



Report

L'animatore sociale Competenze, difficoltà e strumenti di lavoro

Gabriele Vissio

1. Introduzione

I dati e le considerazioni qui presentate muovo dalle giornate di formazione del 7-8 febbraio 2018, svoltesi a Saluzzo (Fondazione Amleto Bertoni, Caserma Musso), nel contesto del progetto #COM.VISO (Progetto n. 1730 del programma INTERREG V-A Francia-Italia ALCOTRA 2014/2020).

Nella seconda giornata di formazione il gruppo transfrontaliero degli operatori opera una ricognizione sulla figura dell'animatore sociale attraverso la tecnica del World Café, con l'obiettivo di cercare di individuare, da un lato, le competenze qualificanti della figura professionale dell'animatore sociale e, dall'altro, di identificare le possibili difficoltà che questa figura può incontrare e gli strumenti necessari a fronteggiare tali difficoltà.

Il gruppo di lavoro è composto da professionisti e operatori francesi e italiani. Al suo interno, inoltre, il gruppo si differenzia anche per figure professionali, in quanto sono presenti figure professionali diverse, tutte chiamate a definire, dal proprio punto di vista, la figura dell'operatore. In particolare partecipano: educatori impegnati sul servizio territoriale (servizio individuale), educatori provenienti da progetti di sviluppo di comunità o dall'educativa di strada e giovanile, operatori socio-assistenziali impegnati nel servizio agli anziani e ai soggetti "fragili" (OSS e corrispettive figure francesi), assistenti sociali, coordinatori territoriali, membri di associazioni di promozione sociale. I contesti di lavoro dei presenti rappresentano realtà differenti quanto all'utenza (giovani e giovanissimi, soggetti portatori di bisogni e difficoltà particolari, anziani, stranieri) e quanto alla posizione e al livello all'interno della struttura dei servizi in cui si collocano i diversi partecipanti al gruppo di lavoro (figure più operative da un lato, figure dotate di un ruolo maggiormente organizzativo e di coordinamento dall'altro). La composizione variegata ed eterogenea del gruppo di lavoro è tanto un punto di forza (in quanto permette una molteplicità di punti di vista differenti sulle questioni proposte), quanto una criticità (in quanto la metodologia del World Café non ci permette di distinguere nettamente da chi provenga una certa istanza o riflessione).

Ne emerge un quadro complessivo interessante e utile alla definizione di alcuni punti critici che potranno essere oggetto di futuri interventi formativi.

2. Quali competenze per l'animatore sociale

La prima domanda su cui il gruppo degli operatori è chiamato a riflettere chiede quali siano le competenze necessarie per la figura dell'animatore sociale.

La prima considerazione da fare, alla luce dei risultati emersi dai diversi gruppi di discussione, è che la nozione di «competenza», di norma ben codificata dalla letteratura scientifica e dalla normativa nazionale ed europea¹, si presenta particolarmente sfumata, almeno nella rappresentazione che ne danno gli operatori. Accanto a un set di competenze più facilmente definibili (competenze digitali, competenze tecniche, competenze comunicative) emerge la necessità, per l'animatore sociale di comunità, di esprimere quella che è stata definita una "predisposizione": un insieme di atteggiamenti, "modi di fare", attitudini, ecc., ma soprattutto **passioni**, che diventano vero e proprio motore dell'attività di animazione. In buona sostanza, si potrebbe riassumere, l'animatore sociale si presenta come una figura piena di interessi che, apparentemente, eccedono la sua formazione scolastica e universitaria, ma che gli forniscono una serie di strumenti, acquisiti in contesti informali e non-formali (associazionismo, esperienze sportive, attività artistiche, musicali, ecc.), che può riutilizzare e reinvestire tanto nella programmazione, quanto nella concreta attuazione degli interventi di animazione.

