



Per una formazione generale SCUP efficace e capace di rispondere al suo scopo

Report dell'analisi dei bisogni formativi nel SCUP
a cura di Denise Fox e Veronica Sommadossi

INDICE

| | |
|---|----|
| <i>Premessa</i> | |
| L'analisi dei bisogni formativi nel SCUP | 2 |
| <i>Il contesto</i> | |
| La formazione generale SCUP..... | 3 |
| <i>Perché</i> | |
| Le aree di valore della formazione generale | 4 |
| <i>Come</i> | |
| Orientare meglio la scelta | 5 |
| Rendere più flessibili le iscrizioni..... | 6 |
| Gestire meglio la giornata..... | 6 |
| • Elementi legati all'approccio metodologico | 6 |
| • Elementi legati all'organizzazione della giornata | 7 |
| <i>Cosa</i> | |
| Argomenti e nuove idee | 8 |
| Oltre la formazione generale..... | 10 |
| <i>Conclusioni</i> | |
| L'evoluzione del sistema | 11 |

L'ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI NEL SCUP

Come già in passato, l'Ufficio Servizio civile della Provincia autonoma di Trento ha inteso procedere ad una analisi dei bisogni formativi nei confronti dei/delle giovani che svolgono il servizio civile con l'intento di **aggiornarne la propria proposta formativa** in base alle esigenze espresse dalla nuova generazione di giovani approdati ai progetti di servizio civile. L'impianto metodologico del processo è stato discusso tra Gianluca Braga, Denise Fox, Giampiero Girardi, Francesco Ober, Veronica Sommadossi e Andrea Tavella. La conduzione operativa è stata affidata a Denise Fox e Veronica Sommadossi, con il supporto tecnico di Francesco Ober e Andrea Tavella.

Gli elementi proposti in questo *report* sono frutto di un ciclo di interviste di gruppo organizzate nel periodo compreso tra marzo e aprile 2023 che ha coinvolto complessivamente **61 partecipanti** a progetti SCUP o che lo avevano concluso da poco.

Le interviste in gruppo si sono concentrate non tanto sullo stimolare una valutazione dell'attuale impianto della formazione generale, bensì sul far emergere suggerimenti, idee, esigenze legate alla proposta formativa.

Si propone una sintesi di ciò che - dal nostro punto di vista di facilitatrici - ci sembra essere emerso con forza, ci ha colpito, ci sembra utile da portare al gruppo dei formatori e delle formatrici e crediamo possa diventare un buon punto di partenza per una riflessione più generale sull'impianto della formazione generale SCUP. Dopo la descrizione del contesto, l'elaborato si sviluppa seguendo lo schema "**perché - come - cosa**". Le conclusioni non intendono assolutamente essere definitive ma — al contrario — vogliono essere una proposta per aprire la fase di recepimento e, se del caso, sperimentazione delle suggestioni e delle proposte emerse.

Si presentano inizialmente le leve motivazionali e le aree di valore che i ragazzi e le ragazze attribuiscono alla formazione generale. Si passa, poi, agli aspetti legati all'approccio metodologico e agli elementi organizzativi delle singole giornate. Si conclude con le idee che riguardano nuove tematiche e argomenti che si propone di introdurre nell'impianto della formazione generale.

Appare forse superfluo precisare che in questo *report* si è cercato di riportare il più **fedelmente** possibile quanto espresso dai/dalle giovani partecipanti alle interviste di gruppo. Averle scritte qui non significa che siano realizzabili e che vengano comunque accolte dall'Ufficio Servizio civile.

La legenda delle **sigle** utilizzate è in fondo al testo.

Il contesto

LA FORMAZIONE GENERALE SCUP

L'attenzione alla formazione è una delle **caratteristiche distintive** del SCUP fin dall'istituzione. Essa è finalizzata ad **acquisire competenze** e a rafforzare e supportare la capacità del/della singolo/a giovane ad una piena e fruttuosa partecipazione. Non è un percorso parallelo ma è uno **strumento** per fare meglio il servizio civile e per vivere a fondo l'esperienza.

La formazione, inoltre, è anche momento di **sperimentazione**, di **incontro**, di **dialogo**, di **confronto** sia tra i partecipanti sia nei confronti del formatore o della formatrice, che — da parte loro — sono portatori di esperienza praticata sul campo.

