "molto efficiente" dal 59,3% dei partecipanti, "abbastanza efficiente" dal 25,9%, "poco efficiente" dal 7,4%, "per nulla efficiente" per il 3,7%, e la stessa percentuale ha preferito non rispondere. In generale è stata apprezzata la figura del tutor.

Per 51,9% sono stati ritenuti "molto utili" i materiali didattici forniti, "abbastanza utili" per il 37%, "poco utili" per l'11,1%. Mentre in larga parte hanno ritenuto abbastanza adeguata la struttura dove si svolgeva il corso. Le difficoltà nel mantenere una presenza costante al corso derivano soprattutto dalla scelta dei giorni e degli orari (11,1%); dall'ubicazione della sede, dalle caratteristiche dell'aula e da altri motivi non specificati (tutte e tre gli item al 7,4%); il 3,7% non risponde.

#### *1.4.6. Valorizzazione delle differenze - Barcellona*

Il lavoro del volontariato presenta il rischio di rimanere ancorato a logiche di assistenza e di dipendenza alle relazioni d'aiuto; affinché nelle associazioni di volontariato possa maturarsi il passaggio da politiche di advocacy a politiche di empowerment, il percorso formativo ha inteso offrire occasioni di riflessione e stimoli alla progettualità allo scopo di trasformare i tratti distintivi di quelle persone che maggiormente incontrano difficoltà ad affermare la propria

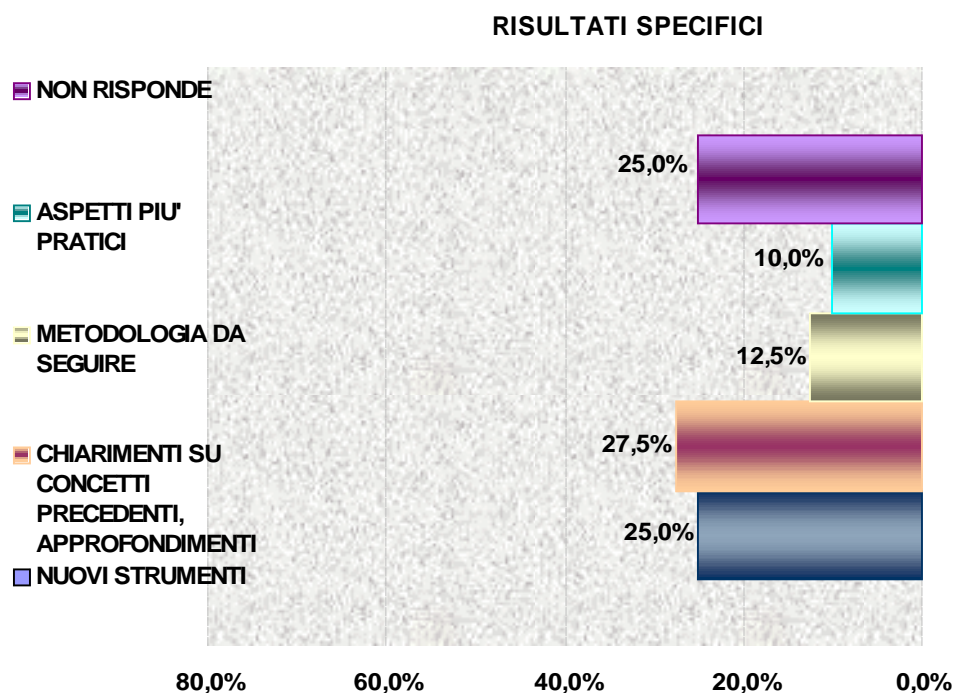
partecipazione attiva alla vita comunitaria (i diversamente abili, le donne, le minoranze culturali) da punti di debolezza in elementi di forza e di risorsa sociale.

### **Obiettivi**

- Offrire momenti di riflessione sugli obiettivi finali del lavoro volontario.
- Individuare i molteplici significati della relazione d'aiuto.
- Facilitare la costruzione di progetti basati su logiche di pari opportunità.
- Promuovere la cultura delle differenze

Si è registrata una buona adesione iniziale (20 iscritti) mentre durante il percorso ci si è attestate attorno a 10 presenze.

