



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



ADMINISTRAȚIA NAȚIONALĂ A  
PENITENCIARELOR

# REPORT

## Attività di supporto agli operatori per l'utilizzo del Toolkit per la valutazione dei fabbisogni e delle competenze di ex detenuti

### Atelier

**Bucarest, 3 – 4 Maggio 2011**

A cura della dr.ssa Maria Grazia Mastrangelo



**MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le Politiche  
per l'Orientamento e la Formazione

**ISFOL**



## **1. Premessa**

I giorni 3 e 4 Maggio a Bucarest si sono svolte due giornate di formazione laboratoriale.

L'atelier, una delle azioni (task 3.2.2.3) pianificate nell'ambito del progetto SOCIAL, è stato organizzato e gestito dall'ISFOL, *Struttura Attività e Relazioni internazionali*.

Nel corso delle due giornate destinate agli operatori rumeni sono state fornite basi teoriche di input operativi per l'utilizzo degli strumenti contenuti nel Toolkit predisposto dall'ISFOL, ideato come una "cassetta" di strumenti di lavoro per l'orientamento e il bilancio di competenze dei destinatari finali, soggetti in uscita dal circuito penale.

## **2. I partecipanti**

Le due giornate hanno visto la partecipazione di 14 operatori (educatori, assistenti sociali, psicologi, operatori amministrativi, agenti) provenienti dagli Istituti Penitenziari di Timisoara, Craiova, Dobreta, Torna Severin, Iasi, Targu Jiu e di due persone dello staff dall'Amministrazione nazionale penitenziaria del Ministero di Giustizia rumeni.

Ha partecipato ai lavori anche il partner di progetto Eupolis (ex IRER).

Dal punto di vista linguistico, i lavori sono stati supportati dalla traduzione simultanea di due interpreti.

## **3. Gli obiettivi**

- Illustrare struttura, contenuti e strumenti del Toolkit;
- Condividere percorsi e metodologie, di valutazione di bisogni e competenze dei destinatari finali in modo da poterli adattare ed applicare alla realtà e al gruppo target rumeni.

## 4. Il programma di lavoro

### 1^ GIORNO

|               |                                                                                              |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 09.45  | Introduzione all'attività 3.2.2.3 è presentazione delle due giornate di lavoro               |
| 09.45 - 10.45 | Presentazione dei partecipanti con il gioco <i>"Dentro la foto"</i>                          |
| 10.45 - 11.00 | <i>Coffee break</i>                                                                          |
| 11.00 – 13.00 | Presentazione del Toolkit                                                                    |
| 13.15- 14.30  | <i>Pranzo</i>                                                                                |
| 14.30 - 15.30 | Brainstorming sul concetto di competenza e definizione di cosa è la competenza professionale |
| 15.30 - 16.30 | Dibattito in plenaria                                                                        |
| 16.30 -17.30  | Video: <i>"Giving a second chance: support strategies for the reinsertion"</i>               |

### 2^ GIORNO

|               |                                                                                                              |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.30 - 09.45  | Riassunto dei lavori del 1^ giorno                                                                           |
| 09.45 - 13.00 | Sessioni plenarie e di gruppo con l'utilizzo di strumenti di valutazione delle competenze tratti dal Toolkit |
| 13.00 -14.00  | <i>Pranzo</i>                                                                                                |
| 14.00 - 16.30 | Esercitazione <i>"Alla ricerca delle competenze"</i> e role-playing <i>"Fare la spesa"</i>                   |
| 16.30 - 17.00 | Sessione conclusiva con feedback e valutazione delle due giornate di lavoro                                  |

## 5. La metodologia

L'opzione metodologica prescelta è stata quella di non proporre una formazione tradizionale, ma un "laboratorio" esperienziale che ha visto l'alternarsi di momenti frontali, sessioni di lavoro individuale e di gruppo, role- playing per la sperimentazione di alcuni strumenti del *Toolkit*.

