



**Report di analisi sui dati raccolti con il
questionario on-line per la
Formazione Continua degli Assistenti
Sociali
promosso dall'associazione
ASit – Servizio Sociale su Internet**

a cura di
Mercy Jennipher Chilling Banchetti, Maurizio Cartolano,
Barbara Giacconi, Francesco Saverio Lemma, Ombretta Okely,
Giuseppina Salvetti, Vittorio Zanon

15 marzo 2010

Ringraziamo tutti i colleghi che, con la compilazione del questionario, hanno contribuito ai contenuti del presente report.
Grazie anche a Silvia Casagrande, per la lettura e correzione finale del documento.

Il presente report può essere scaricato dal sito di ASit Servizio Sociale su Internet – www.serviziosociale.com dove prosegue il confronto sul tema.
Nel caso di abstract, elaborazioni o altre citazioni, si chiede, oltre a indicare la fonte, di darne comunicazione all'associazione inviando una mail a serviziosociale@serviziosociale.com.

Indice

Indice	3
1 Premessa	4
1.1 Un po' di dati su ASit e sul sito www.serviziosociale.com	4
1.2 Il dibattito on-line sulla formazione continua	6
2. Il questionario on line sulla formazione continua	9
2.1 Le domande	9
2.2 Le risposte	10
2.2.1 In generale, cosa pensi della formazione permanente per gli assistenti sociali?	11
2.2.2 Cosa pensi del regolamento sulla formazione continua?	12
2.2.3 Quali aspetti ritieni interessanti?	13
2.2.4. Quali criticità individui?.....	17
2.2.5 Hai dei suggerimenti da proporre?.....	19
2.2.6 Quali modelli/strumenti/attività ritieni utili per la formazione professionale?	22
2.2.7 Vuoi indicare anche altri modelli/strumenti/attività (non compresi nella domanda precedente) che ritieni utili per la formazione degli assistenti sociali?	24
2.2.8 Indica quali temi di interesse ritieni importante da sviluppare come contenuti formativi?	26
2.2.9 Vuoi aggiungere qualcos'altro?	28
2.2.10 Quale è la tua attuale situazione lavorativa?	29
2.2.11 Ordine regionale d'appartenenza.....	31
2.2.12 Note in controluce	32
2.3 Appendice: tutte le risposte aperte	34
2.3.1 In generale, cosa pensi della formazione permanente per gli assistenti sociali?	34
2.3.2 Cosa pensi del regolamento sulla formazione continua?	35
2.3.3 Quali aspetti ritieni interessanti?	36
2.3.4 Quali criticità individui?.....	40
2.3.5 Hai dei suggerimenti da proporre?.....	49
2.3.6 Vuoi indicare anche altri modelli/strumenti/attività (non compresi nella domanda precedente) che ritieni utili per la formazione degli assistenti sociali?	56
2.3.7 Indica quali temi di interesse ritieni importante da sviluppare come contenuti formativi?	59
2.3.8 Vuoi aggiungere qualcos'altro?	68

1 Premessa

1.1 Un po' di dati su ASit e sul sito www.serviziosociale.com

Il sito di ASit (www.serviziosociale.com) è attivo dal 1995, anno in cui è stato fondato dal collega Mario Abrate.

Il sito fin da subito è riuscito ad aggregare colleghi da tutta Italia, divenendo un punto di riferimento per la comunicazione e il confronto professionale, anche attraverso due strumenti di incontro ed aggregazione: la mailing list ed il forum.

La mailing list ASit (www.serviziosociale.com/liste.html), esistente dagli anni '90, conta al 15/03/2010 1150 iscrizioni; nel 2009 vi sono state 1.595 mail complessive, con una media mensile di 133 mail.

Il forum (www.serviziosociale.com/forum.htm), attivo da ottobre 2004, vede al 15/03/2010 900 utenti iscritti, 5.437 discussioni e 33.965 messaggi (per una media giornaliera di 2,73 discussioni e 17,06 messaggi).

La partecipazione ed iscrizione a tali gruppi di discussione è libera e gratuita. I messaggi della mailing list possono essere ricevuti e letti solo da chi si iscrive al gruppo di discussione, mentre i contenuti del forum sono visibili online da chiunque e l'iscrizione è richiesta solo per poter inserire risposte o nuovi messaggi.

I nostri spazi virtuali si rivolgono principalmente ad assistenti sociali, studenti e docenti di servizio sociale, ma sono comunque aperti anche a contributi di altre professioni (educatori, psicologi, operatori sociosanitari, medici, infermieri, sociologi, formatori, personale di servizi pubblici e del privato sociale...) e a persone comunque interessate al sociale.

Gli iscritti e frequentatori degli spazi virtuali di ASit (sito, mailing list e forum) appartengono a tutte le regioni, in Italia, ma non mancano iscritti e "curiosi" che vivono all'estero, mentre va segnalato che le iscrizioni a mailing list e forum sono in graduale e costante aumento, così come gli accessi al sito.

Un dato interessante è relativo alla variabile generazionale: gli iscritti sono di diverse età, dai vent'anni ai settanta, uomini e donne con la consueta e conosciuta prevalenza delle donne assistenti sociali sugli uomini, anche se tra i frequentatori degli spazi virtuali di ASit la presenza di uomini è superiore alla analoga percentuale sui dati nazionali (circa un iscritto su 6 è maschio), probabilmente per una propensione maggiore all'uso del computer da parte degli assistenti maschi rispetto alle assistenti sociali femmine.

Per le molteplici caratteristiche dei suoi partecipanti, da sempre ASit è caratterizzata da una trasversalità di appartenenze professionali (assistenti sociali giovani e di "vecchia data", studenti, docenti), e di collocazioni lavorative (dipendenti pubblici e del privato, liberi professionisti, precari, disoccupati e anche pensionati, così come colleghi attivi in associazioni professionali, nel sindacato e negli ordini), che si confrontano tra loro con la facilità e l'informalità che caratterizzano il mondo di internet.

L'associazione "ASit – Servizio Sociale su Internet", fondata nel 2006, (www.serviziosociale.com/ASitassoc/index.html) è l'ultima trasformazione di questo percorso: nasce "in rete" dall'esperienza di scambio non solo virtuale sulle pagine di ASit, ma soprattutto dal desiderio di garantire continuità nel tempo ad un'esperienza comune che si è ampliata e arricchita strada facendo.

L'associazione è costituita da un gruppo di persone che garantiscono, attraverso un piccolo contributo annuale e il loro lavoro volontario, la prosecuzione dell'esperienza e un "contenitore" di idee, informazioni, relazioni e comunicazioni. Lo Statuto associativo, la mission associativa, specifica i contenuti di innovazione professionale attuabili per via telematica e l'attenzione ad una

nuova forma di comunicazione applicata a tematiche professionali, con l'obiettivo di scambiare e condividere informazioni, processi di lavoro, un linguaggio e una cultura professionale con al centro i fenomeni sociali.

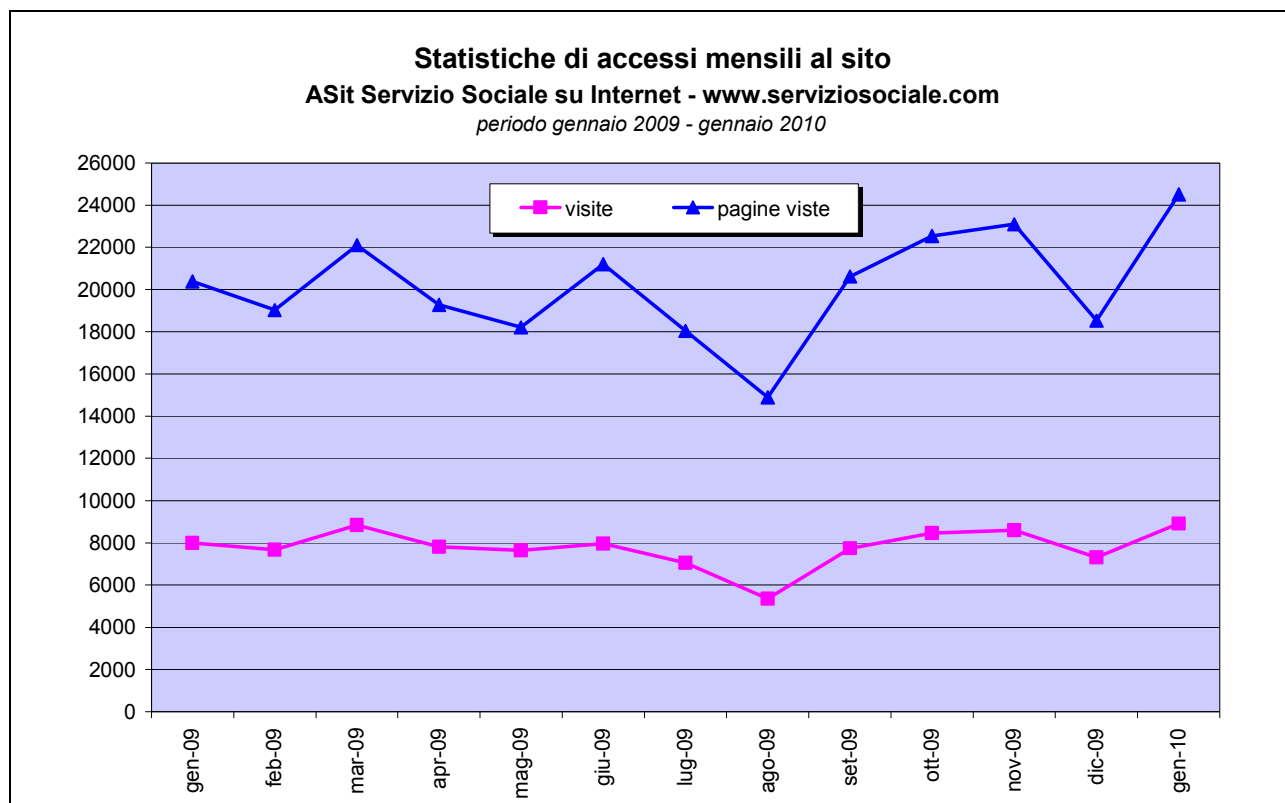
Il sito (www.serviziosociale.com) ha raggiunto 1.683.241 accessi dalla sua costituzione.

Nella tabella e nel grafico sottostanti, relativi agli accessi al sito, riportiamo le visite e le pagine viste mensilmente da gennaio 2009 a gennaio 2010. Nel corso del 2009 sono state 92.436 le visite (253 la media giornaliera) e 237.944 le pagine viste (652 la media giornaliera), mentre a gennaio 2010 (periodo in cui era attivo lo speciale sulla formazione continua ed il questionario) vi è stata una media giornaliera di 287 visite e 791 pagine viste. Infatti, pur tenendo conto che il questionario è stato lanciato in piene festività natalizie, si sono registrati in questo mese i più alti accessi mensili in termini assoluti, sfiorando i 9.000 accessi mensili e le 25.000 pagine visualizzate.

Tabella n. 1 - Visite al sito ASit Servizio Sociale su Internet

	VISITE		PAGINE VISTE	
	VALORE ASSOLUTO	MEDIA GIORNALIERA	VALORE ASSOLUTO	MEDIA GIORNALIERA
gennaio 2009	7.997	258	20.388	658
febbraio 2009	7.668	274	19.031	680
marzo 2009	8.852	286	22.111	713
aprile 2009	7.801	260	19.279	643
maggio 2009	7.640	246	18.213	588
giugno 2009	7.959	265	21.200	707
luglio 2009	7.062	228	18.045	582
agosto 2009	5.353	173	14.900	481
settembre 2009	7.742	258	20.621	687
ottobre 2009	8.454	273	22.533	727
novembre 2009	8.595	287	23.090	770
dicembre 2009	7.313	236	18.533	598
anno 2009	92.436	253	237.944	652
gennaio 2010	8.908	287	24.511	791

Grafico: n. 1 – Accessi mensili



Va inoltre sottolineato che l'iscrizione e partecipazione al sito di ASit, in qualsiasi forma e modalità, costituisce anche una sorta di "autoselezione" basata su un interesse e qualche competenza di base sullo strumento informatico e il web; ma, pur con tutta la prudenza di quando si propongono inferenze, il campione autoselezionato è ascrivibile ad un gruppo di professionisti che affiancano alla pratica professionale l'interesse scientifico. E' noto che gli assistenti sociali amano poco "maneggiare" il computer, e sono in genere legati a concezioni di relazione diretta e faccia a faccia: il web è ancora per molti un'innovazione lontana e che suscita poca curiosità o interesse.

Di fatto tra i curiosi, i partecipanti saltuari, gli iscritti alle diverse modalità di funzionamento di ASit, sembra invece diffusa una specie di sperimentazione, una curiosità, il desiderio di comunicare dentro la professione attraverso strumenti non ancora consuetudinari in tutta la comunità professionale.

Da un lato, quindi, la criticità riguarda la relativa scarsa alfabetizzazione informatica nella professione, dall'altro chi partecipa è già in parte motivato al buon uso degli strumenti del web per la professione e condivide l'idea della nuova possibilità di comunicazione e la mission di ASit come risorsa nuova interna alla professione.

1.2 Il dibattito on-line sulla formazione continua

Il dibattito sulla formazione continua è stato affrontato, nello spazio virtuale della nostra mailing list e del nostro forum, con osservazioni contrastanti, difficilmente leggibili con una chiave interpretativa unica.

In parte ciò è spiegabile:

- dalla eterogenea composizione del gruppo degli iscritti agli spazi virtuali: c'è la giovanissima neo laureata con le difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro alla quale la formazione ora non appare una priorità, ma solo una "spesa", come anche il cosciente

- professionista che ha finora provveduto autonomamente al proprio aggiornamento, il disoccupato, il docente universitario, il consigliere...;
- dalla modalità di propagazione della “notizia” della formazione continua. Molti dei CROAS non avevano diffuso l’informazione né prima, né dopo l’emanazione del regolamento e la percezione della ennesima scelta “top-down” ha fatto assumere alla discussione toni che si sono trasferiti dal merito al metodo.

Ci sono ovviamente altre ragioni che sarebbe utile indagare, ma non in questa sede.

Lo sviluppo delle discussioni sulla mailing list e sul forum, soprattutto per i toni delle stesse, non dava spazio ad interpretazioni univoche sull’atteggiamento dei professionisti di fronte alla formazione continua. Il giorno 8 dicembre 2009 abbiamo iniziato ad inserire nell’home page del sito i primi documenti reperibili on line (testo del regolamento e link ai siti CROAS che avevano pagine specifiche).

Inizialmente i documenti presenti non erano moltissimi, e non sempre facilmente reperibili online, se non attraverso ricerche specifiche (si pensi ad esempio al primo testo del 2002, sottoscritto da CNOAS, AssNAS, AIDoSS e SUNAS). Parimenti nei siti dei CROAS non si trovavano molte comunicazioni sul tema della formazione continua. La mole dei documenti che si andavano via via raccogliendo produce un “inserto speciale” sulla formazione continua contenente tutto il materiale reperibile on line in quel momento, e pubblicato dal 20 dicembre 2009 in una pagina dedicata (www.serviziosociale.com/inevidenza.html).

Progressivamente i documenti inseriti sono aumentati, anche grazie alla pubblicazione, nei propri siti internet, da parte dei CROAS. Si segnala inoltre la scelta del CROAS Lazio di creare una pagina sulla formazione continua, all’interno della quale ha inserito anche i documenti prodotti da altri CROAS (e a volte non presenti nei loro siti). Alcuni CROAS hanno inserito inoltre un link al nostro speciale sulla formazione continua.

Nel frattempo nell’associazione si maturava l’idea di lanciare un questionario on line (con compilazione guidata) al quale gli interessati potevano accedere per esprimere i loro pareri su una serie di items proposti sull’argomento, proprio al fine di riportare la questione dal “metodo” al “merito”.

Non c’è stata l’ambizione di fare una ricerca sociale nel senso canonico e scientifico del termine, piuttosto una ricerca di sfondo utile a raccontare lo scenario di oggi per il servizio sociale. Infatti le domande, a fianco a risposte a scelta multipla, hanno spazi a risposta.

Il questionario è stato lanciato il 29 dicembre 2009 e chiuso il 30 gennaio 2010. Hanno risposto quasi 600 persone (594) ed è un risultato che ha superato ogni nostra aspettativa e che può essere considerato di per sé un dato significativo degno di ulteriori adeguate riflessioni e valutazioni. Rispetto all’universo degli assistenti sociali iscritti agli ordini, rappresenta circa l’1,66%¹. Come dato non può essere ritenuto rappresentativo di tutta la categoria, nel senso che vengono esclusi gli assistenti sociali che non usano internet (e forse sono ancora una fetta significativa nella comunità professionale), vi è una sorta di “autoselezione” iniziale (lo compila solo chi ha una qualche motivazione rispetto al tema); inoltre, come si vedrà nell’analisi delle regioni di appartenenza, più di metà delle risposte provengono da tre sole regioni (Lombardia, Veneto e Lazio).

Al 17 febbraio 2010 sono 45 i documenti inseriti.

Si segnala inoltre che sono attive molte discussioni online sul tema della formazione permanente. Oltre che nella nostra mailing list², si segnalano le due principali discussioni accessibili online:

¹ Percentuale rapportata alla totalità degli assistenti sociali iscritti agli ordini (35.754) nel 2008; dato preso dal sito del CNOAS www.cnoas.it

² Per chi fosse interessato, i messaggi possono essere consultati nell’archivio online cui può accedere chi si iscrive alla mailing list. Per maggiori informazioni sulla mailing list: <http://www.serviziosociale.com/liste.html>

- quella presente nel nostro forum, che ha avuto 44 risposte e 6508 visite al 15/03/2010 (<http://freeforumzone.leonardo.it/discussione.aspx?idd=8940590>)
- quella presente nel forum del sito assistentisociali.org, con 27 risposte e 2078 visite al 15/03/2010 (<http://forum.assistentisociali.org/formazione-permanente-regolamento-dell-onyt2319.html>)

A margine, si segnala che vi sono stati dei confronti sul tema della formazione continua anche in altri spazi online. Tra i vari si rilevano alcune discussioni negli ormai numerosi gruppi di assistenti sociali presenti in Facebook, dove è persino nato un gruppo dal nome “No ai crediti formativi per assistenti sociali”, che conta 68 iscritti al 12/03/2010.

