

## Sintesi della relazione 24.02.2011

**Prof. Elena ALLEGRI - Università del Piemonte Orientale “A. Avogadro”**

### **La valutazione del tirocinio: il ruolo del supervisore e i processi autovalutativi dei tirocinanti nella costruzione del sé professionale**

#### **Definizione di Supervisione**

La supervisione è un meta contesto di pensiero sull'intervento professionale, uno spazio e un tempo di sospensione dove ritrovare, attraverso una riflessione guidata da un esperto, una distanza equilibrata dalla azione, per analizzare con lucidità affettiva tanto la dimensione emotiva quanto la dimensione metodologica dell'intervento, per ricollocarla in una dimensione corretta, con spirito critico e di ricerca. (E. Allegri, 1997, pag.35)

#### **Le funzioni della supervisione implicate nel tirocinio**

funzione educativo- didattica

funzione di trasmissione della cultura professionale

funzione di trasmissione tra generazioni professionali

#### **La valutazione**

Con 'valutazione' s'intende l'insieme delle attività collegate utili per esprimere un giudizio per un fine pubblico, giudizio argomentato tramite processi di ricerca che ne costituiscono l'elemento essenziale e imprescindibile di affidabilità delle procedure e fedeltà delle informazioni utilizzate per esprimere quel giudizio.

(Bezzi, Il nuovo disegno della ricerca valutativa, Angeli, Milano 2010).

VALUTAZIONE: formulazione di un giudizio di valore su un “fatto”

VALUTARE significa formulare dei giudizi sui risultati concreti, possibili, osservabili di un'attività formativa e quindi valutare significa formulare giudizi di valore

CONTENUTO: va tradotto in una o più situazioni concretamente osservabili e misurabili, realizzabili nel tirocinio.

#### **Valutazione I° cibernetica (Martello, Morelli, Bertrando in Telfener , 2003)**

- 1) una norma, il confronto con la quale costituisce l'atto della valutazione
- 2) l'immobilizzazione del sistema (che di per sé è un processo) per poterlo valutare
- 3) la presa di distanza del valutatore rispetto al sistema valutato, considerato un oggetto a sé, indipendente dalle osservazioni e dalle manipolazioni necessarie alla valutazione

#### **Valutazione II° cibernetica (Martello, Morelli, Bertrando in Telfener, 2003)**

Valutazione intesa come processo ricorsivo di mutuo influenzamento, è importante COME si valuta. La valutazione è sistemica a patto che:

- 1) valutazione più di un processo che di un oggetto
- 2) sia letta nella sua dimensione contestuale
- 3) si consideri l'aspetto ricorsivo e di modificazione reciproca fra valutatore e sistema valutato
- 4) consapevoli dei limiti intrinseci rispetto alla totalità cibernetica sistema osservante/ sistema osservato

### Valutazione del tirocinio e della formazione

sono ispirate da una intenzione conoscitiva, dal desiderio di generare la migliore informazione ottenibile nelle condizioni date;

il punto di vista del valutatore quindi non deve - e non può - avere un requisito di assoluta oggettività.

l'insieme delle soggettività presenti è una risorsa perchè il risultato finale sarà sempre provvisorio e relativo in relazione ai successivi miglioramenti.

### E' IMPORTANTE VALUTARE

ESITI : ciò che riesco concretamente ad ottenere come conseguenza delle azioni compiute e rispetto ai risultati attesi.

PROCESSO: come il tempo, le risorse e le strategie vengono impiegate. Relazione tra tempo/ obiettivi/ compiti

SE STESSI: impegno, risorse, disponibilità nel processo e tendenza a ritirarsi,

La valutazione del tirocinio (spazio negoziale nella qualità)



Elena Allegri

materiale riservato ai partecipanti

29

### La valutazione del tirocinio (spazio negoziale nella qualità)

Qualità del tirocinio come mediazione fra ciò che è avvenuto e ciò che è stato percepito da ogni soggetto implicato, tra tirocinio programmato e tirocinio atteso.

### VALUTARE (da parte del Tutor-Spv)

#### CON STUDENTE

- *Il percorso effettuato*
- *I passi ancora da fare (le aree in cui lo studente deve ancora migliorare)*
- *Valorizzare gli sforzi.*
- *Comunicare la percezione del servizio e del Supervisore.*
- *Avere un'attenzione globale allo studente*

#### CON UNIVERSITA'

*Il percorso effettuato*

- *I passi ancora da fare (le aree in cui lo studente deve ancora migliorare)*

- *Valorizzare gli sforzi.*
- *Comunicare la percezione del servizio e del Supervisore.*
- *Accettare la percezione e le finalità dell'Università*
- *Avere un'attenzione globale al sistema di relazioni*

### **CON SE STESSO E IL PROPRIO GRUPPO DI LAVORO**

*Il percorso effettuato*

- *I passi ancora da fare (le aree in cui lo studente deve ancora migliorare)*
- *Valorizzare gli sforzi.*
- *Comunicare la percezione del Supervisore, ascoltare quella dei colleghi.*
- *Avere un'attenzione globale al sistema di relazioni*