## 6. Lo svolgimento<sup>1</sup>

### 1<sup>^</sup> GIORNO

Le giornate dell'Atelier sono state aperte dai saluti istituzionali di Mihaela Boniatu dell'Amministrazione penitenziaria nazionale rumena - ANP, leader del progetto e di Gianluca Calzolari dell'ISFOL.

Maria Grazia Mastrangelo dell'ISFOL, conduttrice dell'atelier, ha introdotto le due giornate di lavoro presentando il programma e lo staff ISFOL.

A ciascuno dei partecipanti era stata consegnata una cartellina con la presentazione dell'ISFOL, il programma dell'Atelier, una copia del Toolkit tradotto in rumeno, i relativi strumenti ed il video/documentario.

Con la presentazione dei partecipanti, realizzata attraverso il gioco "*Dentro la foto*", si è entrati nel vivo dello svolgimento dei lavori.

La conduttrice, dopo aver anticipato che si trattava di un esercizio di immaginazione in cui non ci sono risposte giuste o sbagliate, ha chiesto a ciascun partecipante di scegliere una delle fotografie, tra quelle disponibili, sulla base della quale presentare se stesso e la propria professionalità, così com'è o come si vorrebbe che fosse.

Tutti, a partire dalla foto prescelta, hanno scritto su un post-it una frase o degli aggettivi descrittivi di se stessi ed hanno riportato, poi, in plenaria la propria scelta e descrizione per condividerla con gli altri.

Dopo questa prima fase interattiva i lavori sono proseguiti con la presentazione del Toolkit, attraverso delle slide di sintesi del prodotto e, soprattutto, delle tre metodologie e relativi strumenti menzionati nello stesso: certificazione di competenze, libretto formativo, bilancio di competenze.

Nel pomeriggio si è proseguito con un brainstorming sul concetto di competenza finalizzato ad acquisire strumenti di analisi della competenza professionale a partire dalle definizioni ed esperienze dei partecipanti.

La conduttrice ha chiesto ai partecipanti di rispondere ad alcune domande stimolo:

1. *Che cosa è per voi la competenza professionale?*

---

<sup>1</sup> Un ringraziamento particolare: a Susanna Bonora e Giovanna Magistro per le osservazioni, i commenti e la trascrizione dei contenuti emersi nelle due giornate ed alle interpreti per il loro infaticabile lavoro di traduzione.

2. *Di cosa si compone?*

3. *Come si costruisce?*

Le osservazioni dei membri del gruppo sono state segnate su una lavagna a fogli mobili. Un partecipante, volontario, è stato invitato a trascrivere in rumeno quanto affermato dai colleghi, mentre una seconda lavagna a fogli grandi riportava la trascrizione in italiano. In questo momento si è creato un avvicinamento tra partecipanti e conduttrice, che ha disteso molto il clima ed ha favorito la partecipazione del gruppo.

Collegandosi alle rappresentazioni dei partecipanti, la conduttrice, con l'ausilio di lucidi ha fornito delle definizioni del concetto di competenza, di modelli di analisi per la lettura della competenza, degli elementi che compongono la competenza, della tipologia di competenze professionali.

L'ultima parte della prima giornata è stata dedicata alla visione del video/documentario *“Giving a second chance: support strategies for the reinsertion”*, realizzato dall'ISFOL, dove sono riportate interviste ad alcuni operatori, ex detenuti ed imprenditori italiani estrapolate da prodotti di diversi progetti Equal italiani.

Il video è articolato in sezioni che la conduttrice ha intervallato con momenti di discussione con e tra i partecipanti. La proiezione del video ha richiamato alcuni spunti, anche teorici ed avviato un dibattito interessante.

Alcuni interventi dei partecipanti hanno evidenziato:

- la difficoltà ad inserire le persone nel mercato del lavoro e a trovare aziende ed enti disponibili,
- le scarse risorse a disposizione per il reinserimento sociale,
- la difficoltà dei detenuti a gestire il tempo libero,
- la necessità di creare una rete con il volontariato locale, eventualmente costruendo protocolli d'intesa,
- la necessità di disporre di un periodo di prova post detentivo denominato “periodo di prova sotto sorveglianza” nel corso del quale supportare il detenuto nel suo percorso di reinserimento,
- la necessità di un cambiamento culturale della società, affinché si renda conto che il reinserimento dei detenuti rappresenta un problema sociale.

