

PROGETTI all'UNIVERSITÀ di CASSINO

AA. 2001 AA. 2006

92 progetti, 7 tesi

Indice

1. La metodologia della formazione intervento all'Università di Cassino
2. i progetti effettuati dagli studenti:
 - enti locali
 - servizi della P.A.
 - imprese
3. le tesi
4. gli apprendimenti formalizzati
5. il contenuto del Corso di Organizzazione aziendale
6. testimonianza di un laureato dopo l'esperienza di formatore

1. La metodologia della formazione intervento all'Università di Cassino

La storia della metodologia della formazione-intervento applicata alla didattica universitaria, a Cassino ha inizio nell'AA 2000-2001 con l'attivazione di un corso post-universitario per "Esperti di gestione del cambiamento nelle Organizzazioni Territoriali" organizzato dal laboratorio di Ricerca sociale del Dipartimento di Filologia e Storia, dell'Università degli studi di Cassino.

Obiettivo del corso di perfezionamento è stato quello di formare una nuova figura professionale che potesse operare nelle aziende, negli enti locali, nelle associazioni, nella consulenza, con il compito di fare da collegamento tra le organizzazioni di appartenenza e le altre strutture locali, al fine di valorizzare il territorio e facilitare lo sviluppo di iniziative di partenariato che consentano di sviluppare l'attrattività, la funzionalità e la qualità ambientale e sociale del territorio al fine di un suo sviluppo sostenibile.

La particolare metodologia utilizzata ha consentito ai partecipanti di seguire le lezioni in aula e di realizzare dei progetti di miglioramento organizzativo in alcune realtà del territorio della provincia di Frosinone, di Latina e di Rieti.

Il processo è stato seguito da diverse organizzazioni del territorio, tra i quali: la Provincia di Frosinone, l'Associazione degli industriali di Frosinone, la Camera di Commercio di Latina, il comune di Fara Sabina. Il risultato è stato presentato in un Convegno finale tenutosi il 30 aprile 2001, presso il Rettorato dell'Università di Cassino, in cui hanno partecipato il Rettore, il Vice Rettore e autorevoli rappresentanti dell'Università, le organizzazioni beneficiarie dei progetti e numerose organizzazioni locali.

La Stampa locale ha seguito con interesse l'intero percorso formativo valorizzando, attraverso vari articoli, l'impegno dei partecipanti, dei docenti e dell'Università. (vedi l'articoli su Ciociaria Oggi del 12 ottobre 2000 e del 5 maggio 2001).

Il percorso ha avuto il suo seguito nei corsi di Sociologia dell'Organizzazione che è stato tenuto all'Università di Cassino dall'a.a. 2001- 2002 cui si è aggiunto nell'aa 2003-2004 quello di Organizzazione Aziendale sulla laurea specialistica entrambi con la metodologia didattica fondata sull'approccio della formazione-intervento.

Quello che si è voluto sperimentare è la possibilità di unire il momento di apprendimento di certe conoscenze teoriche sull'organizzazione con il momento applicativo, così da verificare, nell'immediato e nelle organizzazioni reali, la validità dei principi e la corrispondenza delle schematizzazioni teoriche.

Un altro aspetto che si è sperimentato è la possibilità di mettere gli studenti nella condizione di sollecitare l'apporto didattico (atteggiamento quindi attivo e non passivo) proprio in virtù del fatto di dover affrontare i problemi dell'organizzazione reale e trarne un risultato accettabile.

Ipotizzando dunque che gli indirizzi di laurea dovesse portarli a doversi occupare di "progetti formativi" in una organizzazione o per una organizzazione, si è cercato di affidare a ciascuno studente la responsabilità della realizzazione di un progetto formativo in una organizzazione di proprio gradimento. Il progetto formativo, avrebbe dovuto servire a migliorare l'assetto e il funzionamento organizzativo della realtà prescelta, visto il tipo di corso. Esso doveva quindi essere fatto in modo tale da incidere positivamente sul comportamento organizzativo del personale interno e sull'adeguamento delle professionalità in essere.

Il progetto su cui gli studenti sono stati quindi subito impegnati è diventato un campo di prova e un elemento strumentale per suscitare un loro diverso interesse nei riguardi delle lezioni teoriche effettuate in aula sui testi prescelti.

Gli studenti sono stati seguiti in aula dal docente e la progettazione, raccontata attraverso un supporto didattico-metodologico in power-point, è stata seguita sia da una staff di tesisti e laureati specializzati sulla metodologia della formazione-intervento, sia da continui scambi via e-mail con il docente.

A valle dell'esperienza maturata possiamo affermare che il rapporto con l'esterno, con le organizzazioni che hanno accettato di ospitare gli studenti dell'Università di Cassino, è stato anch'esso proficuo perché ha dato loro la sensazione che l'Ateneo si interessasse alle loro problematiche, che svolgesse un insegnamento orientato alla realtà e tale da consentire un più veloce inserimento dei giovani nella realtà operativa della gestione delle organizzazioni, che fornisse loro, questa volta, un contributo progettuale in cambio della abituale disponibilità di "stage".

Gli studenti e il loro progetto sono diventati, in molti casi, un anello di congiunzione tra le organizzazioni del territorio e l'Università. Peraltro i progetti che sono stati formulati, considerati come "casi di organizzazione", costituiscono, nel loro insieme, uno spaccato interessante di ciò che sta avvenendo nelle organizzazioni, oggi, sul territorio circostante, sia in quelle della Pubblica Amministrazione che in quelle delle imprese private.

La loro lettura può consentire un'interpretazione importante di un trend di cambiamento in atto e può suggerire politiche di supporto importanti a tutti coloro che ne hanno interesse e, prima tra queste, proprio alla stessa Università. Infatti può consentire sia di rendere sempre più attuali i corsi universitari e i contenuti e le metodologie didattiche in uso, sia di prevedere un modo per essere più vicino a coloro che in queste organizzazioni sono impegnati, o comunque disponibili, a migliorare la loro funzionalità e la loro competitività, così da assicurare benessere alla popolazione residente su quel territorio da cui provengono i propri studenti.

Il caso dell'applicazione della metodologia della formazione-intervento alla didattica universitaria è stato presentato:

- nel 2° Convegno Studio sullo Sviluppo Locale organizzato dall'Istituto di Ricerca sulla Formazione Intervento, cui ha partecipato come relatore Edgar Morin. Il Convegno ha avuto la sponsorship dell'Università di Cassino, della Sapienza di Roma, della Società Italiana di Ergonomia e si è tenuto a Sperlonga il 27 giugno del 2003;
- nel convegno realizzato alla Aula Pacis dell'Università di Cassino il 13 Aprile del 2005 al quale hanno partecipato rappresentanti dell'Università di Cassino, della Sapienza di Roma, del Foromez, degli amministratori e funzionari dei comuni delle tre province (Frosinone, Latina e Rieti) che hanno sperimentato la metodologia della formazione-intervento.

L'esperienza si è conclusa nel 2007 quando il prof. Renato Di Gregorio ha terminato la sua attività di professore a contratto presso l'università di Cassino e si è andato ad occupare del Master per esperti di organizzazione di sviluppo locale a Roma.

2. I PROGETTI

Vengono riportati di seguito i progetti su cui sono stati impegnati gli studenti dell'Università di Cassino che hanno seguito i corsi di Sociologia dell'Organizzazione e di Organizzazione aziendale con il prof. Renato Di Gregorio

ENTI LOCALI

1. **Bic Lazio** – Incubatore di Ferentino
Progetto di supporto e finanziamento alle piccole e medie imprese - 2001
2. **Comune di Frosinone**
Progetto di informazione del processo di gestione delle pratiche autorizzative - 2001
3. **Provincia di Frosinone**
Progetto di sviluppo economico territoriale e di rete informatica territoriale - 2001
4. **Unione degli industriali** della provincia di Frosinone
Progetto di rilevazione delle esigenze di allocazione delle imprese - 2001
5. **APT (Azienda di promozione turistica di Frosinone)**
Progetto di marketing territoriale - 2001
6. **GAL “il Golfo e le isole pontine” di Gaeta**
Leader Plus e fondi strutturali - 2001
7. **Comune di Fara in Sabina**
Lo Sportello Unico per le Attività Produttive - 2001
8. **Comune di Bojano (CB).**
Progetto di regolamento organizzativo interno per migliorare lo Sportello SUAP - 2002
9. **Comune di Itri (LT)**
Progetto di miglioramento della Comunicazione interna ed esterna - 2002
10. **Comune di Castelforte (LT)**
Progetto di miglioramento dello Sportello SUAP Associato dei comuni del Sud-pontino - 2004
11. **Comune di Cassino (FR)**
Progetto di Sito Web per il miglioramento della Comunicazione – 2002
12. **Santa Maria Capua Vetere (CE)**
Progetto di formazione-intervento per il personale dei Servizi Sociali del comune – 2003
13. **Comune di Cassino (FR)**
Progetto di formazione per il personale addetto al Centro Stranieri del, ai fini del miglioramento dell'organizzazione e della gestione del servizio erogato, nonché per una maggiore acquisizione della “cultura del servizio” - 2003
14. **Comune di Cassino (FR)**
Progetto di miglioramento per il personale dello sportello SUAP – 2004

15. **Comune di Cassino (FR)**
Progetto di miglioramento per il personale dell'URP – 2004
16. **Comune di Formia (LT)**
Progetto di formazione per il miglioramento dell'URP - 2004
17. **Comune di Formia (LT)**
Progetto di formazione per il miglioramento del SUAP - 2004
18. **Comune di Lenola (LT)**
Progetto di miglioramento dello Sportello SUAP Associato dei comuni del Sud-pontino - 2004
19. **Comune di Minturno (LT)**
Progetto di miglioramento dello Sportello SUAP Associato dei comuni del Sud-pontino - 2004
20. **Comune di Minturno (LT)**
Progetto di formazione per l'implementazione dell'URP - 2004
21. **Comune di Ponza (LT)**
Progetto di impianto e formazione del personale di uno sportello URP - 2002
22. **Comune di Roccasecca (FR)**
Progetto di miglioramento dello Sportello SUAP Associato dei comuni del frusinate - 2004
23. **Comune di Sperlonga (LT)**
Progetto di miglioramento dello Sportello SUAP Associato dei comuni del Sud-pontino - 2004
24. **Comuni della Valle dei Santi (FR)**
Progetto di turismo integrato - 2004
25. **Comune di Pignataro (CE)**
Progetto di miglioramento del servizio (Servizio civile) - 2004
26. **Comune di Santa Maria Capua Vetere (CE)**
Progetto di miglioramento del servizio (Assistenza minori) - 2004
27. **XVI Comunità Montana dei Monti Ausoni a Pico (FR)**
Progetto di miglioramento del servizio Antincendio – 2004
28. **XVII Comunità Montana nel territorio del sud-pontino (LT)**
Progetto per il miglioramento dell'organizzazione - 2005
29. **Comune di Gaeta (LT)**
Progetto di organizzazione per il ruolo di referente della formazione per i comuni del sud-pontino – 2005
30. **Comune di Cassino (FR)**
Progetto di organizzazione per l'accoglienza agli studenti universitari stranieri e non residenti - 2005

31. **Comune di San Giovanni Incarico (FR)**
Progetto di implementazione dello Sportello SUAP – 2005
32. **Comune di Cassino (FR)**
Progetto di implementazione dello Sportello SUE – 2005
33. **Comune di Pietrabbondante (Isernia)**
Progetto di miglioramento dell'attrazione turistica nel territorio – 2005
34. **Comune di Sant'Andrea del Garigliano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per la costituzione ed il funzionamento dell'URP – 2005
35. **Monte San Giovanni Campano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il "Servizio Informagiovani" nel comune – 2005
36. **Comune di Ceccano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per l'implementazione del SUAP – 2005
37. **Comune di Caserta**
Progetto di miglioramento del servizio rifiuti gestito dall'ufficio "ecologia" – 2006
38. **Comune di Ceccano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per l'implementazione di un portale di Marketing territoriale – 2006
39. **Unione delle Cinquecittà con sede a Piedimonte San Germano (FR)**
Progetto per il miglioramento dell'organizzazione del Servizio Civile in particolare per il Comune di Aquino - 2006
40. **Comune di Ceccano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per l'implementazione dell'URP – 2006
41. **Comune di Francolise (CE)**
Progetto di organizzazione aziendale per il lay- out - 2006
42. **Castel Volturno (CE)**
Progetto di ottimizzazione dell'organizzazione del Comando di Polizia Municipale - 2007
43. **Comune di Cervaro (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzaione dei Servizi Socialil – 2007
44. **Comune di Minturno (LT)**
Progetto di miglioramento dell'organizzazione del affinché strutturi un ufficio che sia responsabile dell'ICT - 2007

SERVIZI P.A.

