

INDICATORI PER MONITORARE IL PERCORSO DEL CENTRO LA TENDA

Appunti sul processo di sviluppo del
Centro La Tenda

PREMESSA

- Oggi il Centro La Tenda si trova in una fase molto delicata del suo processo di crescita, nella quale l'attenzione al futuro, alle novità, allo sviluppo non può essere disgiunto dallo sguardo rivolto alle origini, alle radici, ai principi ispiratori.
- Non si tratta soltanto di un ricambio generazionale (pur necessario e ineludibile), ma dell'evoluzione di un'organizzazione complessa nell'attuale società liquida, che richiede un cambiamento profondo lasciando immutati valori e ispirazione originaria.
- Ma si tratta di rafforzare l'efficacia di una proposta formativa, di sviluppo personale, sociale e lavorativa che trova nella persona, nell'integrazione a diversi livelli, la sua metodologia e la sua filosofia di fondo
- La necessità di attivazione di percorsi sempre più personalizzati rappresenta anche l'opportunità di mantenere attivo il processo di cambiamento continuo, alla base del nostro modello operativo.

COSA E' UN INDICATORE

“Un indicatore è una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, coincidente con una variabile o composta da più variabili, in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui è riferito”.

In altre parole: «Un indicatore è ciò che dà la misura del raggiungimento di un obiettivo o di un risultato».

INDICATORI DI PROCESSO E DI PROGETTO

Indicatori di Processo:

- **Definizione:** Gli indicatori di processo misurano l'andamento delle attività e dei processi all'interno del progetto.
- **Focus:** Sono orientati verso il monitoraggio delle fasi di sviluppo del progetto.
- **Esempi:** Numero di riunioni svolte, tempi di completamento delle attività, rispetto delle scadenze.
- **Obiettivo:** Valutare l'efficienza e l'efficacia delle operazioni interne al progetto.

Indicatori di Progetto:

- **Definizione:** Gli indicatori di progetto misurano i risultati e gli impatti del progetto nel suo complesso.
- **Focus:** Riguardano gli obiettivi specifici e gli effetti a breve e medio termine.
- **Esempi:** Numero di beneficiari raggiunti, riduzione della povertà, miglioramento delle condizioni di vita.
- **Obiettivo:** Valutare il successo complessivo del progetto e il conseguimento degli obiettivi prefissati.

In sintesi, gli indicatori di processo sono legati alle attività interne, mentre gli indicatori di progetto misurano gli effetti e i risultati complessivi del progetto.

COSA MONITORA

ATTIVITA' DI COORDINAMENTO

- Frequenza e periodicità degli incontri
- Contributi specifici dei coordinamenti di Area
- Qualità delle relazioni e delle interazioni tra componenti del gruppo
- Incroci operativi realizzati
- Documentazione e comunicazione

AVVIO E PROGRESSIVA DEFINIZIONE DEI PERCORSI

- Percorsi per nuove emergenze sociali avviate
- Percorsi personali individualizzati (ex PFI per ciascun utente)
- Strumenti di accompagnamento utilizzati
- Documentazione prodotta

UN METODO COMUNE

- Metodo cooperativistico
- Gruppi di auto aiuto
- Formazione permanente

VALUTAZIONE IN ITINERE E FINALE

- strumenti di verifica condivisi verifica

IL COORDINAMENTO NEL CENTRO LA TENDA

Il gruppo di coordinamento:

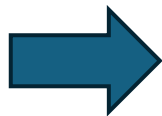
- È il luogo dello scambio, del confronto finalizzato alla ottimizzazione delle gli obiettivi del progetto.
- Costituisce la modalità costante e viene riproposto a tutti i livelli
- Si fonda sulla interdipendenza positiva. Ovvero sulla valorizzazione del contributo di ciascun partecipante per il raggiungimento degli obiettivi.
- Tiene insieme tutte le Aree (psicoeducativa, lavorativa, territoriale) che caratterizzano il processo formativo generale.
- Di fatto, sostituisce la funzione prima assegnata all'Operatore e/o al Responsabile (di Area, o di struttura) e assolve all'obiettivo prioritario di integrare obiettivi di processo e obiettivi di progetto.
- Tiene conto delle esigenze progettuali e delle esigenze del processo complessivo del Centro La Tenda, attraverso il raccordo naturale con il Coordinamento generale.

Pertanto la definizione del percorso (nonché la sua verifica periodica), è a carico dell'intero gruppo di coordinamento.

UN PROCESSO CIRCOLARE

- ELABORAZIONE DEL PROGETTO ED AVVIO DELL'ESPERIENZA OPERATIVA
CONDIVISIONE OBIETTIVI
- CONSEGUENZE DELL'ESPERIENZA E FEEDBACK (RITORNI PERIODICI E
VERIFICHE)
- RIFLESSIONI SULLE DIFFICOLTA' INCONTRATE (RIELABORAZIONE DEL
PROGETTO)
- AVVIO DI UNA NUOVA ESPERIENZA OPERATIVA (AUTONOMIZZAZIONE E
CONSOLIDAMENTO)

Vedi diapositiva seguente



UN PROCESSO CIRCOLARE



METODO DI LAVORO DEL GRUPPO DI COORDINAMENTO

RACCOLTA
PERIODICA DEL
MATERIALE
RICAVATO
DELL'ESPERIENZA
OPERATIVA

MESSA IN
COMUNE DELLE
DIFFICOLTA'