La formazione SCUP si distingue in “**specificata**” e “**generale**”. La prima è quella tecnica che viene assicurata dalle singole organizzazioni di servizio civile in funzione dell'attività prevista dal progetto. La seconda è proposta dall'USC ed è incentrata sulle competenze trasversali e sulle competenze di cittadinanza.

La formazione generale del servizio civile in provincia di Trento è incentrata sulle **competenze trasversali** e sulle **competenze di cittadinanza**. Le prime sono quelle spendibili in ogni contesto di vita, sia personale sia professionale; le seconde sono le competenze proprie della persona che vuole essere cittadino/a responsabile ed attivo/a e dimostrarsi attento/a alle dinamiche della comunità in cui vive.

L'impianto prevede due aree: una con contenuti ritenuti essenziali ed una con contenuti variabili. La prima (**formazione generale diretta**) è composta da momenti formativi assegnati d'ufficio ai/alle giovani che raggiungono determinati *step* nella realizzazione del progetto. La seconda (**formazione generale a scelta**) propone temi che possono essere scelti da parte dei partecipanti.

Ogni mese i/le giovani che devono scegliere il modulo cui prendere parte ricevono la cosiddetta “**bacheca**” con la proposta di un numero variabile di moduli (che dipende dal numero di giovani in servizio civile nel mese), ad ognuno dei quali saranno assegnati non più di 25 persone. Rispetto ai circa 70 titoli disponibili, sono circa una dozzina quelli che vengono proposti mese per mese, operando una rotazione che consenta di variare la proposta nel corso dell'anno.

I moduli durano 6 ore (alcuni 6 ore e mezza) e — in genere — costituiscono l'unica occupazione della giornata. Il tempo impiegato in aula è considerato servizio prestato a tutti gli effetti. La formazione è prevalente sull'attività di servizio civile.

I moduli di formazione generale sono assegnati a formatori e formatrici esperti, che nel tempo hanno costruito percorsi formativi tarati in modo specifico sui partecipanti a SCUP.

Un'altra figura importante sono i/le peer leader, giovani che — dopo aver svolto il servizio civile — diventano collaboratori di USC svolgendo anche il compito di *tutor* d'aula.

La formazione generale non è considerata obbligatoria, ad eccezione della formazione di avvio del progetto (la **formazione generale iniziale**) nel senso di essere costretti a parteciparvi. In realtà essa è un diritto/dovere dei giovani che svolgono il servizio civile e fa parte integrale e fondamentale dell'esperienza..

La formazione generale è una opportunità che viene offerta ai/alle giovani e che ognuno/a deve sfruttare e valorizzare nel modo a lei/lui più congegnale.

Perché

/per·ché/

per quale ragione-motivo-scopo

LE AREE DI VALORE DELLA FORMAZIONE GENERALE

Uno degli aspetti più interessanti che il ciclo di interviste ci ha permesso di delineare è il panorama dei significati che i giovani e le giovani in servizio civile attribuiscono all'appuntamento mensile della formazione generale. Le chiamiamo qui "aree di valore" perché indicano gli aspetti salienti che caratterizzano la formazione generale e vengono vissuti come punti di forza in grado di **arricchirli sotto diversi aspetti, anche ad integrazione di quelli puramente formativi**. Dal punto di vista dei destinatari della formazione, queste costituiscono le leve motivazionali che li spingono a partecipare e scegliere un argomento piuttosto che un altro, porsi in maniera positiva dentro ad un contesto di apprendimento e "*portarsi via qualcosa*". Dal punto di vista dell'impianto della formazione generale, queste costituiscono il valore aggiunto, il tratto distintivo che accomuna un sistema dove la proposta formativa in termini di argomenti è molto ampia ma, indipendentemente dal modulo specifico, tutti gli appuntamenti riescono ad arricchire i partecipanti in una o più aree di valore.