In sintesi, dai diversi interventi sembra emergere come il reinserimento sociale dei detenuti sia un processo articolato che necessita di un'attenzione su più fronti in funzione dei bisogni lavorativi dei detenuti e non solo (es. gestione del tempo libero, della ricerca e mantenimento di un alloggio, ecc.), in altri termini, una “presa in carico globale”. In Romania, soprattutto, tale processo richiede l'attivazione del contesto sociale da sensibilizzare ed al quale fare riferimento per la creazione di reti territoriali di collaborazione ed integrazione tra più attori.

La prima giornata si è conclusa con un giro di tavolo in cui ogni partecipante è stato invitato a dare una breve valutazione del lavoro svolto.

Dalle considerazioni emerse si denota l'apprezzamento per:

- la conduzione, sia per l'organizzazione e la strutturazione dei contenuti presentati, che per i momenti di metodologia attiva e partecipata,
- gli strumenti per la valutazione delle competenze;
- la collaborazione tra i partner del progetto nel proporre soluzioni nuove e nel trasferimento di conoscenze;
- le esperienze dirette e le testimonianze del video;
- le maggiori informazioni su misure alternative ed imprese sociali;
- la possibilità di poter conoscere le esperienze in un Paese diverso e poterle confrontare con la realtà rumena.

Per contro è emersa anche la poca conoscenza del progetto da parte di diversi partecipanti.

## **2^ GIORNO**

La seconda giornata dei lavori è stata finalizzata alla rilevazione e valutazione delle competenze ed alla definizione del profilo professionale e psico-sociale dei partecipanti.

Per questo, l'opzione metodologica prescelta è stata esclusivamente interattiva ed ha visto alternarsi sessioni di lavoro individuale, sessioni di lavoro di gruppo, sessioni di plenaria in cui ricondurre a patrimonio comune quando elaborato.

Dopo una breve sintesi della prima giornata si è svolta l'esercitazione “*Alla ricerca delle competenze*” con lo scopo di creare un vocabolario condiviso in tema di competenze a partire dalla descrizione delle attività di lavoro dei partecipanti.

L'esercitazione si è composta di tre fasi:

- 1) ai partecipanti è stato richiesto di compilare individualmente due schede del Toolkit: *“Analisi dell’attività lavorativa”* e *“Scheda di autodescrizione”*;
- 2) si è svolta, poi, un’intervista in coppia sull’attività di lavoro con un role-playing uguale per tutte le coppie di partecipanti. Tale intervista era finalizzata ad arricchire i verbi utilizzati per l’analisi delle proprie attività di lavoro. E’ stato richiesto di formare le coppie con colleghi che svolgono un lavoro diverso o che lavorano in luoghi diversi. All’intervistatore è stata data la consegna di scrivere solo i verbi utilizzati dall’intervistato. Ogni componente della coppia ha giocato alternativamente il ruolo di intervistato ed intervistatore;
- 3) al termine di questa seconda fase ci si è ritrovati in plenaria e gli intervistatori hanno letto i verbi rilevati nel corso della loro intervista. I verbi sono stati trascritti alla lavagna in italiano e rumeno con il coinvolgimento di un partecipante volontario. I verbi ripetuti sono stati eliminati oppure si è aggiunta una specifica che consentisse di far capire meglio il contesto di esercizio o il preciso significato attribuito.

Obiettivo del confronto è stato quello di ampliare ed arricchire l’analisi dell’attività lavorativa svolta con i verbi emersi in gruppo e che meglio potrebbero descrivere e qualificare il proprio lavoro.

Dal gruppo dei partecipanti sono emersi n. 86 verbi descrittivi della loro attività lavorativa. La conduttrice ha fatto notare che questa esercitazione, svolta con i beneficiari, può essere utile anche per rilevare i valori e gli atteggiamenti nei confronti del lavoro.