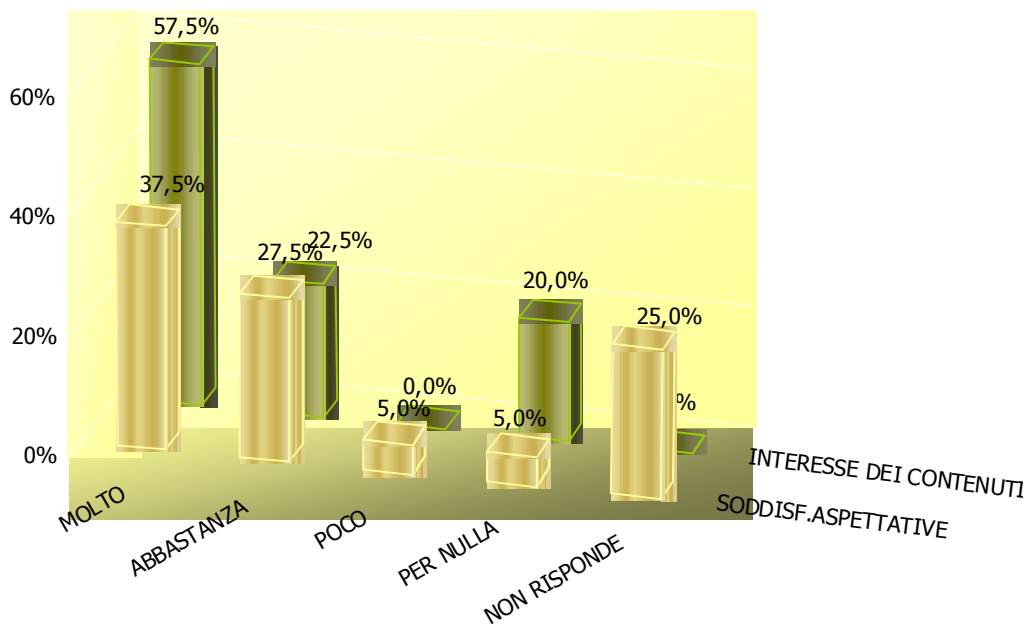
Quasi tutti i partecipanti indicano che il corso ha ampiamente raggiunto gli obiettivi (“molto” per il 60%, “abbastanza” per il 30%, “poco” per il 2%, “per nulla” per l’8% ) e in parte i risultati che erano stati indicati in fase di progettazione (per il 57,5% sì, per il 12,3% no, per il 22,3% per nulla, mentre il 7,5% non sa).



**Grafico n. 26**

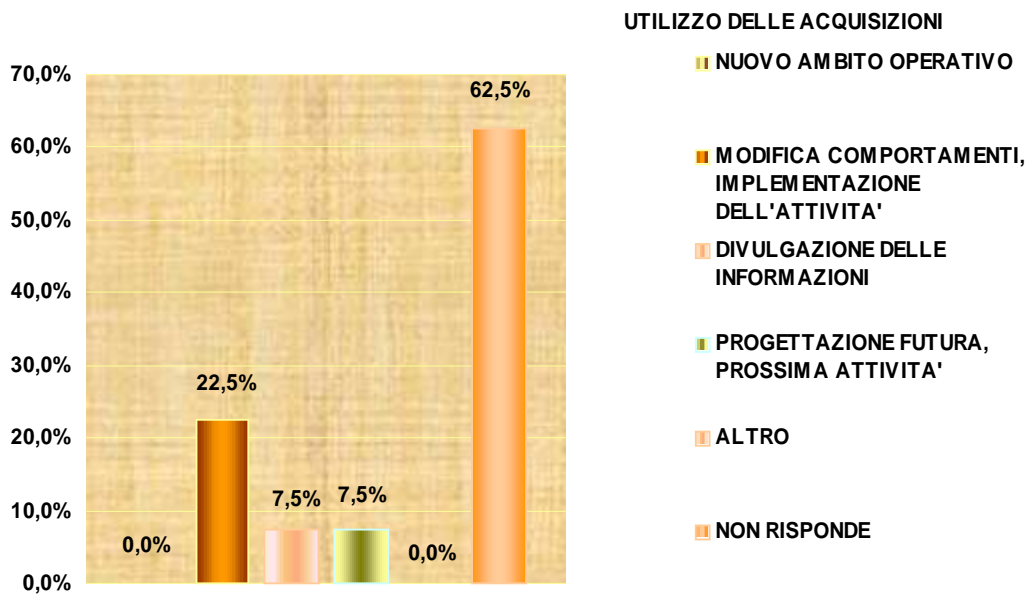
L'attività formativa (v. grafico n.26) secondo i partecipanti ha fornito chiarimenti e approfondimenti (27,5%), concetti, strumenti ed altro (entrambi al 25%) metodologie da seguire (12,5%) indicazioni su aspetti pratici (10%).