2. Il questionario on line sulla formazione continua

Il questionario online creato da ASit Servizio Sociale su Internet, è stato inserito online nel sito www.serviziosociale.com a partire dal 29 dicembre 2010, e la comunicazione è stata inserita solo nel sito, nel forum e nella mailing list. Successivamente se ne è data comunicazione ad altri gruppi di assistenti sociali presenti in Facebook e agli ordini. Un po' alla volta, quindi, la notizia è stata diffusa direttamente dai colleghi, che hanno così dato riconoscimento all'iniziativa, tanto che alla mail dell'associazione sono giunte ulteriori comunicazioni ed osservazioni riguardanti la formazione continua. Si è notato che, con il diffondersi del passaparola, il numero di risposte ai questionari è aumentato sempre più con il passare dei giorni in cui è rimasto attivo.

2.1 Le domande

Si ripropongono qui di seguito le domande del questionario online. Le domande contrassegnate con un asterisco [*] prevedevano campi liberi di compilazione; quelle con il cancelletto (#) ne richiedevano la compilazione obbligatoria per poter proseguire.

Le domande inserite nel breve questionario erano le seguenti:

1. In generale, cosa pensi della formazione permanente per gli assistenti sociali? #
 - è fondamentale
 - era ora che se ne parlasse
 - a ciascun professionista il compito di curarla
 - non serve a nulla
 - non mi interessa
 - Altro (Per favore specificare) *
2. cosa pensi del regolamento sulla formazione continua? #
 - va bene così
 - migliorabile
 - tutto da cambiare
 - non serve a nulla
 - non l'ho letto
 - Altro (Per favore specificare) *
3. Quali aspetti ritieni interessanti? *
4. Quali criticità individui? *
5. Hai dei suggerimenti da proporre? *
6. Quali modelli/strumenti/attività ritieni utili per la formazione professionale? #
 - Attività presso ordini
 - Attività presso organismi associativi professionali
 - Convegni
 - Dottorati
 - Formazione online
 - Gruppi di lavoro presso associazioni professionali
 - Gruppi di lavoro presso ordini
 - Master
 - Partecipazione a mailing list e forum professionali
 - Seminari di studio
 - Tavole rotonde

VALORI DA SCEGLIERE:

MOLTO ABBASTANZA POCO PER NULLA

7. Vuoi indicare anche altri modelli/strumenti/attività (non compresi nella domanda precedente) che ritieni utili per la formazione degli assistenti sociali? *
8. Indica quali temi di interesse ritieni importante da sviluppare come contenuti formativi? *
[alcuni esempi: tutela minorile, immigrazione, programmazione, etica e deontologia professionale, organizzazione dei servizi, dinamiche relazionali, conoscenza di nuovi strumenti professionali...]
9. Vuoi aggiungere qualcos'altro? *
10. Quale è la tua attuale situazione lavorativa? *
 - lavoro come a.s. a tempo indeterminato
 - lavoro come a.s. precario/a
 - lavoro come a.s. libero professionista
 - non lavoro come a.s.
 - sono disoccupato/a
 - sono pensionato/a
 - Altro (Per favore specificare) *
11. Ordine regionale d'appartenenza *
12. Ti chiediamo infine i tuoi dati personali. Queste informazioni non verranno diffuse e rimangono riservate. L'indirizzo e-mail, se darai il consenso, sarà usato per eventuali comunicazioni da parte dell'associazione. *

2.2 Le risposte

Come già detto, i questionari sono stati compilati ed inviati da 594 persone, costituite da iscritti e non iscritti agli spazi di ASit, con un passaparola anche tramite web e, presumibilmente, anche attraverso altri canali e contatti diretti tra colleghi.

Pur essendo la compilazione online facoltativa, il 41% di chi ha compilato il questionario ha lasciato il proprio nome od indirizzo e-mail.

Nella presentazione dei risultati che descriviamo qui di seguito, si riporta di volta in volta il numero delle risposte pervenute ad ogni singola domanda, visto che non a tutte le domande era obbligatorio rispondere.

La compilazione libera e liberamente scelta spiega la diversità di dati complessivi: resta il dubbio che una parte non avendo letto né il regolamento né le linee guida prima della compilazione del questionario³, abbia reagito con modalità "emotive" compilando il questionario, senza cercare o conoscere, in assenza di tutte le informazioni sul processo avviato dal CNOAS.

Va notata una partecipazione volontaria, probabilmente avvenuta anche tramite comunicazioni informali e "passaparola" virtuali tipici del mondo del web, un modalità trasversale e in rete di comunicazione che rispecchia abbastanza la modalità usuale di circolazione delle informazioni nel web.

La compilazione del questionario ha avuto forse anche il merito di una partecipazione individuale ad una questione collettiva e di tutta la professione: infatti tramite web si sono diffuse le informazioni di base e si sono anche accelerate le comunicazioni, mentre in contemporanea le informazioni e comunicazioni da parte del CNOAS e dei CROAS erano disomogenee e non sempre tra loro coordinate.

³ Il 13,1% infatti afferma di non avere letto il regolamento sulla formazione continua.

I dati che proponiamo nel presente report sono stati elaborati a più mani e in diversi tempi, con un processo di editing effettuato tutto online e offrono suggerimenti ed indicazioni a molti livelli e su molti temi. Più semplici e facilmente traducibili le indicazioni offerte dai dati prodotti dalle risposte guidate (chiuse) mentre la mole dei questionari compilati per le risposte aperte ha imposto al gruppo di lavoro dell'associazione ASit un ulteriore tempo di elaborazione per classificare in modo ordinato le varie risposte "qualitative" alle domande aperte.

Si trovano quindi qui di seguito le risposte alle singole domande, con l'indicazione per ciascuna del numero delle compilazioni. Nell'appendice, inoltre, si riportano tutte le risposte che sono state date a ciascuna domanda.

2.2.1 In generale, cosa pensi della formazione permanente per gli assistenti sociali?

Questa prima domanda, che era obbligatoria per poter proseguire il questionario, ha avuto risposta da 594 persone, che rappresenta il 100% delle risposte al questionario.

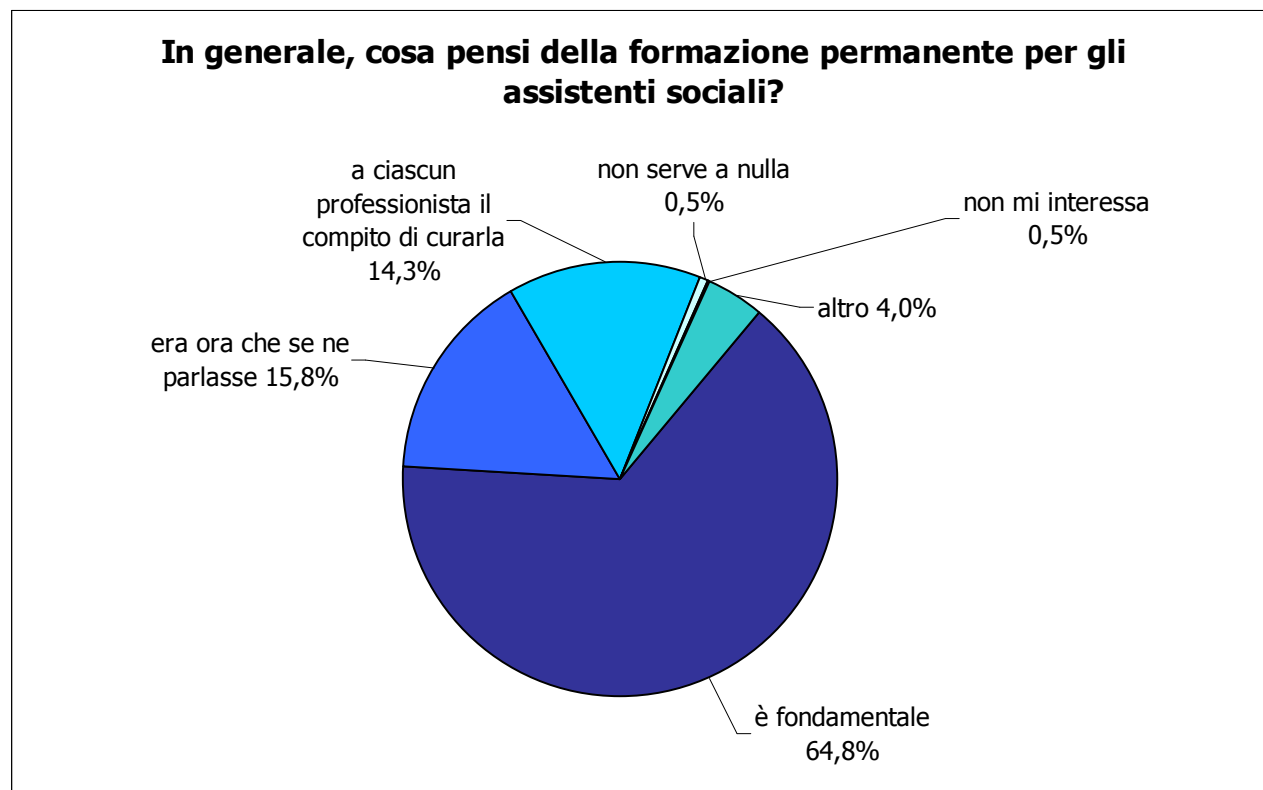
Con questa prima domanda si è voluto sondare a livello generale quale è il parere degli assistenti sociali rispetto al tema della formazione permanente.

Pur con diverse sottolineature, si rileva un elevato interesse e considerazione rispetto a tale argomento da parte della comunità professionale. Infatti solo l'1% dichiara di non essere interessato al tema (0,5%) o che non serva a nulla (0,5%); il 95% dà sostanzialmente un giudizio favorevole (ben il 64,8% ritiene che la formazione permanente sia fondamentale per gli assistenti sociali, il 15,8% crede che fosse ora che si affrontasse tale tema e il 14,3% che sia compito di ciascun professionista curare la propria formazione). Infine il 4% (24 assistenti sociali) ha indicato come risposta "altro", preferendo specificare nel campo aperto il proprio parere. Pur rimandando all'appendice per una lettura puntuale di queste risposte, si rileva comunque in esse una prevalente indicazione di attribuzione di importanza ed utilità alla formazione permanente.

Tabella: n. 2

In generale, cosa pensi della formazione permanente per gli assistenti sociali?		
	<i>valore assoluto</i>	<i>percentuale</i>
è fondamentale	385	64,8%
era ora che se ne parlasse	94	15,8%
a ciascun professionista il compito di curarla	85	14,3%
altro	24	4,0%
non serve a nulla	3	0,5%
non mi interessa	3	0,5%
totale	594	100,0%

Grafico: n. 2



2.2.2 Cosa pensi del regolamento sulla formazione continua?

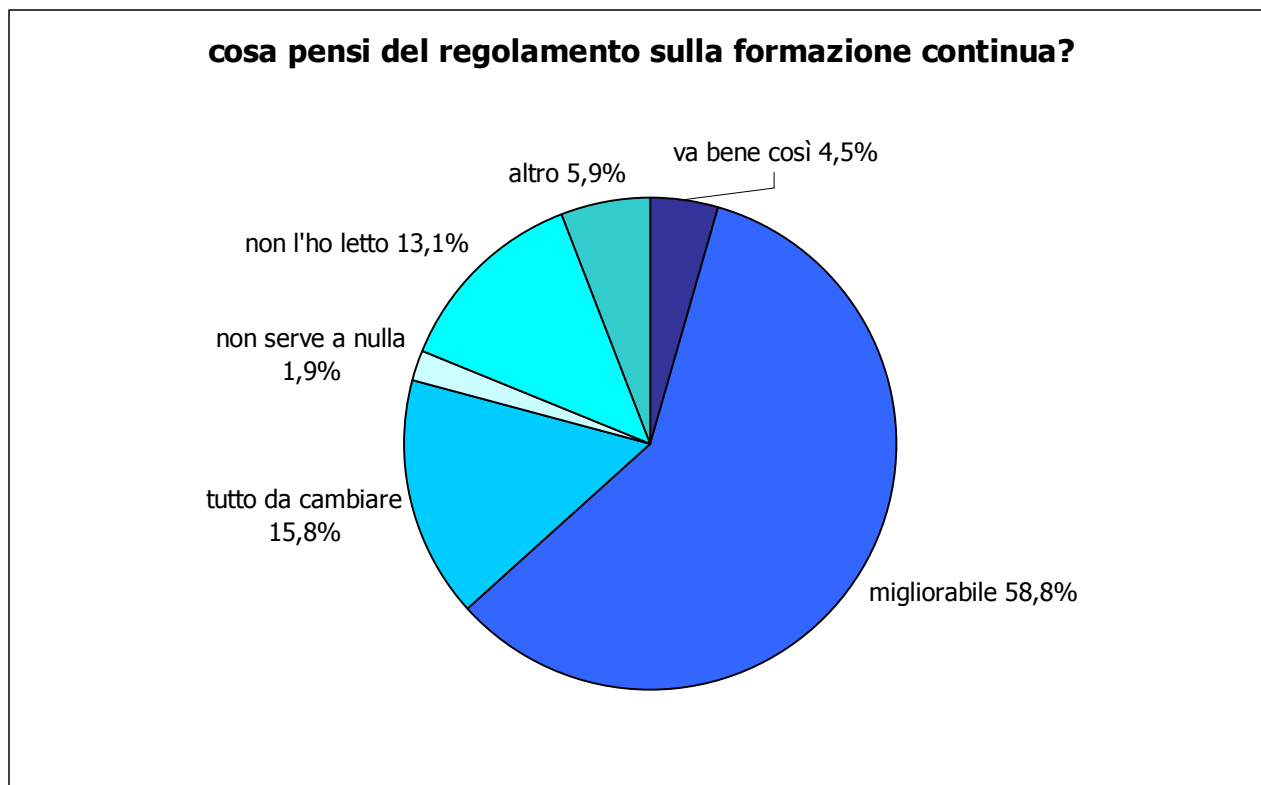
Questa seconda domanda, anch'essa obbligatoria per poter proseguire il questionario, ha avuto risposta da 594 persone, che rappresenta il 100% delle risposte al questionario.

Rispetto al Regolamento sulla Formazione Continua, solo il 4,5% ritiene che vada bene così come è. A parte il 13,1% che non l'ha letto, il resto delle risposte si pone in una posizione di critica (con differenti sfaccettature) rispetto al regolamento: il 58,8% lo giudica infatti migliorabile, il 15,8% tutto da cambiare, l'1,9% pensa che non serva a nulla. Il 5,9%, infine, sceglie "altro" come risposta, declinando nello spazio aperto critiche ed osservazioni che in parte anticipano i contenuti sondati poi nelle domande successive. Le 35 risposte aperte date a questa domanda sono riportate in appendice.

Tabella: n. 3

cosa pensi del regolamento sulla formazione continua?		
	<i>valore assoluto</i>	<i>percentuale</i>
migliorabile	349	58,8%
tutto da cambiare	94	15,8%
non l'ho letto	78	13,1%
altro	35	5,9%
va bene così	27	4,5%
non serve a nulla	11	1,9%
totale	594	100,0%

Grafico: n. 3



2.2.3 Quali aspetti ritieni interessanti?

Questa domanda inerente gli aspetti ritenuti interessanti del regolamento sulla formazione continua, ha avuto risposta da 169 persone su 594 che hanno compilato il questionario, pari al 28,5%. Tuttavia, dalla lettura delle risposte fornite, si è rilevato come alcune contenessero più elementi anche diversi tra loro. Pertanto, si è provveduto a scorporare le domande ottenendo così complessivamente 240 risposte.

Le risposte fornite a questa domanda sono state aggregate nelle seguenti macro aree:

1. **Formazione**
2. **Rilevanza**
3. **Obbligatorietà**
4. **Identità professionale**
5. **Formalizzazione**
6. **Valorizzazione indotta**
7. **Dimensione sociale**
8. **Irrilevanza**
9. **Competenza**
10. **Modellizzazione**

Di tutta evidenza (in quanto primo aspetto in assoluto, con il 22,9%) appare l'importanza assegnata al tema dell'**aggiornamento/formazione** tra quelli ritenuti interessanti dagli stessi assistenti sociali al punto da essere definita come "cosa assai rara per noi...". Quindi questa sembra essere la strada maestra indicata, pur nella variegata declinazione degli aspetti che estrinsecano tale caratteristica. Pertanto la formazione permanente diviene input per coloro che,

dopo il titolo, si sono adagiati in una sorta di staticità professionale, auspicando con ciò stesso l'introduzione del concetto *"itinerante evolutivo"* della formazione permanente. Con la formazione permanente si procede finalmente ad introdurre criteri di omogeneizzazione nella formazione degli assistenti sociali così da rendere possibile una minor divaricazione nella platea componente la popolazione professionale. In definitiva si possono assicurare dei livelli minimi essenziali comuni a tutti quanti gli assistenti sociali. La formazione permanente diventa altresì un'opportunità di valorizzazione delle competenze formative da parte degli stessi assistenti sociali; importante anche che la formazione permanente diventi occasione di aggiornamento specifico e non generalizzato rispetto alla propria area di competenza.

Il concetto di **rilevanza**, declinato anche nell'accezione di necessario, importante, interessante, fondamentale ed essenziale, per ordine frequenziale risulta, con il 20,8%, immediatamente successivo a quello principio dell'aggiornamento/formazione e precedente quello dell'obbligatorietà della formazione permanente. Unisce i primi tre aspetti come cerniera tra le due macro-aree per proiettare tale professione, partendo dalla base certa della formazione permanente data dall'aggiornamento/qualificazione etc., verso la costruzione ed il conseguimento di una piena identità professionale, possibile solo in virtù di un'obbligatorietà della stessa formazione permanente.