1. **ASL di Teano (CE)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento delle strategie del servizio - 2002
2. **ASL Formia (LT)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento delle strategie del servizio - 2002
3. **Biblioteca di Ceccano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per l'ampliamento servizi ai clienti - 2002
4. **Biblioteca di San Giorgio a Liri (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il coordinamento con le biblioteche della provincia di Frosinone - 2004
5. **ADISU dell'Università di Cassino - URP (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'URP - 2004
6. **Istituto Comprensivo di Broccostella (FR)**
7. Progetto di formazione-intervento per l'applicazione della Legge Moratti - 2004
8. **Centro Giovani del comune Pontecorvo (FR)**
Progetto di formazione-intervento per l'implementazione del servizio civile - 2004
9. **Ludoteca Comunale - Aquino (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il personale al fine di migliorare i servizi - 2004
10. **Consorzio dei servizi sociali del Cassinate (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del Centro Anziani - 2004
11. **Consorzio dei servizi sociali del Cassinate (FR)**
"Progetto di formazione-intervento per il personale del Centro Diurno di Piedimonte S. Germano affinché implementi un programma di inserimento lavorativo di alcuni soggetti portatori di handicap medio" - 2005
12. **Consorzio dei servizi sociali del Cassinate (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del Centro Socio Educativo dei comuni associati- 2004
13. **CILO - Cassino (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del servizio - 2004
14. **C.U.O.R.I dell'Università di Cassino (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del servizio - 2005
15. **UNIVERSITÀ DI CASSINO - Ufficio del Magagement didattico della Facoltà di Lettere e Filosofia (FR)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del servizio - 2005
16. **ADISU Università di Cassino**
Progetto di formazione-intervento per la costituzione di uno Sportello Psicologico per gli studenti- 2006

- 17. Secondo Circolo “Montegrappa” – Aprilia**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del sistema di Autovalutazione – 2006
- 18. Consorzio Servizi Sociali del Cassinate - Centri Diurni di Piedimonte S.Germano, Cervaro e Coreno**
Progetto di formazione-intervento per gli operatori Contro il fenomeno del Burn-Out - 2006
- 19. Cooperativa sociale “KELLE TERRE” - sede di Cassino**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento per il tirocinio svolto dagli universitari del CdL in Scienze dell'educazione dell'Università di Cassino – 2006
- 20. Scuola Media Statale Gaetano Di Biasio di Cassino**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzazione dei servizi rivolti alla persona handicappata nel contesto scolastico, al fine di favorire la sua integrazione, socializzazione e sviluppo didattico e capacità extrascolastiche (Laboratorio di sostegno) – 2006
- 21. Istituto Autonomo Comprensivo “Ettore Fieramosca” di Capua**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzazione per l'uso dell'aula informatica della Scuola Primaria “Porta Roma” anche per attività in orario extra scolastico – 2006
- 22. Casa famiglia”SOS ADOLESCENZA” a San Potito Sannitico (CE)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzazione del servizio – 2007
- 23. UNIONE DELLE CINQUE CITTÀ con sede a Piedimonte San Germano (FR)**
Progetto di formazione-intervento per organizzazione per migliorare il ruolo di POLO di URP di SERAF – 2007

IMPRESE e ORGANIZZAZIONI PRIVATE

1. **“Arena Holding-Solagrital”** Sc.arl di Monteverde di Bojano (CB)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del sistema di Gestione delle Risorse Umane - 2002
2. **Cooperativa “La Giosa”** di Fondi (LT)
Progetto di Master per formatori della formazione-intervento - 2002
3. **Stampaggio “STAMI”** srl di Cervaro (FR)
Progetto di di formazione-intervento per la definizione delle strategie di mercato attuabili - 2002
4. **Quotidiano “Ciociaria Oggi”**, (FR)
Progetto di formazione-intervento per la redazione del giornale - 2003
5. **Associazione Musicale “Giuseppe Verdi”** di Arienzo (CE)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento della Banda Musicale - 2003
6. **Scuola Materna Privata “Happy days”** del comune di San Marco Evangelista (CE)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dei servizi - 2002
7. **Agenzia Turistica “IAMM”**, (CE)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dei servizi - 2002
8. **Azienda “Fiera del Mobile”** di Riardo (CE)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento della gestione – 2003
9. **Residenza Sanitaria Assistenziale “Villa degli Ulivi”** a Sant’Elia Fiumerapido (FR)
Progetto di formazione-intervento per l’ottimizzare le competenze professionali del personale preposto al recupero e alla prevenzione dell’aggravamento del danno funzionale degli ospiti della struttura - 2003
10. **Azienda “IR Ristorazione Italia”** srl di Caserta
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dei servizi – 2003
11. **Lavanderia “Granieri” a Pontecorvo** (FR)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento del servizio – 2004
12. **Associazione Imprenditori - Ceccano** (FR)
Progetto di formazione-intervento per lo sviluppo commerciale e imprenditoriale della città di Ceccano – 2004
13. **Azienda STEMAR** (FR)
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento delle produttività – 2004
14. **Ristorante “La Sordella 1919” – Cervaro (FR) -**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell’organizzazione – 2005
15. **CARITAS della Diocesi di Sora-Aquino-Pontecorvo** (FR)
Progetto di formazione-intervento per la costituzione del Servizio “Rete Sociale Territoriale” a Pontecorvo - 2005
16. **Azienda COSMITALIA - Cervaro** (FR)
Progetto di formazione-intervento per l’ottimizzazione della funzionalità del magazzino - 2005
17. **Associazione Culturale “DOMENICO CIMAROSA” - Caserta**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento delle attività dell’organizzazione – 2006

18. **Azienda GEOSPINT srl (CE)**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzazione – 2006
19. **Scuola paritaria privata “SAN BENEDETTO” - Cassino**
Progetto di formazione-intervento per l'organizzazione, l'ampliamento e il miglioramento dell'offerta formativa – 2006
20. **Azienda “Componenti S.P.A.” - Cassino**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento della funzionalità organizzativa della linea di produzione - 2006
21. **Azienda “MARMI ZOLA” - Coreno Ausonio**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzazione per la commercializzazione del marmo - 2006
22. **Istituto per lo Studio delle Psicoterapie s.r.l. - Roma**
Progetto di formazione-intervento per l'organizzazione della struttura che presidia la definizione dell'offerta formativa - 2006
23. **Associazione di Promozione Sociale “L'AQUILONE”- ONLUS di Formia**
Progetto di formazione-intervento per l'organizzazione e il miglioramento della funzionalità dell'organizzazione - 2006
24. **Agriturismo “DI MEZZO” di Esperia**
Progetto di formazione-intervento per il miglioramento dell'organizzazione dei servizi – 2007
25. **Azienda GENERALEGNO s.r.l. UNIP - Arpino (FR)**
Progetto di formazione-intervento per l'organizzazione del miglioramento della produzione - 2007

TESI

1. Metodologie di apprendimento per gli adulti nelle organizzazioni con la formazione-intervento, 2003
2. Progetto di formazione-intervento per il miglioramento della Comunicazione della Regione Lazio, 2004
3. ISO e sistemi di Qualità, 2005
4. Progetto di formazione-intervento per l'organizzazione dell'Unione della Cinquecittà per migliorare la raccolta dei rifiuti, 2005
5. Progetto di formazione-intervento per l'organizzazione dell'Amministrazione Provinciale affinché questa possa svolgere un ruolo di coordinamento sul territorio provinciale, 2006
6. Progetto di organizzazione Imprese-EELL del territorio del Marmo della provincia di Frosinone, 2007
7. Progetto di organizzazione del Territorio della Provincia di Frosinone per poli distintivi (ancora da discutere)

3. GLI APPRENDIMENTI

Sono riportati di seguito le dichiarazioni formali espresse dagli studenti circa la loro esperienza relativa all'uso della formazione-intervento come modalità di apprendimento per le materie di Sociologia dell'Organizzazione e di Organizzazione aziendale insegnate dal prof. Renato Di Gregorio all'Università di Cassino.

2003, Zazzaro - Istituto Comprensivo di Broccostella

La frequenza al corso di Sociologia dell'organizzazione è stata l'esperienza più formativa dei quattro anni d'Università; l'unica veramente in grado di chiarirmi quello che sarà il mio ruolo futuro. Il cambiamento è sicuramente imputabile alla metodologia della formazione – intervento, che mi ha seguito in tutto il mio percorso. Con questo non voglio certamente affermare che il corso è stato semplice, anzi, tutt'altro. In alcuni momenti ero tentata di abbandonare tutto, perché non mi sentivo all'altezza della situazione. Poi grazie al programma della formazione – intervento, sono riuscita a superare anche le mie incertezze. Ciò è molto importante, perché la metodologia, secondo me, agisce anche a livello del proprio “Sé”; perché nel momento in cui ti fornisce lo strumento metodologico, ti dà anche la sicurezza di poter apprendere.

In definitiva oggi mi è soprattutto chiaro il ruolo del formatore e che esso non si limita soltanto all'insegnamento tradizionale.

L'articolazione didattica con l'utilizzo delle slide, è stata molto utile, anche se poi ho trovato complicato riportare il tutto su word in maniera ampia e professionale; però, devo dire, che alla fine sono rimasta soddisfatta. Per quanto riguarda il corso, per me, è stato molto impegnativo. In ogni modo, ringrazio molto il professor Di Gregorio per il corso molto formativo per il mio indirizzo di “esperto in processi di formazione”, e per la sua preparazione e professionalità, due qualità non sempre facili da trovare. Infine vorrei fare un ringraziamento particolare alla dottoressa Mancini per la sua gran disponibilità e pazienza, che a mio avviso, sono indispensabili per far superare gli ostacoli che s'incontrano facilmente nell'apprendere una nuova materia.

2003, Puglisi – SUAP del Comune di Cassino

La scelta del corso di sociologia dell'organizzazione essendo io già laureata è stata di tipo consapevole, perché sapendo della metodologia utilizzata nel corso avevo ritenuto potesse arricchirmi una preparazione del genere, nonostante tutto inizialmente tra la frequenza del corso e l'inizio del progetto mi ero un po' scoraggiata, perché in particolare nell'iniziare a fare il progetto avevo affrontato diverse difficoltà che mi avevano fatto un po' dubitare del tipo di scelta fatta, ma poi, con il passare del tempo le difficoltà che inizialmente mi sembravano quasi insormontabili lentamente non mi sono sembrate più tali, fino ad arrivare ad oggi con il progetto finito che, anche se sono consapevole di averlo fatto probabilmente non in modo perfetto la cosa mi rende molto contenta.

Grazie alla scelta di questo corso ho avuto modo di conoscere una metodologia nuova che non solo mi ha fornito delle nozioni, ma, che mi ha permesso anche di poterle sperimentare in prima persona quanto studiato mediante la formulazione del progetto, cosa che fino adesso non avevo mai potuto fare durante tutto il mio percorso di studi, e questo mi ha reso consapevole che la scelta fatta è stata sicuramente la migliore.

Inizialmente pensavo che la formazione di tipo tradizionale, fosse la migliore però poi venendo a contatto con un'altra metodologia come quella della formazione-intervento ho avuto modo di cambiare idea, perché ho notato come spesso i risultati che si ottengono con la seconda metodologia anziché la prima sono molto più efficaci.

Infatti la differenza sostanziale tra questi due approcci sta nel fatto che mentre nel primo, cioè quella di tipo tradizionale il docente si limita a fornire solo la nozione allo studente, senza però poi verificare né se queste sono state effettivamente assimilate né se sono state assimilate nel modo giusto. Invece con il secondo cioè con la formazione-intervento, non vi è un semplice

lezione in cui si forniscono le nozioni, ma, vi è il coinvolgimento attivo da parte dello studente alla stessa, in quanto lui non si deve limitare solo a studiare quanto spiegato, ma, a verificare la reale comprensione di quanto studiato mediante la pratica con dei compiti assegnati dal docente, per cui si è più stimolati ad imparare e questo rappresenta la sostanziale differenza fra le due metodologie.

2004, Margarita - Centro Sociale per l'Handicap medio di Aquino

Devo ammettere che il corso di organizzazione è stato interessante, anche se ho avuto molte difficoltà ad effettuare la stesura del progetto, ho dovuto modificarlo numerose volte perché non avevo compreso a fondo i criteri della formazione-intervento, devo anche ammettere che non mi sono impegnata seriamente, sottovalutando l'utilità di tale apprendimento per il futuro. In particolare ho trovato molto interessante la fase del benchmarking, perché mi ha permesso di entrare in contatto con le realtà di diverse regioni, inoltre essendo molto timida mi ha aiutato a relazionarmi con diverse persone anche se solo telefonicamente.

Nel corso della stesura del progetto ho avuto modo di sperimentare ciò che negli ultimi anni universitari avevo acquisito solo in teoria.

Inoltre, elaborare un progetto, richiede l'affinamento di alcune tecniche quali: l'abilità di ricercare informazioni inerenti alla situazione di partenza, la capacità di rilevazione dei bisogni, l'abilità di scegliere l'obiettivo principale ed infine, l'attuazione dello stesso progetto.

2004, Bevilacqua - Centro Sociale di Pontecorvo

Il corso di organizzazione aziendale tenuto dal professor Di Gregorio e incentrato attorno al tema della metodologia da lui stesso sperimentata e messa a punto, ovvero la formazione-intervento, è stato molto utile e interessante per me per diverse ragioni:

- innanzitutto perché non mi ero mai trovata in precedenza a dover affrontare un esame teorico-pratico e, per questo, il corso ha rappresentato per me un'occasione di crescita e di arricchimento culturale;
- in secondo luogo perché mi ha insegnato ad osservare e ad analizzare le dinamiche presenti all'interno di un'azienda.

Tutto ciò, sono sicura, mi potrà essere utile soprattutto quando anch'io sarò inserita fra le maglie del tessuto lavorativo poiché mi aiuterà a guardare tutto sotto un'altra ottica: un'ottica sicuramente più realistica e pratica.