Valutazione più che positiva sia per le aspettative soddisfatte sia per l'interesse dei contenuti (v. grafico n.27).



**Grafico n. 27**

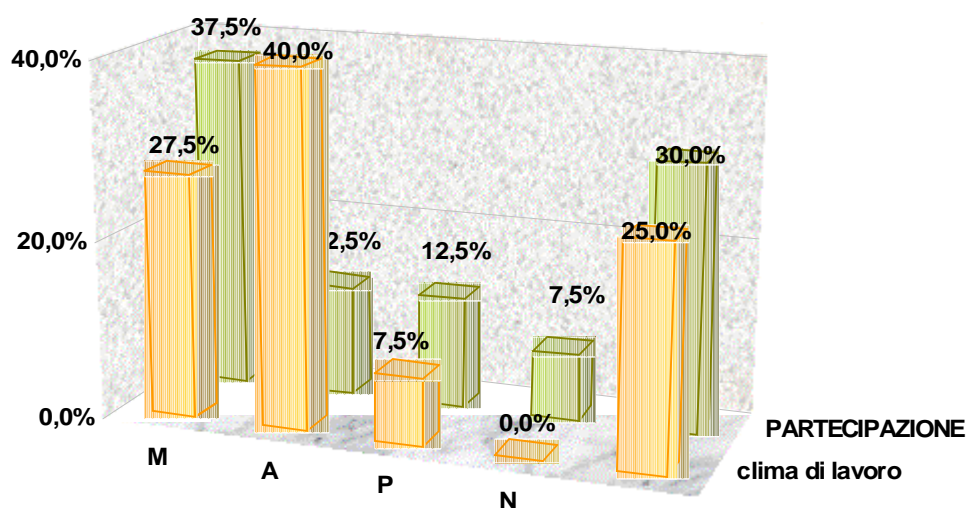
Circa l'item dell'apprendimento la variabile più significativa è quella "molto" (37,5%), e "abbastanza" (27,5%), poco il 5%, il 30% non risponde.



**Grafico n. 28**

I partecipanti ritengono di poter utilizzare le nuove acquisizioni (v. grafico n.28) nella modifica dei comportamenti (22,5%), nella divulgazione delle informazioni e nelle attività future di progettazione (entrambe al 7,5%), il 62,5% non risponde.

La capacità di coinvolgimento dei docenti appare più che buona come si può vedere dal grafico n.29: il clima di lavoro è risultato più che proficuo così come la partecipazione alle attività di formative. Le poche risposte negative sono da imputare allo stile dei docenti che in alcuni casi hanno adottato una metodologia piuttosto teorica (37%), mentre nel 34% è stata interattiva, nel 17% calibrata tra teoria e pratica, per il 12% unidirezionale. In ogni caso l'intervento formativo è stato considerato "molto efficiente" dal 40% dei partecipanti, "abbastanza efficiente" dal 27,5%, "poco efficiente" dal 2,5%, mentre il 30% ha preferito non rispondere. In generale è stata apprezzata la figura del tutor.

