

COOPERATIVE LEARNING E IMPRESA SOCIALE

Un metodo per crescere insieme

a cura di



caos *centro studi e formazione*



caos *centro studi e formazione*



La Tenda
CENTRO STUDI E FORMAZIONE

IL GRUPPO

**IL COOPERATIVE
LEARNING**

PREMESSA

**LE COMPETENZE
SOCIALI**

**ESPERIENZE
RELAZIONALI**



PREMESSA

L'impresa sociale come espressione del Terzo Settore

Prima di delineare le caratteristiche fondamentali del metodo cooperativistico, può risultare opportuno definire l' "impresa sociale" e i presupposti su cui si fonda la sua reale efficacia.



LE ORGANIZZAZIONI NO PROFIT

Le organizzazioni no profit non possono essere definite solo in base al criterio, normalmente adottato, del vincolo della distribuzione degli utili, ma neppure in base ad altri criteri, pur necessariamente presenti.

Esse vanno riconosciute anche come:

- possibilità di autorealizzazione
- opportunità per una crescita umana e professionale;
- La possibilità di contribuire allo sviluppo sociale
- la possibilità di sviluppare relazioni significative.



LE CARATTERISTICHE PRINCIPALI DELL'IMPRESA SOCIALE

- L'essere costituite grazie alla
- Partecipazione volontaria di un gruppo di cittadini attenti ad uno specifico bisogno;
- l'aver caratteristiche istituzionali in grado di stabilire relazioni fiduciarie con le istituzioni locali, i cittadini, consumatori;
- l'assegnare poteri di gestione a categorie o persone interessate soprattutto alla qualità dei servizi offerti
- L'essere in grado di reperire risorse gratuite o a basso costo: donazioni, lavoro volontario etc.;
- il saper contenere il costo del lavoro, non solo perché talvolta offerto volontariamente, ma soprattutto perché contraccambiato da condizioni flessibili, e da occasioni di formazione e promozione personale, che consentono alle persone impiegate di ritenersi appagate, valorizzate e altresì motivate;
- il contenere le spese nell'attività di controllo a carico dell'organizzazione, altrimenti particolarmente onerosa.



QUALCOSA IN PIÙ

Tutto ciò non basta.
L'impresa sociale deve necessariamente prevedere una organizzazione del lavoro funzionale agli obiettivi di crescita sociale e personale, cui essa si ispira.

L'impresa sociale va individuata come una proposta di valorizzazione complessiva della persona, considerata come una risorsa ad elevato potenziale qualunque sia la sua condizione di partenza.
È una risorsa che riesce, però, ad esprimersi pienamente nella misura in cui assicura alla stessa persona, condizioni che lascino credibilmente intravedere nuovi, più ampi e stimolanti orizzonti di senso.



SUL PIANO ANTROPOLOGICO

Non si può trascurare nella definizione della “impresa sociale” il paradigma della cooperazione, caratterizzata da elementi, che ne decretano la credibilità, e la differenziano da altre proposte di lavori di gruppo.

L'IMPRESA SOCIALE

Rappresenta, una nuova frontiera per le organizzazioni del privato-sociale.

Implica una crescita adulta delle organizzazioni del privato-sociale, che non può prescindere dai criteri della qualità, della competenza, della occupabilità.

LA PROFESSIONALIZZAZIONE DEL TERZO SETTORE

L'Impresa sociale può rappresentare, infatti, l'opportunità che la dimensione del servizio diventi il volano, anche economico, di una nuova concezione della solidarietà, tradizionalmente percepita come attività assistenzialistica.

Oggi la impresa sociale sembra in condizione di esprimere un'avanguardia della promozione sociale e riuscirà a testimoniare sempre di più, nella misura in cui saprà misurarsi con la sfida del disagio che si gioca a più livelli, e che si intersecano tutti con la capacità di avviare credibili occasioni di autopromozione e autorealizzazione personale, Anche nel lavoro.

LIMITE E RISORSA

Questa prospettiva è rivolta soprattutto ad una "condizione" giovanile che normalmente non riesce a dare senso al presente e che vive nella rimozione forzata del futuro. Restituire ai giovani una prospettiva di senso, attraverso una proposta concreta di impegno che rimanda ad un'idea di uomo costruttore della propria identità in rapporto solidale con gli altri, costituisce una possibilità di dare fiducia, slancio alla condizione giovanile.