Seguendo il corso, inoltre, ho imparato ad elaborare un progetto di formazione destinato ad un'azienda facendo leva solo sulle mie capacità, sul mio impegno e sulla mia voglia di imparare cose sempre nuove e non usuali.

Pertanto, nonostante le difficoltà iniziali dovute essenzialmente al fatto che mi sono trovata ad affrontare un compito del tutto sconosciuto, adesso mi sento particolarmente soddisfatta di aver avuto l'opportunità di entrare in contatto con l'ideatore di una nuova metodologia, di essermi trovata nella condizione di doverla comprendere e utilizzare come se fossi il responsabile di una grande azienda o un formatore di alto livello.

Sono molto orgogliosa, infine, di aver acquisito delle competenze nuove, soggette a continuo perfezionamento, spendibili nel mondo del lavoro.

2005, Lisi - SUAP di San Giovanni Incarico

Le difficoltà incontrate sono state notevoli. Tutte le fasi del mio percorso hanno presentato degli ostacoli; ho impiegato troppo tempo per comprendere i meccanismi della progettazione.

È stato un percorso difficile che però mi ha permesso di capire l'importanza della metodologia della formazione-intervento, e di cogliere tutti quegli elementi che la diversificano dalla formazione classica.

Questo progetto mi ha dato anche la possibilità di avvicinarmi, alla cultura organizzativa.

Per definizione, la formazione-intervento, rappresenta quel percorso che consente di realizzare un cambiamento, attraverso un processo di auto apprendimento.

L'obiettivo di questa metodologia, è quello di migliorare l'organizzazione, e ciò che conta davvero, non sono tanto i contenuti, quanto il metodo.

2005, Mongillo – URP per il Comune di Cassino

Il 18 Marzo 2004 è iniziato per noi studenti della Laurea Magistrale in "Programmazione e gestione dei Servizi educativi e formativi" il corso di Organizzazione Aziendale tenuto dal prof. Renato Di Gregorio di 36 ore d'aula pari a 6 crediti formativi.

Sin dalla prima lezione avevo intuito che qualcosa di nuovo c'era nell'aria, ero certa che questo corso avrebbe allargato i miei orizzonti e mi avrebbe fornito nuovi stimoli di conoscenza.

Ero incuriosita anche se nello stesso tempo ero condizionata dalla paura del nuovo, dall'ansia di non farcela e tutto questo mi ha bloccata per un anno...che cosa è cambiato in quest'anno?

Ho metabolizzato, finalmente il "cambiamento" di strategie, di formazione, di conoscenze insomma una nuova progettualità.

Ho capito che la parola chiave dalla quale partire era, appunto, "cambiamento", dovevo slegarmi dalla tradizionale e ormai obsoleta concezione che prevedeva conoscenze teoriche di tipo manualistico per entrare praticamente nel ruolo che, un domani ormai prossimo, svolgerò e pertanto la ricchezza quasi "rivoluzionaria" che questo corso mi aveva offerto era partire dal punto di arrivo, lavorare su un obiettivo progettuale da formatore-educatore.

Per conoscere l'organizzazione e il modo in cui essa è strutturata, letta e interpretata nel tempo si possono seguire due strade, quella della "teoria", basata sulla lettura e la spiegazione di testi di autori che se ne sono occupati, o quella della "pratica", che, invece, si basa sulla lettura e interpretazione diretta di una realtà organizzativa, da cui trarre spunti di riflessione teorica.

La prima modalità di apprendimento è induttiva, definita anche formazione "depositaria" in quanto trasferisce alle già consolidate conoscenze dell'allievo, elementi aggiuntivi; la seconda modalità è di tipo deduttiva, in quanto utilizza l'esperienza come molla di base per un autoapprendimento, che stimoli curiosità e bisogno di riacquisire ulteriori conoscenze.

Seguendo il corso di Organizzazione Aziendale tenuto dal prof. Renato di Gregorio il mio compito è stato quello di imparare a formulare un progetto di formazione-intervento®. Per formazione-intervento si intende una "metodologia di sviluppo organizzativo basata sulla partecipazione ampia degli attori in gioco: lavoratori, organizzazioni sindacali, cittadini. Ciò consente agli attori coinvolti di formarsi, svolgendo un ruolo di progettista nella definizione di cambiamenti o miglioramenti organizzativi relativi al proprio ruolo di riferimento" (Di Gregorio, www.formazioneintervento.it).

La formazione-intervento fa qualcosa in più perché utilizza questo impianto complesso, teoria-pratica-teoria, al servizio di un obiettivo ancora più trainante della volontà di apprendere. Essa parte dal presupposto che un individuo attivi il suo motore interno di apprendimento, quando è posto davanti alla necessità di affrontare una progettualità impegnativa su un tema o un problema che lo riguardi direttamente e intensamente.

Sotto la guida del prof. Di Gregorio e della dott.ssa Mancini entrambi molto disponibili e soprattutto pazienti sono arrivata a stilare e consegnare il mio faticoso lavoro!!

A più di un anno dalla fine del corso di Organizzazione Aziendale, tenuto dal Prof. Renato Di Gregorio, sono qui emozionantissima a presentare il mio lavoro: un progetto di Formazione-Intervento®. Come ho già esplicitato prima la paura di non riuscire a fare quest'analisi è stata grande; il corso è stato molto significativo, in quanto mi ha fornito delle nozioni e delle conoscenze, che sicuramente mi saranno utili quando ci sarà la mia messa in discussione nel campo lavorativo.

La metodologia della Formazione-Intervento® è ai miei occhi innovativa, perché permette di arrivare al nocciolo del problema, individuando delle reali criticità e i vincoli, che impediscono una realizzazione piena ed efficace di un progetto.

Essa coinvolge, all'interno di un iter formativo, le persone per far loro esercitare meglio il ruolo nella struttura, generando così un apprendimento collettivo e una condivisione di presupposti e contenuti.

L'elemento fondamentale di questa metodologia è rappresentato dal fatto che permette di progettare modalità e soluzioni di cambiamento valide, sia per l'organizzazione che per il territorio. Inoltre un altro punto da considerare è il ruolo di consulente che ho avuto modo di svolgere per un periodo piuttosto lungo; i problemi sono stati tanti e il modo di recepire le informazioni utili al mio progetto, non è stato facilitato, però ho capito effettivamente il funzionamento e i cambiamenti che possono avvenire in un'organizzazione come il Comune.

La voglia di conoscere sempre più, di capire, mi ha spinto ad andare avanti, tanto da aver compiuto il mio lavoro. Le difficoltà sono state notevoli, come dicevo, accentuate dal fatto che non so usare bene il computer; tuttavia ho trovato molta disponibilità nella struttura docente e nel Prof. Di Gregorio.

Il ruolo di consulente mi ha permesso di pensare ad un nuovo modo di organizzare i servizi di un Ente come il Comune, inserendolo in una dimensione più ampia che comprenderà sicuramente, il territorio e i vari servizi associati ad una rete territoriale di URP.

Data: Tue, 31 Oct 2006 16:01:47 +0100 

Da: Sandra   

A: "mariamancini" <mariamancini@impresainsieme.com>

mi permetta di dirle una cosa:

Cassino perderà tanto da gennaio in poi!

Sono fiera di aver avuto l'opportunità di seguire il vostro corso di organizzazione aziendale!

Un abbraccio forte tanto da farle arrivare tutta la stima che ho nei vostri riguardi!

2005, Carrano – URP del Comune di Minturno

Finalmente eccomi qui! Dopo un anno dal termine del corso di Organizzazione Aziendale, tenuto dal professore Renato Di Gregorio ...finalmente anche io ce l'ho fatta a stilare un progetto di Formazione-Intervento®.

Il corso è stato veramente molto utile poiché finalmente si è passati alla pratica; esso si è sviluppato attraverso direttrici ben definite ed orientato al raggiungimento di obiettivi di apprendimento:

La Metodologia della formazione-intervento®

Il primo obiettivo è stato la conoscenza e l'utilizzo di questa nuova metodologia di progettazione, conosciuta, appunto, con il termine di Formazione-Intervento®. Essa punta a coinvolgere all'interno di un percorso formativo le persone, al fine di poter esercitare al meglio il ruolo che ricoprono all'interno della struttura, genera, inoltre, un apprendimento collettivo, consolida i ruoli che si progettano, porta ad una condivisione dei presupposti e dei contenuti. Infine, permette di progettare delle modalità e delle soluzioni di cambiamento valide sia per la propria organizzazione sia per il territorio.

Ruolo del consulente

Nel preparare questo progetto, ha avuto la possibilità di sperimentare il ruolo del consulente. Devo dire che, mi sono trovata veramente bene in queste vesti!

Durante il mio ruolo ho constatato i cambiamenti che possono avvenire all'interno di un'organizzazione così grande come il Comune.

Ricordo benissimo il primo giorno che mi presentai al Comune: a casa avevo appreso tutte le informazioni utili e mi ero preparata una piccola lista delle domande da rivolgere. Ero molto tesa perché non sapevo se mi avessero dato ascolto. E, invece, arrivai lì e...il mio primo incontro fu con il sindaco, allora Paolo Graziano, al quale spiegai cosa facevo e cosa mi sarebbe servito per realizzare il mio progetto e posi lui alcune domande. Il giorno dopo parlai con un dipendente

del comune al quale rivolsi delle domande più specifiche del tipo: esiste l'URP, è stato fatto qualcosa, ... e così via. Fu un vero disastro, ebbi tutte risposte negative: ma che cos'è l'Urp, perché è importante, non so niente su questo ufficio. E così tornai a casa rassegnata e un po' rinunciai a realizzare il progetto.

Tornai qualche mese dopo e le cose erano cambiate. Il Comune aveva firmato un protocollo d'intesa per la costituzione della rete degli URP (delibera del consiglio, n°244 del 22 ottobre 2004); era stato fatto un corso di formazione per la "certificazione dei responsabili" URP che si è concluso il 30 dicembre 2004; era stato formulato un piano di comunicazione per il 2005; esisteva il regolamento organizzativo dell'URP anche se non ancora approvato. Questo mi diede la forza di andare avanti perché finalmente avevo in mano qualcosa di concreto e da iniziare.

Alla fine, poi, con le chiarificazioni del prof. Di Gregorio e della Dr.ssa Mancini sono arrivata sino qui!

2005, Signore – SUAP del Comune di Minturno

Il seguente progetto mi ha dato la possibilità di studiare la realtà del comune di Minturno relativamente al servizio SUAP e promuovere un miglioramento del suo funzionamento con l'utilizzo della formazione e lavorando sul coinvolgimento delle persone che ne fanno parte.

La metodologia della formazione-intervento ci insegna proprio ad affrontare un cambiamento all'interno dell'organizzazione, a capire pertanto come bisogna migliorarla; genera un apprendimento collettivo, consolida i ruoli che si progettano, porta ad una condivisione dei presupposti e dei contenuti e a progettare delle modalità e delle soluzioni di cambiamento valide sia per la singola organizzazione che per il territorio.

Per la prima volta, posso orgogliosamente affermare di aver posto in essere le mie qualità e competenze di formatore all'interno di una struttura organizzativa.

Di notevole utilità per il mio lavoro di progetto è stato il costante supporto delle consulenze in aula e on line che mi hanno dato di volta in volta la possibilità di mettere in discussione il mio operato promuovendo il dialogo ed il confronto e limitando così progressivamente tutte le difficoltà che un'attività progettuale di formazione-intervento può comportare.

Personalmente, ho registrato un discreto livello di difficoltà nella fase iniziale d'approccio che, seppur favorita da una positiva accoglienza e disponibilità da parte del personale della struttura organizzativa, è stata ostacolata da una mancata ricezione di informazioni verbali sull'effettiva ed attuale situazione in cui si trovava il SUAP. Ancora una volta, è entrata in gioco la metodologia della formazione-intervento grazie alla quale ho imparato a selezionare e ad individuare, tra svariati documenti, quelli che realmente potessero interessare il mio lavoro di progetto, affinché risultasse il più possibile efficace ed efficiente.

2005, Albanese – Centro servizi per stranieri in provincia di Frosinone

Personalmente quando ho iniziato il corso di organizzazione aziendale, mi aspettavo di dover seguire un corso tradizionale, invece man mano che proseguivano le lezioni mi sono resa conta di trovarmi di fronte ad un corso innovativo, che usciva dagli schemi ai quali fin a quel momento ero stata abituata.

Innovativo sia nel metodo che negli strumenti operativi, nonché nell'obiettivo da raggiungere: la stesura di questo progetto.

L'approccio didattico si è volto all'applicazione, infatti tale corso mi ha permesso di liberarmi degli schemi convenzionali, normalmente presenti in un'aula durante le lezioni e di preparare in modo concreto un esame e non solo teoricamente.

Questo mi ha permesso di cogliere appieno il valore della pratica perché è attraverso questa che il soggetto si forma.

Inoltre ho imparato a leggere in modo più approfondito un'organizzazione e a non vederla solo in maniera asettica, ma ad analizzarla e a capire il perché di quella strutturazione e a progettare un cambiamento.