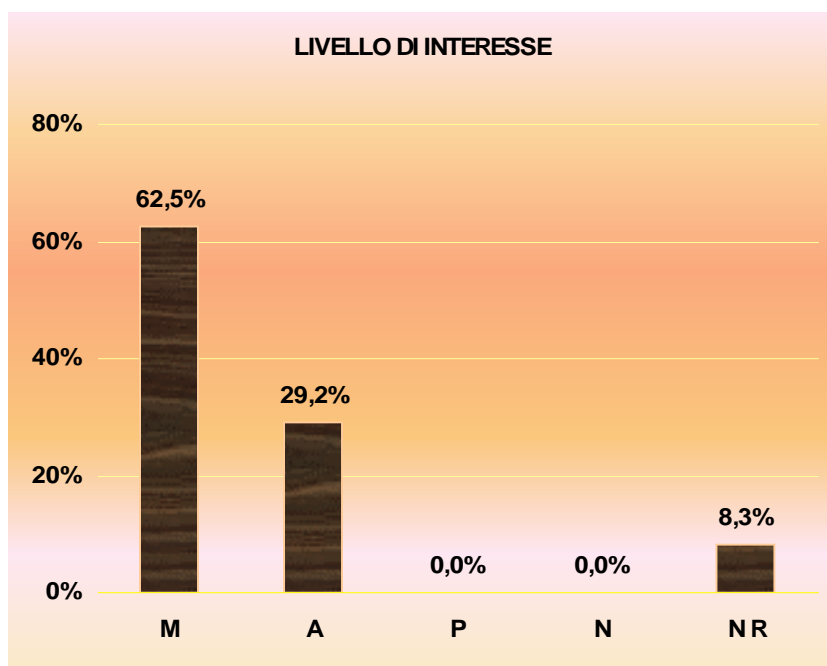


**Grafico n. 29**

Per 25% sono stati ritenuti "molto utili" i materiali didattici forniti, "abbastanza utili" per il 22,5%, "poco utili" per il 15%, "per nulla utili" per il 2,5% e il 35% non risponde. Mentre in larga parte hanno ritenuto abbastanza adeguata la struttura dove si svolgeva il corso. Le difficoltà nel mantenere una presenza costante al corso derivano soprattutto dalla scelta dei giorni e degli orari (5%) e da problemi di carattere familiare (2,5%), mentre il 27,5% non risponde.

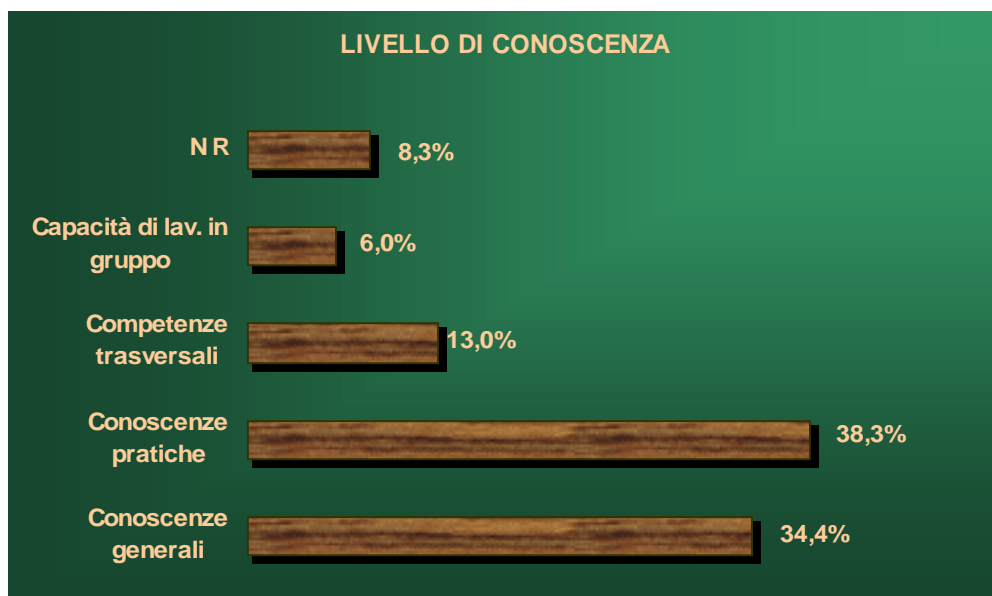
## 1.6. La valutazione dei docenti

I docenti ritengono che gran parte dei partecipanti abbiano mostrato molto interesse (62,5%) a partecipare ai corsi (v. grafico n.30) e che nello svolgimento delle lezioni si siano raggiunti gli obiettivi (70,8% abbastanza; 20,9% molto, l'8,3% non risponde ) prefissati in fase di progettazione.



