

Dal XIX Convegno Federavo – Pescara – Novembre 2012

Relazione sul gruppo di lavoro F (blu)
Santucci Daniela

LA FORMAZIONE COME STRUMENTO DI CRESCITA INDIVIDUALE E TESTIMONIANZA DI RESPONSABILITA'-

Relatori: Orgiu Giorgina (AVO Sardegna)
Zarbà Giusi (Federavo Lombardia)
Dimartino Lucia (AVO Sicilia)

Dopo aver letto un colloquio immaginario, ma non troppo, fra due volontari sulla formazione, dove il personaggio di Sabrina sosteneva che è sufficiente il corso base e l'affiancamento all'inizio e poi è l'esperienza che insegna, mentre il personaggio di Agnese evidenziava come una formazione costante fosse importante al fine di dare risposte a difficoltà e problemi diversi posti da persone diverse (italiani, stranieri, madri, figli, giovani, vecchi, ecc.), il gruppo doveva suddividersi in sottogruppi per poter discutere dell'argomento confrontandosi su ciò che avviene nelle varie realtà ed esponendo le esigenze che gli stessi percepiscono.

Insomma siamo più Sabrina o Agnese?

La suddivisione in sottogruppi non è stato possibile, causa un problema fisico (poco spazio per il numero dei presenti), e quindi si è aperto un confronto diretto fra tutti i partecipanti. L'auspicio era quello che intervenissero soprattutto i volontari base esponendo le proprie esigenze, le difficoltà e le eventuali aspettative. Sono intervenuti, ma la grande maggioranza degli interventi è stata di persone con incarichi specifici (presidenti, segretari, responsabili di formazione) che hanno evidenziato come è stato affrontato il problema della formazione nelle rispettive loro realtà trovando anche delle soluzioni.

ALCUNI DEGLI INTERVENTI

1. AVO Roma
 - dopo il corso di formazione di base, passano a corsi di formazione intesi come laboratori;
 - hanno costituito un gruppo teatrale (TEATRANDO) che porta il teatro nelle strutture;
 - progetto pilota: i laboratori nelle scuole;
 - incontri per condivisione esperienze;
2. AVO La Spezia
 - organizza a metà corso di formazione base uno stage che consiste nel recarsi minimo due volte, con un esperto “tipo Agnese” e cambiando reparto.
3. AVO Torino
 - formazione itinerante (questo solo per grandi gruppi)
 - sono compilati dei questionari (esigenze, aspettative, ecc.), la maggior parte indica “formazione sanitaria”. (2-3 volte all'anno incontri con personale sanitario)
 - 1 volta al mese formazione a tema – da questionario.

4. AVO Lecco

- Da qualche anno stanno facendo formazione con la ASL (a progetti), partecipano: personale sanitario, volontari, ASL;
- hanno fatto un corso : Pronto Soccorso

5. AVO Cinisello Balsamo

hanno cambiato metodologia, si incontrano per:

- condividere
- confrontarsi
- conoscersi
- riunioni di reparto strutturate in 2 parti:
- la prima parte è costituita dalla responsabile di reparto con i propri volontari;
- la seconda parte con altri reparti;
- selezione accurata del tutor;

6. AVO Genova

- innanzitutto corsi di formazione a chi fa o è chiamato a fare formazione;
- formazione e informazione ai responsabili dei centri;
- formazione e informazione ai responsabili di reparto;
- formazione giovani vista in ottica di responsabilizzazio.

7. AVO Firenze

- formazione permanente variando modalità :
- con spezzoni di film
- con giochi di ruoli
- con un facilitatore

per il 2013 il tema è: Accogliersi per Accogliere (con il facilitatore);

- corsi per i responsabili;

8. AVO Sesto San Giovanni:

- 1 giornata all'anno corso su di un tema sviluppato da un esperto, successivamente viene calato nei reparti;
- corso specifico per alcune tipologie di patologie: psichiatria e neurochirurgia;

In questi casi la formazione avviene solo per alcuni, dopodichè divenuti tutor sono loro stessi che fanno formazione.

SINTESI DEL CONFRONTO

- nella maggior parte delle realtà la formazione non è sentita particolarmente, sembra dipendere solo dal cuore, mentre la formazione è: organizzazione e apprendimento. L'apprendimento (inteso come formazione) dovrebbe essere:
- consapevole,
- processuale,
- esperienziale

Da qui la necessità di:

- corsi di formazione di base (lezioni frontali)
- formazione permanente;
- incontri per condividere le esperienze, favorendo l'accrescimento delle competenze e delle conoscenze di ognuno.

e come coinvolgere le persone restie a corsi/incontri :

- rapporti personali

- inviando inviti specifici

Risulta altresì importante che ciascuna realtà deve innanzitutto sapere quali sono i propri obiettivi che sono dati dai:

- bisogni dei volontari
- bisogni dell'associazione

ciò può essere sviluppato tramite questionario.

Sarebbe interessante anche individuare le potenzialità che ciascun volontario ha, che risulta composto da:

- risorse attitudinali,
- risorse emozionali,
- concezione di sé,
- competenze
- motivazioni.

Alcuni degli argomenti trattati nei corsi di formazione:

- cambiamenti della sanità – quali sono e come sono percepiti;
- leadership;
- relazioni con il territorio
- favorire l'umanizzazione, la comprensione e la valorizzazione;
- laboratorio di gestione delle emozioni;
- laboratorio di comunicazione (analisi transazionale – comunicare con il corpo).

Al fine di avere una “maggiore professionalità”, da più parti viene richiesto di inserire nelle regole (nello statuto??) le rotazioni. Ovvero poter cambiare volontariamente reparto ogni 4-5 anni. Le rotazioni devono essere viste come una crescita professionale.

Alla domanda posta a molti giovani presenti “cosa dovrebbe fare un'associazione per trovare adesioni”, rispondono:

1. informazione a scuole;
2. utilizzo di mezzi multimediali (facebook)

CONCLUSIONI

1. RICONOSCIMENTO E ANALISI DEI BISOGNI
2. COLLOQUI INDIVIDUALI
3. CORSO BASE DI ACCOGLIMENTO E INSERIMENTO (STAGE)
4. TIROCINIO
5. AGGIORNAMENTO
6. FORMAZIONE PERMANENTE
7. CONFRONTO E CONDIVISIONE