L'**acquisizione di competenze, di strumenti e di skills** è la principale. Parlando di formazione può sembrare ovvio, ma l'accezione che le viene data in questo contesto consiste nel rimarcare la differenza rispetto ad altri ambienti formativi, più scolastici: viene apprezzato molto il ventaglio variegato di occasioni di conoscenza, sulle quali si esplicita l'esigenza di "portarsi via cose concrete" da ogni appuntamento e la possibilità di acquisire competenze e conoscenze nuove o semplicemente ripeterle e rivederle da nuovi punti di vista.

Vengono in secondo luogo riconosciute e apprezzate **le relazioni che si possono instaurare** durante lo svolgimento dei moduli formativi, sia con le altre persone che partecipano sia con gli/le stessi/e formatori/trici, **e le reti (anche potenziali)** che offre la formazione generale grazie al fatto di **conoscere altri/e giovani in servizio civile, professionisti/e e formatori/trici, futuri "colleghi/e", altre organizzazioni e realtà**. È un aspetto che risponde ad esigenze diverse e che viene rimandato dagli/dalle intervistati/e da un lato come un'opportunità per il futuro (conoscere meglio il tessuto locale, avvicinare le altre organizzazioni, poter collaborare) e dall'altro come l'occasione per allenare le abilità sociali legate allo stare dentro al gruppo ed entrare in relazione con persone sconosciute. Sono competenze sociali che provocano spesso ansia e che la formazione generale permette di poter "allenare" in un contesto "sicuro e protetto".

La terza area di valore richiama proprio la possibilità, offerta dalla la formazione generale, di avere momenti di **orientamento personale, professionale e di crescita della consapevolezza di sé e di riflessione sul proprio ruolo** nel contesto socio-culturale odierno, ovvero l'opportunità di "prenderci un momento per sé", con professionisti/e che accompagnano e supportano nell'elaborazione di aspetti personali, che sostengono nell'aumentare la consapevolezza personale nella delicata fase del passaggio dalla condizione di "giovane" a quella di "adulto/a".

Come
/cò·me/
in quale modo

ORIENTARE AL MEGLIO LA SCELTA DELLA FORMAZIONE

Nello sviluppo delle conversazioni e delle interviste non abbiamo posto una domanda diretta agli intervistati, ma sono emerse diverse indicazioni utili a definire delle modalità che aiutano i ragazzi e le ragazze - e i formatori - a diversificare la proposta formativa per orientare meglio la scelta dei ragazzi (in altre parole, alcune proposte per capire come impostare quella che era stata ipotizzata, anche se mai realizzata, suddivisione tra moduli gialli e moduli blu).

C'è da dire, da subito, che la scelta del modulo della formazione non sembra essere orientata tra moduli più *teorici* o più *pratici*, bensì ad altri elementi.

La dicotomia per la quale si sceglie (oppure non si sceglie) un modulo di formazione generale si riferisce per la maggior parte a:

- **soft skills e hard skills**, ovvero chi preferisce acquisire competenze che ampliano il bagaglio tecnico legato al proprio profilo, oppure chi è più orientato a sviluppare le proprie abilità trasversali;
- **approfondire e spaziare**, ovvero chi sceglie argomenti già nella propria area di interesse oppure inerenti al proprio progetto di SCUP e chi, invece, coglie la formazione generale come opportunità per aprirsi e conoscere tematiche che non ha mai sentito prima, che altrove non riuscirebbe a trovare e che possano ampliare i propri orizzonti;
- **“tavola rotonda e workshop”**, ovvero chi apprezza i moduli di tipo informativo e divulgativo, dove si discute e si approfondisce un argomento in termini ampi, e chi, invece, sceglie preferibilmente moduli più pragmatici dove si mettono in pratica strumenti tecnici.

Le interviste hanno evidenziato anche alcuni aspetti pratici ed organizzativi, legati alla scelta dei moduli di formazione generale. Durante lo sviluppo degli interventi con i ragazzi e le ragazze intervistati/e, infatti, sono emersi degli aspetti importanti da tenere in considerazione per quanto riguarda la **presentazione scritta e la definizione degli obiettivi delle formazioni proposte**.