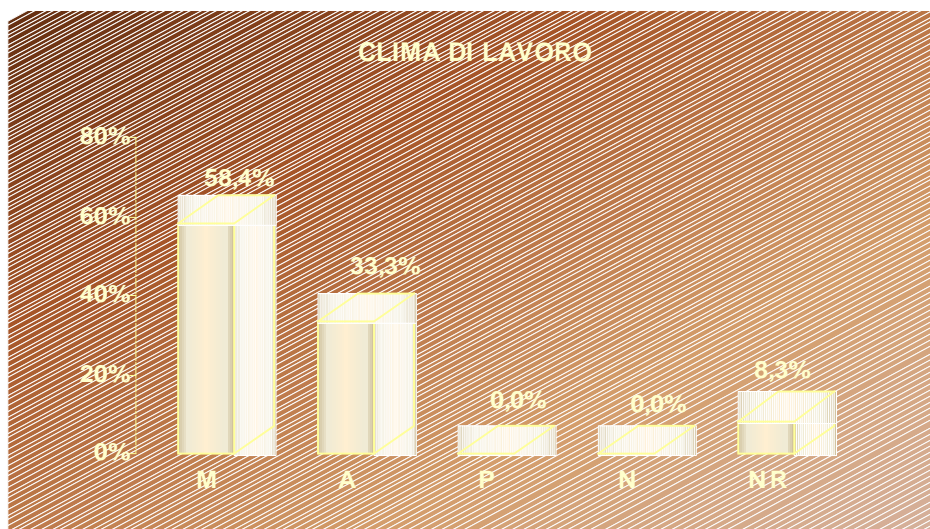
**Grafico n. 30**

Secondo il parere dei docenti (v. grafico n.31) i partecipanti hanno acquisito nell'ordine soprattutto conoscenze pratiche e generali, competenze trasversali, ma scarsa propensione a lavorare in gruppo (6,3%).



**Grafico n.31**

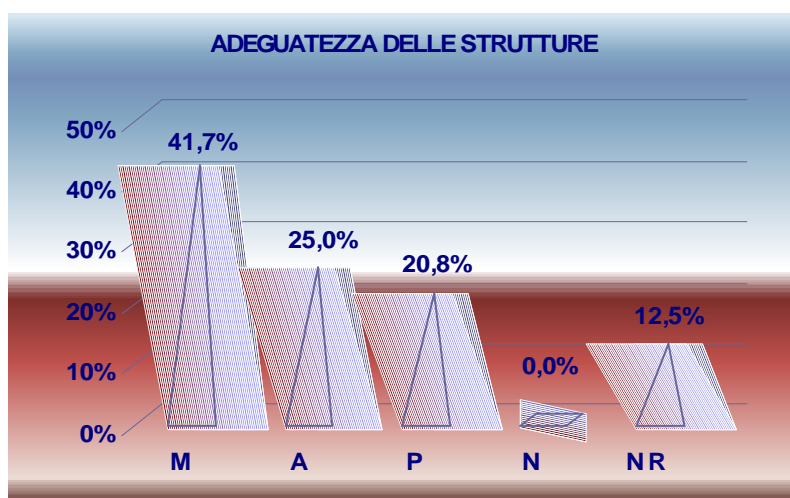
Il clima di lavoro (v. grafico n.32) è risultato più che soddisfacente. Sommando le frequenze degli item positivi risulta più del 90%.



**Grafico n. 32**

Sia i contributi dei partecipanti che quelli del tutor sono stati ritenuti importanti. Circa l'utilizzo dei contenuti da parte dei corsisti, i docenti indicano l'acquisizione di un orientamento critico e costruttivo nell'affrontare le problematiche e in attività di verifica (entrambe al 25,2%); in "attività di laboratorio" (20,8%) nella programmazione di altre attività (20,5%) Due docenti preferiscono non rispondere.

Circa l'adeguatezza del setting formativo e delle attrezzature si registra qualche insoddisfazione come si evince dal grafico n.34.



**Grafico n.34**

### **Brevi Note conclusive**

I risultati emersi dall'analisi dei questionari comunicano alcune evidenze fondamentali che ci hanno consentito di intervenire su più livelli.

Un primo livello riguarda gli strumenti di valutazione. Il fatto che in generale sia risultato alto il numero dei partecipanti che hanno scelto di non rispondere al questionario, ci ha spinto ad interrogarci sul livello di comprensione e sulle eventuali difficoltà incontrate dai discenti nella fase di compilazione. Pertanto si è convenuto di modificare i questionari semplificando le domande o eliminandole del tutto, di utilizzare risposte chiuse con un codice ascendente di riconoscimento e riducendo al minimo le domande aperte.

Un altro passaggio a cui crediamo debba essere posta maggiore attenzione è la somministrazione dei questionari che dovranno essere letti e approfonditi ulteriormente insieme ai partecipanti.

Un secondo livello riguarda la programmazione degli interventi formativi. La scarsa partecipazione ai seminari ci ha indotto a superare questa modalità didattica a favore dei

laboratori che prevedono anche la possibilità di una co-presenza dei docenti a vantaggio di una maggiore interazione con il gruppo.