In secondo luogo, sono emerse riflessioni circa le condizioni di fondo necessarie al lavoro di animazione sociale di comunità. Molti operatori hanno infatti rilevato la necessità di momenti di valutazione/autovalutazione, ma anche la presenza di una solida struttura di rete tra il territorio (enti, strutture dei servizi, tessuto associativo, amministrazione) e gli operatori e tra gli operatori stessi. In particolare l'elemento territoriale sembra emergere in un doppio senso: (1) da un lato l'animatore sociale di comunità si presenta come un professionista territoriale; per questa ragione è prerequisito imprescindibile alla sua figura professionale il fatto che egli **conosca il territorio** su cui opera e le risorse che questo mette a disposizione (risorse materiali – come il tessuto economico, le imprese, le attività produttive – ma anche risorse sociali e culturali – come le associazioni, i luoghi di incontro e di scambio, le competenze presenti nell'area, ecc.). In un secondo senso (2) molti operatori presenti hanno sottolineato come il ruolo dell'animatore sociale di comunità sia legato a un preciso **mandato politico istituzionale**, che gli enti e le amministrazioni affidano a questa figura professionale. È quindi competenza fondamentale dell'animatore sociale di comunità la capacità di conoscere e saper interpretare correttamente questo mandato, che dipende dalla specifica situazione che gli enti locali e le amministrazioni si trovano a governare su di un certo territorio.

3. Difficoltà e strumenti di lavoro

¹ Si veda per esempio Libro Bianco della Commissione Europea, *Insegnare ad Apprendere. Verso la società conoscitiva*, EU 1995.

La seconda domanda invita il gruppo degli operatori a riflettere circa le difficoltà riscontrate nel lavoro dell'animatore sociale e a individuare, contestualmente, gli strumenti di lavoro che dovrebbero essere presenti nella "cassetta degli attrezzi" dell'animatore sociale, anche in relazione alle difficoltà individuate.

È in questo senso emersa, innanzitutto, una forte e condivisa esigenza di **formazione e autoformazione**, attenta agli aspetti esperienziali e pratici. Gli operatori coinvolti hanno in particolare sottolineato alcune caratteristiche che questa formazione dovrebbe prevedere:

1. Carattere Multidisciplinare. Consapevoli della complessità dei fenomeni che l'animatore sociale di comunità si trova a dover affrontare, gli operatori sottolineano come questa figura debba poter contare su un continuo aggiornamento in numerosi campi disciplinari, che non includono solo le discipline classiche della formazione dell'educatore (le scienze dell'educazione, le scienze sociali), ma anche discipline artistiche, apprendimenti pratici e laboratoriali, ecc. Particolare importanza viene riconosciuta alla formazione nel campo delle **tecnologie** e dei diversi **linguaggi** espressivi utilizzati dai giovani (ma non solo).

2. Carattere intersoggettivo/collettivo della formazione. Si sottolinea in particolare come la formazione/autoformazione non debba essere un percorso individuale e isolato, ma richieda una programmazione e una progettazione condivisa e collaborativa, anche in ragione della dimensione necessariamente cooperativa del lavoro dell'animatore sociale. Inoltre, gli operatori rilevano la necessità di una specifica **formazione al lavoro di gruppo**: è necessario spendere risorse (tempo, denaro, energie) per valorizzare e implementare la capacità di lavorare in gruppo degli animatori, perché si riconosce in questa capacità un elemento centrale per il miglioramento del servizio e della proposta educativa erogata sul territorio.

A fianco delle esigenze formative indicate, sono emerse alcune esigenze di carattere logistico organizzativo, che potremmo definire "di sfondo", ma che non sembrano essere meno importanti per la buona riuscita dell'attività dell'animatore.

1. In primo luogo appare centrale l'esigenza di uno **spazio** dedicato all'animatore. Non è necessariamente solo lo spazio in cui si svolgono le attività, ma soprattutto quello in cui vengono progettate, programmate e costruite. È necessario che si tratti di uno spazio accogliente e attrezzato, al fine di favorire il crearsi di un punto di riferimento riconoscibile sul territorio.