2005, Di Tomaso – *Progetto di Turismo integrato per il Comune di Pietrabbondante*

Quando ho iniziato a seguire, personalmente pensavo di partecipare ad un corso come tanti, in cui la lezione teorica del docente rappresentasse il punto iniziale e conclusivo dell'incontro. Invece le mie aspettative sono state disattese e sin dall'inizio mi sono dovuta "rimboccare la maniche". Le difficoltà incontrate durante il corso sono state numerose, questo perché mi sono trovata di fronte a situazioni completamente nuove in cui non sapevo proprio come muovermi, cosa fare e che andavano al di sopra delle mie possibilità. Al tempo stesso, però, tutto era molto entusiasmante. Prima di tutto ho avuto modo di conoscere una metodologia di lavoro nuova che non solo mi ha dato notizie, informazioni teoriche, ma mi ha permesso anche di sperimentare in prima persona ciò che avevo studiato mediante la progettazione di un progetto, cosa che durante tutto il mio percorso di studi, non avevo mai fatto. Ho acquisito un metodo di lavoro basato su procedimenti che lasciano poco spazio all'improvvisazione e che richiedono, al contrario, analisi, approfondimento, ricerca, confronto, capacità di progettare; un metodo che crede nelle potenzialità delle persone, spronandole ed insegnando loro come allenare quest'ultime e cercare, scegliere le conoscenze necessarie per rinforzarle.

Inizialmente pensavo che la formazione tradizionale, ovvero la lezione in cui il docente si limita a fornire le nozioni allo studente senza verificare se sono state effettivamente assimilate, fosse la migliore; ora, invece, essendo venuta a contatto con la metodologia della formazione-intervento, ovvero la lezione in cui non ci si limita solo a fornire le nozioni necessarie all'apprendimento, ma vi è un coinvolgimento attivo dello studente, in quanto esso, è chiamato oltre che a studiare,

anche a verificare ciò che ha compreso attraverso la pratica, ho avuto modo di cambiare opinione; ho notato che i risultati che si ottengono con quest'ultima sono molto più efficaci. Andare in un'organizzazione, avere i mezzi e le conoscenze per poterla comprendere, studiare e condividere il progetto è stata una proposta davvero interessante, una vera sfida per me stessa.

In secondo luogo, questo corso mi ha insegnato ad utilizzare in maniera più appropriata strumenti informatici che conoscevo poco; mi riferisco in particolar modo all'utilizzo del programma power-point.

Grazie a consulenze e supporti di ogni genere (ad esempio le e-mail) avuti dal docente Di Gregorio e dalla d.ssa Mancini, ora posso affermare di aver superato alcuni miei limiti e di aver imparato veramente molto.

Penso di aver fatto un grosso investimento su me stessa scegliendo di frequentare questo corso; sicuramente sono più sicura di me e delle mie capacità.

2005, Di Maio – *Miglioramento dell'organizzazione Comune di Gaeta*

Questo lavoro ha richiesto non solo molto tempo, ma anche un notevole sforzo mentale da parte mia. Alla fine, però, posso dire che mi è servito. Quello che ho appreso va al di là di ciò che si può apprendere dalla semplice lettura di un libro (noioso!). In questo caso, infatti, di fronte ad un nuovo concetto, per poterlo comprendere a fondo, io sempre nella mia mente faccio riferimento alla mia esperienza, innescando confronti e cercando similitudini nella realtà. Al contrario, dovendo stendere un progetto, ho dovuto mettere in pratica le mie conoscenze teoriche (il che non è così semplice come in apparenza sembra). E qui viene il bello, poiché in realtà tutto quello che c'era da sapere l'ho scoperto facendo. Questo lavoro ha comportato in un primo momento il pensare e poi lo scrivere, il che ha determinato nella mia mente un processo di razionalizzazione di ciò che pensavo, dal momento che attraverso la scrittura è possibile oggettivare il pensiero, quindi, visualizzarlo e correggerlo.

Nel lavoro di progettazione l'utilizzo del Power Point (già strutturato allo scopo) ha facilitato il percorso di organizzazione della mente in quanto è uno strumento costituito da diapositive che nel loro susseguirsi impongono un ordine consequenziale al pensiero. Non si tratta semplicemente di una pagina bianca su cui scrivere, è, invece, un numero indefinito di pagine colorate che devono essere riempite interagendo con le molte possibilità grafiche che questo strumento consente (divertente!). Inoltre, tenendo conto che si tratta di una presentazione per il committente del progetto, questo impone un certo rigore perché scrivendo si deve pensare di mettere il destinatario nella migliore condizione affinché possa capire in maniera semplice il progetto.

Un altro elemento che ho trovato utile e stimolante allo stesso tempo è stato la ricerca di informazioni che potessero servirmi per il lavoro progettuale. Ciò mi ha consentito di esplorare situazioni che non conoscevo provocandomi idee nuove per progetti futuri.

Grazie.

2005, Capasso – Miglioramento dell'organizzazione della XVII Comunità Montana nel territorio del sud-pontino

Il corso mi ha interessato molto sin dall'inizio: in un mondo, quello universitario ma anche quello lavorativo, di cose già viste e sentite, mi trovavo finalmente di fronte a qualcosa di nuovo!

Non sono mancate le difficoltà, ma questo me lo aspettavo avendo capito subito che per portare avanti il progetto formativo proposto dal prof. Di Gregorio sarebbe stato necessario un impegno serio e costante, non solo per lo studio, ma anche e soprattutto per la costruzione di rapporti significativi e produttivi in contesti di lavoro veri e propri.

Ciò che invece non mi aspettavo è stato accorgermi che molte di quelle difficoltà ero proprio io a crearle senza rendermene conto. In effetti, per quanto affascinante fosse la "via nuova" della formazione-intervento, tutta incentrata sull'esperienza quale stimolo per un autoapprendimento che suscita curiosità, dubbi, creatività e responsabilizzazione, non era poi così facile abbandonare la rassicurante "via vecchia" della formazione tradizionale con la sua consolidata formula di trasferimento delle conoscenze dal docente al discente.

Ero io stessa, dunque, ad opporre resistenza al cambiamento che inevitabilmente sentivo sarebbe avvenuto in me al termine del percorso. Ed infatti, solo quando finalmente mi sono lasciata andare con fiducia a questo nuovo metodo di studio-lavoro, senza tentare di ricondurlo a schemi mentali già appresi, ho superato le iniziali difficoltà e ho portato a termine il progetto, e con esso il processo di destrutturazione e ristrutturazione della mente, per dirla con Bruner, che è condizione necessaria e sostanziale dell'apprendimento.

Un ringraziamento ai docenti e ai colleghi di corso con i quali ho condiviso questo viaggio.

2005, Di Sotto – Miglioramento del fenomeno del Burn-Out

Quando mi sono accostata alla metodologia della formazione intervento, con le sue fasi, la terminologia inglese, che usa, la tecnica che richiede, ho subito cercato dei libri, qualcosa che potesse spiegarmi di cosa effettivamente si trattasse. Ho cercato dunque, attraverso l'acquisizione della "teoria", di ricondurre tutto alla solita schematizzazione mentale a cui la cultura tradizionalmente intesa spesso abitua. Questo a maggior ragione data la mia formazione umanisti-classica, in cui si è abituati a confrontarsi con studi affascinanti su realtà che però non evolvono, su lingue che non cambiano, su avvenimenti ormai accaduti che si possono solo interpretare.

Una volta appresa le fasi della metodologia, e aver letto qualcosa, proprio allora mi sono accorta che quello che avevo compreso era una piccolissima parte della realtà che mi si apriva davanti. Il mio progetto nasce nel corso di Organizzazione Aziendale e nel contesto reale del percorso formativo attuato con la metodologia della formazione – intervento.

Cosa posso dire di aver appreso alla fine della mia progettazione? Sicuramente una metodologia per me nuova, che fa leva sulle potenzialità e sull'intelligenza della persona, mettendole direttamente a confronto col loro ruolo, con la loro organizzazione e col loro

territorio. Partendo dalle proprie conoscenze e competenze, ognuno deve crearsene di nuove, con un impegno e una partecipazione che la formazione tradizionale non richiede.

Oltre alla conoscenza della metodologia, ho imparato che, anche laddove la realtà sembra più statica, e soprattutto meno disposta a mettersi in discussione, anche lì esistono persone che, una volta compreso che è possibile, si entusiasmano all'idea di un possibile cambiamento. Ho compreso anche che la gestione di un programma di formazione intervento esige, una grande duttilità e flessibilità mentale, e una notevole esperienza perché, essendo le persone protagoniste, con loro intelligenza e le loro capacità, le potenzialità di ognuno devono essere portate alla luce e incanalate verso la soluzione progettuale. Ma queste stesse potenzialità pongono nel programma degli elementi di continua sollecitazione e trasformazione che possono arricchire e portare verso nuove direzioni il programma stesso. Occorre dunque una capacità notevole di osservare le persone, guardare al di là delle conoscenze che mostrano, e spingerle ad esprimere se stesse con le loro peculiarità.

In quella organizzazione io avevo in corso una Stage. Questo è stato particolarmente interessante e stimolante, in quanto mi ha dato l'opportunità di mettere in pratica quelle tecniche necessarie alla stesura e alla gestione di un progetto formativo, acquisite teoricamente durante il corso di Organizzazione Aziendale. L'esperienza mi ha dato la possibilità di affinare le mie capacità comunicative e relazionali, dovendo interagire sia con i responsabili dell'Ente, sia con quei dipendenti, che in un secondo momento avrebbero usufruito dell'attività formativa. Inoltre mi è stata data l'occasione di conoscere un mondo prima sconosciuto, quello delle organizzazioni, quindi da questa esperienza ho potuto acquisire un apprendimento, che sicuramente mi sarà utile in futuro.

2006, Scappaticci - Scuola Parificata "San Benedetto"

Questa nuova metodologia di lavoro e, di conseguenza, di apprendimento ha messo, da subito, in discussione i miei schemi mentali e la mia formazione e scolastica e universitaria. Lo studente si sa, non è una "tabula rasa" e, anche durante le lezioni, sono stati vari i tentativi di aprire i "cassetti della memoria", per trovare delle risposte che potevano portare ad una "soddisfazione provvisoria". E, invece, quanto veniva detto in aula "cozzava" con la memoria...Per dirla secondo la terminologia di P. Fraire, citata dal prof. Di Gregorio, si è trattato proprio di smantellare e rimontare anni e anni di Formazione depositaria. Voglio dire che, a differenza di quanto avviene nelle altre discipline, qui si tratta di confrontarsi con una innovazione, dove quasi quasi non c'è posto per la conoscenza già acquisita!

Si è dato molto spazio alla parola, alla riflessione, alla discussione e, soprattutto, all'intuizione e alla creatività. Non sono mancati gli ostacoli, le incertezze, i momenti di "panico intellettuale" e "di vuoto", soprattutto durante le varie fasi di realizzazione del power point di progetto.

Io credo che la metodologia della Formazione-Intervento sia l'equivalente dell'apprendimento del metodo di studio, ci vuole un po' per orientarsi, ma una volta appreso non si dimentica più e serve vita natural durante!!! Visto che oggi tutto gira intorno a 2 parole-chiave: Life Long Learning e cultura di progetto. Questa può essere letta, al tempo, come un'opportunità ed una sollecitazione, che fa esperienza e formazione!

Inoltre è stata una delle rare volte in cui, studiando, l'emisfero destro si è preso una rivincita su quello sinistro, visto che non si è trattato solo di apprendimento mnemonico.

Quello di Organizzazione Aziendale sicuramente è un corso che rimarrà impresso nella mia memoria. Ne ho colto la novità fin dalla prima lezione. Con una certa curiosità (propria dei bambini che "sperimentano" un nuovo gioco), mi sono messa in discussione da subito, pur mostrando attimi di ritrosia, o meglio di timore di fronte alle difficoltà, ma d'altronde chi non teme l'ignoto? Solo chi non possiede oppure rifiuta di sfruttare adeguatamente questa grande facoltà: la ragione.

È stata un'esperienza di studio e di lavoro in aula (work shop) e a casa (project work) che mi ha arricchita nel mio vocabolario lessicale (proprio delle scienze economiche e giuridiche) e nei rapporti interpersonali, infatti mi ha permesso di rapportarmi con diverse persone: il corpo docente, reperito spesso per le consulenze, ma anche con i diversi committenti delle scuole. Mi

ha insegnato a livello tecnologico a familiarizzare con il power point e, a livello comunicativo, a "negoziare" e a "scambiare" le informazioni, ho sperimentato "dal vivo" una famosa formula che è scritta su molti manuali, cioè il "sapere", il "saper essere" e, soprattutto, il "saper fare".

Certo, sarebbe stato più semplice, adottare il vecchio metodo dell'apprendimento mediante il ricorso al libro e al massimo alle lezioni in aula in cui il discente è spettatore quasi "passivo", ma ora mi rendo conto che questa strada della formazione è scontata e troppo spesso abusata, nonché poco originale e, in fin dei conti, lascia il tempo che trova. Da questo corso ho appreso che si può raggiungere un traguardo di formazione più alta e non di routine, perché ormai non è più possibile contare sulla seguente equivalenza «laurea = lavoro assicurato e gratificante». Piuttosto deve scattare quel "quid", cioè quel qualcosa in più che fa la differenza rispetto alla tanta omologazione che c'è in giro.

Mi sono adoperata molto, soprattutto per me stessa e per il mio futuro lavorativo, nel portare a termine nel migliore dei modi il progetto, in base alle possibilità e alle risorse su cui ho potuto contare. Ho comunque avvertito degli oneri in termini di energie e di tempo, ma ne è valsa la pena se, alla fine, mi è rimasto qualcosa dentro, mi riferisco in primis al famoso "know how" di cui nessuno potrà mai privarmi: questo è il traguardo della vera conoscenza. Mi dispiace per chi non ha avuto la possibilità di conoscere il vero apprendimento.