I/Le giovani ritengono fondamentale una buona presentazione dei corsi che sia soprattutto realistica e coerente con l'effettiva formazione a cui assisteranno. Si segnala quindi la necessità di essere **più chiari nella descrizione iniziale e nei titoli**. Si sottolinea che la descrizione dell'intervento formativo dei moduli della formazione generale tra i quali scegliere viene effettivamente letta dai ragazzi e dalle ragazze. Viene richiesta quindi una **cura nella presentazione** del corso di formazione in modo tale che le aspettative siano in accordo con ciò che verrà effettivamente svolto durante la giornata di formazione. Per molti/e ragazzi/e, inoltre, sarebbe utile poter avere un confronto con chi ha già svolto la formazione, anche solo via *mail* per poter così avere un *feedback* e passaparola utili alla scelta.

Da più gruppi e più interviste in giornate differenti, è emersa inoltre la necessità di **specificare il livello** della formazione per aiutare i/le giovani a capire se assisteranno ad un corso con nozioni **“base”**, **“intermedie”** o **“avanzate”** del tema. La proposta è, in altre parole, quella di introdurre un'ulteriore suddivisione nella descrizione del corso che chiarisca se il modulo è impostato pensando ad una persona che si avvicina per la prima volta a quella tematica oppure a chi possiede già delle competenze. È un'esigenza sentita prevalentemente da chi ha già una preparazione accademica in alcuni settori

trattati anche nell'ambito della formazione generale e che vogliono capire se il modulo andrà o meno ad ampliare le loro conoscenze già acquisite.

RENDERE PIÙ FLESSIBILI LE ISCRIZIONI

Per quanto riguarda le modalità di iscrizione e di partecipazione alle giornate di formazione generale, uno dei principali aspetti discussi riguarda la possibilità di **poter fissare le giornate di formazione in periodi funzionali alle proprie esigenze**, per esempio evitando periodi particolarmente impegnativi o quelli in cui si deve dare un esame all'università. Questo adeguarsi alle loro esigenze personali o ad altri impegni consentirebbe ai giovani di non perdere le informazioni e le esperienze offerte dal programma.

Un'altra richiesta emersa è quella che venga proposto un **numero maggiore di temi** tra cui operare la propria scelta. Questo amplirebbe le opportunità di apprendimento (talvolta anche con un indirizzo specifico), consentendo ai/alle giovani di concentrarsi su argomenti che sono più rilevanti o di loro interesse.

È stato rilevato che nella proposta formativa SCUP si possono trovare **tematiche molto simili**. Questa ripetizione può portare a una minore varietà di contenuti e ridurre l'opportunità di esplorare nuovi argomenti.

È emersa, inoltre, la richiesta di poter partecipare nello stesso mese a **una o più giornate di formazione "extra"**, cioè oltre l'unica prevista, nel caso in cui sia presente nell'elenco di proposte un tema di particolare di interesse personale. Questa opzione consentirebbe di approfondire specifici argomenti e di acquisire conoscenze più approfondite.

Un ultimo suggerimento è quello di consentire ai/alle giovani di formulare già nella formazione iniziale una sorta di pre-scelta, cioè una indicazione dei temi di maggiore interesse, invitando di conseguenza l'Ufficio servizio civile a proporli nei mesi successivi.

Le interviste, inoltre, hanno evidenziato che a partire dalla terza scelta in poi sembra mancare un reale interesse da parte dei partecipanti. La **scelta di 6 titoli** di formazione viene considerata **eccessiva** da alcuni partecipanti.

GESTIRE AL MEGLIO LA GIORNATA

Gli elementi emersi legati alla gestione della singola giornata di formazione generale si suddividono in aspetti di carattere metodologico, legati quindi all'approccio e al metodo che viene adottato nel processo di apprendimento durante la giornata, e aspetti più di carattere organizzativo.

ELEMENTI LEGATI ALL'APPROCCIO METODOLOGICO

Per quanto riguarda l'approccio metodologico della formazione generale, sono emersi alcuni elementi molto interessanti che riteniamo importante condividere. Si tratta, nello specifico, di quattro indicazioni.

Partecipazione attiva: sì, ma...