Il concetto di **obbligatorietà**, con il 15,0%, torna più volte nelle risposte al questionario ed assume una rilevanza di poco superiore a quella rappresentata successivamente dall'identità professionale. Da qualcuno viene suggerita l'obbligatorietà, almeno in una forma minima, per essere abilitati all'esercizio della professione. L'obbligatorietà alla formazione, (in definitiva) *"[...] assicura quella dignità professionale riconosciuta ad altre figure inserite da tempo nel meccanismo dei crediti formativi."* L'obbligatorietà suggerisce quasi l'inscindibilità tra il dovere alla formazione ed il perseguimento della costruzione dell'identità professionale. Il binomio diritto-dovere viene rilevato meno spesso rispetto al concetto preso singolarmente dell'obbligo/dovere. Tale dovere si ritrova quale elemento legato ad un percorso di formazione permanente che, per alcuni, deve essere ricercato sia dal singolo in quanto persona che come obbligo dell'ente che assume l'a.s. alle proprie dipendenze (si evidenzia comunque che per alcuni colleghi è un dovere/obbligo solo personale). Il dovere della formazione permanente, per alcuni, compete all'Ordine regionale che dovrebbe garantire la gratuità delle iniziative formative. Inoltre si ritiene che tale obbligatorietà avvicini la nostra professione a quella medica dove l'ECM⁴ costituisce un aspetto qualificante della stessa professione.

La funzionalità della formazione permanente rivela tutta la sua importanza nel bisogno rilevato dagli assistenti sociali che ritengono non più procrastinabile il bisogno della costruzione di un'**identità professionale** (12,9%) del proprio profilo tale da poter assicurare il riconoscimento sociale di "comunità di professionisti".

E' infatti all'interno di questa macro-area che si sviluppa il bisogno di qualificazione del proprio profilo. Tale qualificazione professionale, se certificata, permette di creare un'identificazione, una deontologia della professione. Il bisogno della certezza della qualificazione viene declinato ripetutamente in vario modo come si è potuto leggere nelle citazioni di cui in precedenza. L'effetto trainante di tale identificazione apre le porte ad un riconoscimento inter-professionale del profilo stesso di a.s. che diventa facilitatore delle relazioni inter-professionali. Tale identità professionale si sviluppa anche attraverso la costruzione di un nuovo profilo professionale "l'a.s. formatore" che, oltre ad ampliare la poliedricità del profilo professionale, mira alla creazione di percorsi formativi che, grazie all'autonomia formativa (possibilmente non autoreferenziale, aggiungiamo), permette di smarcarsi dalle dipendenze extra-professionali improprie (quelle che non sono a denominazione di origine controllata) perché imposte dai percorsi formativi universitari sviluppatasi nella nostra storia. Il regolamento, che viene pensato nell'8,3% delle risposte come ad una possibilità di **formalizzazione** dell'impegno personale dell'a.s., deve essere improntato alla ricerca della qualificazione del servizio prestato. Deve altresì essere pensato come vincolo per gli enti a pensare all'a.s. come ad un professionista che ha il diritto alla formazione permanente. Un ulteriore beneficio indotto dalla formalizzazione della formazione permanente potrebbe essere quello

⁴ Educazione Continua in Medicina

costituito dallo “[...] strumento del regolamento, come possibilità di contrattazione con i datori di lavoro per creare le condizioni perché il dovere sia rispettato”. Il regolamento va pensato anche “[...] in un ottica di tutela e di crescita della professione, non creando norme che pongono condizioni irrealizzabili”. Uguale importanza assume l'accreditamento della fonte e delle agenzie formative dedite alla formazione permanente per assicurare una buona formazione, arrivando anche alla creazione di un albo di tali agenzie.

La frequenza massima assegnata al concetto di stimolo all'interno dell'area in questione indica il **movimento valoriale indotto** (8,3%) e auspicato dalla formazione permanente che, quindi, permette di non asserragliarsi in posizioni di comodità inalterabile e perciò stesso non adeguata alle risposte da dare in un mondo in continua evoluzione.

Viene evidenziata la **funzione socializzante** (3,8%) della formazione permanente che, attraverso il confronto “[...] sia interno alla stessa comunità professionale degli assistenti sociali che anche con le altre professioni”, elimina il rischio dell'auto-referenzialità che mina ed allontana la costruzione di quella identità professionale da tempo ricercata.

Per otto volte (3,3%), è stato rilevato come **non interessante alcun aspetto** tra quelli rintracciabili dalla lettura dei testi denotando pertanto più un disinteresse sostanziale che una vera valutazione sul merito.

La **competenza** (2,9%) della materia in questione viene assegnata, da tutti coloro che estrinsecano come interessante tale aspetto, agli ordini regionali pre-posti e proposti alla vigilanza sulla formazione permanente. Tra i compiti affidati si ritiene come doverosa la proposta e l'organizzazione della formazione permanente. Viene indicata come importante anche la selezione dei corsi da accreditare.

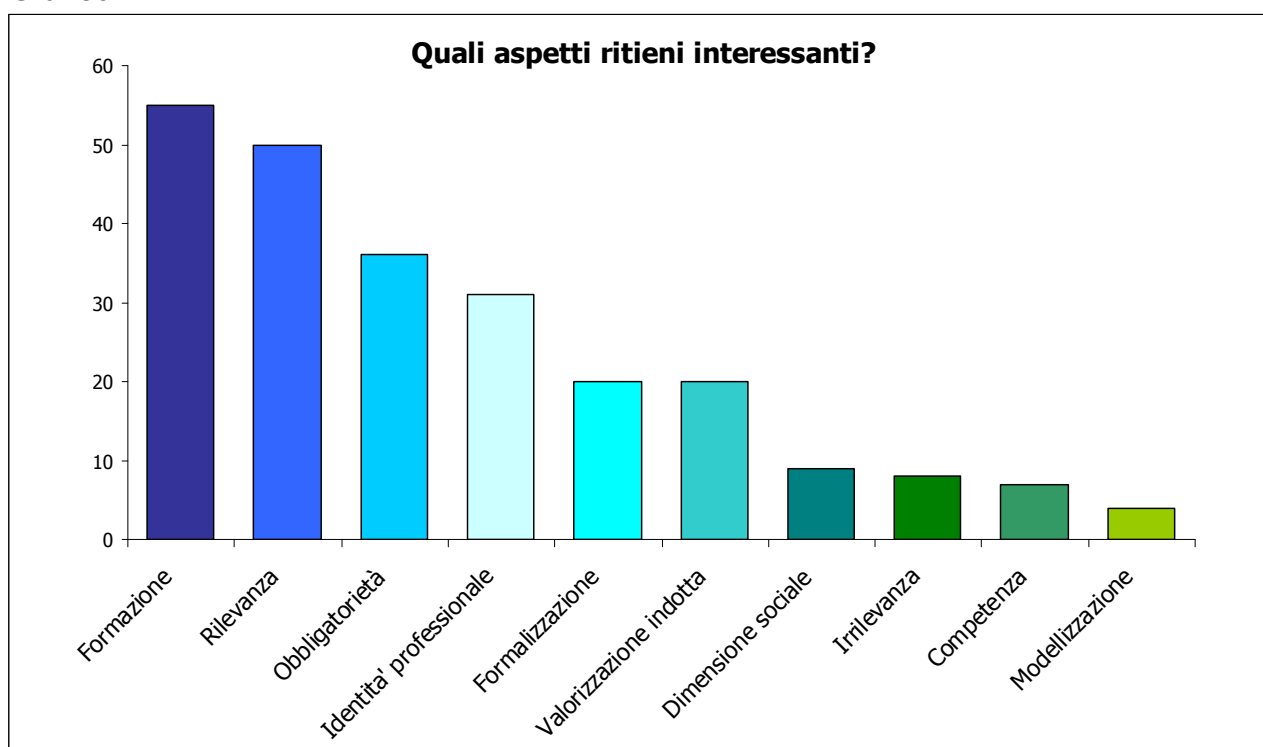
Si chiede la facoltà per l'interessato di chiedere ed ottenere il “[...] riconoscimento di crediti formativi maturati, su base non obbligatoria ma in conformità alle previsioni del presente regolamento, nel periodo intercorrente fra la data d'iscrizione all'albo e l'inizio dell'obbligo formativo”. Non riconoscere solo corsi e convegni ma anche contributi attivi quali articoli, gruppi di lavoro, collaborazione alla docenza. Qualcuno propone che “anche l'esercizio dell'attività professionale possa essere considerato un credito!!!”⁵.

⁵ Sulla questione del riconoscimento dei crediti formativi pregressi, maturati prima dell'entrata in vigore del Regolamento sulla Formazione Continua dalla data di iscrizione all'ordine di ciascun assistente sociale, si osserva il fatto che potrebbero crearsi delle condizioni di disparità tra chi ha una recente iscrizione e chi invece, iscritto da più tempo, potrebbe trovarsi addirittura ad avere già maturato un numero di crediti superiore a quelli previsti per il primo triennio.

Tabella n. 4

Quali aspetti ritieni interessanti?			
macro-aree	citazioni qualificanti	quantità	
		v.a.	%
formazione	Input - omogeneizzazione - aggiornamento specifico e non generalizzato – valorizzazione	55	22,9%
rilevanza		50	20,8%
obbligatorietà	Obbligatorietà – dovere della persona – dovere dell'ente – dovere dell'ordine regionale - dignità professionale – dovere alla gratuità da parte dell'ordine – equiparazione all'ecm medica	36	15,0%
identità professionale	Identificazione della professione - riconoscimento inter-professionale - comunità di professionisti - qualificazione professionale – bisogno di certezza della qualificazione – garanzia di qualità del servizio – as formatore - autonomia formativa - deontologia	31	12,9%
formalizzazione	Regolamento come: formalizzazione dell'impegno personale - strumento di qualificazione - vincolo per gli enti - tutela – strumento per realizzare la formazione permanente - possibilità di contrattazione – buona formazione costituzione albo agenzie	20	8,3%
valorizzazione indotta		20	8,3%
dimensione sociale	Dimensione relazionale - confronto	9	3,8%
irrilevanza		8	3,3%
competenza	Selezione dei corsi da accreditare – vigilanza – gratuità dell'offerta formativa da parte dell'ordine	7	2,9%
modellizzazione	Supervisione tirocinanti – articoli - gruppi lavoro – collaborazioni alla docenza – esercizio professione -	4	1,7%
totale		240	100%

Grafico n. 4



2.2.4. Quali criticità individui?

La domanda inerente le criticità ha avuto risposta da 206 persone su 594 che hanno compilato il questionario, pari al 34,7%. Nel complesso sono stati rilevati 302 le differenti criticità, poiché molti hanno espresso più risposte.

Si è già premesso che la comunità professionale ha accolto questo regolamento con atteggiamenti contrastanti: sostanzialmente “SI” alla formazione continua, sostanzialmente “NO” a un “sistema” di formazione continua. Ovviamente questa area del questionario è stata il luogo dove più era possibile esprimere il proprio dissenso. E anche in questo luogo si ha la conferma dell’opportunità offerta da un percorso di formazione (si può dire che praticamente nessuno è negativo sulla formazione), le critiche si aprono sul “sistema” presente nel regolamento, sull’implementazione di una formazione che sconta una caratteristica abbastanza unica della professione di assistente sociale: attività e ruolo professionale, ma quasi per tutti spesso con un lavoro contrattualizzato come lavoratori dipendenti.

Oltre la metà delle risposte sembra ricondurre le criticità del regolamento alla sottovalutazione di fattori “logistici”: impegna molte ore durante l’anno (o rapporto ore/crediti sproporzionato) (26,2%), la sostenibilità dei costi per il singolo lavoratore (16,2%), l’inconsistenza (qualitativa e quantitativa) della formazione aziendale (12,9%) e, ancora riconducibile alla situazione lavorativa, il problema degli assistenti sociali precari, spesso con scarso potere contrattuale verso i datori di lavoro (5,6%).

Altre criticità marcate negativamente (e comunque in percentuale relativa), vanno a contestare la “obbligatorietà” (5%), il rischio di rincorrere il credito piuttosto che cercare l’attività formativa maggiormente qualificante e attinente ai propri ambiti lavorativi (5%) e altri aspetti riconducibili agli “esoneri”, previsti per consiglieri ed assistenti sociali con elevata anzianità lavorativa (4,6%). Un 4% pone delle osservazioni rispetto alle problematiche riguardanti l’accreditamento delle agenzie formative.

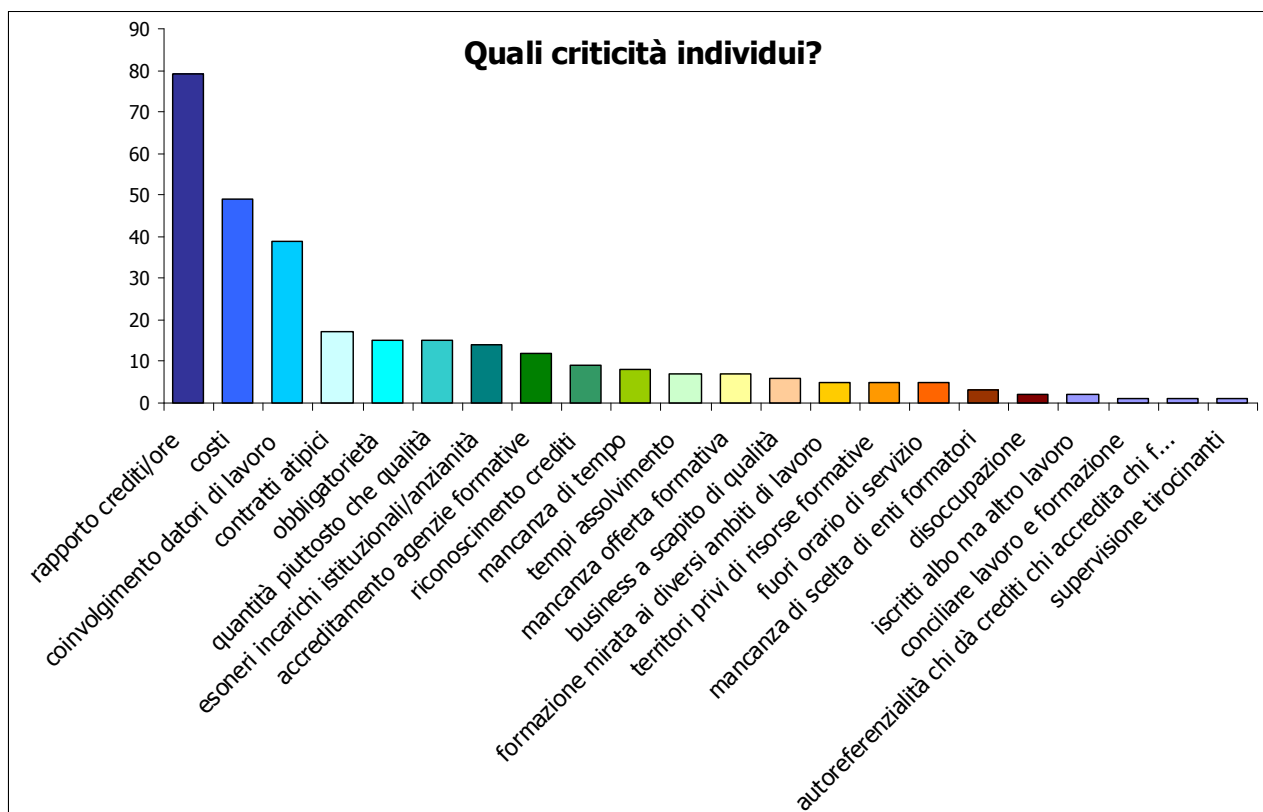
Sono state rilevate poi ancora molte altre osservazioni critiche rispetto al regolamento, che evidenziano ulteriori particolarismi, che vanno complessivamente ad incidere per il 20,5% sulle complessive criticità rilevate, quasi a sottolineare la complessità e frammentarietà del tema in esame.

Per poter esaminare nel dettaglio tali osservazioni si rimanda all’elenco delle risposte riproposto in appendice.