2006, Ragozzino - Servizio Rifiuti del Comune di Caserta

La formazione-intervento è un momento di apprendimento per tutti coloro i quali vi partecipano, essa parte dal presupposto che quando le persone sono coinvolte in maniera attiva affrontano il problema e, in questo caso la progettualità, in maniera più impegnativa.

Proprio per questo attraverso il mio progetto di miglioramento ho avuto l'opportunità non solo di conoscere meglio la realtà del mio comune di appartenenza, calandomi in un ambito totalmente nuovo, ma anche di apprendere un sistema di studio estremamente innovativo e pratico, lontano da una tipologia di lavoro statica e standardizzata.

Questo metodo di studio è molto stimolante, ma presenta diverse difficoltà, ecco perché ritengo che un sostegno da parte del docente, del consulente, così come l'ho ricevuto anche io, sia fondamentale.

All'inizio del mio percorso ero molto sfiduciata, non sapevo con precisione in che modo pormi nei confronti del personale del comune, non sapevo in che modo organizzare le informazioni e in che modo applicare le mie conoscenze teoriche alla realtà che avevo dinnanzi ma una volta recatami presso gli uffici, e ripeto grazie poi al continuo sostegno del corpo docente sono riuscita ad affrontare le diverse difficoltà che ho incontrato durante il tragitto in maniera, spero, ottimale.

2006, Molendini – Magazzino Cosmetici "Cosmitalia" di Cervaro

Il corso di organizzazione aziendale per me è stato una vera e propria novità in tutti i sensi. Prima di tutto perché ho appreso un tipo di metodologia completamente diversa da quella a cui ero abituata, ed in secondo luogo perché per me è stata una vera e propria avventura.

Infatti sono stata diversi mesi in Belgio per svolgere attività di Servizio Civile e non sono riuscita a studiare a distanza per sostenere l'esame nel tempo opportuno. Questa cosa mi ha scoraggiato molto, mi sentivo davvero persa, e l'unica soluzione che mi sembrava più plausibile era quella di aspettare il momento più favorevole, quindi seguire il corso non appena mi liberavo da questi impegni.

Quando ho seguito il corso molti dubbi mi si sono chiariti, il professore era sempre molto disponibile ad ogni chiarimento, ma le difficoltà erano tante.

In aula era tutto chiaro, tornata a casa ero colpita da un'insicurezza e da un'ansia quasi paralizzante, non mi riconoscevo più.

Mi giravo attorno e vedevo le mie amiche, che avevano seguito il corso circa un anno prima, che non avevano ancora sostenuto l'esame di organizzazione aziendale e mi chiedevo cosa stava succedendo!

Ero abituata ad un tipo di formazione tradizionale caratterizzata da uno studio teorico slegato dalla pratica, ad un tipo di formazione depositaria, per cui ho incontrato notevoli difficoltà, proprio perché mi sono trovata di fronte ad una realtà completamente nuova ed innovativa.

Devo riconoscere che le lezioni del prof. Di Gregorio ogni giorno che passava mi “illuminavano” ed in un certo senso mi orientavano verso la comprensione di terminologie per me completamente nuove. All’inizio ero molto spaventata, avevo paura di non potercela fare, mi sentivo chiusa in un labirinto, è strano ma è così! Ma seguendo le lezioni piano piano mi appariva da lontano e sfumata la strada giusta, dentro di me cresceva la sfida e la voglia di dimostrare a me stessa che potevo farcela.

Oltre all’apprendimento di una nuova metodologia, ho familiarizzato molto di più con il computer, perfezionando le mie conoscenze nel campo informatico.

Mi sembrava di avere davanti a me un cammino lunghissimo da percorrere, tanto lungo da spazientirmi molte volte, ma la voglia di farcela, il supporto che sentivo presente e concreto, mi incoraggiava ad andare avanti.

Credo proprio che questo corso incida proprio sulla formazione globale di ogni persona, mette in gioco tante emozioni diversificate che si concretizzano in due parole: DEVO FARCELA!!!

2006, Salvatore – Ristorante “La Sordella” di Cervaro

Arrivare alla conclusione di questo percorso tanto arduo quanto entusiasmante è per me motivo di enorme soddisfazione.

A dire la verità, in un momento iniziale ero sconcertata, non speravo di poter riuscire a realizzare tutto quello che a lezione si spiegava, di cui chiedevo e che mi incuriosiva.

La difficoltà iniziale che ho avuto è stata quella di inquadrare la fase dello Scenario e poi quella della Analisi, quindi capire le differenze e spiegare come ogni gradino serve al successivo.

In seguito, tradurre in progettazione tutte le informazioni raccolte durante il percorso ha richiesto del tempo per non tralasciare nessun aspetto analizzato.

Il presupposto con cui nasce e si sviluppa il corso per me è fondamentale e lo contraddistingue da altre discipline.

In questo percorso siamo stati noi studenti, i protagonisti di una attività professionale vera e propria.

Innanzitutto, mi è stata trasmessa una metodologia con cui studiare una organizzazione, sconosciuta o meno, che si analizza con occhi diversi, esperti e razionali;

La flessibilità è la maniera con cui si opera durante il percorso: prima ho studiato un aspetto, poi un altro; in seguito i sono accorta di aver trascurato qualcosa e sono venute in mente nuove idee;

Nel corso dello studio organizzativo vengono utilizzati vari strumenti specifici per ciascuna fase che si analizza; Durante le fasi, ad esempio dell’analisi o del benchmarking, si è realizzata la mia mobilità;

Il corso di Organizzazione Aziendale si è particolarmente contraddistinto per l’affiancamento che, figure professionali ed esperte quali Metodologo e Consulente di Processo (assistente del Professore), hanno svolto con disponibilità verso di me durante lo svolgimento del mio studio, fornendomi consigli, chiarendo dubbi e spesso volte, rassicurandomi...

E infine, verificare l’apprendimento. Questa fase che si pone come ponte fra gli studenti e i docenti, in questo corso ha assunto un ruolo prezioso sia per valutare le competenze da me apprese che per migliorare ulteriormente l’offerta disciplinare.

E’ per questa serie di caratteristiche che posso affermare di aver vissuto attivamente, da protagonista un percorso accademico unico e irripetibile.

Per quanto mi riguarda l'intero percorso di studi universitario dovrebbe basarsi sul presupposto che ha animato il corso e sul percorso che ho affrontato con questa disciplina, in questo modo molte delle lacune che appartengono al nostro sistema educativo sarebbero colmate.

2006, Rivetti – Laboratorio di sostegno handicap della Scuola Media Statale Gaetano Di Biasio (CE)

Ciò che più volte ricorre alla mia mente, e che spesso ho fatto notare anche durante lo svolgimento delle lezioni allo stesso insegnante, è la situazione di partenza, dove difficile è stato comprendere semplicemente il termine di progettazione, e ciò che in seguito all'apprendimento sono stata in grado di realizzare. Mettere in pratica quindi un vero intervento. Utile mi è stata non solo la lettura dei libri di testo, ma soprattutto seguire le lezioni tenute dal Prof. Di Gregorio, e il continuo e costante controllo della Dott. ssa Mancini.

Capacità di negoziare un intervento e degli obiettivi con chi è a capo della struttura organizzativa sulla quale ho posto la mia attenzione, di conseguenza l'acquisizione di una capacità di osservazione diretta.

Una nuova metodologia di studio che tenga conto non solo della teoria, alla quale siamo stati abituati sin dall'inizio del Corso Di Studi scelto, ma anche della pratica attraverso la quale ci si rende conto anche delle proprie capacità di progettazione e acquisizione di nuove conoscenze. Infine ho appreso ciò che credo possa essere uno dei principi portanti della progettazione e di questo corso: "La bellezza della creazione è la creatività"!

Concludendo ho:

- Progettato un intervento reale e posso verificare la possibilità di vederlo applicato visto che insegno in quella scuola;
- Approfondito le conoscenze di problematiche scolastiche;
- Acquisito una metodologia di lavoro e progettazione;
- Applicato la teoria ad un intervento pratico e reale;
- Condiviso il lavoro con i docenti con i quali sono entrata in contatto;
- Utilizzato tecniche comunicazione anche informatiche;
- Avuto consapevolezza di un continuo apprendimento necessario alla formazione personale.

2006, Coreno – Organizzazione dell'azienda Marmi Zola per la commercializzazione del marmo

Ho riscontrato una grande disponibilità da parte del docente e della dott.ssa Mancini sia durante il corso in cui molteplici sono stati i chiarimenti dati a proposito di qualunque concetto poco chiaro, ma anche attraverso la comunicazione fatta attraverso lo scambio di e- mail. Questa disponibilità da parte del personale docente non è sempre data per scontato nell'università.

Per quanto mi riguarda ritengo che il corso per quanto complesso sia stato molto interessante!

Il problema che, secondo me, deve essere preso in considerazione è che: non è quest'esame astruso, ma è l'Università che non fornisce le basi che preparino a progettare nei diversi ambiti pubblici e privati gli studenti che decidono di intraprendere un corso per divenire formatori già con la laurea triennale in Scienze dell'Educazione, non ci sono corsi di supporto, i pochi corsi che dovrebbero dare una certa preparazione agli studenti sono svolti da docenti che non sono in grado o sono poco all'altezza di tenere un corso per mancata esperienza o perché avendo acquisito quella cattedra in qualche modo si adattano.

Dico questo perché ho potuto sperimentare sulla mia pelle tutto ciò, essendo quasi giunta a conclusione anche di questo corso di studi universitario.

Occorrerebbe fare, a mio avviso, formazione- intervento anche nella nostra facoltà, forse si imparerebbe almeno ad avere una forma mentis per affrontare i problemi che ci sono; il vero problema è che è difficile ammettere, per molti, i propri limiti, mettersi in discussione e migliorarsi, ciò vale sia tra gli studenti che tra i docenti.

Ho potuto perciò rilevare, durante il corso ed anche successivamente, che le persone non vogliono mai o quasi mai mettersi in gioco e sperimentare qualcosa di diverso.

Io ho vissuto l'esperienza di costruire il progetto come una sfida con me stessa, che ha messo in gioco le mie capacità, che mi ha portato a compiere uno studio più approfondito della materia per meglio capire, comprendere e posso concludere che tutto il corso di organizzazione aziendale mi ha permesso di condurre un'ulteriore riflessione su cosa voglio fare del mio futuro: mi piacerebbe occuparmi di formazione, fare progettazione, far comprendere agli altri quanto questo sia importante, farglielo sperimentare ed apprezzare anche se costa un po' di impegno. So che mi occorrerà sperimentare, studiare e sempre più migliorarmi in quest'ambito ma è una sfida con me stessa e come tale la porterò avanti!

2006, Bendinelli – *Organizzazione del Servizio Civile, presso il Comune di Aquino all'interno dell'Unione dei Comuni Cinquecittà*

Il progetto su esposto è nato seguendo le lezioni del corso di Organizzazione Aziendale il quale ha evidenziato l'utilizzo di una nuova metodologia, quella della formazione-intervento.

Appena entrata in contatto con questo metodo mi sono sentita disorientata poiché, non avendo mai studiato e né sentito parlare degli argomenti inerenti a tale materia, tutto mi risultava complesso, facendo insorgere la preoccupazione di non riuscire a concretizzare tale progetto e una sorta di diffidenza nei confronti del corso in quanto lo stesso mostrava, fin dall'inizio, un metodo totalmente differente da quello usato per le altre discipline di studio. Infatti alle lezioni prettamente teoriche, dove il docente si limitava a fornire nozioni, si sostituivano lezioni dinamiche, dove l'obiettivo fondamentale non era solo quello di uno sterile nozionismo bensì quello di coinvolgere attivamente gli studenti mediante una verifica reale di ciò che si stava apprendendo.

All'inizio del corso da una parte riscontrai entusiasmo, poiché affrontavo qualcosa di nuovo e concreto, e dall'altra paura poiché ritenevo l'elaborazione del progetto complicata e difficile tanto da pensare che non sarei stata in grado di portarlo a termine.

Oggi dopo aver elaborato il corrente progetto ritengo di aver accresciuto le mie conoscenze di strumenti, contenuti validi e concreti che potranno aiutarmi a svolgere un futuro ruolo lavorativo, in linea con il percorso di studi seguito.

Questo corso mi ha dato la possibilità di riuscire a conoscere di fatto la realtà di una organizzazione, attraverso l'indagine dettagliata mediante l'analisi (fasi fondamentale al fine di gestire e ideare un percorso progettuale).

Importante e fondamentale è risultata altresì la possibilità di apprendere una nuova metodologia, quella della formazione-intervento, che richiede un'analisi, una ricerca, un confronto, buona capacità progettuale e creativa mettendo da parte la pura improvvisazione ma altresì affina e arricchisce le capacità comunicative e relazionali.

2006, Di Leone - *Miglioramento funzionalità organizzativa della linea di produzione dell'Azienda "Componenti S.P.A." di Cassino*

Organizzazione Aziendale: sin dall'inizio la denominazione di questo corso ha destato la mia curiosità. Pertanto, l'ho affrontato da subito con grinta e determinazione.

Soprattutto il metodo di didattica scelto dal docente, ha reso possibile che noi allievi partecipassimo in modo attivo allo svolgimento del corso e quindi, del tema assegnatoci.