È sempre stato un punto di forza dell'impianto della formazione generale quello di coinvolgere attivamente i partecipanti durante i moduli ed è riconosciuto anche dagli intervistati come elemento molto positivo. Emerge, tuttavia, una preoccupazione relativa a quei moduli dove si richiede un forte coinvolgimento da parte di tutti i presenti. Ci si riferisce alle situazioni nelle quali **un/una partecipante si senta "in dovere" di esporsi** su temi personali e/o anche semplicemente obbligato a dare la propria opinione. In alcuni casi, la percezione che abbiamo come formatori è di "stimolare" ma la sensazione che hanno i/le partecipanti è di non essere in uno spazio "sicuro" (perché non si conoscono ancora gli altri partecipanti del gruppo, perché non si conosce bene l'argomento, o banalmente perché è una brutta giornata e non si è così predisposti alla partecipazione attiva).

Più "movimento"

Un secondo rimando importante, dal punto di vista dell'approccio metodologico, è di curare l'aspetto dinamico dello sviluppo della giornata, dal punto di vista del programma. L'indicazione è di **avere "movimento" negli spazi e nei tempi di svolgimento della formazione generale** spezzando così il ritmo della formazione e rendendola più accattivante e adatta ad essere seguita con una curva di attenzione il più possibile costante e minimizzando le distrazioni. I lavori di gruppo e le esercitazioni sono molto apprezzati ma non devono essere prevalenti, così come la parte teorica e di trasmissione frontale delle conoscenze.

Spazi di confronto aperti con il/la formatore/trice

Un rimando interessante è quello che riguarda la figura del formatore e della formatrice. Gli intervistati li riconoscono come figure professionali dalle quali poter apprendere, indipendentemente dall'argomento in questione, anche dal punto di vista personale, di sviluppo di carriera e di percorso professionale. Rimandano la **curiosità di poter intraprendere una conversazione più "libera"** con il/la formatore/trice presente, al quale poter porre domande e curiosità che non necessariamente riguardano l'argomento specifico ma attraverso uno **spazio di confronto aperto**, anche **sull'esperienza professionale e personale del formatore**.

Differenza di età e formatori come facilitatori

Dalle interviste emerge la **differenza legata all'età**: il contributo, la partecipazione e il dibattito che può esserci nello stesso modulo cambia in base all'età anagrafica dei/delle partecipanti, e in molti lo rilevano come "un problema". Ma questo non si traduce in un'esigenza organizzativa: molti/e partecipanti alle interviste specificano che non ritengono utile suddividere i/le partecipanti in base all'età, bensì credono sia importante **preparare i/le formatori/trici per poter affrontare meglio la situazione e facilitare il dialogo tra giovani di età ed esigenze diverse** e la possibilità di entrambe le "categorie" di sfruttare al meglio la giornata.

ELEMENTI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DELLA GIORNATA

Sono emerse varie proposte circa l'organizzazione e la gestione dei tempi delle giornate di formazione:

Teoria e pratica

Emerge la proposta di articolare l'azione formativa **intervallando** (con cadenza di 30 minuti) **parti teoriche e parti pratiche**. Essa nasce dalla constatazione che la soglia massima di attenzione non andrebbe oltre la mezz'ora. Ciò consentirebbe di dare respiro al ritmo della lezione e faciliterebbe un'attenzione più performante e alta permettendo una maggiore ritenzione delle informazioni apprese e allo stesso tempo una sensazione di “divertimento” e facilitazione nello svolgimento dell'attività con il gruppo.

Spazi di confronto “liberi”: pause e pranzo

Viene fortemente sottolineata l'importanza dei **momenti liberi** nel corso della giornata di formazione generale. Si tratta di momenti di riposo e di ricarica delle energie utili al fine di massimizzare l'efficacia dell'apprendimento e allo stesso tempo per aprirsi alla comunicazione sociale e alla creazione di reti. Sono le pause caffè e la consumazione del pranzo; qualcuno/a arriva a proporre di utilizzare gli ultimi 15 minuti di formazione per scambi liberi tra i partecipanti.

Le pause permettono anche di **promuovere l'interazione tra i/le giovani stessi/e**, favorendo la condivisione di esperienze e lo sviluppo di una comunità solidale.

Un'ulteriore opportunità offerta dagli spazi liberi è quella di poter avere un **confronto con il/la formatore/trice** al di fuori dell'aula, per porre domande e discutere liberamente.