Tabella n. 5

Quali criticità individui?			
macro-aree	citazioni qualificanti	quantità	
		v.a.	%
Rapporto crediti/ore	- Credo che i crediti richiesti siano troppi - 1credito= 5 ore formazione, cioè quasi un mese	79	26,2%
Costi	- va a ricadere pesantemente sulle persone (orari, costi) anziché essere previsto per contratto come per il personale sanitario – stipendio per una dipendente da cooperativa è di 1000 euro al mese, quanto costeranno i corsi?	49	16,2%
coinvolgimento datori di lavoro	- non sempre la formazione aziendale obbligatoria è specifica della professione e non è scontato sia valida	39	12,9%
Contratti atipici	- Ritengo che sia molto difficile riuscire a rispettare tale obbligo, soprattutto per noi precari, che non abbiamo la possibilità di pretendere supporto dai datori di lavoro	17	5,6%
obbligatorietà	- Temo che la formazione continua diventi un onere a cui adempiere tra i vari doveri e non una reale opportunità	15	5,0%
quantità piuttosto che qualità	- L'alto numero di crediti formativi obbligatori con conseguente "corsa" al corso che dà più crediti a scapito di quello più interessante o attinente all'ambito lavorativo	15	5,0%
esoneri incarichi istituzionali/anzianità	- 10 crediti per anno di attività di Consigliere (si confonde una carica istituzionale con quella dell'effettivo scopo della formazione). Chi segue invece un tirocinante gli vengono riconosciuti solo 5 crediti	14	4,6%
accreditamento agenzie formative	- Il rapporto con gli istituti accreditati di formazione (che saranno imposti, e non va bene, considerato che alcuni saranno a pagamento e devo decidere io chi pagare per la mia formazione),	12	4,0%
riconoscimento crediti	- Sono critiche le fasi di costruzione per l'accREDITamento degli eventi, dei formatori con riferimento ai tempi indicati; la declinazione sui crediti	9	3,0%
mancaza di tempo	- con contratti che non prevedono la concessione di giorni da dedicare alla formazione, come sarà possibile assentarsi dal lavoro?	8	2,6%
tempi assolvimento	- il numero di crediti da raggiungere ogni anno è eccessivo rispetto alla realtà aziendale di permessi per la formazione	7	2,3%
mancaza offerta formativa	- la mancaza di offerta formativa mirata e il rischio che il dovere accumulare crediti faccia perdere di vista gli obiettivi formativi specifici	7	2,3%
business a scapito di qualità	- Non ha senso comportarsi come dei notai, con la volontà di voler certificare dei crediti che poi non corrispondono alle reali esigenze di chi lavora. Si concede solo l'opportunità agli enti di formazione di fare soldi.....	6	2,0%
formazione mirata ai diversi ambiti di lavoro	- La formazione si concentra, spesso sulle problematiche relative alle dinamiche tra Tribunale per i Minori e gli Enti Locali. Si dà poco spazio, ad altre situazioni critiche sui territori, come ad es. in Provincia, nelle Strutture Riabilitative o nelle Case Famiglia, ecc.	5	1,7%
territori privi di risorse formative	- 1) La mancaza di centri formativi in tutti i territori costringerà gli assistenti sociali di zone periferiche a spostamenti onerosi 2) non sempre la formazione aziendale obbligatoria è specifica della professione e non è scontato sia valida	5	1,7%
fuori orario servizio	-	5	1,7%
mancaza di scelta di enti formatori	- la modalità di acquisizione dei crediti non è chiara; se partecipo a un corso organizzato da altri enti non precedentemente autorizzati dall'ordine ma importante per mio lavoro?? trovo intollerabile la possibilità per l'ordine di togliere crediti a chi non partecipa alle sue iniziative... visto che sono iniziative che spesso sono poco interessanti e anacronistiche	3	1,0%
disoccupazione	- Il sistema dei crediti, riferito alle situazioni di precariato e disoccupazione non è tutelante...	2	0,7%
iscritti albo ma altro lavoro	- Se un iscritto non esercita la professione ma fa altro lavoro non riesce a fare la formazione continua	2	0,7%
conciliare lavoro e formazione	- Il regolamento non tiene conto di: rapporti tra professionisti ed enti d'appartenenza che spesso non riconoscono la formazione come esigenza, non la pagano e non la fanno fare in orario di lavoro. Non tiene conto dei differenti contratti di lavoro (part time, determinato, cooperativa, ecc.)	1	0,3%
autoreferenzialità chi dà crediti chi accredita chi fa formazione	- il rischio che chi dà i crediti, chi accredita gli enti formativi e fa la formazione siano un unico ente, ovvero l'ordine. Rischio di autoreferenzialità.	1	0,3%
supervisione tirocinanti	- 1 credito ogni 5 ore fare il tutor dei tirocinanti non è aggiornamento	1	0,3%
totale		302	100%

Grafico n. 5



2.2.5 Hai dei suggerimenti da proporre?

La domanda inerente i suggerimenti ha avuto risposta da 172 persone su 594 che hanno compilato il questionario, pari al 28,9%. Nel complesso sono stati rilevati 232 suggerimenti, poiché alcuni hanno espresso più risposte.

La maggior parte dei suggerimenti (22%) riguarda il *sistema dei crediti* ed in particolare la pesatura, il conteggio e l'attribuzione ad eventi diversi da quelli strettamente formativi (es. anni di lavoro). Vengono quindi proposte modalità differenti e varie tra loro, ma il denominatore comune per tutti è che l'impegno richiesto con il sistema dei crediti previsti dal Regolamento è eccessivo.

Il 21,1% dei suggerimenti afferisce al *sistema in generale*; in quest'area è prevalente la voce di chi chiede di prevedere una fase di sperimentazione e di attribuire maggiore flessibilità al sistema.

Il 16,4% dei suggerimenti riguarda la necessità che il *Regolamento sia pubblicizzato e condiviso con altri* Enti, istituzioni, associazioni. In particolare viene rilevata la necessità che l'obbligatorietà della formazione sia riconosciuta dagli enti di appartenenza, e che questi rimborsino gli oneri e diano la possibilità di effettuarla durante l'orario di lavoro.

Il 9,1% concerne l'*offerta formativa*, in questa area la richiesta è di garantire possibilità diverse di formarsi (in altre regioni, all'estero, presso gli enti di appartenenza, ecc.), ma c'è anche un'attenzione all'aspetto qualitativo con una domanda di monitorare gli enti accreditati e le loro iniziative.

L'8,2% dei suggerimenti riguarda la questione della *gratuità* della formazione, in particolare viene evidenziata la responsabilità degli Ordini Regionali nel garantirla.

Il 4,7% delle proposte è relativo al *sistema degli esoneri*, qui i suggerimenti sono tanti ed a volte contrapposti (es. ci sono pareri contrapposti sull'opportunità di esonerare in base ad un criterio di anzianità).

Un altro 4,7% riguarda la necessità da parte degli ordini di pubblicizzare le varie iniziative formative e di dare più informazioni sul regolamento.

Ancora un 4,7% dei suggerimenti riguarda invece il *ruolo degli iscritti* e la necessità che ci sia e venga riconosciuta una loro partecipazione attiva.

Il 2,6% dei suggerimenti riguarda i *formatori*: anche qui le idee non sono sempre omogenee perché a fronte di chi ritiene che solo gli assistenti sociali devono formare assistenti sociali, c'è invece chi propone di aprirsi ad altri professionisti.

Infine, si segnala che il 3,4% di coloro che hanno compilato la domanda relativa ai suggerimenti dichiara di *non avere proposte* sull'argomento.

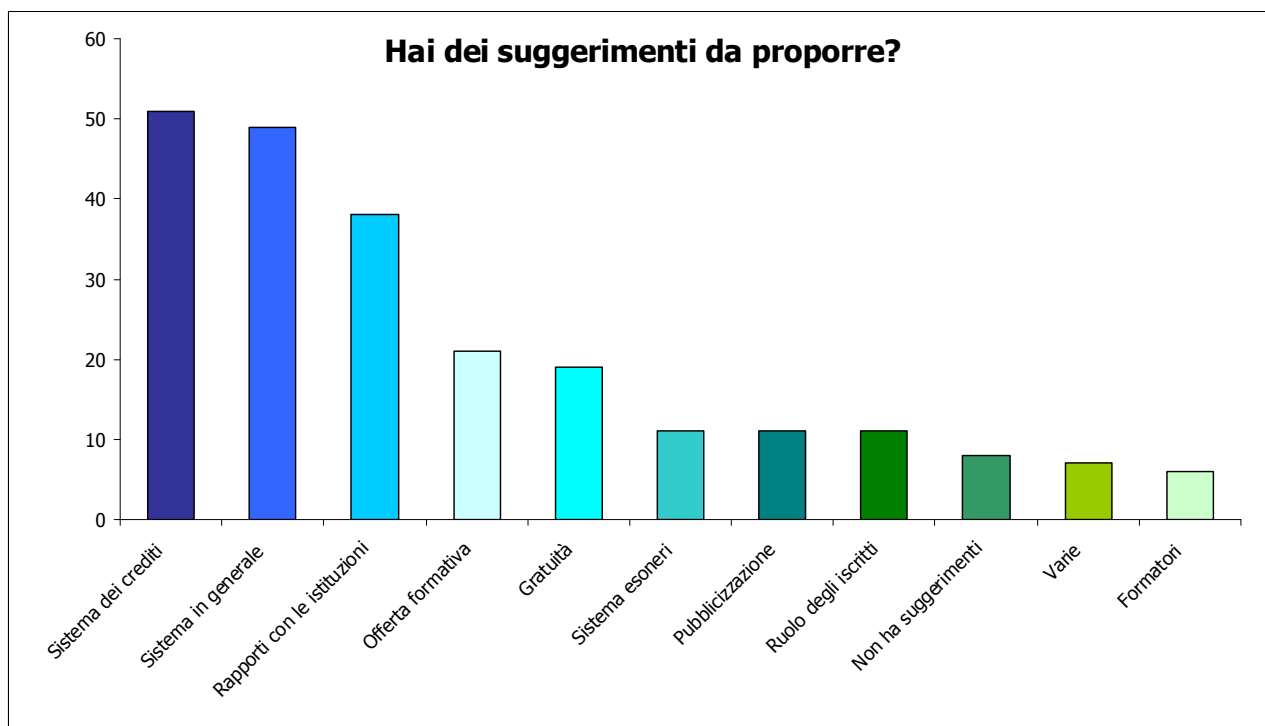
Sette risposte (il 3%) che non si riteneva rientrassero nelle precedenti aree di aggregazione, sono state riunite nella voce *varie*.

A volte nei suggerimenti troviamo aspetti in realtà già previsti dal Regolamento, questo forse indica una lettura superficiale del documento e delle correlate Linee Guida? O sono questi documenti ad essere poco chiari?

Tabella n. 6

Hai dei suggerimenti da proporre?			
macro-aree	citazioni qualificanti	quantità	
		v.a.	%
Sistema dei crediti	<ul style="list-style-type: none"> - Crediti agli eventi e non al numero di ore. - Attribuire crediti ai gruppi di lavoro. - Ridurre la quantità. - Discrezionalità dei CROAS. - Maggiore riconoscimento alla formazione universitaria. Differenziazione fra le diverse contrattuali. - Attribuire crediti agli anni di lavoro. 	51	22,0%
Sistema in generale	<ul style="list-style-type: none"> - Prevedere una fase di sperimentazione. - Maggiore flessibilità al sistema. - Più considerazione a quanto dicono i CROAS e gli iscritti. - Meno burocrazia. - Sistema simile tra tutti i CROAS. - Indipendenza dei CROAS. - Banca dati informatica dei crediti acquisiti e dei corsi fatti. - Non obbligatorietà. 	49	21,1%
Rapporti con le istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> - Legittimazione dell'obbligatorietà della formazione da parte degli enti di appartenenza, rimborso oneri ed effettuazione nell'orario di lavoro. - Confronto con le altre realtà associative di ass. soc., con i Sindacati, Enti, istituzioni. 	38	16,4%
Offerta formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilità di accedere all'offerta formativa in altre regioni. - Controllo degli enti accreditati. - Offerta formativa distribuita sul territorio. - Valorizzazione della formazione all'estero. - Controllo sulla qualità delle agenzie formative. - Approfondimento area minori, legislazione nazionale e regionale. - Non solo livello del sapere ma anche del saper fare e saper essere. 	21	9,1%
Gratuità	<ul style="list-style-type: none"> - Crediti obbligatori garantiti gratuitamente dai CROAS. - Gratuità per ass.soc. con partita IVA. - Gratuità per tutti. 	19	8,2%
Sistema esoneri	<ul style="list-style-type: none"> - No esoneri ai consiglieri. - Riduzione o esonero per chi non lavora o guadagna poco. - Pareri contrapposti sull'opportunità di esonerare in base ad un criterio di anzianità. 	11	4,7%
Pubblicizzazione	<ul style="list-style-type: none"> - Unico luogo dove consultare tutti gli eventi. - Massima pubblicizzazione anche alle agenzie formative. - Più informazione. - La pubblicizzazione e informazione deve essere fatta dall'Ordine. 	11	4,7%
Ruolo degli iscritti	<ul style="list-style-type: none"> - Più coinvolgimento e partecipazione. 	11	4,7%
Formatori	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di accreditamento più chiari. - Devono essere solo assistenti sociali. - Bisogna aprire ad altre professioni. - Dare la possibilità a tutti gli ass.soc. specialisti di diventare formatori. - Apertura a realtà nuove. 	6	2,6%
Non ha suggerimenti	-	8	3,4%
Varie	<ul style="list-style-type: none"> - Smettetela di giocare e lavorate di più. - La formazione deve tener conto delle reali condizioni di lavoro degli ass. soc. - Lavoro lavoro lavoro. - Non c'è spazio per le proposte è tutto già fatto. - I componenti del CNOAS dovrebbero tornare a lavorare nei Servizi 	7	3,0%
totale		232	100,0%

Grafico n. 6



2.2.6 Quali modelli/strumenti/attività ritieni utili per la formazione professionale?

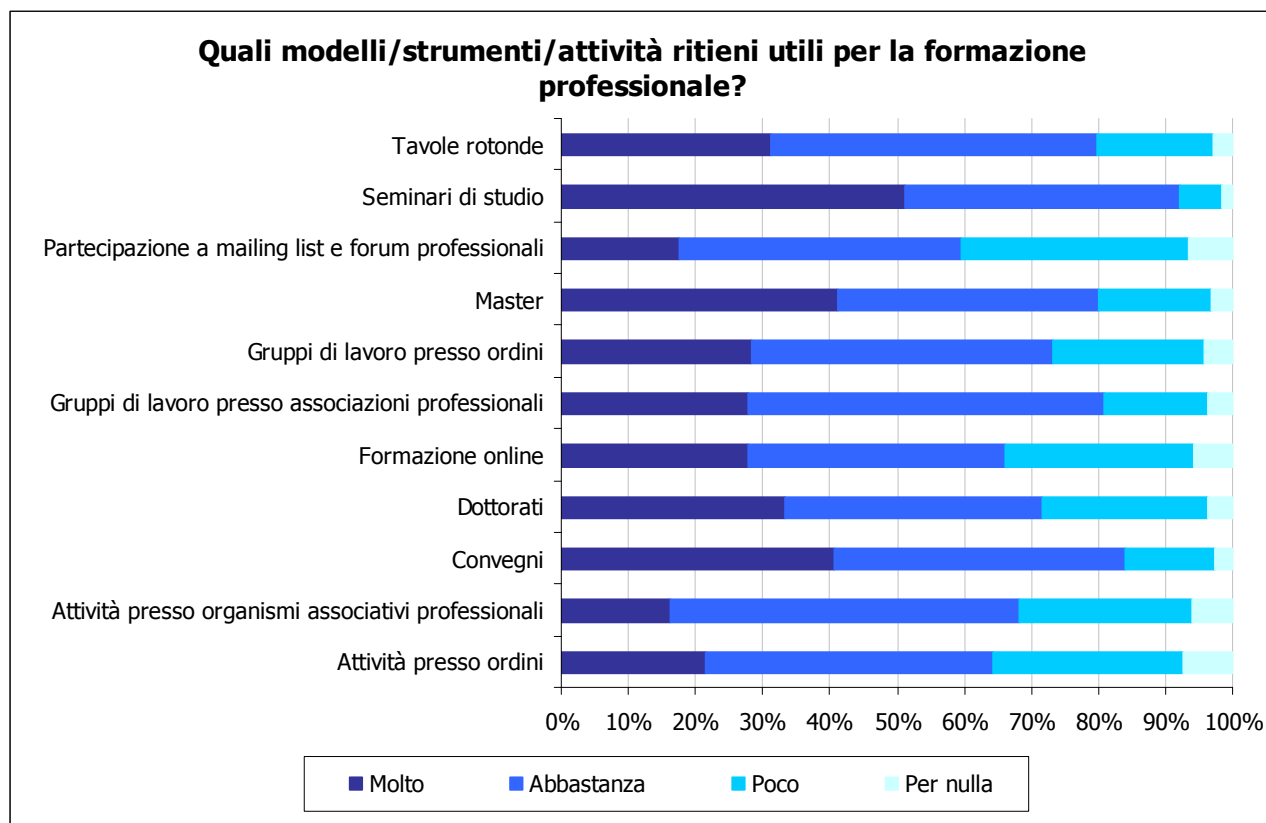
Questa domanda ha avuto risposta da 317 persone su 594 che hanno compilato il questionario, pari al 53,4%. Si sottolinea che la risposta a questa domanda era obbligatoria per poter proseguire con il questionario.

Tabella n. 7

Quali modelli/strumenti/attività ritieni utili per la formazione professionale?										
	<i>Molto</i>		<i>Abbastanza</i>		<i>Poco</i>		<i>Per nulla</i>		<i>totale</i>	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Attività presso ordini	68	21,5%	136	42,9%	90	28,4%	23	7,3%	317	100,0%
Attività presso organismi associativi professionali	52	16,4%	164	51,7%	82	25,9%	19	6,0%	317	100,0%
Convegni	129	40,7%	137	43,2%	43	13,6%	8	2,5%	317	100,00%
Dottorati	106	33,4%	121	38,2%	78	24,6%	12	3,8%	317	100,0%
Formazione online	88	27,8%	122	38,5%	89	28,1%	18	5,7%	317	100,0%
Gruppi di lavoro presso ass.ni professionali	88	27,8%	168	53,0%	49	15,5%	12	3,8%	317	100,0%
Gruppi di lavoro presso ordini	90	28,4%	142	44,8%	72	22,7%	13	4,1%	317	100,0%
Master	131	41,3%	123	38,8%	53	16,7%	10	3,2%	317	100,0%
Partecipazione a mailing list e forum professionali	56	17,7%	133	42,0%	107	33,8%	21	6,6%	317	100,0%
Seminari di studio	162	51,1%	130	41,0%	20	6,3%	5	1,6%	317	100,0%
Tavole rotonde	99	31,2%	154	48,6%	55	17,4%	9	2,8%	317	100,0%

questionari con risposta: 317

Grafico n. 7



2.2.7 Vuoi indicare anche altri modelli/strumenti/attività (non compresi nella domanda precedente) che ritieni utili per la formazione degli assistenti sociali?

La presente domanda, facoltativa, che andava in qualche modo ad integrare la domanda precedente, ha avuto risposta da 137 persone su 594 che è pari al 23,1%. Ogni persona poteva scrivere fino a 4 risposte, per cui nel complesso sono state indicate 245 attività, che sono state sintetizzate nella tabella sottostante.