Include opportunità di lavoro e nuovi modelli di sviluppo sociale, in quanto considera l'uomo motivato dal bisogno di realizzare la propria identità integrandosi in una concreta e verificabile attività produttiva.



COOPERATIVE LEARNING E ORGANIZZAZIONI NO-PROFIT

- Le caratteristiche metodologiche proposte dal cooperative learning si intrecciano con la modalità operativa delle organizzazioni dell'impresa sociale andando a incidere sul rafforzamento delle motivazioni e della cultura di fondo di chi opera e cioè su:
 - la collaborazione
 - la responsabilità personale e condivisa
 - l'attenzione all'altro

IL SETTING DEL GRUPPO COOPERATIVO

Il gruppo cooperativistico assolve bene la funzione di "setting" sociolavorativo in quanto fa in modo che il gruppo di lavoro non si definisca nei termini di una vaga tensione morale e di un generico atteggiamento solidale, ma si caratterizzi invece in base ad elementi vincolanti costitutivi, che ne decretano la credibilità e la differenziano da altre proposte di lavoro di gruppo.

I principi su cui è fondato il metodo del "cooperative learning", adattato agli assetti produttivi in ambito socio-lavorativo, sono funzionali alla formazione



LA GESTIONE DEI GRUPPI E IL COOPERATIVE LEARNING NEL TERZO SETTORE

Per anni la formazione standard svolta nelle realtà di terzo settore è stata schematica, legata alla scelta di esperti su contenuti differenti e alla realizzazione di incontri tematici seminariali; ma poca attenzione è stata posta ai seguenti fattori:

- i partecipanti devono sempre adattarsi al modo con cui vengono presentati gli argomenti senza uno sforzo di rielaborazione personale o di gruppo;
- la modalità usuale "io parlo, tu ascolti" porta a un lavoro prevalentemente individualistico;
- si assume che di fronte a ciò che viene detto gli ascoltatori siano tutti uguali (mentre sono tutti diversi per interessi, motivazioni, conoscenze di base ecc.);
- si parte dal presupposto che sia semplice proporre un lavoro successivo a un intervento teorico perché tutti sanno lavorare in gruppo;
- si pensa che ciò che viene ascoltato sia sufficiente per costruire una base e una cultura comuni per tutti quelli che ascoltano;
- si è sicuri che chi ha ascoltato sia anche in grado di trasmettere ciò che ha sentito da altri.

LA FORMAZIONE NEL TERZO SETTORE

Tutti questi presupposti sono continuamente smentiti, nei fatti, dalla difficoltà di suscitare dibattiti a seguito delle relazioni e dall'assenza di condivisione delle esperienze pregresse di ognuno.

Proporre un nuovo modo di lavorare nelle situazioni formative presuppone la volontà di proporre un nuovo modo di lavorare con gli altri.

Se si parla di solidarietà, inoltre, è palese che il porre in atto un particolare metodo di lavoro aiuta a essere solidali e a essere percepiti come tali.



METODO INNOVATIVO PER LA GESTIONE DEI GRUPPI NEL TERZO SETTORE

Mettere insieme le caratteristiche del cooperative learning e quelle proprie delle organizzazioni di volontariato ha fatto nascere i presupposti per sperimentare la trasposizione del cooperative learning dal mondo della scuola al mondo della solidarietà organizzata.

Ma l'interesse ultimo de LA TENDA nella sperimentazione è stato quello di promuovere un nuovo metodo di lavoro in gruppo e di gestione di gruppi di lavoro in contesti che andassero oltre gli ambiti di intervento assistenziali.

GLI ASPETTI PORTANTI

Il gruppo di lavoro e i suoi risultati:

- l'attenzione al singolo
- un'elevata partecipazione (il terzo settore basa il suo impegno sull'azione pratica più che sulla teoria);
- la relazione interpersonale e il clima del gruppo;
- il concetto dell'interdipendenza positiva (il lavoro nel sociale e nel terzo settore è possibile anche grazie all'interdipendenza delle risorse del territorio);
- l'eterogeneità del gruppo (per il mondo della solidarietà, la diversità è un valore).

IL GRUPPO

LA VERA RISORSA DEL TERZO SETTORE

IL GRUPPO NEL TERZO SETTORE

- Ogni individuo è inserito già dall'inizio della vita in organizzazioni e gruppi (famiglia, lavoro, amici, parrocchia ecc.) a stretto e continuo contatto con gli altri. È necessario che questo avvenga anche nel momento dell'azione sociale sul territorio? Non bastano le motivazioni, la scelta di fare qualcosa per gli altri?
- Per il Terzo Settore e per altre realtà associative il gruppo, insieme al fatto di riconoscere l'utilità dell'associarsi e poi dell'organizzarsi, è stato ed è tuttora una necessità emersa proprio dall'interno.

