

Un nuovo paradigma per pensare la formazione degli OLP

a cura di Fanis Vervelacis

Gli OLP¹ giocano un ruolo cruciale nello sviluppo del servizio civile e per tanto viene offerto a loro uno specifico percorso formativo atto a trasferire conoscenze, competenze e strumenti utili allo svolgimento dei loro compiti.

Pur trattandosi di un ruolo e di una prassi consolidati negli anni, nell'ultimo biennio si è voluto "ri-pensare" alcuni elementi caratterizzanti sia del contesto in cui gli OLP agiscono sia del bagaglio conoscitivo su cui essi basano il proprio operato. Si è dato vita così a SCUP_OLP *Academy* come proposta formativa basata su alcune semplici ma importanti innovazioni in merito all'impianto metodologico e alla gamma dei contenuti.

Alla ricerca di un metodo innovativo per progettare le proposte formative

Chiunque tenti di progettare un intervento formativo si trova di fronte ad una serie di interrogativi, come, ad esempio: "Quali sono gli obiettivi?", distinguendoli possibilmente tra a breve e a medio termine, "Quali sono i destinatari?", "Sono omogenei?", "Qual è il contesto entro cui agiscono?". A livello teorico di direbbe che, prima di procedere con la progettazione del percorso, si dovrebbe poter dare risposte convincenti a tali quesiti. Ma cosa succede se a queste domande non è facile dare una risposta e, soprattutto, se non disponiamo risposte univoche e costanti nel tempo?

La formazione degli OLP è caratterizzata di fatto da un alto grado di eterogeneità che riguarda sia i soggetti che i contesti di azione. Ogni organizzazione di servizio civile, costituisce lo "spazio", fisico, organizzativo e culturale, entro cui si svolge e si realizza sia il SCUP (inteso come *policy* provinciale) sia il singolo progetto. In quanto tale ogni "spazio" presenta le sue caratteristiche e la sua storia, frutto di tanti fattori contestuali. Questa diversità di situazioni genera di fatto un'elevata eterogeneità dei nodi operativi ai quali gli OLP sono chiamati a dare risposte e di conseguenza differenzia anche gli approcci e gli strumenti che essi devono di volta in volta adottare. Allo stesso tempo tra gli stessi OLP si registrano diversi livelli di "anzianità di servizio" e quindi di esperienza "operativa" nonché vari tipi di preparazione professionale e formazione scolastica. Tutto ciò ci ha spinto a ricercare un servizio formativo in grado di interessare più aspettative.

Nuova strategia formativa

L'esperienze degli anni precedenti ha portato alla consapevolezza che la formazione degli OLP non possa essere semplicemente una questione di "trasmissione" di saperi già esistenti. Il modello dello SCUP, inteso come "*policy*" richiede una strategia formativa stratificata, diversificata, ma allo stesso tempo anche capace di valorizzare le competenze esistenti e di generare un *know how* specifico e condiviso. La condivisione più ampia possibile di un sapere teorico-pratico" trasforma SCUP in un sistema "esperto" che si evolve autoproducendo il sapere necessario per affrontare le nuove sfide.

Pone allo stesso tempo l'esigenza che la strategia formativa allarghi i confini e interassi anche ad altri attori del sistema oltre gli OLP. Il processo di sviluppo delle competenze prende avvio in sede formativa, in "aula", e riguarda in primo luogo solo la figura dello OLP, ma si completa in "opera", "on the job" con il coinvolgimento di altri attori che ricoprono vari ruoli all'interno della struttura organizzativa dell'ente di appartenenza. La messa in atto di molti degli strumenti — elaborati con il coinvolgimento degli stessi OLP nella formazione — richiede la collaborazione dei colleghi e la condivisione di un saper fare che interessa l'organizzazione.

¹ OLP (Operatore Locale di Progetto) è un acronimo ormai consolidato nel linguaggio generato dalla pluriennale esperienza del servizio civile sia a livello nazionale che provinciale.

Teoria e pratica

Partendo dal nodo classico dell'equilibrio tra “teoria” e “pratica”, è stata infatti prestata molta attenzione ad integrare in maniera equilibrata la formazione che trasferisce strumenti operativi con la formazione che punta maggiormente a generare innovazioni concettuali e metodologiche.

La formazione proposta era orientata non tanto alla presentazione di modelli predefiniti, quanto allo slancio di strategie di apprendimento tese a ridefinire le situazioni e ad elaborare soluzioni contestualizzate.

Si è voluto quindi offrire agli OLP occasioni e stimoli di crescita professionale attraverso il confronto tra persone che svolgono lo stesso ruolo in contesti diversi. Si è trattato, infine, di un approccio “responsabilizzante” in quanto non era teso a proporre “ricette” precostituite, ma assegnare al partecipante il compito di fare sintesi degli stimoli ricevuti e di comporre egli stesso il proprio armamentario professionale.