Emerge inoltre la richiesta di valorizzare il momento del pranzo, uno spazio “libero” ma che, spesso, provoca ansia e disagio. Il ruolo dei/delle *peer leader* e dei/delle formatori/trici può diventare importante per favorire una maggior conoscenza tra i presenti e valorizzare quel momento come spazio di relazione e di rete.

Condivisione di materiale pre e post corso

Nel contesto delle formazioni, soprattutto quelle obbligatorie, viene richiesto di considerare le esigenze degli individui con dislessia o difficoltà di apprendimento in generale, anche non diagnosticate. Questi ultimi, potrebbero avere difficoltà nella lettura e nella comprensione di testi complessi o densi di informazioni. I/Le partecipanti alle interviste suggeriscono di **fornire degli schemi di teoria riassuntivi** per punti elenco da consultare durante la formazione per aiutare a seguire meglio la spiegazione.

Viene, inoltre, proposto l'utilizzo di una cartella Drive condivisa in cui il formatore può aggiungere il **materiale del corso e le slide** utilizzate durante la formazione da condividere con i ragazzi che hanno partecipato alla formazione. La cartella Drive dovrebbe essere organizzata in modo logico e intuitivo, con una struttura di file chiara e descrittiva; in tal modo i partecipanti al modulo possono avere accesso, rivedere ed eventualmente approfondire le tematiche della formazione a cui hanno assistito.

Da parte nostra si propone di sperimentare quest'ultimo suggerimento nell'ambito delle formazioni “dirette” cioè i moduli: “Cercare lavoro oggi”, “Punto e virgola” o “Punto e a capo”, per poi eventualmente ampliarlo a tutta la formazione generale.

Cosa

/cò·sa/

l'oggetto, il contenuto

ARGOMENTI E NUOVE IDEE

Nel corso delle interviste sono emersi numerosi spunti per nuovi argomenti e/o nuove aree di interesse: vengono richiesti dei corsi su *soft skills*, competenze o argomenti di interesse propri degli ultimi anni legati al settore digitale, all'imprenditoria, al mondo del benessere e corsi per acquisire capacità nell'utilizzo di strumenti digitali. Di seguito, elenchiamo tutte le indicazioni emerse, consapevoli che molte di queste sono già attive ma crediamo comunque importante citarle perché sono state espresse come indice di interesse dagli/dalle intervistati/e.

Saper Lavorare

- Progettazione e scrittura di progetti (Fondo Sociale Europeo, proposte progettuali in ambiti privati o pubblici).
- Formazioni su strumenti operativi: Excel, Canva, *Social media management*, organizzazione eventi.
- Colloquio di lavoro: Comunicazione e presentazione di sé attraverso prove pratiche con il formatore ma anche come lavoro di gruppo. Viene richiesta durante una formazione diversa da quella dedicata al mondo del lavoro.
- Organizzazione e produttività nel mondo del lavoro attraverso gli strumenti che vengono utilizzati sul posto di lavoro e le strategie o i comportamenti da adottare per svolgerlo al meglio.
- Gestione della clientela e dell'imprevisto sul luogo di lavoro.
- Risvolti pratici del mondo del lavoro (lettura buste paghe, apertura partita IVA, funzionamento del mondo del lavoro in generale).
- Come fare il *curriculum vitae* e una *cover letter*.

Il futuro

“Cosa c'è là fuori?”

“Abbiamo tutti l'ansia per il futuro”

- Orientamento al mondo dell'Università attraverso un corso che mostri meglio le opportunità di carriera e il percorso migliore e più adeguato per poter raggiungere queste ultime.
- Pianificare il proprio futuro attraverso l'orientamento professionale e conoscendo sé stessi.
- Dare competenze pratiche, per capire, sapersi orientare anche dal punto di vista burocratico (es. per ipotesi libera professione).
- Raccontare più modi/canali di trovare lavoro al giorno d'oggi (Agenzia del lavoro, LinkedIn..).
- Gestione della burocrazia: come la lettura delle bollette, la gestione delle spese quotidiane che risultano essere delle competenze chiave per la gestione della vita quotidiana pratica.
- Gestione dello *stress*: Imparare a gestire lo *stress* è un processo essenziale per mantenere la salute mentale e fisica, sviluppando strategie efficaci per ridurre la tensione emotiva e migliorare la resilienza di fronte alle avversità della vita.