Tabella n. 8

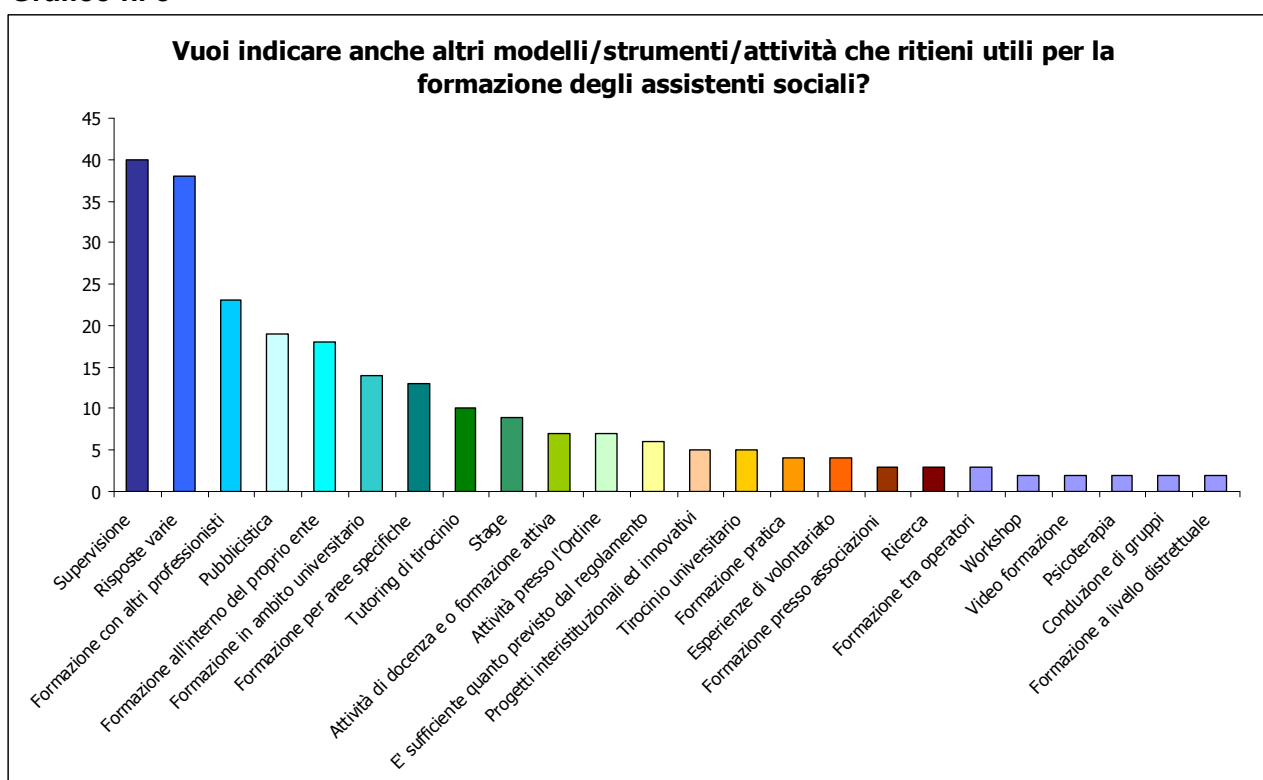
Vuoi indicare anche altri modelli/strumenti/attività (non compresi nella domanda precedente) che ritieni utili per la formazione degli assistenti sociali?			
macro-aree	citazioni qualificanti	quantità	
		v.a.	%
Supervisione	- supervisione individuale e di gruppo, meglio se da parte di supervisori assistenti sociali	40	16,6%
Risposte varie	- Tutti quelli che abbiano alla base una seria organizzazione ed un buon metodo! - corsi promossi da enti locali, vicini all'operatività della professione	38	15,8%
Formazione con altri professionisti	- gruppi di lavoro multidisciplinari/multiprofessionali	23	9,5%
Pubblicistica = Lettura di libri e riviste del sociale, articoli italiani e internazionali, nonché attività di produzione letteraria	- studio individuale e/o di gruppo di libri e riviste di settore	19	7,9%
Formazione all'interno del proprio ente	- la formazione nei luoghi di lavoro e negli enti di appartenenza	18	7,5%
Formazione in ambito universitario	- aggiornamenti professionali con l'università	14	5,8%
Formazione per aree specifiche	- corsi di formazione su specifici argomenti	13	5,4%
Tutoring di tirocinio	- attività di supervisione di tirocinanti universitari	10	4,1%
Stage	- stages presso altri servizi	9	3,7%
Attività di docenza e o formazione attiva	-	7	2,9%
Attività presso l'Ordine	- Dare opportunità di offerte formative agli AS organizzate da Associazioni di professionisti da farsi presso la Sede degli Ordini professionali	7	2,9%
E' sufficiente quanto previsto dal regolamento	-	6	2,5%
Progetti interistituzionali ed innovativi	- gruppi di lavoro interprofessionali all'interno di progetti interistituzionali	5	2,1%
Tirocinio universitario	-	5	2,1%
Formazione pratica	-	4	1,7%
Esperienze di volontariato	-	4	1,7%
Formazione presso associazioni	-	3	1,2%
Ricerca	-	3	1,2%
Formazione tra operatori	-	3	1,2%
Workshop	-	2	0,8%
Video formazione	-	2	0,8%
Psicoterapia	-	2	0,8%
Conduzione di gruppi	-	2	0,8%
Formazione a livello distrettuale	-	2	0,8%
Totale		241	100%

Da uno sguardo d'insieme emerge con forza l'esigenza di una formazione come precisa attività di supporto nella gestione del proprio lavoro quotidiano in relazione alle problematiche dei casi seguiti, attraverso una attività di supervisione professionale (16,6%), attraverso una formazione congiunta con altri professionisti, vicini all'assistente sociale (9,5%), e all'interno del proprio ente (7,5%), magari andando ad approfondire specifiche aree di intervento (5,4%). Emerge pertanto l'esigenza di un maggior confronto con i colleghi assistenti sociali, ma anche con gli altri professionisti del sociale con i quali spesso ci si trova ad operare.

Un'altra proposta è legata alla formazione realizzata in ambito universitario (5,8%) e/o caratterizzata nella lunga durata attraverso degli stage (3,7%), magari all'estero (0,8%).

Spicca anche la proposta di riconoscere dei crediti alla formazione realizzata attraverso la lettura e l'approfondimento di libri ed articoli di interesse professionale, nonché la produzione stessa di libri, articoli oppure film. Si osserva che, a parte l'attività di pubblicistica attiva (pubblicare articoli e/o testi), non vengono riconosciute come attività che possono rilasciare crediti formativi la lettura di articoli e/o libri (se non anche la visione di audio e video formativi⁶); si può ipotizzare che, in un'ottica di molte ore di formazione per la copertura dei crediti, possano essere trascurate/messe in secondo piano proprio attività di approfondimento su testi e riviste specializzate, per poter dedicare tempo alla frequenza di attività che vedano l'attribuzione di crediti.

Grafico n. 8



⁶ Un esempio: frequentare un convegno può dare l'attribuzione di crediti, mentre scaricare il video (o audio) della stessa attività formativa (magari ascoltandola anche più volte) non dà il riconoscimento di alcun credito, seppur magari si sono acquisite anche più competenze in questo secondo caso.

2.2.8 Indica quali temi di interesse ritieni importante da sviluppare come contenuti formativi?

La presente domanda, facoltativa, ha avuto risposta da 241 persone su 594 che è pari al 40,6%. A tale domanda potevano essere indicati da ciascun compilatore fino a 6 risposte; complessivamente sono state 827 risposte, molte riconducibili a macro aree comuni, altre più difficilmente aggregabili tra loro.

Tabella n. 9

Indica quali temi di interesse ritieni importante da sviluppare come contenuti formativi?			
Macro-aree	Temi d'interesse specifici rilevati	quantità	
		v.a.	%
Formazione Aggiornamento Approfondimento Conoscenza centrata sull'a.s. singolo	<ul style="list-style-type: none"> - Legislativo-normativo, privacy, accesso atti amministrativi, segreto professionale; - Aggiornamento politiche sociali e nuovi contesti sociali; - Aggiornamento su nuovi strumenti professionali e sulle nuove metodologie; - Aggiornamento organizzativo; - Attività ordini; - Assistenza economica e prevenzione del bisogno; - Bilancio sociale; - Burn out; - Nuovi modelli teorici; - Valutazione; - Programmazione centrata sulla propria attività; 	180	21,8%
Formazione Aggiornamento Approfondimento Conoscenza centrata sull'a.s. in relazione	<ul style="list-style-type: none"> - Relazioni interpersonali e interistituzionali; - Interna ed esterna; - Dinamica della comunicazione; - Laboratorio della comunicazione; - Lavoro d'equipe, di rete, di comunità, di gruppo, multiprofessionale, interdisciplinare, progettuale; - La mediazione; - Tecniche di comunicazione; - Video-comunicazione, informatica, sul web; - Dinamiche relazionali; - Integrazione; - Studio lingua straniera; 	159	19,2%
Organizzazione servizi sociali centrata sulle attività in relazione	<ul style="list-style-type: none"> - Assetto servizi; - Organizzazione, progettazione, programmazione coinvolgente altri da sé, coordinamento s.s., dirigenza, gestione; - Gestione dei conflitti, dei gruppi, delle emozioni, dei carichi di lavoro; - Libera professione; - Supervisione; - Empowerment e management; 	149	18,0%
Identità professionale	<ul style="list-style-type: none"> - Etica e deontologia, riconoscimento professionale, specializzazione; - Autotutela legale, contrattuale, professionale, responsabilità civile e penale; - Teoria applicata; - Buone prassi; - Modelli s.s. del case management, innovativi, sperimentali, dialogico-narrativistici; - Strumenti professionali del s.s.; 	113	13,7%
Famiglia / minore	<ul style="list-style-type: none"> - Legislazione; - Politica; - Relazionalità; - Mediazione familiare; - Tutela; - Counseling di sostegno alla genitorialità; 	72	8,7%
Immigrazione	<ul style="list-style-type: none"> - Minorile, multiculturalità; - Tutela; - Integrazione; - Mediazione; 	44	5,3%

Disabilità	<ul style="list-style-type: none"> - Psicica e disagio mentale; - Inserimento lavorativo; - I.C.F.; - Sostegno genitoriale; 	23	2,8%
Tematiche di "nicchia" Per le quali i valori (n) a lato compongono la quantità totale	<ul style="list-style-type: none"> - Aspetti psico-sociali a seguito di amputazione traumatica (1) - Mediazione penale (1) - Marketing e marketing sociale (2) - Ricerca sociale (2) - Violenza maltrattamento e abuso (3) - Non portare a casa il dolore degli utenti (1) - La scrittura e gli articoli scientifici e divulgativi (2) - Liste d'attesa (1) - Problema espresso e problema reale (1) - Strutture residenziali (1) - Parlare in pubblico (1) - Retribuzione (1) - Praticità del lavoro (1) 	18	2,2%
Temi formativi centrati sulla crescita valoriale di sé	<ul style="list-style-type: none"> - Ascolto attivo; - Aspetti epistemologici fondativi; - Autostima e consapevolezza; - Benessere lavorativo e lo stress; - Tecniche colloquio e counseling; - Il valore delle differenze culturali; - La conoscenza di sé; 	15	1,8%
Anziani	<ul style="list-style-type: none"> - Stranieri anziani; - Servizi anziani; - Aspetti legislativi anziani; - Tutela anziani; 	14	1,7%
Analisi	<ul style="list-style-type: none"> - Del vissuto professionale; - Case-work; - Organizzativa servizi; - Transazionale; 	13	1,6%
Non meglio identificata	<ul style="list-style-type: none"> - Risposte indefinite e indefinibili soprattutto per il disinteresse con cui si manifesta la risposta (libera valutazione dei valutatori); 	11	1,3%
Tossicodipendenze	<ul style="list-style-type: none"> - Alcool; - Droghe; - Nuove dipendenze; 	6	0,7%
Definizioni "etniche", scherzosamente indefinibili * Dunque a libera interpretazione di chi legge	<ul style="list-style-type: none"> - A nziria <i>il capriccio , la bizza fatta dal bambino</i> - Il duende <i>il duende è un potere e non un agire, è un lottare e non un pensare. Ho sentito dire da un vecchio maestro di chitarra: «il duende non sta nella gola; il duende sale interiormente dalla pianta dei piedi». Vale a dire, non è questione di facoltà, bensì di autentico stile vivo; ovvero di sangue; cioè, di antichissima cultura, di creazione in atto.</i> - Il tantra <i>una controversa categoria che vorrebbe raccogliere un genere di insegnamenti spirituali e tradizioni esoteriche originatosi nelle religioni indiane a partire dal VI secolo</i> - La saudade <i>una forma di melanconia, un sentimento affine alla nostalgia</i> - Lo spleen <i>lo spleen decadente è una forma particolare di disagio esistenziale</i> 	5	0,6%
Adulti	<ul style="list-style-type: none"> - Tutela adulti; 	3	0,4%
Adozione / affido	<ul style="list-style-type: none"> - Adozione e affidamento; 	2	0,2%
Totale		827	100%

* tra le molte risposte, sono pervenute anche queste, che si è scelto comunque di lasciare, aggiungendo dei commenti in corsivo di spiegazione :-)

Come per gli altri casi, si rimanda all'appendice in cui sono riportate tutte le risposte fornite a questa domanda. Si riportano qui di seguito solo alcune citazioni, che si ritengono significative anche per far emergere osservazioni e un clima diffuso nella comunità professionale, del quale si dovrà comunque tenere conto.

Citazioni qualificanti:

- "approfondimenti sulla specificità della ns. professione, imparando a dialogare tra colleghe/i, smettendo di comportarci come beghine e di farci del male";
- "squadra del servizio";

- *“rilassamento e meditazione per evitare il corto circuito”;*

Citazione che si commenta da sola e che, forse, ha le sue ragioni:

- *“purtroppo non ho tempo, vedi un po’ se riuscirei a fare formazione oltre al lavoro odierno, scusate!”*

2.2.9 Vuoi aggiungere qualcos'altro?

A questa domanda, che lasciava uno spazio libero per aggiungere commenti ulteriori, pensata anche per rilevare eventuali aspetti non indagati con il questionario, hanno risposto in 46 persone, il 7,7% di tutti quelli che hanno compilato il questionario.

Alcune delle risposte erano di ringraziamento, apprezzamento ed interesse per l'iniziativa del questionario, segnale che si ritiene positivo quale indicatore di volontà di partecipazione e coinvolgimento da parte dei colleghi assistenti sociali. Altre risposte contenevano osservazioni e commenti che già si sono ritrovati in altre risposte, e quindi non le riportiamo qui di seguito⁷, dove si vuole piuttosto cercare di fare emergere aspetti di novità non segnalati nelle aree precedenti, così come, per quanto possibile, tentare di dare voce e visibilità anche a osservazioni di sfogo e critica che, in un certo senso, sono state affidate allo “spazio aperto” che ASit rappresenta nella comunità professionale.

Si riporta quindi qui di seguito, una selezione delle risposte pervenute.

Le “novità”:

- *sistemi di raccolta e condivisione dei bisogni formativi;*
- *conoscere i risultati che emergeranno finali e l'eventuale riscontro del CNOAS;*
- *necessario il confronto interno e una “nuova” competenza ad essere gruppo;*
- *maggiori scambi, proposti anche dagli ordini, in merito a nuove opportunità lavorative;*
- *il regolamento doveva prevedere una fase di consultazione prima di un'approvazione definitiva;*
- *pag. 6 del Regolamento: come si fa a stabilire quali sono le Associazioni maggiormente riconosciute come rappresentative (es. Assnas ha poco più di 300 iscritti nazionali) ai fini dell'accreditamento. Mentre altre più giovani di nascita hanno più iscritti ma si pensa che siano poco rappresentative. Vi è il rischio di non essere oggettivi rispetto a questo punto e di favorire un'Associazione anziché un'altra che in realtà è più rappresentativa. Pochi i crediti riconosciuti per seguire i tirocinanti (5 crediti) uguale a quello della partecipazione a Commissario per esami di Stato (5 crediti);*
- *Dovrebbero essere istituiti organismi di controllo dei formatori;*
- *unica strategia e metodo di lavoro e, perché no?, anche un'unica cartella di lavoro elettronica;*
- *Esonerare i Docenti che sono autonomamente impegnati all'autoformazione e vivono in una comunità accademica e scientifica di per sé stimolante ed arricchente;*
- *Ambito formativo (anziani, minori etc) vario in base alle necessità personali e di servizio;*
- *regolamentazione chiara ed essenziale, per la quale non ci voglia un master!*

Citazioni letterali qualificanti e significative:

- *perché il ruolo dell'assistente sociale viene sempre sottovalutato? Siamo viste come delle figure tutto fare soprattutto nelle strutture private. Questo è un aspetto che andrebbe chiarito e gestito meglio.*
- *va preso atto che tra base e vertice istituzionale c'è uno scarto troppo grande sulle modalità di formazione. Va colmato. La base si deve riappropriare di responsabilità e non delegare soltanto.*

⁷ Come negli altri casi sono riportate integralmente in appendice

Citazioni del dubbio costruttivo

- vorrei far presente la mia netta presa di "opposizione" a questa formazione continua perché ritenuta obbligatoria in termini che non tengono conto che il lavoro prende già moltissimo spazio nella vita di una persona e che va bene solo se considerata in termini di orario di lavoro.
- la formazione continua obbligatoria svolta da altre categorie professionali si risolve spesso solo come un atto di presenza, formale, senza una vera motivazione all'aggiornamento professionale, ritengo che chi ha voglia di migliorare la propria formazione debba farlo in totale autonomia e scegliendo l'ambito di maggiore interesse per sé.
- oggi ho ancora meno fiducia nel Cnoas e nel Croas della mia regione.
- sono amareggiata dal fatto che l'Ordine con questo regolamento non tenga presente la realtà lavorativa della maggioranza degli A.S. - mi sembra letteralmente avulso dalla realtà che tocchiamo con mano tutti i giorni
- PF non facciamo la solita cosa all'italiana, burocratica e creata più per dare da mangiare agli amici e agli amici degli amici che perché ci si crede veramente
- Fa molto pensare che un Ordine che è composto da uguali professionisti, che ha un compito di tutela della professione, in realtà si ponga in una posizione di imposizione e comando rispetto ai suoi iscritti. Sono d'accordo nel ritenere la formazione un aspetto importante nel mio lavoro ed è per questo che già la faccio, ma il rimando è quello di un organismo che non mi rappresenta, che non crede in me nella mia consapevolezza di una cosa così importante.

2.2.10 Quale è la tua attuale situazione lavorativa?

La presente domanda, facoltativa, ha avuto risposta da 293 persone su 594, pari al 49,3%. In 6 casi è stata fornita una doppia risposta, per cui il totale delle risposte considerate è 299.

La maggioranza assoluta (il 63,2%) lavora come assistente sociale a tempo indeterminato, il 4,3% svolge la libera professione, l'1% è pensionato.