RIELABORAZIONE
DEL PERCORSO

RIPRESA
DELL'ATTIVITA'
SULLA BASE
DEGLI EVENTUALI
CORRETTIVI
APPORTATI

L'ATTIVITA' È IL RISCONTRO DELLA FORMAZIONE E
VICEVERSA LUNGO UN PROCESSO CHE NON
CONSIDERA SEPARATI I DUE MOMENTI ED OFFRE IL
VANTAGGIO, DI UNA VERIFICA NEI FATTI DELLA
COMPLESSIVA PROPOSTA FORMATIVA

INDICATORI DI PROGETTO

- IDENTIFICAZIONE OBIETTIVO
- REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO
- DEFINIZIONE FASI PROGETTUALI
- DEFINIZIONE RUOLI E COMPITI
- DECISIONI ORGANIZZATIVE
- DEFINIZIONE DELLE MODALITA' CON LE QUALI AVVERRA' IL PROCESSO DI CONTROLLO E DI REVISIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA IN GRUPPO, SPECIFICANDO «CHE COSA» DOVRA' ESSERE MIGLIORATO (O EVITATO) NELL'ATTIVITA' SUCCESSIVA

INDICATORI DI PROCESSO

-
- IL RISPETTO DEI PARAMETRI DEL GRUPPO DI COOPERAZIONE
 - LA CAPACITA' DI INDIVIDUARE LE SINERGIE COME RISORSA
 - LA CAPACITA' DI VALORIZZARE LE PROFESSIONITA', ATTRAVERSO L'ATTIBUZIONE DI OBIETTIVI SPECIFICI
 - LO SVILUPPO DI COMPETENZE RELAZIONALI
 - LE INTERAZIONI POSITIVE

STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE

COLLOQUI INDIVIDUALI

CONTRATTO

ESPERIENZE RELAZIONALI

TEST DI INGRESSO E DI USCITA

A.S.I.

M.M.P.I.

P.E.F.I.

GRUPPI DI ORIENTAMENTO E VERIFICA

Ecc.

L'INTEGRAZIONE

- UN'EFFICACE PROPOSTA FORMATIVA SI MISURA DALLA CAPACITA' DI INTEGRARE LIVELLI DIVERSI.
- GLI OBIETTIVI FORMATIVI RELATIVI A COMPETENZE PROFESSIONALI, A QUELLI RELATIVI ALLE COMPETENZE SI INTEGRANO RECIPROCAMENTE

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa del Centro La Tenda è costituita da due livelli di direzione.

Sono presenti due livelli di direzione,

- di processo
- e di progetto

Ciascuna persona, quindi, è soggetta alle due direzioni, sia di progetto che di processo che si intrecciano.

Abbiamo allora competenze e responsabilità sia in senso verticale, in base agli obiettivi di processo, sia in senso orizzontale in base agli obiettivi di progetto.

In pratica, per la realizzazione di un progetto si devono sempre integrare questi due livelli.

I VANTAGGI DI QUESTA STRUTTURA

1. Elevata efficienza e specializzazione del personale, caratteristica della struttura funzionale, con elevati rendimenti operativi.
2. Gestione unitaria ed integrata dei singoli prodotti o progetti.
3. Elevata flessibilità, cioè la possibilità di adeguarsi alle mutevoli condizioni di mercato, gestendo le risorse umane a seconda le necessità operative dei singoli prodotti o progetti.
4. Grande capacità di formazione e sviluppo della professionalità del personale, acquista passando da un prodotto all'altro.
5. Facilità di discussione e adattamento a problemi inaspettati.
6. Economie di scala che consente di conseguire.

I «DIFETTI» DI QUESTA STRUTTURA



Maggior numero di conflitti tra responsabili di funzione e responsabili di prodotto.



Senso di insicurezza nelle unità operative, soggette a più autorità e alla precarietà del ruolo, che termina una volta finito il progetto o il prodotto.



Rallentamento dei processi decisionali, per il venir meno della unica gerarchia, con frequenti riunioni e sessioni di risoluzione dei conflitti, che fanno perdere del tempo.



Richiede grandi sforzi per mantenere un bilanciamento del potere

IL MODELLO OPERATIVO DEL CENTRO LA TENDA

IL MODELLO OPERATIVO DEL CENTRO LA TENDA E' FONDATO SULLA CONTINUA SPERIMENTAZIONE ED ELABORAZIONE DELLA ESPERIENZA CHE PRIVILEGIA LA RELAZIONE, L'INTEGRAZIONE, LA SIMULTANEITA' DELLE AZIONI. IN NETTA DISCONTINUITA' CON APPROCCI METODOLOGICI BASATI SULLA RIGIDA E LINEARE SUCCESSIONE TEMPORALE DEI PROCESSI

Abbiamo competenze e responsabilità sia in senso verticale, in base agli obiettivi di processo, sia in senso orizzontale in base agli obiettivi di progetto. In pratica, per la realizzazione di un progetto si devono sempre integrare questi due livelli.

SCHEMA RIASSUNTIVO

OBIETTIVO DI PROCESSO

Abilità di lavorare in gruppo

- **Il rispetto dei parametri del gruppo di cooperazione**
- **La capacità di individuare le sinergie come risorsa**
- **La capacità di valorizzare le professionalità attraverso obiettivi specifici**
- **Lo sviluppo di competenze relazionali**
- **Le interazioni positive**

OBIETTIVO DI PROGETTO

- **Definizione fasi progettuali**
- **Definizione ruoli e compiti**
- **Decisioni organizzative**
- **Definizione delle modalità con le quali avverrà il processo di controllo e di revisione dell'attività svolta in gruppo, specificando «che cosa» dovrà essere migliorato (o evitato) nell'attività successiva**

OBIETTIVO INTEGRATO

- **Crescita personale/crescita professionale**
- **Consapevolezza e integrazione personale**
- **Realizzazione prodotto/servizio**