Orientamento

Si rileva una forte richiesta di orientamento, attraverso:

- più informazioni, più strumenti, più canali che parlino di orientamento professionale;
- esplorare ed approfondire le diverse carriere in modo concreto per poter fare esperienza dei lati positivi e negativi di ognuna e potersi quindi orientare meglio nel caso in cui si debba prendere una scelta, anche attraverso esperienze e testimonianze concrete;
- ricerca di opportunità lavorative all'estero o della libera professione;
- come riuscire a valorizzare le competenze apprese durante lo SCUP - come rielaborare (oltre alla certificazione di competenze attualmente disponibile).

Novità e proposte formative

- Introdurre i temi che rimandano ai valori dello SCUP (es. la pace) anche all'interno dei vari moduli specifici della formazione generale come ad esempio nei laboratori, attraverso la comunicazione e il dialogo.
- Formazioni su argomenti nuovi, per esempio il Digital Detox.
- Gestione dell'ansia (*ndr. non è una novità, ma ritorna come filo conduttore di molte conversazioni: come esigenza, come situazione generazionale, come aspetto al quale porre attenzione nel relazionarsi con i partecipanti alla formazione generale*).
- Tema del benessere (sul luogo di lavoro e/o fuori).

Temi caldi

Abbiamo rilevato diversi temi "caldi", sui quali c'è un'alta sensibilità e attenzione, in particolare per quanto riguarda: la **parità di genere**, la **tutela e la sostenibilità ambientale** e l'**ansia sociale**.

OLTRE LA FORMAZIONE GENERALE

Chiudiamo con alcune indicazioni emerse, legate all'esigenza di aumentare, migliorare, strutturare una rete relazionale tra giovani in servizio civile, anche fuori dal "sistema formazione generale". Riportiamo alcune delle idee emerse perché crediamo che, trasformate, potrebbero diventare strumenti formativi e/o modalità da integrare o inglobare all'interno del sistema di formazione generale. Con un'altra veste, ma sulla base delle medesime esigenze espresse.

- *creare una rete tra giovani in servizio civile - extra formazione generale*, un'esigenza che può essere stimolata trovando delle modalità come formatori e formatrici per favorire uno scambio di contatti, o attivare degli spazi digitali che rimangono anche a chiusura della giornata formativa, dove i/le partecipanti possano mantenere e/o costruire eventuali reti personali e professionali, se lo vogliono;
- *creare canali di conoscenza tra giovani in servizio civile, anche territoriale*, che integra l'esigenza precedente andando a chiedere una maggior conoscenza di chi fa servizio civile e "abita vicino a me", viene rilevata come esigenza anche in vista del futuro - una volta concluso lo SCUP;

- *conoscere di più le altre realtà/collaborare tra progetti SCUP*, sono due esigenze diverse che però uniamo in questa sede, e che riguarda la curiosità degli intervistati nel conoscere le altre organizzazioni territoriali, i progetti attivi. Gli intervistati vedono lo SCUP come un'opportunità di conoscere meglio il tessuto attivo sul territorio, soprattutto nell'ottica del "dopo SCUP", ritengono sarebbe molto interessante approfondire le varie organizzazioni presenti sul loro territorio, i progetti attivi, le attività che vengono organizzate - aprendo anche alla loro disponibilità nel trovare possibili collaborazioni tra progetti;
- *proporre dei feedback sulle formazioni (e non solo) da parte di chi ha concluso lo SCUP a chi, invece, lo sta avviando*, in un'ottica di *mentoring* e *peer tutoring*.

Si rileva, infine, che la figura dell'OLP è riconosciuta da tutti/e come una figura molto positiva nei confronti della formazione generale, che motiva, supporta nella scelta, chiede *feedback*, prova a riportare conoscenze e competenze apprese in formazione generale anche all'interno del progetto in corso.

Conclusioni

L'EVOLUZIONE DEL SISTEMA

L'analisi dei bisogni formativi tra i giovani SCUP porta ad mettere in luce almeno tre dimensioni.