2. Oltre alla variabile spaziale, anche quella **temporale** appare centrale: l'animazione è un processo che richiede tempi spesso lunghi, che comportano che il momento di "aggancio" iniziale dei soggetti coinvolti si prolunghi in attività strutturanti e di consolidamento. L'animazione, inoltre, comporta tempi di progettazione, programmazione e valutazione delle attività. Quest'ultima dovrebbe essere svolta non solo nella modalità dell'**autovalutazione**, ma anche

della **supervisione d'équipe**, anche attraverso il recupero di figure (il supervisore) che un tempo erano presenti in alcuni contesti dei servizi sociali ed educativi, ma che non è attualmente diffusa nei contesti dell'animazione sociale di comunità.

Sempre per ciò che riguarda la dimensione temporale si rileva che spesso l'attività di animazione necessita di specifici tempi da dedicarsi ad attività collaterali, come l'espletamento delle necessarie procedure burocratiche, la comunicazione, la logistica, gli spostamenti, ecc. L'animatore è necessariamente coinvolto in queste attività, anche se spesso sono prese in carico da soggetti professionali diversi (dall'amministrazione centrale dei servizi, da consulenti esterni, ecc.) ed è quindi fondamentale un'integrazione e un'organizzazione accurata onde evitare scollamenti tra queste attività e l'animazione vera e propria.

4. Considerazioni conclusive

Il momento di formazione qui analizzato ha rilevato alcuni punti interessanti in vista del lavoro di *profiling* dell'animatore sociale di comunità e del set di competenze che definiscono la sua figura. Al di là dei precisi contenuti emersi quello che ci pare interessante sottolineare è l'emergere di una condivisa esigenza di momenti di autocostruzione da parte del gruppo degli operatori coinvolti. Questo emerge nella richiesta di momenti generali di formazione collettiva (autoformazione e formazione affidata a percorsi con esterni) o di lavoro di gruppo, ma anche da specifici interventi che gli operatori hanno individuato. Ne segnaliamo alcuni, che ci sembrano particolarmente rilevanti e che potrebbero essere sperimentati nell'ottica di individuare nuove buone pratiche:

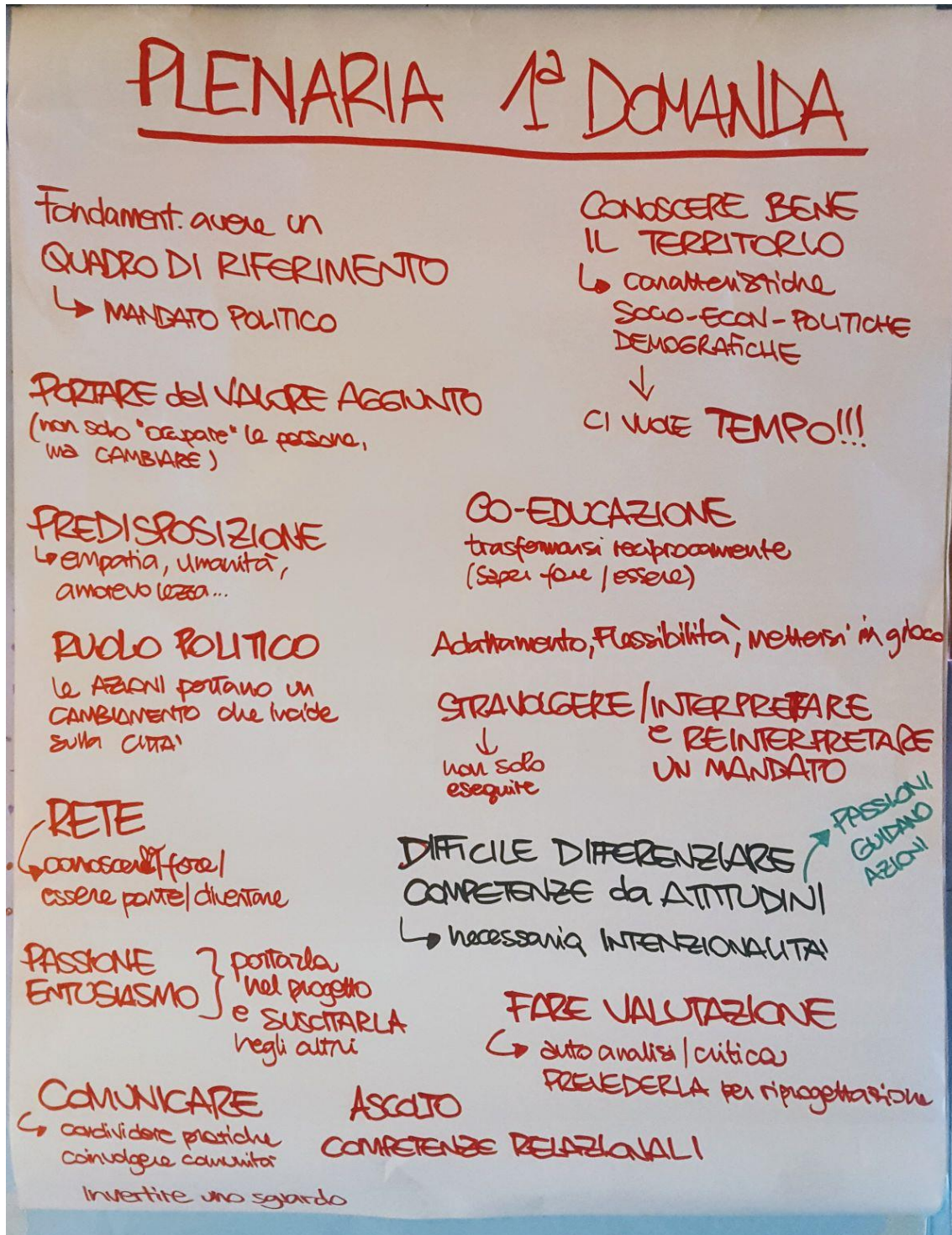
a. La formazione al lavoro di gruppo. L'animatore lavora *in gruppo* e lavora *con gruppi*. Apprendere nuovi modi e nuove strategie di lavoro cooperativo e di coordinamento del lavoro in gruppi dovrebbe in quest'ottica divenire uno degli elementi centrali della formazione permanente dell'animatore. L'introduzione di nuovi strumenti in questo campo è quindi da considerarsi prioritaria. L'ipotesi potrebbe essere quella di individuare un set di pratiche e strumenti da testare e sperimentare tra gli animatori, al fine di individuare quelle che potrebbero diventare nuove pratiche abituali di lavoro.

b. Questione della valutazione e della supervisione. Altri due elementi interessanti su cui ci pare debba essere attirata l'attenzione sono (i) l'esigenza di predisporre momenti e strumenti di valutazione dell'attività di animazione e (ii) la proposta di introdurre la figura del supervisore di équipe. Sebbene i due elementi non sembrino immediatamente collegati essi andrebbero forse considerati in modo congiunto: il supervisore di comunità può garantire, oltre che una migliore programmazione delle attività del gruppo di lavoro, anche un doppio vantaggio in termini di valutazione. (I) Innanzitutto il supervisore fornisce un utile "sguardo esterno" che può individuare e sottolineare criticità, problemi, difficoltà nel lavoro del gruppo, nelle sue strategie, nella sua organizzazione; (II) in secondo luogo un percorso di supervisione che parta dalla fase di programmazione e progettazione delle attività e che le segua durante tutto il loro