Il lavoro è, poi, proseguito attraverso altre due esercitazioni utili a focalizzare maggiormente gli aspetti di rilevazione e valutazione delle competenze, nonché di definizione di profili professionali e psico-sociali.

A partire, dunque, dal tabellone dei verbi condivisi, la conduttrice, in plenaria, ha chiesto ai partecipanti di scegliere un’attività di lavoro comune a più persone sulla quale concentrare l’attenzione e di iniziare a ricercare le capacità e le conoscenze richieste per svolgerla. I partecipanti hanno deciso di dividersi in gruppi aggregandosi su tre profili professionali: *educatore, assistente sociale, psicologo*. Delle tre figure scelte, in piccoli gruppi, è stato delineato il profilo di competenze attraverso una valutazione delle conoscenze, delle abilità e delle caratteristiche personali. Si è poi proceduto ad una schematizzazione delle stesse (conoscenze, abilità acquisite e caratteristiche personali), valutando quali rappresentassero dei punti di forza e quali invece quelle da sviluppare. Le competenze dei tre profili sono state riordinate da ogni sottogruppo all’interno della scheda del Toolkit *“Il mio bilancio personale”*.

Successivamente, riprendendo i punti di forza e le competenze da sviluppare nei tre profili la conduttrice ha dato l'avvio ad un altro role-playing dal titolo *"Fare la spesa"* con l'obiettivo di proiettare i partecipanti in una dimensione futura, portandoli a riflettere criticamente sul proprio patrimonio di competenze. Il tema è stato, infatti, quello di riflettere sulle competenze che si vorrebbe avere e su quelle a cui si potrebbe "rinunciare" attraverso un'analisi critica di ciò che in certi casi può essere più utile possedere.

Il titolo del gioco è dovuto al luogo di ambientazione.

La conduttrice ha chiesto ai partecipanti di immaginare di essere al bancone di un supermercato giocando lei stessa il ruolo di una commessa, per la verità, non proprio "affidabile".

In precedenza aveva preparato un tavolo su cui era esposta la sua "merce": una serie di cartoncini indicanti, ciascuno, una competenza (appartenente a categorie diverse) o le conoscenze e le capacità ad essa collegate.

Presenti sul banco anche alcuni cartoncini bianchi per primizie non ancora arrivate e/o non catalogate.

I partecipanti sono stati chiamati, per ogni gruppo di profilo professionale, a fare la propria spesa. Ogni gruppo di clienti, in quanto fedeli acquirenti di quel supermercato, aveva ricevuto un buono in *LEI*, di un ammontare definito dalla conduttrice, per acquistare una certa quantità di merce a quel bancone. La conduttrice aveva spiegato che ciascuno avrebbe potuto acquistare le competenze che più desiderava. Il valore sarebbe stato stabilito di volta in volta, a piacere, dalla commessa, in riferimento anche alle ragioni addotte dal cliente. Infatti, dopo che il primo gruppo ha iniziato a comprare le sue competenze la "commessa" ha domandato il perché della scelta.

Dopo l'acquisto di quattro o cinque competenze desiderate, la commessa ha iniziato a dire che, le competenze acquistate superavano l'ammontare del buono. Ha dato, quindi, agli acquirenti la possibilità di portare via solo alcune delle competenze scelte oppure di lasciarne al banco qualcuna. Queste ultime potevano essere competenze appena comprate, oppure competenze che la persona normalmente porta con sé, da scrivere sui cartoncini bianchi.

La sfida della conduttrice ai partecipanti era quella di acquistare non solo le competenze socialmente più desiderate, ma quelle che realmente possono servire per svolgere un determinato lavoro. Esse talvolta possono essere quelle meno preferite, ma potrebbero poi rivelarsi funzionali per un certo fine. Inoltre, la conduttrice sollecitava a lasciare al banco anche

qualche competenza su cui il cliente si sentiva “forte”, magari per sceglierne qualcuna maggiormente da sviluppare.