Il corso ha richiesto un certo impegno applicativo, diverso dal comune, e non nascondo che ci sono stati momenti in cui avrei preferito gettare la spugna per le piccole, ma tante difficoltà che si incontrano. Infatti, non sempre si è di fronte ad una committenza molto disponibile, la quale difficilmente prende seriamente le proposte di analisi e miglioramento dell'azienda, voglio dire che la difficoltà sta proprio nel farsi prendere in considerazione. Un ostacolo che può sembrare banale ma che invece non lo è per chi, come me, si è cimentato per la prima volta in un percorso insolito, che ti porta ad avere seri contatti relazionali-comunicativi con le aziende prese in esame.

Penso, sia questa la difficoltà maggiore, la quale si supera bene se ci sono la motivazione e il desiderio di apprendere metodi nuovi, ma ancora più importante è il rapporto docente-alunno, un interagire costantemente insieme in modo che:

lo studente possa chiarire di volta in volta la metodologia da adottare e, il docente misurare le difficoltà, le paure e i tempi di apprendimento dei propri allievi.

Nonostante le mie perplessità, ho iniziato il lavoro scegliendo una organizzazione per me nuova, una S.P.A. di Cassino.

Inizialmente, non riuscivo ad immedesimarmi nella figura del “Formatore”, ponevo domande a me stessa complesse per quello che, in realtà, avrei dovuto fare...

Il ruolo assegnatomi, lo vedevo più grande di me ma grazie al sostegno del Professore Renato Di Gregorio e all'assistenza della Dottoressa Maria Mancini, i quali hanno saputo giustamente dare preziosi consigli, il mio iter procedurale e il processo metodologico adottato, si è rivelato sempre più chiaro.

La metodologia insegnatami dal docente, la “formazione-intervento”, ha suscitato nella mia persona una spinta motivazionale, la quale mi ha portato ad apprendere un modo diverso di comunicare, ed essere protagonista di un percorso formativo-progettuale durante il quale ho sviluppato un positivo apprendimento.

E' stata un'esperienza ricca, che mi ha insegnato tanto, migliorando le mie competenze, facendomi comprendere un modo diverso di operare, interagendo direttamente con gli attori dell'azienda.

Ringrazio vivamente il Professor Di Gregorio per i suoi insegnamenti che mi hanno aiutata a crescere, ad avere più fiducia nelle mie potenzialità e a sviluppare un apprendimento con una metodologia non tradizionale. Una cosa è certa: sono riuscita a raggiungere il mio obiettivo!

2006, Di Majo - *Miglioramento delle attività dell'organizzazione Associazione Culturale “Domenico Cimarosa” di Caserta*

La mia esperienza di insegnante mi ha portato spesso sia ad organizzare che a partecipare a dei progetti di miglioramento, affrontati fino ad ora con una metodologia classica, dove la modalità di apprendimento di tipo induttivo, generalmente punta a trasferire elementi aggiuntivi all'interno del bagaglio di conoscenza del discente.

Prima della frequenza del corso quindi, gli interventi progettuali con cui ero venuta a contatto, erano tutti di stampo classico e si basavano, essenzialmente, su attività di indottrinamento da parte di esperti, lasciando poi agli “allievi” l'arduo compito di applicare la teoria acquisita al proprio specifico problema.

All'inizio del corso sulla metodologia della Formazione – Intervento, la mia difficoltà maggiore si presentava proprio nell'abbandonare gli schemi classici della progettazione. Nell'apprendere la Formazione – Intervento ho constatato che l'esperto in questo caso non si limita a fornire teorie generali, ma insegna conoscenze teoriche e soprattutto metodologiche per imparare a progettare il miglioramento.

Una delle caratteristiche della metodologia della Formazione – Intervento, da me apprezzate, è stata quella di coinvolgere attivamente tutti i partecipanti di un progetto, i quali non si devono limitare solo a studiare quanto spiegato, ma a verificare la reale comprensione della teoria mediante la pratica ma, l'eccezionalità sta nel considerare la capacità di progettare che tutte le persone hanno, offrendo loro gli strumenti adatti per esercitarla. Pertanto le persone di un'organizzazione o di parte di essa, nel partecipare al processo di cambiamento, diventano “artefici” del cambiamento, oltre che i fruitori dello stesso, con la garanzia che il progetto sarà protetto dagli attacchi di scetticismo che il più delle volte ostacolano la realizzazione dello stesso.

Le persone che lavorano assieme ad un progetto utilizzando la metodologia Formazione - Intervento, sviluppano anche una comunicazione “reale” tra di loro, molto più efficace di ogni altra forma di comunicazione “formale”.

Concludendo, posso affermare che aver appreso la metodologia della Formazione – Intervento vuol dire aver appreso il modo per coinvolgere tutti coloro che sono impegnati in attività di

miglioramento in un percorso attivo in grado di valorizzare le potenzialità che sono in ognuno di loro.

Questa partecipazione al processo di innovazione dove ognuno apprende, progetta e realizza, con strumenti e tecniche, consente alle persone di mettersi in gioco per realizzare il progetto.

Una metodologia, dunque, che crede nella ricchezza degli individui e nelle loro potenzialità.

2006, Martone - *Miglioramento dell'organizzazione per l'uso dell'aula di informatica della Scuola Primaria "Porta Roma" dell'Istituto Autonomo Comprensivo "Ettore Fieramosca" di Capua anche per attività in orario extra scolastico*

Alla fine del mio percorso di progettazione stento a credere di essere riuscita a realizzare un progetto di cambiamento e miglioramento. Se penso alla fase iniziale mi assalgono ancora alla mente l'ansia, le incertezze e i dubbi con i quali ho dovuto convivere per molto tempo. Ero convinta che non ce l'avrei mai fatta e che non ero capace di apprendere con questa nuova metodologia del fare, abituata da sempre a ricevere passivamente la teoria da persone al di sopra di me che ne sapevano di più. Con questa nuova metodologia è stato un continuo mettersi in discussione e una costruzione attiva del mio sapere. Mi sono sentita protagonista della costruzione attiva delle mie conoscenze e competenze, è stato un arricchimento continuo, dovendo continuamente procurarmi notizie utili per il mio lavoro di progettazione attingendo a diverse fonti: il prof., i libri, scambio di esperienze con Internet,... La mia conoscenza si è arricchita di esperienze locali e nazionali grazie alla fase di Benchmarking prevista dalla Formazione-Intervento, arricchendo così la mia capacità creativa di trovare soluzioni innovative e originali. Solo facendo ho appreso pian piano il metodo della Formazione-Intervento e mi sono lasciata coinvolgere da esso.

Proprio così questa è la sensazione che ho provato un coinvolgimento totale di tutta me stessa nel progetto e nello stesso tempo ho nutrito in me la speranza del buon esito di esso.

Per quel che riguarda la mia formazione questa esperienza di progettazione mi ha consentito di apprendere una nuova metodologia, la formazione/Intervento, un metodo con il quale ho imparato a mettere in pratica un progetto di intervento sviluppando:

- capacità di attenzione nel saper individuare nell'ambiente circostante le spinte innovative e alla luce di esse proporre cambiamento di strategia all'organizzazione;
- capacità di negoziare l'obiettivo di miglioramento con lo sponsor dell'organizzazione;
- capacità di osservazione partecipante;
- capacità creativa e flessibilità mentale nel proporre soluzioni innovative e originali ai problemi.

2006, Rossi – *Progetto di miglioramento della funzionalità dell'organizzazione per l'Associazione di Promozione Sociale "L'Aquilone" di Formia (LT)*

Aver appena concluso un iter progettuale di organizzazione aziendale secondo la metodologia della Formazione – Intervento® mi gratifica certamente molto.

Considero ora ciò che ritenevo un limite per le mie competenze all'inizio del corso universitario di Organizzazione Aziendale (A.A. 2005/2006), ovvero la novità di intraprendere qualcosa totalmente ex-novo rispetto non solo ai contenuti tematici ma soprattutto nella didattica.

La prima impressione è stata sicuramente di smarrimento ma ho avuto conferma nel tempo di quanto affermava il Prof. Di Gregorio durante le lezioni frontali che volendo prepararci ad affrontare la novità ci assicurava del fatto che si sarebbero alternati momenti di incertezza ad altri di piena comprensione come quando un inventore o un artista giunge a veder conclusa la propria opera. Adesso posso dire di essere riuscita a ricomporre i pezzi del puzzle e se dovessi dare un consiglio a chi si accinge a scoprire la Formazione – Intervento®, gli direi innanzitutto di non avere fretta di vedere concluso il progetto, senza misconoscere l'impegno da dedicargli.

La scoperta ha bisogno del suo tempo e penso che questo dipenda molto dal nostro grado di curiosità e intraprendenza. Così come quando si inizia l'analisi della struttura, ad esempio, si ha in mente una scaletta ben definita delle informazioni necessarie ma ogni informazione ricevuta diventa subito un nuovo step da dove si comincia a cercare per capire altro.

Ciò che mi ha colpito maggiormente della Formazione – Intervento® è uno dei suoi cardini principali e cioè la fiducia nelle persone in quanto tali e quindi capaci di progettare il cambiamento. Penso che sentirsi efficaci e capaci di portare a termine un compito – in questo caso la realizzazione di un progetto di organizzazione aziendale – abbia un notevole peso sulla propria autostima, valorizzazione di sé e soprattutto sulla propria identità professionale. L'aver concluso il progetto costituisce così, per me, un buon rinforzo.

Studiando un'organizzazione non posso non rendermi conto che l'elemento centrale e più importante di qualsiasi organizzazione è quello umano. Le persone che compongono un'organizzazione, con la loro intelligenza e creatività sono in grado di determinare il cambiamento. Questo studio mi ha dato conferma di come possiamo diventare causa di effetti e non affetto di cause e come possiamo essere lo strumento del cambiamento quanto del non-cambiamento se non sappiamo leggere opportunità e sollecitazioni, definire i nostri limiti e saper progettare soluzioni ad essi o se non vogliamo renderci conto delle criticità per paura di cambiare. Ecco allora il senso di quando si dice ormai, ripetutamente, che la qualità dei processi di formazione nei processi organizzativi è, e sarà sempre più, l'elemento chiave del successo laddove più menti lavorano per il raggiungimento di un obiettivo comune.

2006, Reale – URP del Comune di Sant'Andrea al Garigliano (FR)

Con l'esame di organizzazione aziendale presso il Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione mi sono accostata per la prima volta alla metodologia della formazione – intervento, con le sue fasi, la terminologia inglese che usa, la “tecnica” che richiede.

Noi giovani studenti di Cassino, utilizzando tale metodologia analizziamo gli enti pubblici e le imprese del territorio, studiando le loro organizzazioni e suggerendo soluzioni idonee per migliorarle, stabilendo così un raccordo tra il mondo del lavoro e il mondo dell'università e apprendendo con maggiore efficacia le teorie per il nostro mestiere futuro, “quello di formatori”.

Attraverso questa esperienza ho appreso cosa significa progettare e realizzare i cambiamenti nelle organizzazioni, con l'obiettivo di far funzionare le organizzazioni di questo territorio a vantaggio del benessere dei cittadini che lo vivono e che lo amano

In conclusione, posso affermare, che nonostante le difficoltà iniziali, dato che si trattava di utilizzare una metodologia a me sconosciuta, sono stata, infine, molto soddisfatta, perché ho avuto modo nel corso della stesura del progetto di sperimentare realmente ciò che negli ultimi anni universitari avevo acquisito solo in teoria.

Inoltre ciò che mi ha dato maggior soddisfazione è la constatazione che il mio intervento mirasse a sviluppare un processo di apprendimento non solo personale ma anche per l'organizzazione affinché potesse trarre vantaggio dalla mia offerta progettuale. Ma l'emozione più forte l'avrò, sicuramente, nel momento in cui vedrò la realizzazione di tale servizio nel mio comune, perché con ciò avrò contribuito al bene della mia comunità.

2007, Mastroianni - Progetto di Formazione-intervento per l'implementazione dell'U.R.P. (Ufficio Relazioni con il Pubblico) nel Comune di Ceccano” (FR)

Il corso di organizzazione aziendale mi ha dato l'opportunità, in primo luogo, di:

- Apprendere la metodologia della Formazione-Intervento che consente di realizzare un progetto di cambiamento ed utilizzarlo come strumento di apprendimento;
- Poter conoscere l'organizzazione attraverso l'analisi dell'organizzazione stessa;
- Ottimizzare attraverso la metodologia della Formazione-Intervento i procedimenti, in questo caso, dell' Ufficio relazioni con il pubblico;
- Poter applicare questa metodologia su tre livelli: persone, organizzazione e territorio.
- Mettere in pratica le tecniche necessarie alla formulazione del progetto, apprese durante la fase teorica del corso di organizzazione aziendale;

In secondo luogo, di:

- Sviluppare un progetto attinente al mio ruolo di formatore;
- Conoscere il mondo delle organizzazioni;
- Approfondire la conoscenza della mia realtà territoriale;
- Perfezionare le mie capacità relazionali e comunicative, avendo interagito, con i Responsabili e i tecnici del Comune;

È stato interessante registrare l'evoluzione del percorso formativo, comprendere pian piano la complessità della metodologia e la sua efficacia, capire il senso ed il nesso delle cose.