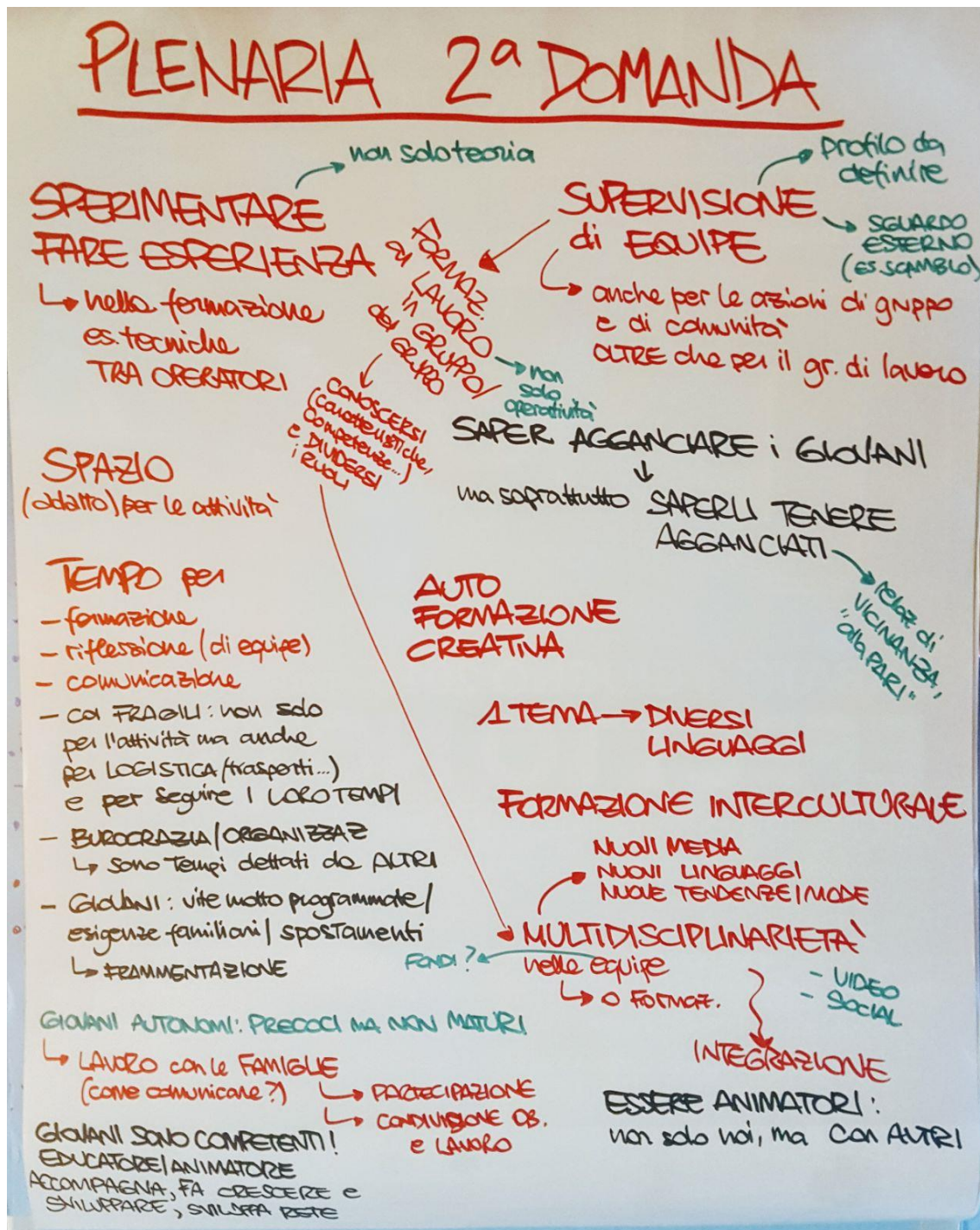
svolgimento può favorire una più efficace azione di autovalutazione da parte del gruppo (se il supervisore aiuta il gruppo a coordinarsi e a lavorare meglio durante le attività, perché non dovrebbe, insomma, aiutarlo anche ad auto-valutarsi in maniera più efficace?). Chiaramente questa proposta implica la definizione precisa di questa figura di supervisione e comporta una sua formazione adeguata: il supervisore deve essere, innanzitutto, persona di esperienza, qualcuno che abbia la capacità di vedere problemi, di nominarli, di proporre e suggerire soluzione, senza però eccedere in senso direttivo e favorendo sempre il sorgere di soluzioni elaborate collettivamente.

Documenti

(1) Restituzione plenaria sulla prima domanda:



(2) Restituzione plenaria sulla seconda domanda:



(3) Riepilogo fasi del World Café

world café