Dai diversi interventi dei partecipanti durante il gioco, si coglievano le diverse caratterizzazioni dei sottogruppi di lavoro, alcuni più improntati alla managerialità e gestione, altri più legati all'operatività, alcuni più capaci nell'esercitare il *problem solving*.

La partecipazione nello svolgimento del gioco è stata percepita come molto attiva e gradita. Questa è stata una componente importante, perché il coinvolgimento del gruppo nelle scelte degli altri serve ad attivare il confronto sulle competenze in chiave progettuale, scopo ultimo del laboratorio. L'esercizio si è rivelato utile anche per sollecitare indirettamente un ragionamento sul valore delle competenze.

La fase conclusiva delle due giornate di lavoro ha visto la compilazione di un questionario anonimo di valutazione ed un giro di tavolo in cui ogni partecipante è stato invitato ad esprimere e condividere osservazioni, emozioni e considerazioni personali (*cosa mi porto a casa...*).

Le verbalizzazioni relative alla valutazione delle due giornate di atelier confermano l'interesse per i temi trattati e l'utilità di momenti formativi di questo genere come motivazione/rimotivazione al lavoro. Gli strumenti proposti sono stati apprezzati, hanno, certo, la necessità di essere adattati al contesto rumeno o richiedono la capacità di cogliere l'attitudine sottostante il loro utilizzo o la capacità di utilizzarli in parte o come stimolo/sollecitazione al lavoro di orientamento professionale svolto con i detenuti (gli strumenti sono un mezzo e non un fine).

Da denotare anche la richiesta di un tempo maggiore nella durata dell'atelier per ulteriori esercitazioni e role-playing.

Per rispondere a questo la conduttrice ha ribadito la sua disponibilità ad accompagnare gli operatori a distanza nell'applicazione di metodologie e strumenti.

## **7. La valutazione complessiva**

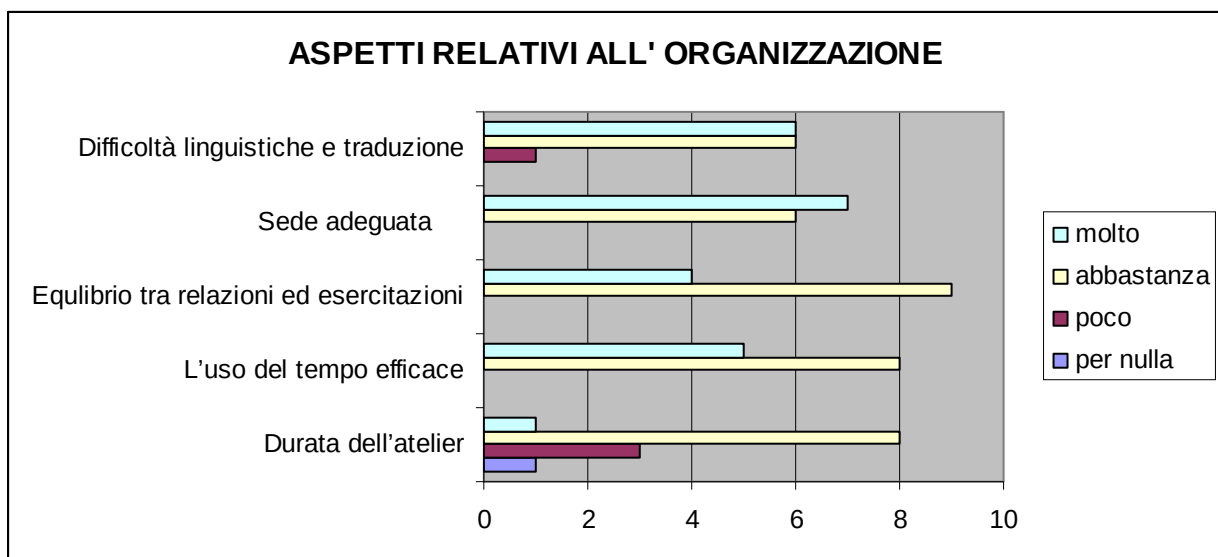
Come già accennato, al termine delle due giornate, è stato proposto ai partecipanti un questionario di valutazione anonimo, così da facilitare una maggiore libertà di valutazione dell'esperienza.