Il percorso si è rivelato, parallelamente, un processo di apprendimento e uno stimolo all'autoapprendimento, utile per procedere nella formulazione del progetto di Formazione-Intervento.

L'aspetto fondamentale è che il mio processo di apprendimento attraverso la progettazione è stato parallelamente un processo di autoapprendimento del personale comunale; infatti grazie alla mia idea progettuale, che ho costantemente revisionato con il Sindaco e con il Segretario comunale, anche loro alla fine hanno compreso il vero funzionamento dell'U.R.P., rendendosi conto che il servizio di cui dispone, attualmente, il Comune di Ceccano, non ha niente a che fare con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

È stata la prima volta che ho affrontato una materia non solo sul piano teorico, ma anche pratico; ed è stato proprio attraverso quest'ultimo che ho compreso il vero senso del contenuto di un manuale.

Nonostante la difficoltà iniziale, che non posso negare ci sia stata, in conclusione, posso affermare di essere molto soddisfatta del risultato raggiunto, poiché nonostante l'innovazione della metodologia utilizzata per questo esame, posso sicuramente dire che mi sia servito soprattutto per ciò che vorrò fare nel futuro.

La soddisfazione più grande, credo la raggiungerò solo nel momento in cui, nel Comune di Ceccano, vedrò l'U.R.P. funzionante. Solo allora potrò affermare che la mia idea progettuale sia stata utile ai servizi dei cittadini del mio Paese.

2007, Svelti - Progetto di organizzazione per il miglioramento dell'Azienda GENERALEGGNO s.r.l. UNIP di Arpino (FR)

Anche se le pagine dell'apprendimento sono inserite alla fine del progetto su consiglio del professore le userò come se fossero le pagine di un diario di bordo dove volta per volta annoterò le mie incertezze, le mie perplessità, i momenti di panico e spero anche quelli di successo.

Il corso di Organizzazione Aziendale è iniziato nel mese di ottobre 2005, l'anno scorso per intenderci, con costanza ho seguito tutto il corso, ho partecipato alle esercitazioni ma a fine corso mi sono ritrovata con un quadernone di appunti, tante nozioni in testa e un progetto iniziato e subito abbandonato; non riuscivo ad andare oltre lo scenario.

Mi sono fornita di mille scuse pur di non applicarmi: gli altri corsi da seguire, gli esami da sostenere nella specialistica ma anche quelli da recuperare nella triennale, il mio impegno di mamma e moglie che sostenevo essere più importante e soprattutto mal si conciliava con quello da studentessa.

Ogni scusa era buona per accantonare il pesante fardello.

A settembre 2006 riprendo tutto in mano, sono decisa più che mai a sostenere l'esame.

Ancora panico, non sapevo da dove iniziare, ma questa volta che scuse avevo per non applicarmi? Nessuna. Anzi, avevo tutte le motivazioni di questo mondo (discutere la tesi di laurea a marzo) per fare e riuscire bene eppure qualcosa mi frenava.

Confesso che quando alcune amiche mi informarono che il corso non lo avrebbe tenuto più il professore Di Gregorio e che c'era la possibilità di farlo in altra sede e sicuramente con altre modalità, ho assaporato l'idea di aspettare per facilitare il tutto. Ma così era troppo arrendevole. Possibile che ero così chiusa nei miei schemi mentali da non accettare altre possibilità di apprendimento? Dove erano andati a finire le ristrutturazioni e le destrutturazioni mentali di Bruner tanto decantate in cinque anni di Università?

Ogni giorno invoglio i miei figli a partecipare a tutte le attività scolastiche ed extrascolastiche affinché acquistino competenze in più settori e imparino ad usare più metodologie e poi sono io la prima a tirarsi indietro davanti alla prima difficoltà?

Non so perché ma in quel momento ho deciso di tentare; avrei dovuto sudare ma se ci sarei riuscita sarebbe stato un bel punto a mio vantaggio e un'occasione in più per rafforzare la mia autostima.

Manuale alla mano, approfondisco la teoria, studio i casi che vengono riportati sul testo e comincio a comporre piano piano questo complicatissimo puzzle. Completo l'analisi e il benchmarking, ho delle idee anche per la progettazione, finalmente invio il tutto via e-mail alla dottoressa Mancini (grandissimo supporto per tutti gli studenti) e mi preparo per la consulenza tenuta dal professore

17/10/2006: ho fatto la consulenza, ho imparato un concetto molto importante oggi, I PROGETTI NON DEVONO ESSERE SOGNI, in effetti avevo ragionato "in grande" senza tener conto della realtà oggettiva, in un progetto di formazione la cosa più importante da tener presente è la sua fattibilità, la sua concretezza, insomma tenere i piedi a terra.

Ho rivisto e corretto tutto il mio lavoro, adesso lo trovo più "vero" e ne sono soddisfatta.

La prossima consulenza è anche l'ultima prima dell'esame, spero che vada bene, il che significherebbe che non aggiungerò più niente a queste pagine a parte le mie riflessioni personali.

RIFLESSIONI PERSONALI

Non ho mai sudato così tanto per un esame ma sento di dare una valutazione più che positiva riguardo la metodologia della formazione-intervento perché si basa su procedimenti scientifici che lasciano poco spazio all'improvvisazione e che richiedono invece analisi, approfondimento, ricerca, confronto e capacità progettuali.

Questa nuova metodologia di formazione non fornisce solo nozioni ma richiede un coinvolgimento attivo da parte dei formandi per verificare la reale comprensione di quanto studiato. (non era mai successo per nessun esame e fino ad ora ne ho sostenuti ben 53)

Questo percorso mi ha dato la possibilità di far emergere delle capacità che ignoravo di avere: comunicative, di azione e creative; alla fine si è realizzato ciò che il professore Di Gregorio

disse alla prima lezione del corso: "...l'obiettivo del metodo è responsabilizzare e valorizzare le capacità delle persone...".

CASO DI COMUNICAZIONE ON-LINE per la correzione dei progetti

Studentessa della Laurea Specialistica

Progetto di organizzazione aziendale per il lay-out del Comune di XXXX

Affrontare questo esame non è stato semplice.

Il corso è stato impegnativo e completamente diverso da quelli seguiti fino a questo momento. Cosa dire della metodologia di questo esame? Assolutamente innovativa... ma all'inizio del corso non era questo che pensavo!

Ero abituata ad un tipo di studio tradizionale, non avevo mai messo in pratica quello che avevo per così tanti giorni e tante ore appreso dai manuali.

Invece un bel giorno ho dovuto "affrontare" questa nuova metodologia, ho dovuto sperimentare praticamente quello che apprendevo nei testi.

I risultati non sono stati immediati e di tempo ne è passato prima che metabolizzassi questa nuova metodologia di studio. Infatti valutando i tempi dell'inizio del corso, della stesura del mio progetto e del giorno dell'esame si può notare che più di un anno è trascorso! Dopo mille paure comunque sono riuscita ad andare avanti... ed eccomi qui alla fine del mio progetto.

Mi sono resa conto di essere cresciuta molto in seguito a questa esperienza. Sono fermamente convinta che questo corso mi ha avvicinata a quello che sarà un giorno il mio contesto lavorativo; la nuova metodologia della formazione- intervento, le lezioni innovative del professore, il progetto, le consulenze, insomma l'intero esame rappresentano senza ombra di dubbio un'occasione, un mezzo di formazione e di apprendimento.

Con profonda gratitudine sento di dover ringraziare la dott. ssa Mancini, la quale mi ha sostenuta nei momenti di sconforto e di confusione infondendomi una forza e una serenità d'animo indispensabili per andare avanti con entusiasmo e per essere qui, soddisfatta del mio lavoro.

From : "Maria Mancini - Impresa Insieme" mariamancini@impresainsieme.com

To : XXXX

Cc : YYYY

Date : Mon, 30 Oct 2006 18:08:49 +0100

Subject : Re: Fwd:Re: progetto organizzazione aziendale

Lei mi ha chiesto il Power Point di progetto la prima volta il giorno 11 ottobre 2005, poi mi ha detto di volersi occupare dell'URP del comune di i xxxx il 11 maggio 2006.

Il 12 ottobre 2006 a cinque mesi di distanza e senza aver inviato nulla in power point dal 12, poi il 17 e oggi (ottobre) mi invia sempre la stessa e-mail con dentro persino il Word.

Scrive inoltre che si sta impegnando molto nel progetto e che è il suo ultimo esame.

Peccato che il suo progetto e tutto lo scritto che lo accompagna sia in word che in Power Point sia quello della d.ssa YYYYYY che ha sostenuto l'esame lo scorso anno occupandosi dell'URP del comune di YYYYYY e che ci legge in copia.

Non ha cambiato nulla tranne qualche considerazione personale dell'altra studentessa ora laureata e la descrizione dell'altro comune. Non si è nemmeno preoccupata di cambiare i comuni del Benchmarking! E' andata su Cento, Bologna e persino su RISO di cui nessuno le ha parlato!

Penso che abbia creduto che non ci saremmo avveduti della sua copia.

Purtroppo per Lei ogni progetto di ciascuno studente ci costa lavoro e impegno intellettuale e non creda che esistano due progetti veramente uguali. Di YYY inoltre sono veramente stupita che si sia prestata e abbia agito in una maniera che non mi aspettavo da lei che ci legge in copia.

Se vuole fare l'esame con noi sviluppi un altro tema di progetto. Se crede opportuno Le diamo questa occasione così da recuperare dignità e serietà ai suoi e ai nostri occhi. Che vuole fare? Nel comune di xxxxx si occupi di studiare il Lay-Out del comune e di organizzare il miglioramento dell'organizzazione di questo per un'adeguata fruizione della casa comunale da parte dei cittadini anche portatori di handicap, anziani e stranieri.

d.ssa Mancini

Data: Tue, 31 Oct 2006 10:25:47 +0100 

Da: XXXX   

A: "mariamancini" <mariamancini@impresainsieme.com>

Oggetto: Re: Fwd:Re: progetto organizzazione aziendale

Gentile dott. ssa Mancini,
sono veramente mortificata per quanto è successo, non so davvero come chiederle scusa. La verità è che questo non è un bel periodo per me... e nemmeno i mesi scorsi lo sono stati.
Gli esami che ho dovuto sostenere sono stati molto di più rispetto a quelli del piano di studi della specialistica e cerare di finire in due anni non è stato semplice.
Quando ho iniziato a leggere i libri di organizzazione aziendale mi sono sentita completamente persa e disorientata. La dott. ssa YYYY non ha colpa, mi ha fatto vedere il suo progetto perchè veramente mi ha vista veramente disperata.
Io ho preso come riferimento il suo progetto ma mi creda, l'ho fatto in buona fede, e non mai pensato che lei non se ne accorgesse, credevo solo che occupandomi di un comune differente potevo seguire la sua stessa linea.
Ho peccato ingenuamente, o forse perchè è tutto così confuso per me in questo momento.
La prego sinceramente di accettare le mie scuse e di darmi la possibilità di recuperare. Mi occuperò del progetto che mi ha detto, e spero che mi aiuterà ed indirizzerà nel fare questo. Non ho dimestichezza con il computer, ma la volontà è tanta. Volevo chiederle quando sarà a Cassino e se è possibile incontrarla, primo per chiederle scusa di persona e poi per parlare del progetto.
Se lei è d'accordo intanto inizio a fare lo scenario.

La ringrazio.
Cordiali saluti.

From : "Maria Mancini - Impresa Insieme" mariamancini@impresainsieme.com
To : XXXX
Date : Tue, 31 Oct 2006 11:05:07 +0100
Subject : progetto organizzazione aziendale

Mi dispiace delle Sue difficoltà, ma nella vita quando siamo in difficoltà dobbiamo fare uno sforzo in più. Solo ora Lei lo ha fatto e va bene. La d.ssa YYYY è anche lei responsabile perché doveva suggerirle di percorrere la sua stessa strada: lavorare seriamente, impegnarsi, mandare il lavoro fatto, capire i suggerimenti e le correzioni, studiare. Così ha fatto lei ed ha ricevuto da noi sostegno e aiuto. Ma si è dovuta impegnare davvero.

Bene, basta così.

Inizi a fare lo scenario e l'analisi e invii. La seguiremo stia tranquilla. Purtroppo abbiamo meno tempo ma vedremo come fare. Nella vita superare le difficoltà è una cosa da apprendere, l'oggi è la sua palestra per il futuro.

Se si impegna ce la farà e imparerà che può contare su se stessa per farcela, ma ci vuole forza, impegno, studio. Sempre e in tutte le cose.

Stia tranquilla ora, lavori sul nuovo progetto, studi la teoria e ce la faremo.

d.ssa Maria Mancini

Data: Tue, 31 Oct 2006 11:49:40 +0100 

Da :xxxxx   

A: "mariamancini" <mariamancini@impresainsieme.com>

Oggetto: Re:progetto organizzazione aziendale

La ringrazio per aver risposto subito.

La sua e- mail mi fa lavorare con più entusiasmo al progetto.

Cordiali saluti.

...e grazie!

Votazione all'esame 30 e lode

La ragazza che aveva "passato il progetto"

From: YYYY

To: "mariamancini" <mariamancini@impresainsieme.com>

Sent: Monday, October 30, 2006 10:21 PM

Subject: Re: Fwd:Re: progetto organizzazione aziendale

Gentilissima Dott.ssa Mancini,

mi è pervenuta la sua e-mail e sono davvero molto mortificata!