IL GRUPPO LUOGO DI FORZA

- L'utilità del gruppo non va interpretata solo per gli effetti verso l'esterno. Esso rappresenta una fonte di sostegno per il singolo operatore, anche per gestire al meglio le risorse umane presenti nei diversi organismi che compongono il terzo settore.
- Il gruppo diventa luogo di forza reciproca, luogo di scambio e di crescita.



GRUPPO EFFICACE E GRUPPO NON EFFICACE

L'efficacia di un gruppo, tuttavia, non si produce automaticamente: è necessario un impegno consapevole e motivato che costruisca e mantenga l'efficacia e la cooperazione. A questo scopo, i punti di riferimento e orientamento sono sostanzialmente tre:

- raggiungere gli scopi previsti nel gruppo;
- mantenere soddisfacenti relazioni tra i componenti del gruppo;
- sapersi adattare e rendersi flessibili di fronte alle condizioni mutevoli della vita del gruppo.



GRUPPO EFFICACE

Gli **scopi** sono chiari e mutevoli, in modo che i membri accettano degli scopi imposti, e gli interessi individuali e gli scopi di che sono aprioristicamente definiti nel gruppo possano essere conseguiti; gli scopi sono cooperativamente strutturati.

I membri sanno **valutare** l'efficacia del gruppo e sanno **decidere** come migliorarne il funzionamento.

Il raggiungimento degli obiettivi, il buon rapporto tra i membri, lo sviluppo del gruppo sono ritenuti aspetti molto importanti.

Si incoraggia il buon rapporto interpersonale, l'essere se stessi e di innovazione.



GRUPPO NON EFFICACE

- Un'autorità più in alto **valuta** l'efficacia del gruppo e **decide** come gli obiettivi devono essere raggiunti;
- I problemi di rapporto interpersonale e il loro sviluppo sono ignorati.



GRUPPO EFFICACE

- La *comunicazione* è bi-direzionale; è aperta e accurata espressione delle idee e dei sentimenti è accettata e favorita.
- La *leadership* e la *partecipazione* sono distribuite tra i membri del gruppo; gli scopi sono raggiunti attraverso la collaborazione e particolare attenzione viene prestata alla vita interna e agli sviluppi della situazione.
- *Influenza* e *potere* sono determinati da abilità e informazione; i patti sono contratti per assicurare gli scopi degli individui e i bisogni sono soddisfatti; il potere è ben distribuito e condiviso.
- Le *decisioni* sono prese a seconda delle situazioni; per le decisioni importanti si cerca il consenso; nella maggior parte dei casi si preferisce il coinvolgimento e la discussione del gruppo.
- La *coesione* si sviluppa attraverso comportamenti che cercano l'inclusione, la relazione affettiva, l'accettazione, l'aiuto, la fiducia; l'individualità è accettata e difesa; c'è un modo efficiente di *risolvere* i problemi.
- Le *controversie* e i *conflitti* sono ritenuti occasioni che favoriscono la partecipazione dei membri, la qualità e l'originalità delle decisioni, il mantenimento di un buon clima di gruppo.

GRUPPO NON EFFICACE

- La *comunicazione* è a senso unico; si discute sempre di idee astratte; le sensazioni o le emozioni sono sopresse o ignorate.
- La *leadership* e la *partecipazione* sono definite in base all'autorità: la partecipazione dei membri del gruppo è sbilanciata, con membri di grande autorità che dominano; viene continuamente sottolineato il raggiungimento di uno scopo.
- *Influenza* e *potere* sono determinati dalla posizione; il potere è concentrato nella figura dell'autorità e l'obbedienza all'autorità è la regola.
- Le *decisioni* sono sempre prese dall'autorità formale; vi è poca discussione di gruppo, il coinvolgimento del quale è ridotto.
- Le *controversie* e i *conflitti* sono ignorati, negati o soppressi; sono temuti come un pericolo della coesione del gruppo o sono gestiti in modo distruttivo.
- Si dà molta importanza ai ruoli assegnati a ciascuno; la *coesione* è trascurata; c'è una rigida conformità di ruoli, norme e funzioni; il livello di efficacia nella *soluzione* dei problemi è molto basso.