Di seguito si riportano le dimensioni valutate ed i dati quantitativi delle risposte al questionario finale.

### **1. Aspetti relativi all'organizzazione**

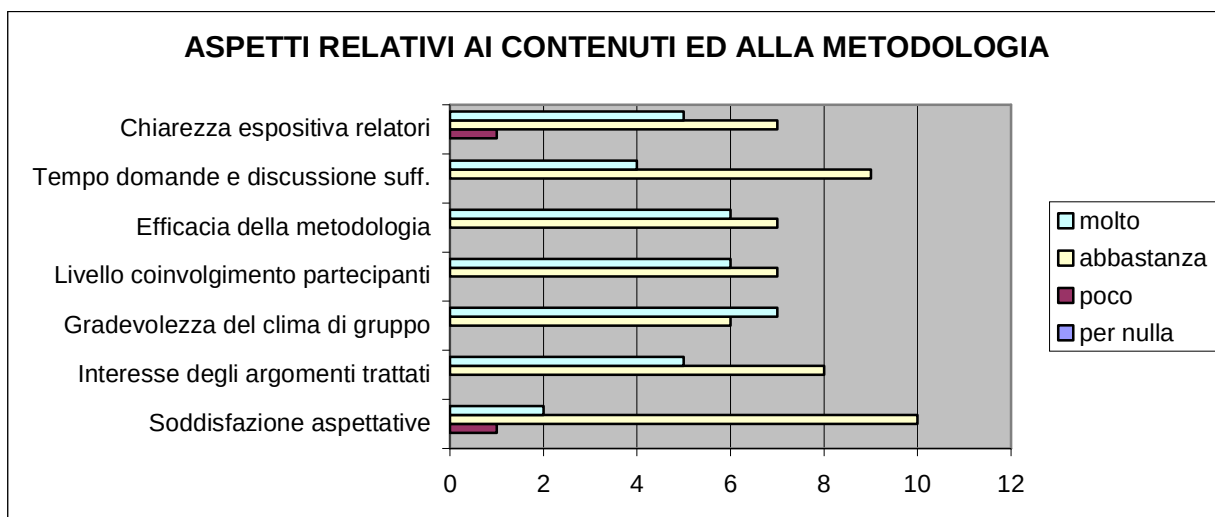
- Soddisfazione sulla durata dell'atelier

- Efficace uso del tempo
- Equilibrio tra momenti di relazioni ed esercitazioni
- Adeguatazza sede
- Livello di considerazione delle difficoltà linguistiche e della necessità di traduzione nei tempi di lavoro



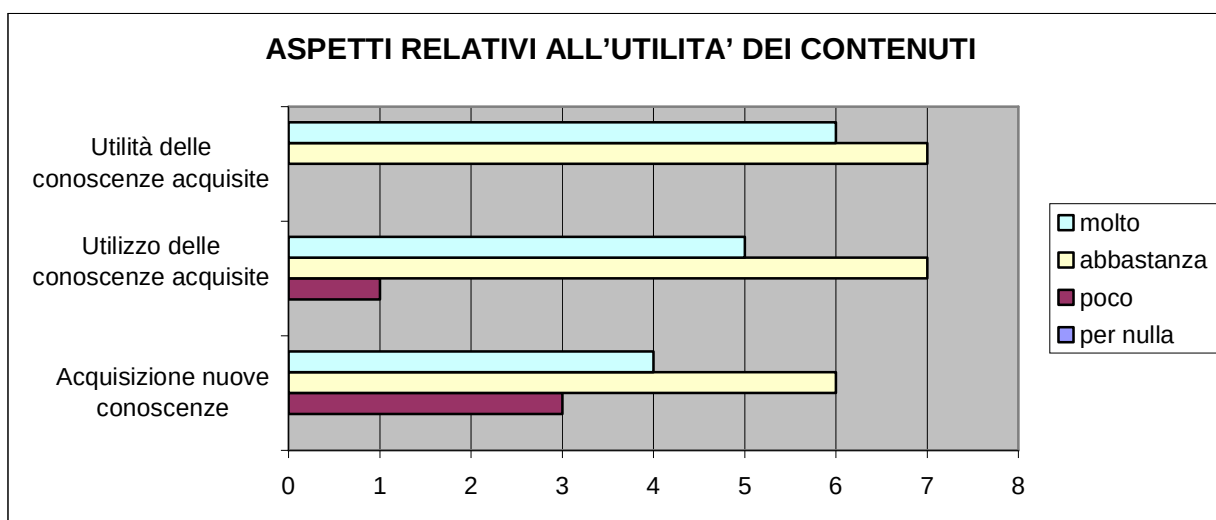
## 2. Aspetti relativi ai contenuti ed alla metodologia