Inoltre la nuova programmazione non solo, come consueto, ha tenuto conto dei bisogni emersi in fase di ricerca, ma ha istituito uno spazio di approfondimento di aree tematiche su indicazioni delle OdV.

Il terzo livello riguarda l'organizzazione. Infatti, per venire incontro alle esigenze dei partecipanti è stato modificato l'orario di svolgimento dei corsi e si è evitato di realizzare più corsi in contemporanea.

Queste indicazioni sono risultate indispensabili al miglioramento dell'offerta formativa e ha consentito di proseguire nella costruzione della "qualità intesa come l'adeguatezza della proposta a corrispondere alle esigenze specifiche dei partecipanti in funzione della realizzazione di determinati risultati" (Kaneklin, 2000).

## Appendice

### **La cultura del lavoro per progetti**

Nel lavoro sociale, e quindi anche nel lavoro sociale volontario, porre attenzione alla dimensione progettuale non significa contaminare con la tecnica ciò che è fortemente qualificato da relazione ed attenzione umana, ma dotare di pensiero ciò che di eccezionale avviene nell'incontro tra persone. In questa prospettiva, lavorare per progetti significa per il volontariato partecipare in maniera consapevole e realistica alla crescita della comunità, trovando spazi di responsabilità e di azione all'interno di sistemi compositi di welfare, in cui condividere una progettualità sociale, ideata, costruita e realizzata a stretto contatto con i bisogni e le risorse del territorio.

Lungi dal considerare l'azione del progettare un mero atto tecnico di redazione e gestione di una somma di attività e di azioni, il percorso formativo vuole offrire la possibilità di acquisire una "cultura" del lavoro per progetti, intesa come processo di ricerca pratica che coinvolge una pluralità di soggetti per la produzione di un cambiamento in un contesto ritenuto problematico, incerto o comunque contrassegnato da incognite o fattori di resistenza. La possibilità di sviluppare progettazione, e l'attitudine a farlo (progettualità) richiedono, infatti, conoscenze, competenze, abilità, organizzazione, analisi oltre che una consapevolezza ed una preparazione che non possono essere improvvisate.

#### ***Obiettivi***

- Conoscere i modelli della progettazione sociale e le conseguenti implicazioni nell'attività di volontariato.
- Acquisire le competenze basilari necessarie all'esercitare la cultura della progettazione.
- Sperimentare la costruzione di percorsi progettuali sul piano comunitario.
- Individuare nella progettazione sociale una modalità di lavoro volontario.

#### ***Destinatari***

Il percorso è stato pensato per tutte le persone che prestano un servizio volontario. In particolare, si segnala il percorso per chi, nella propria organizzazione, svolge funzioni di responsabilità, coordinamento e promozione della cultura della solidarietà.

#### ***Contenuti***

- Senso della progettazione nel lavoro sociale
- La progettazione sociale
- I modelli della progettazione
- Gli strumenti della progettazione
- Le fasi della progettazione
- La valutazione

#### ***Struttura***

Il percorso formativo si articola in 3 moduli distinti: il primo è composto da 3 incontri di 4 ore ciascuno; il secondo è composto da 2 incontri di 4 ore ciascuno; il terzo è composto da 2 incontri di 3 ore ciascuno, complessivamente sono quindi previste 26 ore di formazione.

### ***Articolazione didattica***

I modulo

#### ***"La progettazione sociale delle organizzazioni di volontariato"***

- Orientarsi tra "progetto", "progettazione" e "progettualità": le parole chiave della progettazione sociale.

- La progettazione sociale applicata al mondo del volontariato.

- La progettazione come metodo di lavoro

II modulo

#### ***"Metodologie e strumenti della progettazione"***

- Progettazione e relazione con il territorio

- La progettazione in rete

- I progetti innovativi e i progetti secondo priorità determinate

III modulo

#### ***"Laboratorio di sperimentazione"***

- La lettura del territorio alla luce di indicatori etici

- L'individuazione dei bisogni

- La costruzione del progetto

## **Volontariato e valorizzazione delle differenze**

Il lavoro del volontariato, teso a creare politiche di inclusione e a difendere i diritti di cittadinanza per tutte quelle categorie sociali che, a causa dei loro tratti di differenza e peculiarità, finirebbero col cadere nelle sacche della marginalità sociale, presenta il rischio di rimanere ancorato a logiche di assistenza e di dipendenza alle relazioni d'aiuto. Affinché nelle associazioni di volontariato possa maturarsi il passaggio da politiche di advocacy a politiche di empowerment, il percorso formativo intende offrire occasioni di riflessione e stimoli alla progettualità allo scopo di trasformare i tratti distintivi di quelle persone che maggiormente incontrano difficoltà ad affermare la propria partecipazione attiva alla vita comunitaria (i diversamente abili, le donne, le minoranze culturali) da punti di debolezza in elementi di forza e di risorsa sociale.