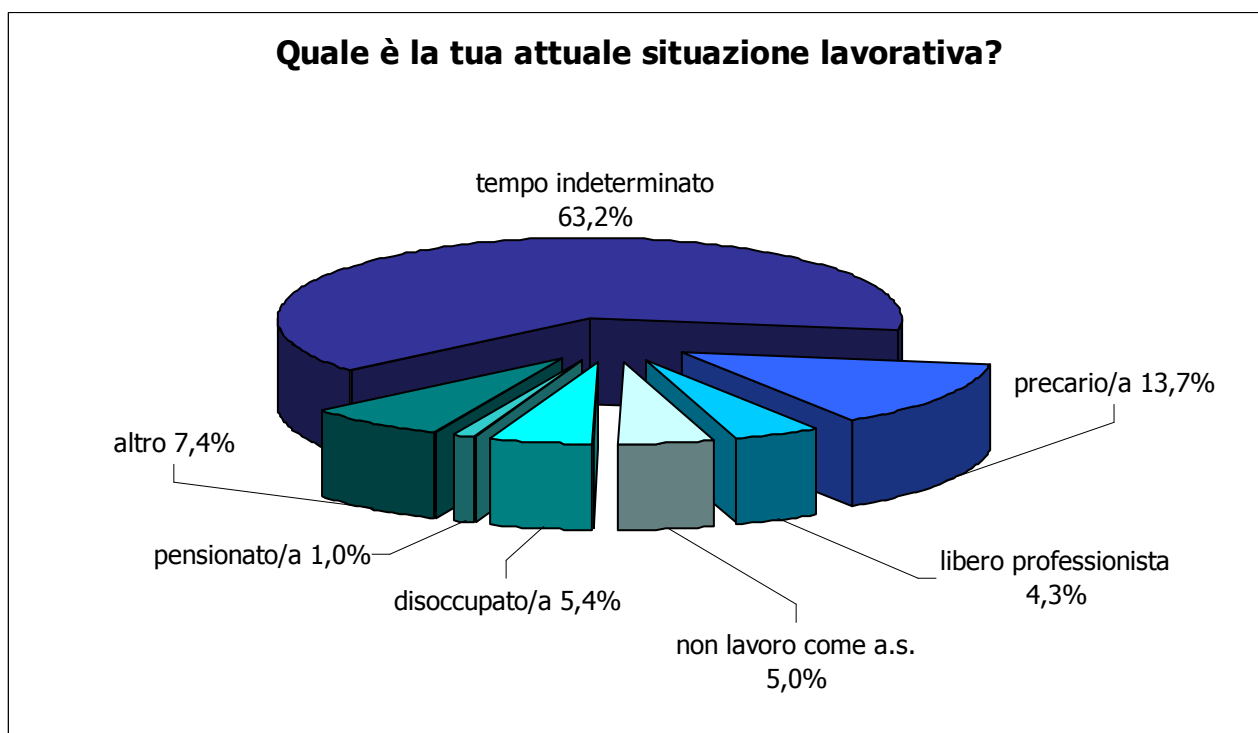
Complessivamente quasi un quarto di chi ha risposto a questa domanda si trova a non avere una posizione sicura come assistente sociale: il 13,7% è precario, il 5,4% è disoccupato, il 5% non lavora come assistente sociale. A questo gruppo può essere aggregata una buona parte del 7,4% che ha risposto "altro", dove si trovano alcuni assistenti sociali che lavorano a tempo indeterminato (in cooperativa), chi sta ancora studiando (laurea specialistica o magistrale), chi è dottorando, ma anche chi non svolge la professione di assistente sociale (docente, educatore, funzionario dei servizi sociali, ufficio di piano, coordinamento, supervisore, formatore, call center, libero professionista sanitario...).

Potrebbe essere utile indagare meglio questi aspetti, per tenere maggiormente conto, anche rispetto alle implicazioni del Regolamento sulla Formazione Continua, delle situazioni dei colleghi assistenti sociali iscritti all'ordine ma che non hanno una stabilità lavorativa. Si può sviluppare un po' meglio questo concetto, per esempio: si potrebbe persino rischiare che chi non trova lavoro come a.s., chi fa dell'altro, i pensionati e persino chi lavora come docente, come libero professionista o anche dipendente ma in situazioni lavorative che non richiedono obbligatoriamente l'iscrizione all'ordine (formazione, progettazione, privato sociale...), di fronte a obblighi formativi possa non ritenersi vincolato all'ordine.

Tabella n. 10

Quale è la tua attuale situazione lavorativa?		
	<i>valore assoluto</i>	<i>percentuale</i>
tempo indeterminato	189	63,2%
precario/a	41	13,7%
altro	22	7,4%
disoccupato/a	16	5,4%
non lavoro come a.s.	15	5,0%
libero professionista	13	4,3%
pensionato/a	3	1,0%
totale	299	100,0%
questionari con risposta: 293 – risposte totali: 299		

Grafico n. 9



2.2.11 Ordine regionale d'appartenenza

Anche a questa domanda, facoltativa come la precedente, hanno risposto 293 persone su 594, pari al 49,3%.

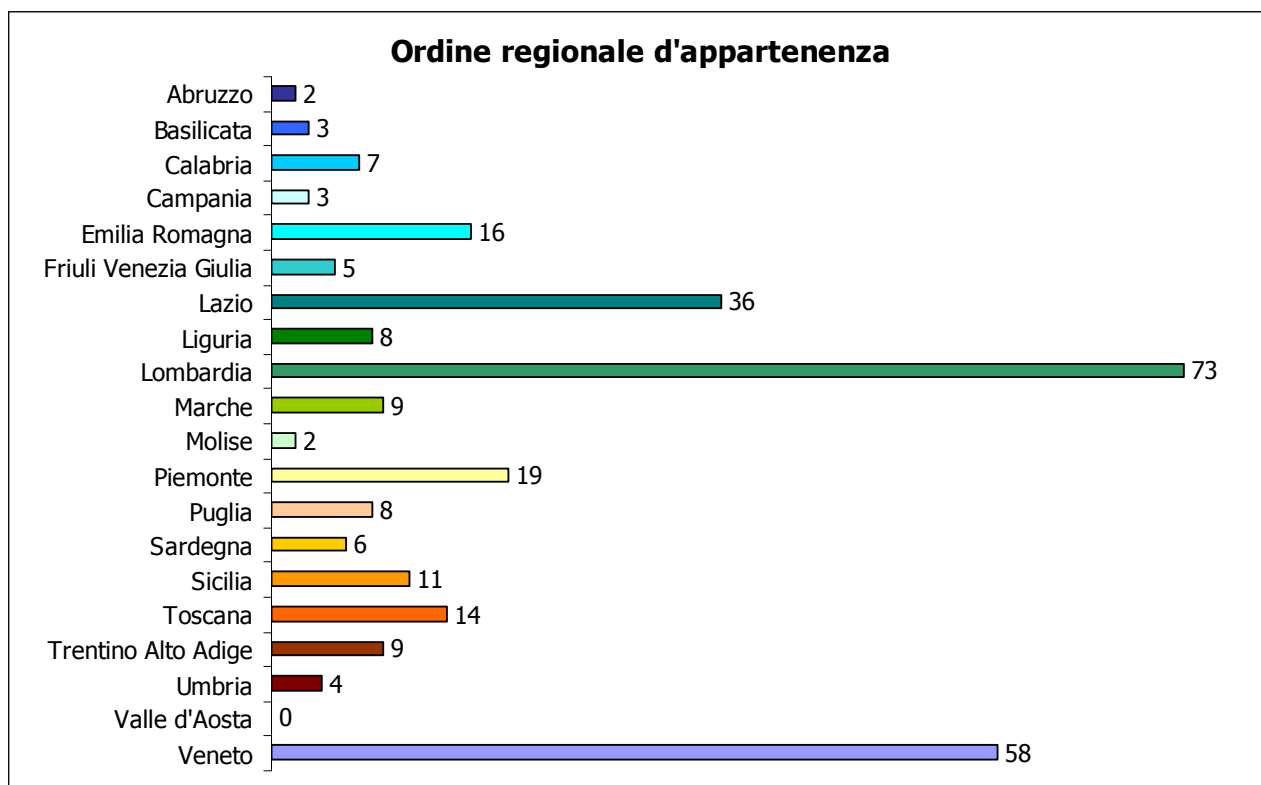
Va annotata una maggior presenza di alcune regioni, e ci siamo chiesti se questo dato può essere interpretato per la analoga diffusione di ASit in quelle stesse regioni che hanno facilitato contatti personali e la circolarità dell'informazione online.

Altrettanto peso ed influenza su questo dato potrebbe invece derivare dalla diffusione dello strumento del web nella professione, diversificata anche in base a territori, intesi in senso culturale ed organizzativo, molto diversificati: le storie professionali e di lavoro forse inducono oppure ostacolano una consuetudine all'uso della comunicazione online.

Tabella n. 11

Ordine regionale d'appartenenza		
	<i>valore assoluto</i>	<i>percentuale</i>
Lombardia	73	24,9%
Veneto	58	19,8%
Lazio	36	12,3%
Piemonte	19	6,5%
Emilia Romagna	16	5,5%
Toscana	14	4,8%
Sicilia	11	3,8%
Marche	9	3,1%
Trentino Alto Adige	9	3,1%
Liguria	8	2,7%
Puglia	8	2,7%
Calabria	7	2,4%
Sardegna	6	2,0%
Friuli Venezia Giulia	5	1,7%
Umbria	4	1,4%
Basilicata	3	1,0%
Campania	3	1,0%
Abruzzo	2	0,7%
Molise	2	0,7%
Valle d'Aosta	0	0,0%
totale	293	100,0%
questionari con risposta: 293		

Grafico n. 10



2.2.12 Note in controluce

Io, noi e la formazione continua obbligatoria...

I dati qui presentati e rivisitati sono una fotografia in movimento, che descrive e fa un fermo immagine di un momento storico molto particolare della professione sociale in Italia. In quel momento, gennaio 2010, e tramite la scelta istituzionale dell'Ordine relativa alla Formazione continua obbligatoria emergono e diventano visibili ideali, spinte evolutive ed involutive, comportamenti e reazioni connesse a prefigurazioni o attese di identità professionale.

Le domande e la proposta di compilazione era rivolta al singolo assistente sociale, e le risposte sono state "individuali" in senso lato, personalizzate in modo anche molto particolare, come se la formazione fosse pensata solo o prevalentemente come nodo critico o opportunità per il singolo.

Appare spesso sfumata o sottotraccia l'idea del proprio gruppo di riferimento e di lavoro e fa molto riflettere sui gruppi d'appartenenza lavorativa e sull'esperienza attuale di isolamento professionale nel mondo dei servizi

La formazione, o meglio la proposta di Formazione Continua, è pensata come compito nuovo ed imposto "per o contro" di sé e non "per o contro" di noi... Il gruppo e il collettivo professionale, il "noi", è scarsamente presente e poco rappresentato nelle risposte e sembra non essere parte di esperienze affettive, emotive e relazionali da garantire e sostenere nel tempo.

L'ipotesi o il pensiero di una formazione per il gruppo del servizio o del territorio, per il "noi" di cui ci si sente parte, è poco frequente, e fa pensare a reti professionali assenti o problematiche.

Forse la comunicazione on line, ed ASit con le sue specificità e trasversalità, è collocata in questo spazio ed occupa una nicchia comunicativa ancora vuota all'interno della professione, in cui la

comunicazione tra pari è importante e significativa e diventa una possibilità di confronto e condivisione.

Dai dati emerge, ancora, che il singolo professionista, esprime spesso idee e pensieri di solitudine e difficoltà, in cui l'organizzazione/ente è sempre immaginata e sperimentata come trascurante o "cattiva" e l'Ordine altrettanto. Il richiamo all'Ordine che deve garantire e agli enti che devono garantire è davvero frequente e significativo, come se la questione della Formazione Continua avesse evidenziato una fragilità diffusa nel legame tra professionista e sue organizzazioni e istituzioni: punto davvero critico, su cui oltre ad ipotesi o interpretazioni andranno pensati percorsi e confronti di base.

I dati, infine, fanno emergere un grande scollamento di informazioni e comunicazioni tra Ordine, Ordini ed iscritti, dato che conferma la scarsa partecipazione alle recenti elezioni dei CROAS.

Cosa è formazione...

Il passaggio culturale dal bisogno generico di formazione alla domanda di una formazione aderente al proprio contesto di lavoro e aperta alla costruzione e consolidamento di un sapere specifico è una variabile necessaria in qualsiasi tipo di progettualità.

Dai dati emerge invece una ancora scarsa riflessione sui bisogni formativi, individuati in base all'idea del singolo professionista, e ancor meno emerge un'idea di possibili "domande" da costruire insieme ad altri e nel proprio gruppo di lavoro: sono spesso individuate grandi aree d'attenzione, o settori come anziani e minori, più che temi critici di oggi. Appare abbastanza sfumata o mancante un'analisi su possibilità e prospettive della formazione, a partire da dove e per quali contenuti o profili vecchi e nuovi.

Inoltre convegni, aggiornamento, formazione sono pensati come metodi e strumenti analoghi, simili o intercambiabili, e non viene quasi mai evidenziata la diversità di percorsi, tipi di proposta, partecipazione ecc.: si può ipotizzare che, in quel momento, la formazione era ancora un tema generale poco diversificato, e che l'individuazione di aree trasversali ed aree specifiche è ancora tutta da ragionare e pensare oltre che condividere.

Forse, come primi passi lungo la strada della Formazione Continua, andrebbero costruiti percorsi di confronto e riflessione su modi, tecniche e strumenti possibili in area formativa.

L'accento delle risposte ai questionari e dei dati complessivi è stato posto sulla *formazione come*, con critiche anche molto vivaci al metodo, alle variabili temporali, all'impossibilità di adesione, meno vivaci e anche meno frequenti le critiche sul senso ed il *merito, il perché* della formazione. Le risposte si orientano prevalentemente sul tema della gratuità della formazione obbligatoria, sull'impossibilità di attuazione nel tempo lavoro, e sulla necessità di garanzie istituzionali sia da parte dell'Ordine/istituzione che degli Enti.

I questionari spesso richiamano una specie di diritto di base della professione, mal pagata e poco riconosciuta, come se spesso ci si sentisse in "credito", e con dei diritti non soddisfatti, rispetto a doveri e garanzie istituzionali e quindi formative. In parte ciò può essere attribuito agli assistenti sociali a tempo indeterminato (il 63%), mentre si riscontra una maggiore flessibilità da questo punto di vista in chi è in situazioni meno sicure e stabili dal punto di vista lavorativo/contrattuale.

In relazione ai possibili contenuti formativi, appare davvero particolare il numero di risposte "ad uno", tanto che l'elaborazione di sintesi è stata particolarmente difficoltosa: la frammentazione, l'individuazione soggettiva, le piste assolutamente personali e autoriferite, appaiono qui in modo evidente, come se davvero la formazione fosse, per ora, un mare infinito di possibilità ma anche di idee e prefigurazioni basate su di sé... molte isole e non ancora un arcipelago?

Appare invece abbastanza sorprendente, e forse contraddittoria, la quantità di indicazioni relativa alla domanda, diretta ed indiretta, di formazione e supervisione: solo pochi anni fa sarebbe stata molto diversa e certo meno numerose le indicazioni e suggestioni presenti ora nei questionari.

Ci si può interrogare sui cambiamenti culturali in corso, sulle aspettative e idee che stanno dentro l'idea e la richiesta implicita di supervisione come spazio comune di ricerca formativa e di identità professionale⁸.

Sul tema del "noi" come comunità professionale, si coglie come il Regolamento sulla Formazione Continua, con la sottolineatura ad aspetti etico deontologici obbligatori e con il riconoscimento di crediti formativi per la partecipazione ad attività/gruppi di lavoro presso Ordini e associazioni professionali. Ciò può contribuire a creare senso di appartenenza alla comunità professionale. I contenuti della formazione continua non sono solo la necessità di aderire agli obblighi formativi deontologici ma, la loro scelta, rientra anche nel riconoscersi come comunità professionale che promuove uno sviluppo scientifico.

Altro aspetto su cui si potrebbe aprire una riflessione: da sempre la professione di assistente sociale è caratterizzata da una multidisciplinarietà di saperi e conoscenze, multidisciplinarietà presente fin dai percorsi di studi, per cui è frequente ritrovare nei percorsi formativi individuali molteplici e diversificate esperienze, derivanti spesso da ambiti anche diversi. Spesso tali eventi (convegni, giornate di studio, percorsi formativi universitari o meno) non sono strettamente specifici per assistenti sociali (ma aperti a personale sanitario, educatori, avvocati o magistratura, psicologi, terzo settore...) e ci si chiede se chi organizza eventi formativi di tale tipo potrà avere interesse ad accreditarsi presso i CROAS (e una struttura organizzativa che lo permetta), in modo da poter riconoscere i crediti formativi agli assistenti sociali che parteciperanno a tali eventi (e che potrebbero essere percentuale molto bassa su totale dei partecipanti). Con il vincolo di vedersi riconoscere il credito formativo, quindi, gli assistenti sociali potrebbero essere sempre meno presenti ad eventi formativi non specificamente rivolti alla nostra professione, con la possibile conseguenza di allontanarsi un po' dalla rete del proprio territorio e contesto in cui si esercita la professione così come di perdere contatti e "linguaggi" di altre professioni⁹.