C'è anzitutto da evidenziare che i/le giovani intervistati/e dimostrano di aver pienamente compreso che la formazione generale SCUP non ha intendimenti “scolastici” ma che deve servire per **vivere al meglio l'esperienza del servizio civile**.

Ne deriva che i/le formatori/trici sono richiamati all'esigenza di rafforzare la condivisione da parte di tutti di questa prioritaria finalità della formazione generale, focalizzando su di essa la propria azione professionale.

Ciò significa migliorare la qualità dell'offerta formativa e renderla più aderente alla realtà del SCUP.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, tutti i suggerimenti sono stati attentamente considerati e saranno attuati laddove possibile.

Si dovrà rispondere con competenze e capacità di ascolto alla sensibilità emersa per quanto riguarda la parità di genere e per ciò che attiene la tutela e la sostenibilità ambientale.

Un secondo aspetto da mettere in rilievo è dovuto al fatto che sembra essere presente nei/nelle giovani un sottofondo di **vissuto ansiogeno**. Si tratta di un'ansia che può essere definita “sociale”, quasi uno stato d'animo collettivo che sembra caratterizzare le giovani generazioni di oggi. Le cause di tale ansia sono facilmente comprensibili: dalla crisi climatica alle crisi migratorie, dalle incertezze economiche al tema della sostenibilità, dalla ripresa della cultura di guerra al crescere delle discriminazioni, dal ritorno delle diseguaglianze sociali alla difficoltà di diventare adulti tramite il lavoro...

Il servizio civile non può non farsi carico di questa dimensione realisticamente faticosa vissuta dai/dalle giovani. E la formazione generale è un formidabile strumento da saper utilizzare, anche facendo i conti (da parte dei/delle formatori/trici, dei/delle *peer leader*, dei/delle altre figure di sistema) con le proprie ansie e paure.

Oltre a questo, da tutti/e i/le formatori/trici – indipendentemente dal tema trattato e dalle proprie competenze – ci si aspetta un contributo trasversale per contribuire a dare risposte all'esigenza di **orientamento** espressa dai/dalle intervistati/e: con questa parola non ci si riferisce ad un indirizzamento scolastico né tantomeno lavorativo, ma ad un lavoro su di sé scoprendo i propri punti di forza e miglioramento per capire come porsi di fronte alle scelte che – diventando adulti – inevitabilmente si pongono dal punto di vista lavorativo ma anche e soprattutto di vita.

La terza sollecitazione che può trarsi dall'analisi è la forte aspettativa che i/le giovani SCUP riversano sul sistema di formazione generale. Le proposte formulate nelle interviste di gruppo sono numerose perché si crede in questo tipo di formazione e ci si aspetta molto. I/Le formatori/trici sono chiamati ad **affinare** continuamente il loro **approccio** e le **metodologie** che utilizzano (avendo anche il coraggio di cambiarle ed adattarle) per rispondere sempre meglio alla domanda che si riversa su di loro.

Emergono dall'indagine diversi stimoli al miglioramento, a partire dalla richiesta di un'interlocuzione più “normale” con i/le partecipanti, che porti ad una condivisione di esperienze e di vissuto vero.

Ai formatori e alle formatrici si chiede di promuovere l'**interazione** tra i/le giovani partecipanti, pur nel supremo rispetto dell'individualità e della riservatezza di cui ciascuno/a è portatore/trice. Anche

i/le *peer leader* sono stimolati/e a valorizzare la loro presenza in questa dimensione di “ponte” tra le persone e di facilitatori/trici della condivisione.

È importante anche la richiesta di saper gestire in aula la grande eterogeneità della platea dei partecipanti (a causa dell'età, della formazione culturale, delle motivazioni, dei vissuti pregressi).

L'attenzione a quanto emerso dall'indagine saprà individuare altre priorità e impostare le necessarie sperimentazioni. Questo sforzo sarà importante e prezioso per tutto il servizio civile provinciale e inciderà significativamente su di esso.

Legenda delle sigle utilizzate nel testo

| | |
|------|---|
| OLP | Operatore/operatrice locale di progetto |
| SCUP | servizio civile universale provinciale |
| USC | Ufficio Servizio civile |

I paragrafi “La formazione generale SCUP” e “Conclusioni” sono di Giampiero Girardi

data di stampa: 23/11/2023