Mi dispiace tanto, purtroppo quando la studentessa in questione mi ha parlato dell'esame di organizzazione aziendale io le ho detto subito ke era un esame serio e impegnativo e che occorrevo diverse consulenze per poter realizzare un progetto preciso e coerente.

Attraversava un periodo così difficile ed era così spaventata per una serie di circostanze spiacevoli che per buona fede quando mi chiese di leggere come era organizzato il mio progetto non ho detto di no!

Per questo sono colpevole e lo ammetto ma in parte l'umanità che ho riversato su questa ragazza me la ha insegnata anche lei, quando ha compreso i miei problemi e ha saputo leggere nel mio disorientamento!!!!

La prego di non essere arrabbiata diamo il beneficio del dubbio a questa ragazza, che è stata sempre una studentessa modello, e che quindi forse avrà agito con ingenuità o forse pensava che essendo un progetto sull' URP era quello lo schema da seguire....

Non mi sento di condannarla...poi proprio io!!! doveva guardare i suoi occhi quel giorno ed è per questo che non credo l'abbia fatto in cattiva fede!!

Mi scusi ancora tanto e spero di vederla presto, purtroppo ora non sono più a cassino ma in cerca di occupazione!!!

*cmq mi ha fatto piacere risentirla per me lei rappresenta un tassello importante della mia vita universitaria, mi ha fatto capire tante cose e per questo non la ringrazierò mai abbastanza!!!
Sinceramente e affettuosamente le porgo i miei saluti
lettera firmata*

From: "Maria Mancini - Impresa Insieme" <mariamancini@impresainsieme.com>

To: **yyy**

Sent: Tuesday, October 31, 2006 10:55 AM

Subject: Re: Fwd:Re: progetto organizzazione aziendale

Cara xxxxx

se avesse solo guardato non avrei avuto nulla da ridire.

Vedi quanto ha fatto e vedrai che ha completamente copiato. Mi dispiace soprattutto perchè così facendo ha mostrato che non ha studiato e se lo ha fatto che non capito. Io con te, come con tutti, ho cercato di far venire fuori tutto quanto era possibile, ho sostenuto e aiutato, ma credimi se non tu ti fossi impegnata non sarebbe stata la stessa cosa per entrambe.

Per me la forza è stata aiutare senza sostituire, per te la soddisfazione di aver messo impegno ed essere riuscita senza sentire il peso dell'aiuto.

Aiutare un altro a crescere è una questione di amore per l'altro che ha diritto e dovere a riuscire ad esprimersi, a realizzare le sue potenzialità.

La motivazione di una metodologia di apprendimento come la nostra si muove su questo valore di fondo e così ci comportiamo con i progettisti, giovani o adulti che siano. Le persone valgono, sono uniche, irripetibili e chi fa loro per un po' da maestro, l'insegnante, ha il dovere di aiutarli a crescere, e costa fatica a volte più all'insegnante che in certi casi farebbe prima a fare lui piuttosto che ad insegnare!

Capisco che ti sei fatta prendere dalle difficoltà espresse, ma non hai riflettuto su come tu hai fatto quando hai avuto difficoltà! Io lo ricordo, hai chiesto. E mi pare tu abbia avuto disponibilità e attenzione tutti noi.

Questa ragazza che io ho visto una sola volta e che mi fa specie dica in una e-mail " che si è molto impegnata!!!" credo sarebbe stato meglio tu l'avessi ascoltata e incoraggiata ma poi invitata a parlarne con noi, non credi?

Ora purtroppo ha fatto una cosa che non va e mi pare che non abbiamo chiuso le porte. Tutti possiamo sbagliare, ma con lei ora cambiato progetto e ricominciamo dall'inizio. In questo modo ha l'opportunità di fare bene e da sola, o meglio assieme a noi. Noi abbiamo comprensione di sbagli e debolezze ma riteniamo sia giusto che se c'è si rende conto dell'errore si ripari.

Non è la prima volta che capita, e io spero faccia bene come hanno fatto le altre. Dille che può star tranquilla inoltre perché sarà valutata sul lavoro che farà e non sull'errore. A queste condizioni possiamo riprovare.

Dillo anche lei, mostrale questa e-mail se credi, entrambe avete responsabilità, comprendo le motivazioni vi scuso sia per la giovane età e la sensibilità sia per i buoni sentimenti che dimostrate di avere, ma vorrei comprendeste anche me e il professore che tanto ci spendiamo e non crediamo di esserci mai tirati indietro con chi è in difficoltà.

Purtroppo ora abbiamo poco tempo, da gennaio infatti non saremo più a Cassino all'Università.

Un abbraccio e grazie perchè ti sono stata utile.

Maria Mancini

4. Contenuto del corso Di Organizzazione Aziendale

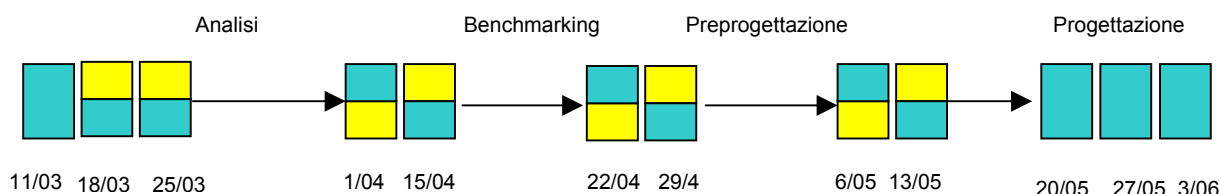
Riportiamo di seguito il contenuto del corso di Organizzazione aziendale come esempio del modo con cui gli studenti sono stati avvertiti del tipo di programma didattico che avrebbero seguito.

Contenuto del corso: Il programma del corso applica alla didattica la metodologia della formazione-intervento®.

Ogni studente all'inizio del corso è invitato a scegliere un'organizzazione da studiare. Lo studio si compone di tre fasi: analisi, benchmarking e progettazione del suo miglioramento. Lo studio avviene attraverso un processo che alterna ore di metodologia con ore di ricerca documentale per inquadrare le problematiche dell'organizzazione prescelta nello "scenario" di riferimento entro cui essa si muove (lezioni metodologiche). Con queste lezioni si vanno a intersecare lezioni di teoria dell'organizzazione (lezioni tematiche) che servono a dare le conoscenze di base dell'organizzazione lungo il decorso della ricerca. Agli studenti si cercherà però di far comprendere come raccogliere altre conoscenze disponibili sull'organizzazione ricorrendo ad altre fonti di conoscenza che non sia solo il docente. Il processo che viene seguito da ciascun studente viene formalizzato su un power point che diviene la base di confronto tra il docente e lo studente lungo tutto il periodo di insegnamento per verificare e personalizzare i contributi del docente a fronte dei bisogni dello studente. Il power point diventa anche un modo per migliorare le capacità espressive dello studente e la competenza ad usare internet per comunicare. La progettazione del miglioramento dell'organizzazione diviene oggetto di esame e strumento per comprendere la capacità dello studente di collegare le conoscenze teoriche degli autori studiati con i problemi reali dell'organizzazione analizzata e sollecitare la capacità progettuale individuale nel proporre soluzioni praticabili di miglioramento.

Esempio di calendario del corso

Lezioni frontali 12gg



● Lezioni Tematiche

● Lezioni Metodologiche

5. Testimonianza di un laureato dopo l'esperienza di formatore

Riportiamo di seguito questa testimonianza della dott.ssa Silvia al Convegno di Cassino, il 13 aprile 2005, per mostrare come alcuni studenti di Cassino, dopo la tesi, hanno potuto anche effettuare un periodo di tirocinio pratico nel ruolo di formatore, ruolo per cui si erano iscritti all'Università e in particolare al corso di laurea per Scienze dell'Educazione, indirizzo "formatore".

E' un onore per me essere qui in questo momento ed è un piacere potervi raccontare quella che è stata la mia esperienza di studentessa dell'Università di Cassino che, esattamente due anni fa ha intrapreso un percorso, potrei dire un viaggio, che mi ha portato oggi, laureata, ad esercitare il ruolo professionale per il quale ho studiato e, soprattutto a esercitarlo nel territorio in cui vivo cosa che qualche tempo fa pensavo fosse irrealizzabile.

L'indirizzo di studi da me prescelto riguardava la figura professionale del formatore. Ho sempre seguito con interesse i corsi delle materie previste dal mio piano di studi, che solitamente si basavano su un apprendimento tradizionale in cui il docente eroga i contenuti in classe e lo studente acquisisce nuove nozioni con l'aiuto di testi e dispense.

Se però mi avessero chiesto di esercitare quel ruolo non avrei saputo da dove cominciare.

Quando ho iniziato a frequentare il corso di Sociologia dell'Organizzazione con il Prof. Di Gregorio sin dalla prima lezione mi è stato comunicato che il mio ruolo rispetto all'esame sarebbe stato diverso. Non avrei dovuto soltanto partecipare alle lezioni in aula, ascoltare le spiegazioni del docente e poi studiare un testo...

Questo perché il corso di svolgeva con la metodologia della formazione – intervento.

Mi si chiedeva di elaborare un progetto inerente al ruolo che avrei dovuto ricoprire in futuro, dunque un progetto di formazione.

Da semplice destinataria di conoscenze in breve tempo mi sono trovata ad essere progettista di formazione.

Il progetto che ho realizzato per sostenere l'esame avrebbe dovuto riguardare lo studio di un'organizzazione e la progettazione un intervento di formazione per le persone in essa operanti che consentisse loro di migliorare la propria prestazione al fine di ottimizzare la funzionalità della struttura.

Io ho scelto di studiare la redazione di un quotidiano locale molto diffuso nella provincia di Frosinone, con il quale avevo avuto l'onore di collaborare qualche tempo prima, Ciociaria Oggi, proprio perché si trattava di una realtà radicata nel territorio, che ne rappresentava una delle voci storiche e più rappresentative.

Ho lavorato al progetto con l'aiuto del prof. Di Gregorio, ma poiché nella formazione intervento il docente trasferisce il metodo, non la soluzione, egli si è comportato come un consulente di processo, figura caratteristica, i cui interventi si distribuiscono lungo il percorso di apprendimento con la discussione delle problematiche emerse di volta in volta all'interno delle organizzazioni prese in esame.

Avevo anche un committente, in quel caso il direttore di Ciociaria, Dario Facci, che sono felice sia presente qui oggi; egli mi ha supportato sia nell'analisi dell'organizzazione nella rilevazione delle criticità su cui intervenire e sugli obiettivi progettuali da perseguire.

Insomma mi trovavo nel pieno esercizio di quel ruolo che fin lì era rimasto un'etichetta priva di una reale applicazione.

Il passaggio fu esattamente questo:

- *da spettatore a protagonista*
- *da una condizione di ascolto ad una di partecipazione*
- *da destinatario a progettista*
- *dalla conoscenza del proprio ruolo all'esercizio sul campo*

Dopo aver vissuto questa trasformazione di persona ho avuto la possibilità di verificarla anche in altre persone ed in contesti diversi.

Curioso è stata la fase successiva, quello in cui dopo l'esame ho avuto occasione, prima come tirocinante e successivamente come collaboratrice di Impresa Insieme, di vedere applicata questa stessa metodologia didattica, la formazione intervento, ad un programma che non coinvolgeva più giovani studenti universitari ma adulti, impiegati nei comuni del territorio, di diversa provenienza di diversa formazione, con differenti esperienze alle spalle.

Ho avuto modo di verificarne l'efficacia anche in questo contesto, gli effetti sulle persone ed i risultati che si sono raggiunti.

E' stato interessante verificare come la reazione iniziale sia pressoché identica e cioè una reazione di stupore, di scetticismo potrei dire. Ciò è riconducibile ad una scarsa, in alcuni casi inesistente abitudine, ad esercitare un ruolo progettare, in cui si è protagonisti attivi del proprio apprendimento e allo stesso tempo si producono progetti concreti e realizzabili.

Per cui anche in questo caso ho visto la trasformazione che si è riflessa anche sugli atteggiamenti delle persone, inizialmente reticenti e timorose, in alcuni casi addirittura ostili, che con il passare del tempo si sono appassionate all'attività progettuale e ai temi che stavano trattando; è sembrata mutare anche la fisionomia del gruppo, gli stessi sguardi sospettosi e sorpresi, si sono trasformati piano piano in sorrisi amichevoli e volti soddisfatti.

Dunque la metodologia della formazione – intervento risultava non soltanto applicabile ma anche molto fruttuosa anche in questo contesto.

Allora per concludere vorrei ricordare ciò che ho letto su uno dei progetti della d.ssa Mancini in cui parlando della formazione – intervento le riconosceva una inedita ed inaspettata capacità di suscitare negli animi delle persone il “senso della possibilità”

Ci penso spesso, e penso che è stato possibile che una giovane studentessa iniziasse ad esercitare il proprio ruolo professionale già nell'ambito del proprio percorso di studi,

- *è stato possibile farlo nel proprio territorio,*
- *è stato possibile realizzare un vero progetto di formazione attuabile,*
- *è stato possibile iniziare a lavorare nel proprio territorio e con le persone che in esso operano e lavorare assieme per il suo sviluppo e per la sua valorizzazione,*
- *è stato possibile applicare la stessa metodologia in un altro contesto e con persone di differente provenienza ed assistere anche alla loro trasformazione,*
- *è stato possibile essere qui oggi a raccontarlo, con un po' di emozione che spero vorrete perdonarmi.*