2.3 Appendice: tutte le risposte aperte

2.3.1 In generale, cosa pensi della formazione permanente per gli assistenti sociali?

1. "fondamentale" a mio parere è forte forse meglio "importante"
2. è una c...a
3. è importante
4. E' necessaria per avere giuste informazioni e un buon aggiornamento.
5. importante ma se parte da una valutazione del bisogno reale
6. partendo dal presupposto che ogni professionista dovrebbe curarla annualmente, ritengo sia stata buona cosa stabilire delle cose
7. va bene la formazione ma prima riconoscimento giuridico cioè riconoscimento contrattuale
8. è importante ma bisognerebbe organizzarla meglio!!!!!!
9. è la modalità "legale" per garantire agli accreditati l'accesso a fondi specifici (in Lombardia ne sappiamo qualcosa !!)
10. è fondamentale purché sia veramente formativa e qualificata
11. è compito dell'ente garantirla al professionista
12. importante
13. non specificato
14. Ritengo imp. ma assai di più incentivare il confronto come evento formativo tra colleghe degli stessi

⁸ Si veda per approfondimenti il contributo di Ombretta Okely "La supervisione dei professionisti, ieri ed oggi: tras/form/azioni..." in *Atti dell'Assemblea generale degli iscritti Formazione permanente: la qualità continua dei Professionisti* Notiziario CROAS Lombardia n.1/2009, pp-22-25, scaricabile al seguente URL: http://www.ordineaslombardia.it/ArchivioFile/Pdf/Rivista/bollettino_agosto_09_bz2.pdf

⁹ Si pensi ad esempio ad una giornata formativa per avvocati e magistrati sul giusto processo, oppure ad un seminario formativo medico sulla demenza o, ancora, ad un evento organizzato da una associazione di immigrati sull'integrazione...

- ambiti o altri di interesse
15. Sarà un problema per chi ha contratti cococo presso le pubbliche amministrazioni, già carenti di ferie, malattie e figuriamoci di tempo per la formazione.
 16. e' importante ma non si può pensare che il professionista se la paghi da sé
 17. penso sia fondamentale se solo ogni regione mettesse in condizione i suoi professionisti di farla
 18. non specificato
 19. è importante ma l'aspetto economico non può essere a carico del professionista
 20. Ritengo che già ora un professionista consapevole faccia formazione continua (perché ne sente in prima persona l'esigenza!), l'obbligo non aggiunge nulla - se non alimentare un business - ed il sistema dei crediti è una farsa (oltre alla compilazione in gruppo che vedo, certo non sono 3 domandine pro-forma ad essere significative..). Il problema è che gli enti garantiscano la possibilità formativa per cui obbligherei loro a prevedere tot ore annue di formazione, dovrebbe l'amministrazione pubblica preoccuparsi di avere dipendenti preparati (io, come professionista, già lo posso fare...)
 21. utile ma gli enti devono dare la possibilità di partecipare a corsi non a carico come spesa degli operatori
 22. è importante ma non dovrebbe essere obbligatoria
 23. credo sia importante ma non con tali modalità.
 24. è fondamentale ma deve essere anche sostenibile

2.3.2 Cosa pensi del regolamento sulla formazione continua?

1. Regolamento che oltre ad essere percepito con "impositivo" è gravoso dal punto di vista del tempo speso per la formazione: 1 credito= 5 ore formazione . Se uno volesse distribuire i 60 crediti nei 3 anni sono 100 ore di formazione: quasi un mese lavorativo. Se considera anche 1 mese di ferie (quindi 2 mesi di assenza dal lavoro) gli Enti non favoriranno che l'AS si adegui all'attuale Regolamento formativo
2. quale regolamento?
3. occorre declinare meglio le voci e le attribuzioni di alcuni crediti
4. buono ma andava maggiormente condiviso prima, non dopo
5. deve essere riesaminato
6. Non sono d'accordo con l'obbligo formativo perché, se guardo quanto già succede per le altre figure, è tutta una "farsa" (a cominciare dai questionari compilati in gruppo!). Credo che un professionista consapevole senta già l'esigenza di approfondire e lo possa fare nei modi che ritiene più utili
7. sembra rispondere a logiche diverse da quelle della formazione
8. non specificato
9. e' vergognoso che essere consigliere regionale dell'ordine esenti dall'acquisizione dei crediti
10. serve un ente che dia i crediti diverso dall'Ordine
11. non va applicato
12. e' carente e non analizza la realtà odierna e le diversificazioni esistenti tra i colleghi sia nella contrattualistica che negli impieghi, a partire da quadro odierno della Pubblica Amministrazione
13. C'è poca chiarezza e tante idee contrastanti.....
14. non specificato
15. non realisticamente realizzabile così com'è
16. che venga condiviso non solo dagli Ordini Regionali
17. non specificato
18. Perché l'ordine e non il ministero come per sanità e i fondi ?
19. da rivedere molto
20. molto da rivedere
21. credo sarebbe stato necessario prima condividere con gli iscritti l'ipotesi di un regolamento le cui attività non possono gravare economicamente sulle singole persone. Gli oneri, compreso il riconoscimento della formazione continua nell'orario di lavoro, dovrebbero essere assolti dall'Ordine e dalle istituzioni o enti di appartenenza
22. E' apprezzabile che l'ordine si interessi alla formazione continua. Non credo che un regolamento calato dall'alto, basato sul discutibile sistema dei crediti, sia la strada giusta. Il tema della motivazione è centrale rispetto alla formazione non credo che quello dell'obbligazione sia risolutiva.
23. Vi sono aspetti che confondono la formazione con l'aggiornamento; il sistema dei crediti come in altre esperienze si è rivelato meramente formale e inadeguato;

24. come viene recepito dagli ENTI/Associazioni presso le quali lavorano gli Assistenti Sociali? La formazione continua degli A.S. riguarda anche i datori di lavoro!!!
25. difficile da applicare
26. Non condivido il concetto di obbligatorietà che mi venga dall'Ordine, vorrei che l'Ente mi garantisse la possibilità, esigendola anche, di approfondire via via le mie conoscenze (sembra la stessa cosa ma non lo è...). Capisco però che se parte dall'Ordine può essere più semplice da realizzare...
27. troppo vincolante, è un pò capestro...
28. sembra pensato bene ma bisogna vedere gli effetti nella gestione futura
29. non l'ho letto con la dovuta calma per esprimere un giudizio
30. la formazione deve essere un'opportunità e non un obbligo
31. non è comprensibile
32. prima della formazione continua occorre parlare delle retribuzioni
33. sarebbe stato da formulare dopo aver consultato le/gli assistenti sociali o gli ordini regionali
34. troppo impegnativo e non rispondente alla realtà
35. fondamentale punto di partenza per un continuo processo di progressivo miglioramento

2.3.3 Quali aspetti ritieni interessanti?

1. Ritengo interessante che vi sia una regolamentazione sulla nostra formazione, che siano gli Ordini a "doverla" proporre e organizzare.
2. la formazione continua come area comune e come spinta ad innovare e scegliere le "proprie" cose. Una forte spinta all'identità professionale come comunità di professionisti
3. il fatto di mettere al centro il tema della formazione come diritto ma anche come obbligo dei professionisti, a garanzia di un corretto agire sia nei confronti degli utenti che per una crescita della professione stessa
4. Aspetti, de che?
5. formalizzare l'importanza di una formazione continua
6. Il fatto che si stimoli l'offerta ma che al contempo si debba "accreditare" la fonte dell'offerta formativa
7. 1) parlare di formazione: elemento qualificante e ri-qualificante 2) Può essere un input per coloro che (ahimè) dopo aver conseguito il titolo, non hanno più avuto e/o cercato proposte formative
8. l'importanza dell'obbligo formativo come ricchezza per la professione dell'assistente sociale e come ulteriore riconoscimento della nostra professione nei confronti delle altre professionalità.
9. aspetti deontologici, relazionali e di valutazione sociale
10. l'aver posto al centro della nostra professione il doversi formare a garanzia degli utenti e di tutti i cittadini
11. la formazione professionale, in quanto fondamentale per l'aggiornamento della professione.
12. Anche solo l'averci pensato
13. La necessità di avere una formazione
14. accreditamento agenzie formative di assistenti sociali e aiuto nell'analisi dei fabbisogni formativi, da proporre anche agli enti e organizzazioni da parte di assistenti sociali
15. Aggiornamento o approfondimento delle Normative di riferimento, nei vari settori. Progettazione e coordinamento.
16. la possibilità di accumulare crediti in varie forme (non solo corsi e convegni ma anche contributi attivi quali articoli, gruppi di lavoro, collaborazione alla docenza ecc)
17. il legame tra l'efficacia della professione e la necessità che i professionisti si impegnino sistematicamente nella formazione
18. lo strumento del regolamento, come possibilità di contrattazione con i datori di lavoro per creare le condizioni perché il dovere sia rispettato. Evitare che il professionista sia statico. Rapporto costruttivo con CROAS di proposte serie e non solo di slogan discutibili
19. Quello del dovere di aggiornamento.
20. l'obbligo della formazione stessa
21. lo sforzo nella previsione e stesura di un regolamento che tenti di migliorare la qualità del servizio offerto da un a.s.
22. le possibilità formative proposte da ordini professionali e enti
23. quello relativo alla nascita di una albo o registro sia degli ass.sociali formatori che delle agenzie formative
24. introdurre una obbligatorietà può essere stimolo per tutti i professionisti a percepire la formazione permanente come un diritto/dovere ad essere informati

25. la possibilità che la formazione sia effettuata da assistenti sociali e quindi su tematiche davvero interessanti e che l'ordine vigili; la possibilità che il regolamento vincoli gli enti a pensare l'assistente sociale come un professionista che ha diritto alla formazione
26. 1) Formazione obbligatoria significa dare qualità evidente alla professione 2) l'individuazione chiara dei criteri per l'accREDITAMENTO dei formatori consentirà di usufruire di buona formazione
27. tutti
28. solo il fatto che affronti il tema
29. Rendere obbligatoria la formazione continua è uno "stimolo" a continuare a studiare e approfondire le proprie competenze. Se non fosse obbligatoria, molti, (io per primo) forse faticherei a ricavarne spazi di approfondimento
30. La formazione e l'aggiornamento permanente assumono il giusto rilievo per la ns. professione. Vengono altresì introdotti criteri di omogeneità.
31. Era necessario prevedere una formazione, così anche gli enti latitanti pensano alla loro categoria professionale, con ritorni sul campo a diretto loro vantaggio, Penso, inoltre, che anche l'esercizio dell'attività prof.le possa essere considerato un credito!!!
32. accREDITAMENTO
33. L'importanza data al tema della formazione per la nostra professione
34. il rafforzamento e l'acquisizione di conoscenze e abilità, specificatamente al proprio campo di azione e più in generale riguardo ad altri settori (rispetto ai mutamenti, politiche sociali ecc. la Promozione di processi di integrazione tra istituzioni e settori del pubblico e privato.
35. Riconoscere anche per le AS la necessità di formazione continua Riconoscere l'attività di supervisione dei tirocini
36. ritengo finalmente utile pensare ad un sistema di aggiornamento e formazione continua, anche se ritengo indispensabile organizzare dei corsi interessanti ed utili
37. Il garantire competenze aggiornate e qualificate.
38. la professione per crescere deve formarsi e vedere la formazione come un dovere professionale personale e non degli enti.
39. il fatto che si metta in evidenza l'importanza della formazione.
40. Il fatto stesso di formare costantemente gli operatori, anche in un'ottica di mero aggiornamento per chi non ha la fortuna di lavorare nel sociale...
41. l'obbligatorietà per tutti di aggiornarsi. L'attivazione degli ordini per "selezionare" i corsi da accREDITARE
42. 1. importanza attribuita al ruolo "formatore" agli assistenti sociali....con comprovata e documentata esperienza 2. disponibilità ad "aggiornare" i criteri stabiliti per l'organizzazione della formazione a seconda delle richieste/opportunità storicamente sperimentate
43. Sono convinta che sia importante che ci sia una formazione in quanto fondamentale per la nostra professione ma deve essere compatibile alla realtà economica, professionale e personale degli AS
44. il ritenere che la materia di cui ci occupiamo sia in continua evoluzione
45. la formazione in sé è importantissima così come è basilare creare un contatto in e out regione...sicuramente si deve tenere conto anche delle risorse del territorio ove si vive per stabilire le strategie..anche se il procedimento d'intervento è sempre lo standard
46. normare la formazione anche per Assistenti Sociale e riconoscere ambiti di lavoro come la supervisione di tirocinanti
47. una formazione continua attraverso diversi strumenti
48. Non vi trovo nulla di interessante e per di più non si tiene conto delle esperienze già fatte da altre categorie, infermieri professionali, Psicologi, etc...
49. il riconoscimento della formazione continua mi sembra di per sé interessante
50. Il riconoscimento del valore della formazione per la professione del servizio sociale e il proponimento di renderla effettiva.
51. l'attenzione posta all'importanza del codice deontologico, troppo poco se ne parla e a volte si sfiora la violazione di codice per la mancanza di formazione specifica. la f continua è un diritto oltre che un dovere.
52. L'opportunità di migliorare l'immagine dell'assistente sociale come professionista. L'opportunità di ottenere più formazione tramite il proprio ente di lavoro.
53. la facoltà per l'interessato di chiedere ed ottenere il riconoscimento di crediti formativi maturati, su base non obbligatoria ma in conformità alle previsioni del presente regolamento, nel periodo intercorrente fra la data d'iscrizione all'Albo e l'inizio dell'obbligo formativo.
54. L'importanza di tenersi costantemente aggiornati
55. Principalmente il fatto obbligatorio stesso della formazione

56. Gli obiettivi, idealistici, all'articolo 1.
57. Nessuno è trascurabile!
58. la seria attenzione ad una "consistente" azione di formazione continua all'a.s
59. Pochi: manca la condivisione e soprattutto quella con le rappresentanze degli Enti lavorativi ove lavorano gli AS. Inoltre non viene posto alcun sollievo o presa in considerazione del Libero Professionista
60. Ritengo utile che ogni professionista sia messo nelle condizioni di potersi aggiornare oppure di approfondire tematiche ritenute interessanti
61. Lo formazione è un elemento importante della nostra professione
62. l'obbligatorietà alla formazione, assicura quella dignità professionale riconosciuta ad altre figure inserite da tempo nel meccanismo dei crediti formativi.
63. lavoro di rete, Progettazione, Programmazione
64. il fatto che finalmente si ritiene importante l'aggiornamento continuo per le professioni di aiuto ed in particolare quella dell'assistente sociale, troppo spesso vista come un punto di rottura tra il sistema e il portatore di problema. La migliore e vera centralità del cittadino.
65. credo sia essenziale per tutti gli operatori formarsi e avere la possibilità di farlo possibilmente gratuitamente.
66. Il fatto che ci sia fermati a riflettere sulla necessità della formazione
67. Mi sembra assolutamente necessario per professionisti che lavorano in ambito sociale aggiornarsi ed evolvere i propri strumenti di lavoro in relazione al cambiamento della società! Tutti gli aspetti della professione sono interessanti e meriterebbero un aggiornamento continuo!
68. obbligo di formarsi
69. Rendere la formazione un impegno serio e responsabile
70. già solo il fatto di prevedere una formazione continua
71. l'approfondimento delle tematiche giuridiche nonché di quelle sociali e psicologiche
72. l'aggiornamento
73. nessuno
74. Riconoscere il bisogno formativo. Valorizzare le competenze didattiche del docenti AASS
75. L'immagine degli assistenti sociali tecniche per migliorare la nostra comunicazione.
76. l'idea che e' necessari un confronto tematico sull'aggiornamento professionale della comunità degli assistenti sociali
77. l'estensione dell'obbligo a tutti i professionisti
78. la formazione è necessaria perché la nostra non è una professione statica, ma dinamica e in continua evoluzione
79. L'accento sull' importanza della formazione e l'obbligo di acquisizione di crediti.
80. --
81. La possibilità di formarsi e aumentare la propria professionalità
82. L'attenzione posta sulla formazione continua, lo stimolo a mantenere aggiornata la propria preparazione.
83. il riconoscimento della necessità di aggiornarsi
84. E' giusto che ci sia un sistema di riconoscimento dell'attività di formazione
85. mi sembra importante che chi svolge questa professione sia aggiornato in riferimento alla specifica area di competenza
86. gestione e organizzazione offerta formativa
87. Ritengo importante la formazione continua in quanto professionisti. Peraltro la nostra è una categoria professionale già attenta all'aggiornamento continuo.
88. L'obbligatorietà della formazione e il fatto che finalmente se ne parli
89. il concetto della formazione nella vita professionale dell'a.s. lo condivido molto
90. il dovere degli Ordini Regionali di assumere iniziative dirette a garantire la gratuità delle iniziative formative
91. L'obbligo agli ordini regionali di fare formazione.
92. la formazione è sicuramente uno strumento a favore del professionista. l'aggiornamento continuo è importante e utile, soprattutto perché, non tutti gli ambiti di lavoro sono conosciuti dal professionista
93. 1) rendere obbligatorio per tutti i professionisti l'aggiornamento delle proprie competenze. 2) la scelta di creare una sorta di albo delle agenzie accreditate alla formazione
94. Ritengo interessante solo lo stimolo ad una riflessione sull'importanza della formazione continua nella nostra professione.
95. stimolo al miglioramento, alla curiosità, alla riflessione
96. far maturare la consapevolezza che la formazione è anche una responsabilità individuale