### ***Obiettivi***

- Offrire momenti di riflessione sugli obiettivi finali del lavoro volontario.
- Individuare i molteplici significati della relazione d'aiuto.
- Facilitare la costruzione di progetti basati su logiche di pari opportunità.
- Promuovere la cultura delle differenze

### ***Destinatari***

Il percorso di formazione è stato pensato per tutte le persone che prestano un servizio volontario e per coloro che aspirano a svolgerlo.

### ***Contenuti***

- Inclusion e esclusione sociale
- La relazione d'aiuto dall'advocacy all'empowerment
- Differenze e pregiudizi
- Le pari opportunità all'interno delle differenze di genere
- Le pari opportunità all'interno delle differenze culturali
- Le pari opportunità nell'ambito delle diverse abilità

### ***Struttura***

Il percorso formativo si articola in 4 moduli, composti da due incontri di 3 ore ciascuno. Complessivamente sono quindi previste 24 ore di formazione.

### ***Articolazione didattica***

I modulo

#### ***"L'inclusione sociale"***

- I luoghi comuni del lavoro volontario
- Advocacy ed empowerment

II modulo

#### ***"Volontariato e diverse abilità"***

- Il lavoro sociale nelle associazioni socio-sanitarie
- Pari opportunità e disabilità

III modulo

#### ***"Volontariato e integrazione culturale"***

- Multiculturalismo e integrazione sociale
- Lavoro sociale e intercultura

IV modulo

#### ***"Volontariato e politiche di genere"***

- Relazione d'aiuto e differenze di genere
- Lavoro sociale e pari opportunità

## **Formazione formatori**

Le associazioni e le organizzazioni di volontariato rappresentano luoghi di vita aperti a tutti, all'interno dei quali trovano spazio condivisioni di modelli di comunità e di cambiamento sociale. In tale ottica assumono la valenza di contesti educativi che, accanto alle istituzioni educative formali, contribuiscono a costituire un sistema integrato di formazione. Risulta importante, dunque, valorizzare l'aspetto della formazione che, in maniera più o meno strutturata, ciascuna associazione offre, attraverso una riflessione sui sensi e i significati che vengono attribuiti alla formazione dei volontari, sulla particolare tipologia educativa che tale formazione rappresenta e sulle metodologie che si valutano più opportune a conseguire

determinati scopi. Il percorso formativo intende offrire un'occasione per porre l'accento su questa dimensione del lavoro sociale volontario, in quanto elemento di crescita e di qualificazione, attraverso il confronto delle esperienze maturate all'interno delle varie associazioni nell'intento di individuare linee comuni e metodologie omogenee.

### ***Obiettivi***

- Favorire lo scambio di esperienze formative tra coloro che si occupano di formazione nelle varie organizzazioni di volontariato.
- Individuare sensi e significati della formazione per i volontari.
- Facilitare l'orientamento tra i vari modelli formativi.
- Promuovere omogeneità di metodologie e strumenti di lavoro.
- Costituire un gruppo interessato a seguire dei laboratori di formazione.

### ***Destinatari***

Il percorso è stato pensato per tutte le persone che prestano un servizio volontario. In particolare, si segnala il percorso per chi, nella propria organizzazione, svolge funzioni di responsabilità, coordinamento e promozione della cultura della solidarietà.

### ***Contenuti***

- Volontariato e formazione
- Le peculiarità della formazione all'interno delle organizzazioni di volontariato
- Le fasi della formazione
- La costruzione del progetto formativo
- Le metodologie formative

### ***Struttura***

Il percorso formativo si articola in 3 moduli distinti: il primo è composto da 3 incontri di 3 ore ciascuno; il secondo è composto da 2 incontri di 3 ore ciascuno; il terzo è composto da 2 incontri di 3 ore ciascuno, complessivamente sono quindi previste 21 ore di formazione.