### **PAURE/ TIMORI DEGLI STUDENTI**

- *Essere troppo impulsivo, disponibile, emotivo, immedesimato nell'utente*
- *Non riuscire ad affrontare l'aggressività*
- *Non comprendere il contesto e il problema*
- *Essere troppo vincolato dalla Organizzazione(P.A.), non voglio diventare un burocrate!*
- *Non sapere che cosa fare e che cosa pensare.*

#### **Aspettative degli studenti verso il supervisore**

(ispirato da I. Salzberger-Wittenberg, 1987)

- *Supervisore come sorgente di conoscenza e saggezza; (imparare ad osservare, pensare).*
- *Supervisore come colui che aiuta e conforta .*
- *Supervisore come oggetto di ammirazione e di invidia*
- *Supervisore come giudice ( preferenze, essere speciali).*
- *Supervisore come figura autoritaria (limiti e regole)*

### **FANTASMI e MITI della FORMAZIONE**

(E. Enriquez, 1980)

- **1 IL FORMATORE:** colui che offre una forma ideale.
- **2 IL TERAPEUTA:** colui che guarisce e restaura
- **3 IL MAIEUTA :**colui che fa nascere e crescere
- **4 L'INTERPRETANTE :** colui che fa emergere
- **5 IL MILITANTE :**colui che cambierà' il mondo
- **6 IL RIPARATORE :** colui che si fa carico
- **7 IL TRASGRESSORE :** colui che libera dai tabù e dai divieti
- **8 IL DISTRUTTORE :** colui che rende l'altro folle
- **9 IL TECNOCRATE (P. Mottana) :** colui che dà la tecnologia

### **POLI DI ATTENZIONE NELLA RELAZIONE DI APPRENDIMENTO**

- *Integrazione vs. differenziazione*
- *dipendenza vs. autonomia*

- *Stabilità ,continuità (senso dei propri limiti) vs. perturbazione*

***Gioco: per una definizione.***

- *La comunicazione con l'altro è impossibile. Entrare in relazione con l'altro è nello stesso tempo nascondersi, proteggersi contro i suoi impedimenti, opporsi a lui. Ogni relazione è strategica e comporta una componente di potere, anche se rimossa o sublimata. (Crozier, Friedberg, 1977)*
- *Gioco relazionale: serie progressiva di scambi comunicativi apparentemente plausibili, ma con motivazioni nascoste. (Berne).*

**I giochi giocati in supervisione...**

**Provare a pensare in termini di competenze ( Jan Agten)**

- Essere competente = essere capace di...
- Abilità professionale
- “Una persona competente ha abbastanza abilità e conoscenze per fare qualcosa ad un alto livello o ad uno standard soddisfacente” (Longman Language activator)
- Essere una persona competente significa essere in grado di selezionare, in uno specifico contesto, da una serie di azioni possibili, quella più idonea per raggiungere un certo obiettivo.

La competenza è un insieme di conoscenze, abilità, consapevolezza ed atteggiamenti che un professionista mette in campo quando affronta, in modo intelligentemente critico, situazioni professionali

**Un esempio: tirocinio di 3° anno CL in Servizio Sociale, Università del Piemonte Orientale**

- 1. Capacità di apprendimento e auto valutazione
- 2. Capacità di applicare le conoscenze teoriche acquisite alla pratica professionale
- 3. Capacità di rispettare la deontologia professionale
- 4. Capacità di operare nel contesto organizzativo
- 5. Capacità di operare in relazione al singolo utente, ai gruppi, alla comunità locale

| OBIETTIVI/INDICATORI  | indicare il punteggio da 1 a 5 |   |   |   |   | Non attivato |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|--------------|
| <b>1. Capacità di apprendimento e auto valutazione</b>  |                                |   |   |   |   |              |
| Lo studente pone domande su quanto non gli è chiaro relativamente al ruolo dell'Assistente sociale e ai compiti che gli vengono assegnati | 1                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 0            |
| Definisce i bisogni di apprendimento in ordine di priorità, e sa valutare cosa ha imparato  | 1                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 0            |
| Sa usare di propria iniziativa le varie fonti di informazione reperibili dentro e fuori il Servizio                                       | 1                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 0            |
| Sa cogliere autonomamente le opportunità formative (libri- riviste- seminari- conferenze)   | 1                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 0            |
| Si prepara al lavoro di tirocinio dimostrandosi attento, riflessivo, propositivo  | 1                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 0            |
| Sa gestire i contatti con i cittadini assistiti e stimolare la loro partecipazione alla formazione delle decisioni                        | 1                              | 2 | 3 | 4 | 5 | 0            |

Elena Allegri

materiale riservato ai partecipanti

35

### ***Perché DIVENTARE SUPERVISORE?***

- A quali esigenze risponde tale scelta?

Principali testi di riferimento:

E. ALLEGRI, *Supervisione e lavoro sociale*, Carocci, Roma, 2000 (II° rist.)

E. ALLEGRI, *Valutazione della qualità e supervisione: connessioni teoriche e strategie operative nel lavoro sociale*, Lint, Trieste, 2000.