- Soddisfazione aspettative
- Livello di interesse per gli argomenti trattati
- Gradevolezza del clima di gruppo
- Livello di coinvolgimento dei partecipanti
- Efficacia della metodologia utilizzata
- Sufficienza del tempo dedicato a discussione e domande
- Chiarezza espositiva relatori



### 3. Aspetti relativi all'utilità dei contenuti

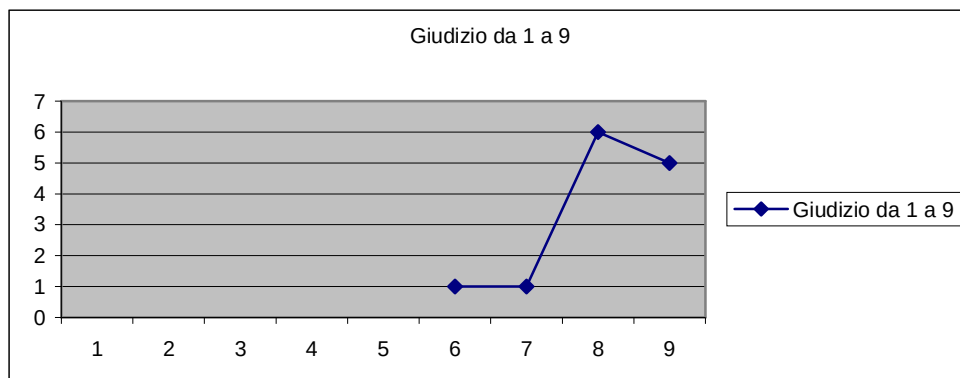
- Acquisizione nuove conoscenze
- Livello di utilizzo nel proprio lavoro delle conoscenze acquisite
- Utilità delle conoscenze acquisite nello svolgimento della propria attività professionale



Alla richiesta di esprimere un giudizio generale sull'atelier esprimendo una valutazione da 1 a 9 dove 1 stava ad indicare il minimo e 9 il massimo:

- l'8 % ha attribuito un 6
- l'8% ha attribuito 7
- il 46% ha attribuito 8

- il 38% ha attribuito 9



Infine, per quanto riguarda le risposte dei partecipanti alla domanda aperta sulle aspettative riguardo all'atelier è emerso che quello che i partecipanti si aspettavano ed hanno trovato era:

- Sentire cose nuove da utilizzare nella loro attività lavorativa
- Esercizi interattivi, attività di conoscenza del gruppo, presentazione
- Qualcosa di nuovo, interessante ed attraente
- L'integrazione delle competenze possedute attraverso lo scambio di esperienze, l'arricchimento delle conoscenze e degli strumenti di lavoro
- Una maggior fiducia nelle opportunità di reinserimento lavorativo delle persone private della libertà.

Ciò che invece si aspettavano e non hanno trovato è stato:

- Il discutere i problemi riferiti alla popolazione dei penitenzieri romeni e cercare di stabilire direzioni di azione tenendo conto del contesto socio economico della Romania
- La presentazione del progetto complessivo (premesse – obiettivi – risultati) non solo l'aspetto della valutazione delle competenze dei detenuti perché già conosciute
- Più esercitazioni pratiche secondo il modello italiano di lavoro.