### ***Articolazione didattica***

I modulo

#### ***“Sensi e significati della formazione”***

- La formazione dei volontari tra motivazioni personali e di gruppo
- La costruzione del senso politico
- Il contesto organizzativo

#### **II MODULO *“I modelli della formazione”***

- I modelli di educazione degli adulti
- La gestione dei processi di apprendimento

#### **III MODULO *“Metodologie e strumenti di lavoro”***

- Il bilancio delle competenze
- I modelli di didattica partecipata

## **AGIRE IL SOCIALE**

Le organizzazioni di volontariato, attraverso le loro azioni di sostegno, advocacy e sensibilizzazione sociale, si qualificano come agenti di un cambiamento culturale orientato verso la promozione e la tutela di giustizia. Da qui la necessità di avvalersi di strumenti e conoscenze che possano favorire la consapevolezza del proprio ruolo e la crescita culturale e politica.

Accogliendo le proposte di alcuni soci, si è pensato di rimodulare il corso “Agire il sociale” organizzando alcuni seminari di approfondimento su temi di interesse comuni finalizzati ad acquisire conoscenze e competenze specifiche. I seminari si svolgeranno in sedi diverse per consentire la massima partecipazione dei territori.

### ***Obiettivi***

- Approfondire i temi della privacy e della sicurezza del lavoro.
- Promuovere abilità di progettazione in rete.
- Approfondire la normativa sul volontariato e il terzo settore.
- Acquisire competenze nella diffusione delle informazioni e nella comunicazione.
- Sviluppare competenze nella gestione amministrativa e nell’esercizio del bilancio.
- Facilitare percorsi di *fund raising*.
- Acquisire conoscenze specifiche sul mondo degli anziani.

### ***Destinatari***

Il percorso è rivolto ai volontari iscritti nelle associazioni che aderiscono al CESV. In particolare per coloro che, nella propria organizzazione, svolgono funzioni di responsabilità, coordinamento e promozione della cultura della solidarietà.

### ***Contenuti***

- Volontariato ed istituzioni.
- Rapporti interassociativi e lavoro di rete.
- Il valore dell’advocacy per il volontariato.
- Il bilancio partecipato.
- Aspetti legislativi ( Legge quadro 266/91; la L. 381/91; D. Lgs. 460/97).
- Legge sulla Privacy
- Decreto Legge 626/94
- Il mondo dell’anziano: terza e quarta età

### ***Struttura***

Il percorso formativo si articola in moduli distinti, composti complessivamente da 8 incontri di tre ore ciascuno, per un totale di 24 ore strutturate come segue:

- La sicurezza sui luoghi di lavoro
- Volontariato, advocacy, lavoro di rete
- La normativa di settore (associazioni di volontariato/promozione sociale/Onlus)
- Il bilancio partecipato
- La gestione amministrativa, fiscale e contabile nelle OdV
- Le persone anziane: quali bisogni e quali risorse.
- La legge sulla privacy
- L’informazione e il volontariato

## **Bibliografia**

- Amerio P. (a cura di). (1996). *Forme di solidarietà e linguaggi della politica*. Torino: Bollati Boringhieri
- Bisio C., Bellamio D. (a cura di). (2000). *Valutare in formazione*. Milano. Franco Angeli
- Francescato, D., Tomai, M., Ghirelli, G. (2002). *Fondamenti di Psicologia di Comunità*. Roma: Carocci.
- Kaneklin C. (2000). *La valutazione della formazione: tra attenzione ai risultati e creazione di qualità*. Caerano di San Marco. Risorsa Uomo.
- La Longa F. *La formazione e la valutazione dei risultati*. Scaricato da internet 3.3.2007
- Magistrali, G. (a cura di) (2003). *Il futuro delle politiche sociali in Italia. Prospettive e nodi critici della Legge 328/00*. Milano: FrancoAngeli.
- Marta E., Pozzi M. (2007). *Psicologia del volontariato*. Roma. Carocci
- Nervo G. (2007). *Ha un futuro il volontariato?* Bologna. EDB
- Ranci C. (2006). *Il volontariato*. Bologna. Il Mulino
- Serio M.L. (2004). Sistema di valutazione degli apprendimenti. In C. Novara. (a cura di). *Progettare la scuola*. Palermo. I Quaderni di ES/10