Network² professionale e lavoro di squadra

Gli OLP sono chiamati a svolgere compiti che riguardano la messa in atto di un progetto che ha come scopo principale, pur non unico, di trasferire al giovane delle competenze utili alla sua crescita personale nonché di futuro cittadino e lavoratore. L’attuazione del progetto richiede, come già detto, la costruzione e il mantenimento di rapporti con vari soggetti all’interno e all’esterno della propria organizzazione.

Sulla base della comunanza degli obiettivi, degli strumenti e delle pratiche è opportuno “caratterizzare” gli OLP come un *network* “professionale” (o meglio di pratiche), al quale va prospettato un percorso in termini “evolutivi” sia in senso temporale (orizzonte pluriennale) sia in senso contenutistico legato all’evolversi dello SCUP e dello stesso ruolo degli OLP.

Il lavoro degli OLP si svolge in contesti interessati, ovviamente, anche da logiche e obiettivi organizzativi; la condivisione del progetto SCUP con gli altri colleghi che operano sullo stesso “spazio” fisico e relazionale e il lavoro di squadra diventano quindi parti integranti del bagaglio “professionale”.

Comunicazione e gestione delle relazioni

Operare in sinergia con tanti altri soggetti — anche con posizioni gerarchicamente superiori — significa, per l’OLP, sviluppare inevitabilmente le competenze “comunicative” e “collaborative”. L’aspetto comunicativo e collaborativo è da collegare con la necessità di rafforzare la “visibilità” e il ruolo dell’OLP all’interno dei contesti organizzativi che ospitano giovani in SCUP. Gli OLP non possono essere gli unici soggetti a compiere questo “upgrade” dello SCUP, ma certamente possono fare una parte importante.

Rapportarsi con i giovani

Per quanto riguarda il “trasferimento delle competenze” — che costituisce il compito principale del lavoro degli OLP —, la gestione del rapporto diretto instaurato con i giovani in SCUP diventa cruciale. È in questo senso che la competenza “educativa” acquisisca primaria importanza e diventi elemento caratterizzante della strategia formativa.

La formazione e il ruolo componibile dell’OLP

Come abbiamo già menzionato, la varietà e la variabilità dei contesti organizzativi e dei *background* formativi-professionali, nonché delle tipologie di progetti, rendono il ruolo dell’OLP non definibile *a priori* in termini prescrittivi e procedurali. Ne consegue che il percorso formativo è progettato per offrire una “scatola di mattoncini” potenzialmente utili affinché ogni OLP possa costruire il proprio ruolo in sintonia con le linee strategiche dell’organizzazione di appartenenza, con le regole del sistema SCUP e con le competenze e caratteristiche professionali e personali della/del giovane in servizio civile.

² Preferiamo il termine “*network*” al posto della “comunità” in quanto esprime meglio il contesto in cui operano gli OLP, caratterizzato dalla dinamicità dei rapporti, dall’innovazione e dalla convergenza degli obiettivi piuttosto che dalla condivisione degli obiettivi e dei principi valoriali, dal senso di appartenenza e dalla “tradizione”.

La forte contestualizzazione del ruolo determina di fatto l'utilizzo dei "mattoncini", facendo scegliere al singolo OLP quali, quanti e come usarli. Ogni OLP potrà, inoltre, far emergere il bisogno di "mattoncini" nuovi o apportare modifiche a quelli esistenti. Questo trasforma l'OLP da semplice utente del percorso formativo a soggetto attivo attribuendogli la responsabilità di "costruirsi" il proprio percorso di sviluppo delle competenze.

Costruiamo la "community SCUP_OLP"

In sintesi l'obiettivo dell'USC è quello di offrire agli OLP, oltre alla formazione iniziale, un percorso di formazione-apprendimento continuo che con il passare del tempo possa dare ad ognuno l'opportunità di acquisire, consolidare e sviluppare le competenze più adatte e funzionali al ruolo.

Questo è il senso di SCUP_OLP *Academy*, che crea le condizioni e struttura l'ambiente operativo affinché il processo di apprendimento continuo possa compiersi. Questa *Academy* è concepita in modo tale da attivare una "comunità di pratiche" e di "esperienze" maturate all'interno delle ODSC, volta alla buona gestione dei progetti di servizio civile. L'OLP è chiamato a entrare a far parte di questa "comunità", nella quale potrà ricevere e offrire stimoli, soluzioni, riflessioni circa il proprio operato.

Il concetto di "comunità" è in linea con il fatto che non si vuole offrire un ulteriore corso di formazione precostituito ma lasciare ad ogni singolo OLP la possibilità di personalizzare il percorso di apprendimento, di selezionare gli strumenti più adatti e di assimilare solo quelle pratiche che sono utili al proprio modo di interpretare tale ruolo.

Infine, il concetto della comunità vuole rimarcare il fatto che si tratti di un processo dinamico che si sviluppa nel tempo grazie anche al contributo interattivo di ogni singolo OLP.

Trento, 28 agosto 2018