## 8. Considerazioni conclusive

Alla luce di quanto sopra illustrato e delle osservazioni/valutazioni dei partecipanti e dello staff di lavoro possono essere evidenziati alcuni punti di forza e di debolezza riscontrati nelle due giornate.

#### **PUNTI DI FORZA:**

- L'ampia proposta sia di riferimenti teorici che di strumenti contenuta nel Toolkit.
- L'alternanza tra momenti teorici e tecniche attive per rendere i partecipanti protagonisti.
- La scelta di proporre strumenti da sperimentare in prima persona, per assimilare la tecnica ed i contenuti gli strumenti proposti, in una logica esperienziale. Questo ha favorito un clima più partecipativo soprattutto nella fase di attivazione.
- L'articolazione in momenti di lavoro individuale, di sottogruppo e plenaria che ha consentito momenti di riflessione autonoma e momenti di riflessione condivisa, nonché la conoscenza e lo scambio tra colleghi provenienti da diversi penitenziari o con ruoli diversi.
- Il questionario di valutazione anonimo che ha garantito una maggiore libertà di espressione e la possibilità di avere elementi su cui fondare eventuali ed ulteriori azioni di approfondimento dei contenuti o per migliorare i metodi e gli strumenti adottati.
- Il costante richiamo al lavoro di rete ed alla opportunità di utilizzare gli strumenti come stimoli da cui attingere nel proprio lavoro e non come strumenti rigidi da applicare.
- La testimonianza degli attori chiave di un percorso di reinserimento (persone con provvedimenti penali, operatori, imprenditori) con il video/documentario, che ha permesso un confronto anche visivo.

#### **PUNTI DI DEBOLEZZA:**

- La disposizione della sala, troppo da conferenza e poco da open source ha un po' limitato, soprattutto nella prima giornata, una maggiore interazione tra i partecipanti.
- L'elemento fornito da ANP relativo all'uso immediato degli strumenti del Toolkit solo da parte di due operatori, quelli dei penitenziari di Timisoara e Craiova, fa pensare ad un errore nella composizione del gruppo dei partecipanti o alla necessità di illustrare con maggior precisione la finalità dell'atelier a breve, medio e lungo termine.
- La non conoscenza del progetto da parte di diversi operatori che induce a pensare che ci sia difficoltà nella diffusione dell'informazione sul progetto, le sue caratteristiche e ricadute sia all'interno del sistema penitenziario nazionale rumeno, sia all'esterno sulla società civile. Gli sforzi comunicativi sinora fatti sono, probabilmente, da potenziare per meglio far cogliere la portata della sperimentazione.

- L'aver costruito il Toolkit pensando ad un coinvolgimento di tutti i partner rumeni nel suo utilizzo, così come previsto da progetto SOCIAL. L'assenza, tra i partecipanti all'atelier, di operatori appartenenti ai partner del privato sociale rischia di ostacolare il lavoro interprofessionale tra gli operatori del Ministero della Giustizia e gli operatori delle NGOs coinvolte nell'intervento. Entrambi gli staff hanno, infatti, il complesso obiettivo di supportare ed accompagnare il percorso che porta i beneficiari "dal dentro al fuori" il carcere, fino al loro effettivo re-inserimento. Senza questa collaborazione, i carichi di lavoro e l'impegno richiesto risulterebbero eccessivamente gravosi per tutti (vedi l'esigenza espressa da un partecipante di condensare il bilancio di competenze in 30 minuti, quando in realtà necessitano almeno 34 ore per un suo corretto svolgimento). Non va, quindi, dimenticato che il complesso percorso che porta al reinserimento delle persone in esecuzione penale deve iniziare dal "dentro" ma continuare nel "fuori". Affrontare le difficoltà che spesso si incontrano nella gestione di situazioni multiproblematiche richiede agli staff degli operatori, che condividono i diversi step del progetto, di operare uniformando, fin dove possibile, linguaggi e metodologie di lavoro.