97. la visibilità dell'offerta formativa; la "sollecita premura" verso il miglioramento delle competenze e la continua ricollocazione nel ruolo
98. l'aggiornamento continuo rispetto alla legislazione
99. Nessuna
100. GIURIDICO; LEGISLATIVO; ATTUATIVO
101. la formazione rende aggiornati ma io mi preoccuperei molto della nostra tutela professionale sempre più non salvaguardata
102. L'accento posto sul valore della formazione e la sua obbligatorietà per esercitare la professione
103. Formazione continua relativa a tecniche e metodi del Servizio Sociale, aspetti relazionali es "colloquio, visita domiciliare, valutazione". Legislazione.
104. è importante che l'ordine Regionale si attivi concretamente a fornire occasioni VALIDE di formazione, accessibili anche economicamente. E' importante anche la valorizzazione dell'esperienza lavorativa maturata attraverso pubblicazioni, tirocini, ...
105. La formazione obbligatoria
106. 1.aggiornamento continuo 2.confronto tra diverse realtà
107. l'accreditamento della formazione
108. la definizione di un pacchetto di formazione continua all'anno
109. Gli aspetti positivi sono inerenti necessità di uniformare regole e criteri sia riguardanti le modalità di riconoscimento dei crediti sia in relazione agli enti accreditati alla formazione
110. Il fatto di ribadire che la formazione continua è fondamentale
111. l'obbligatorietà di una formazione perché si equipara la professione a quella medica.
112. L'obbligatorietà della formazione e il riconoscimento di molte attività integrative alle normali mansioni professionali, che comunque molti assistenti sociali svolgono già ora
113. Nessuno
114. è giusto che un operatore impari a avere percezione del proprio percorso formativo, a esserne consapevole, e darne conto oltre che a se stesso anche a terzi (all'Albo, ai colleghi e, simbolicamente, all'utenza); è giusto coltivare la coscienza socratica del sapere di non sapere, e vincere la pigrizia
115. La necessità dell'aggiornamento, come aspetto fondamentale della professione.
116. la centralità della formazione come elemento costitutivo della professionalità in progress durante la carriera lavorativa
117. ritengo interessante porre la questione della formazione, spesso trascurata dagli operatori.
118. favorire processi di integrazione tra istituzioni, servizi e professionisti e con altri attori sociali, individuandone le modalità e le tecniche più efficaci; - rafforzare conoscenze e abilità nella valutazione della qualità degli interventi e dei servizi e di promozione dell'eccellenza; - favorire processi di studio e di ricerca su modelli innovativi di intervento
119. il vincolo che rende obbligatoria una formazione minima legata alla deontologia e all'ordinamento professionale
120. Ritengo interessante l'idea della formazione continua di per sé.
121. il concetto che la formazione è fondamentale in relazione alla complessità e ai mutamenti sociali e legislativi
122. formarsi continuamente
123. ritengo importante che sia riconosciuto il ruolo fondamentale della formazione
124. La formazione continua è interessante sotto ogni punto di vista per noi operatori.
125. la promozione della formazione fatta da assistenti sociali (o di altre formazione ma legati alla nostra professionalità)
126. La formazione continua è importante per l'aggiornamento sulle diverse e molteplici problematiche e procedure nuove
127. Ritengo interessante proprio il fatto di aggiornarsi continuamente, è importante essere dinamici e attivarsi per migliorare le proprie conoscenze e competenze.
128. è importante regolamentare e "prescrivere" la necessità di formazione, ma in un ottica di tutela e di crescita della professione, non creando norme che pongono condizioni irrealizzabili
129. la formazione continua permette a tutti di essere sempre aggiornati, cosa necessaria nella nostra attività
130. la formazione continua obbligatoria sull'ordinamento professionale e la deontologia
131. Ritengo necessario per un lavoro basato sulle relazioni con le persone di obbligo di formazione
132. vincolare a una formazione gli a.s.
133. L'obbligatorietà ad un minimo di formazione annuale
134. l'aggiornamento

135. E' difficile dire quali aspetti, io credo che il concetto della formazione continua sia lodevole, questo strumento ci da la possibilità di un continuo confronto che diviene fondamentale per la nostra professione.
136. Lo stimolo alla formazione e la possibilità di "formalizzare" l'impegno personale in tal senso
137. che la formazione continua sostiene e migliora le competenze professionali anche promuovendo processi di riflessività critica e di innovazione
138. Considerare necessario un minimo di aggiornamento obbligatorio
139. Pone l'attenzione sull'importanza della formazione
140. formazione e professionalità vanno di pari passo
141. Come gestire l'empatia
142. Obbligatorietà, nel senso che è utile dire a tutti gli AA.SS. che: " devi mantenere la tua formazione aggiornata ed aderente alle nuove situazioni sociali....."
143. opportunità di aggiornare e migliorare le proprie competenze professionali attraverso formazione specifica e qualificata (cosa assai rara per noi...); opportunità di confronto con altri professionisti
144. l'obbligatorietà della formazione continua
145. il costante aggiornamento anno per anno
146. l'obbligatorietà della formazione il mantenere un costante aggiornamento sulle modiche legislative e sulle ricadute nei servizi e negli operatori
147. la necessità della formazione "guidata "
148. ritengo interessante l'idea di formazione continua.
149. La formazione in riferimento alle competenze professionali e lo sguardo agli aspetti innovativi
150. sono contenta che si parli di formazione perché è necessaria per lavorare meglio ma non ritengo che questa deve essere imposta dall'alto e non concordata con chi lavora quotidianamente; sembra più una risposta alle necessità di chi fornisce formazione più che un supporto agli operatori che svolgono quotidianamente un lavoro complesso, poco riconosciuto e mal pagato
151. il concetto che una buona formazione continua garantisce una migliore qualità degli interventi sociali professionali
152. gli obiettivi e l'importanza data alla formazione continua
153. aggiornamento continuo
154. l'esistenza stessa del regolamento, la possibilità di veder riconosciute le attività di formazione agite dagli AA.SS. stessi
155. riconoscere l'importanza della formazione continua
156. il regolamento non contiene aspetti interessanti
157. quello di equipararci ad altre professioni
158. riconoscimento della formazione permanente
159. Le finalità della formazione
160. E' importante che ci sia la formazione continua; importante che gli assistenti sociali riescano a garantirselo attraverso varie forme di attività formative.
161. Ritengo interessante ed esaustiva l'individuazione delle attività che consentono l'attribuzione dei crediti.
162. capacità di fare gruppo con i colleghi, creatività, consapevolezza della propria identità, capacità di relazionarsi, flessibilità, scelta delle priorità, lavoro di équipe.
163. possibilità di accedere a diversi corsi
164. puntare sulla formazione continua come tratto costitutivo del professionista
165. Buona cosa l'aver introdotto l'obbligatorietà della formazione continua
166. L'obbligatorietà
167. Credo sia molto interessante aggiornarsi continuamente.
168. la valorizzazione della formazione continua che a mio avviso è molto importante nel riconoscimento di una professionalità specifica dentro e fuori la comunità professionale
169. Continuare ad approfondire i contenuti professionali sul sapere, saper essere e saper fare.

2.3.4 Quali criticità individui?

1. inutile una formazione continua senza aver creato dei tavoli di condivisione con Enti di lavoro Pubblici e quelli rappresentanti il Privato
2. Quelle che già altri hanno sollevato. Trovo critico invece favorire alcune cariche (tipo quelle istituzionali all'interno dell'Ordine) per l'esonero dalla formazione. Un conto è esonerare chi è docente o è impegnato nella promozione e sviluppo della cultura del servizio sociale ma ricoprire

- una carica istituzionale non è formazione
3. Criticità: - come vengono assegnati i crediti (per ore e non per "ogni seminario/convegno accreditato per tot crediti"); - il numero dei crediti da acquisire ogni anno sono troppi; - mancanza di coordinamento fra enti/datori di lavoro e Ordini Regionali/Ordine Nazionale per permettere ai suoi dipendenti di partecipare alla formazione; - i costi che gli ordini dovranno sostenere per la formazione degli a.s. iscritti peserà sulle nostre tasche (quindi sulla quota associativa)
 4. monte ore e crediti andranno meglio chiarite e definite le linee guida e la convalida dei percorsi formativi adeguati
 5. Purtroppo tante: il conteggio dei CFU, i tempi di applicazione, le modalità di accreditamento dei formatori, la pubblicizzazione dell'iniziativa nei confronti dei colleghi ma anche delle istituzioni....
 6. Individui?? dove?
 7. Credo che i crediti richiesti siano troppi
 8. 1) Pericoli che il flusso di denaro che si sviluppa attorno alla formazione faccia "gola" alle entità più svariate e che penalizzi la qualità 2) una quantità così massiccia di crediti richiesti a mio parere predilige la quantità della formazione più che la sua qualità
 9. 1) sanzioni, che però per i primi tre anni sono state tolte 2) attribuzione crediti: 1 credito ogni 5 ore è da rivedere!
 10. I criteri di valutazione dei crediti ed il numero così elevato di crediti da raggiungere.
 11. 1 credito= 5 ore formazione, cioè quasi 1 mese di sottrazione dal lavoro che sommato al mese di ferie sono 2 mesi di inattività per gli Enti lavorativi. Da qui: gli Enti non accoglieranno favorevolmente probabilmente una formazione esterna all'Ente
 12. richiedere realmente la collaborazione specie degli enti locali a lasciare permessi per partecipare agli eventi formativi
 13. - come si potrà conciliare lavoro e formazione continua? - i corsi avranno un costo sostenibile? - con contratti che non prevedono la concessione di giorni da dedicare alla formazione, come sarà possibile assentarsi dal lavoro?
 14. eccessivo peso attribuito ai crediti obbligatori; tempistica; scarso confronto rispetto a quanto era emerso dalle osservazioni dei vari croas e associazioni nella fase che ha preceduto l'approvazione del regolamento; peso (crediti attribuiti) delle varie iniziative formative che di fatto rendono possibile il rispetto della quantificazione minima dei crediti per anno; scarsa attenzione rispetto alle attività svolte dall'as nel proprio lavoro che possono rientrare nell'ambito della formazione continua . Tempi di adempimento poco realistici
 15. -L'alto numero di crediti formativi obbligatori con conseguente "corsa" al corso che dà più crediti a scapito di quello più interessante o attinente all'ambito lavorativo
 16. mi pongo la domanda dei costi individuali.
 17. -il meccanismo è un po' complesso, forse prima era opportuna una sperimentazione in qualche regione - ci vorrebbe riconoscimento da parte degli enti dell'obbligo formativo
 18. - Il modo in cui si è arrivati a questo regolamento (tanto che la discussione la si sta facendo ex post e non prima) - L'improntazione, che sembra più strutturata in maniera "di controllo" che non per fine formativo - L'individuazione degli esoneri - La scarsa presa in considerazione delle varie posizioni lavorative - Il fatto che si faccia leva sul principio che la formazione sia indispensabile (giustissimo), ma si ometta che spesso venga trascurata anche per problemi non dipendenti dalla volontà del soggetto.
 19. un cambiamento enorme richiede tempo e costruzione...sebbene sia necessario forse è arrivato inaspettato ai più...forse occorre favorire prima la partecipazione...in ogni modo ben venga! e meglio tardi che mai!
 20. Il regolamento tiene poco in considerazione i vari settori, i diversi Enti in cui lavorano gli assistenti sociali. La formazione continua deve essere anche specialistica e non solo generale.
 21. Il regolamento non tiene in considerazione la formazione continua nei vari ambiti, settori in cui opera l'Assistente Sociale, ma solo quella generale
 22. La formazione si concentra, spesso sulle problematiche relative alle dinamiche tra Tribunale per i Minori e gli Enti Locali. Si dà poco spazio, ad altre situazioni critiche sui territori, come ad Es in Provincia, nelle Strutture Riabilitative o nelle Case Famiglia ecc.all'interno del quale l'Assistente Sociale, viene sostituita da altre figure Professionali.
 23. 60 crediti in 3 anni mi sembrano un notevole impegno per ciascuno di noi... molti corsi interessanti sono gestiti da privati ed hanno un costo notevole, che non è nemmeno detraibile inoltre altri corsi, anche gratuiti, non sono già "accreditati" quindi si rischia non siano poi riconosciuti a tal fine
 24. non si comprende quale sia il sistema delle sanzioni ad una prima lettura mi pare che i crediti siano molti, in particolare emerge l'evidenza che alcuni enti dovranno modificare la propria politica

- formativa per permettere ai professionisti di raggiungere i crediti sufficienti altro aspetto che non ho compreso è come si coniuga il part time con i crediti stabiliti
25. Non è giusto rendere obbligatoria la formazione, non tutti possono assentarsi dal lavoro e spesso pagarsi i corsi o seminari
 26. obbligo raggiungimento di un certo numero di crediti
 27. La costruzione per l'accreditamento degli eventi, dei formatori con riferimento ai tempi indicati; la declinazione sui crediti
 28. Il numero di ore per ottenere i crediti e il pagamento dei corsi.
 29. il numero di crediti annuali richiesto è proibitivo, soprattutto per chi lavora in una piccola struttura o come libero professionista, quando non è concesso molto tempo per la formazione; è troppo l'impegno richiesto anche per chi è in fasi cruciali della vita (maternità - e non intendo solo gravidanza e parto, ma anche i primi faticosissimi anni di vita dei piccoli -, malattia propria o di un congiunto,...); inoltre temo che l'accreditamento come ente formatore non garantisca la bontà dell'insegnamento, come nel caso dei corsi per gli insegnanti che abbiamo visto in tv;...
 30. il velato riferimento all'ecm rivolto al personale sanitario
 31. il peso delle singole attività formative mi sembra poco equo
 32. forse troppi crediti richiesti, per raggiungerli si dovrà fare formazione fuori orario di lavoro. considerate le nostre paghe mi sembra troppo
 33. Ma chi ha il tempo di fare tutta questa formazione e chi la paga???
 34. nessuna
 35. il monte ore, decisamente eccessivo per gli operatori
 36. la modalità di acquisizione dei crediti non è chiara ; se partecipo a un corso organizzato da altri enti o precedentemente autorizzato dall'ordine ma importante per mio lavoro?? trovo intollerabile la possibilità per l'ordine di togliere crediti a chi non partecipa alle sue iniziative....visto che sono iniziative che spesso sono poco interessanti e anacronistiche
 37. 1) La mancanza di centri formativi in tutti i territori costringerà agli assistenti sociali di zone periferiche a spostamenti onerosi 2) non sempre la formazione aziendale obbligatoria è specifica della professione e non è scontato sia valida
 38. Il monte ore per raggiungere un credito è eccessivo. il numero di crediti da raggiungere ogni anno è eccessivo rispetto alla realtà aziendale di permessi per la formazione
 39. nessuna
 40. - non sembra derivare dai bisogni reali e tenere conto della complessità e diversità in cui gli a.s. operano - va a ricadere pesantemente sulle persone (orari, costi) anziché essere previsto per contratto come per il personale sanitario - risulta molto più oneroso che per le altre fig. professionali (vedi parametri ECM)
 41. Si chiedono troppe ore e fuori dall'orario di lavoro e a spese proprie.
 42. Il rapporto tra crediti annui da raggiungere è alto rispetto al numero di crediti offerti da convegni e corsi a basso costo. Danno ovviamente più crediti i corsi prolungati (che richiedono tempo e costano troppo)...
 43. La soglia dei 60 crediti triennale è l'aspetto più critico e meno verosimile. Creerà solo delusioni e disillusioni nei confronti dello strumento creato. La deroga formativa a chi può vantare una certa anzianità non è giustificabile. La prassi da sola non porta a nulla se non si completa ciclicamente con lo sforzo compiuto di teorizzazione e di validazione. La genericità con cui si individua l'ordine regionale come accreditatore dei corsi.
 44. impossibilità di far coincidere le ore di formazione con quelle di lavoro, (sono troppi i crediti previsti) e con le esigenze di famiglia. Con la paga che ci danno non è possibile sopportare anche gli alti costi previsti anche solo per i convegni, inoltre i giorni di ferie ognuno se li deve spendere secondo le proprie esigenze!
 45. a) il numero delle ore di formazione, fissato in trecento, sono ritenute eccessive; b) mancando un accordo o convenzione con gli enti pubblici o con datori di lavoro privati, rende difficile che ci possa essere la possibilità di seguire gli incontri formativi.
 46. - dove collocare la frequenza a corsi in un lavoro in cui si fanno molte più ore del dovuto (non pagate) e mai comunque sufficienti per il carico di lavoro - costi della formazione: lo stipendio per una dipendente da cooperativa è di 1000 euro al mese, quanto costeranno i corsi? chi paga?
 47. non è + chiaro come
 48. l'alto numero di crediti richiesti; ci sono molte situazioni lavorative e di vita che non permettono di poter gestire una formazione così impostata. Un professionista dovrebbe continuamente "girare" per le marche e per l'intero stivale. i crediti a volte sono anche piuttosto costosi. i responsabili non spesso sono disponibili ad accettare richieste formative. c'è il rischio che i professionisti vivano la

- formazione in modo negativo, come costrizione.
49. il rischio di scimmiettare il sistema ecm che ha promosso una formazione come "marchetta" e non come crescita
 50. Numero troppo elevato di crediti e di requisiti per ottenerli assenza/scarsità di corsi scarsa comunicazione da parte dell'ordine dell'obbligo formativo agli enti territoriali, che pertanto non hanno previsto per il 2010 corsi specifici per AS
 51. necessità di individuare aree interessanti per la formazione
 52. La formazione deve essere gratuita, a carico degli enti e dell'ordine, visto anche l'esiguo stipendio degli AA.SS. i crediti e le ore richieste sono troppe, e non devono incidere sulle ferie o su altri diritti al riposo.
 53. il rischio che chi dà i crediti, chi accredita gli enti formativi e fa la formazione siano un unico ente, ovvero l'ordine. Rischio di autoreferenzialità.
 54. 1) troppi crediti 2) troppa rigidità nel sistema di attribuzione dei crediti 3) il fatto che sia già approvato il regolamento senza che contemporaneamente ci sia stata validazione delle agenzie di formazione e senza che ci siano stata da parte degli ordini (nazionale e regionale) un confronto con i ministeri competenti e con gli enti locali
 55. Non é chiaro a quali conseguenze si va incontro nel caso non si abbia la possibilità di partecipare agli incontri. Serve maggior chiarezza!!
 56. il numero di ore elevato la non indicazione di una proporzionalità fra le ore di lavoro e quelle di formazione (per chi lavora part-time)
 57. non ho trovato indicazione circa il "dovere" dell'ente da cui l'as dipende (se del caso), di sostenere/richiedere la formazione continua degli as
 58. il numero dei crediti è eccessivo (totale : 300 ore / triennio) anche rispetto ad altre professioni; l'unità di misura dei crediti non può essere il tempo orario;
 59. i crediti e le ore sono decisamente troppe e la obbligatorietà
 60. attribuzione crediti: poco coerente con i contratti di lavoro e lo spazio dato alla formazione. Parla solo di doveri dell'AS, non del diritto alla formazione.
 61. che molti ordini, tra cui la Calabria non danno la possibilità di una formazione, non ci sono tanti seminari, corsi...o è l'ordine che non dà informazioni!?!?
 62. Non ha senso comportarsi come dei notai, con la volontà di voler certificare dei crediti che poi non corrispondono alle reali esigenze di chi lavora. So concede solo l'opportunità agli enti di formazione di fare soldi e trovo scandaloso che chi è stato eletto negli organismi statutari a diverso livello (regione, nazionale) sia esente dal fare crediti.
 63. sicuramente la criticità maggiore a mio avviso è l'aver trascurato la concertazione con gli enti pubblici (maggiori datori di lavoro) che sono pressoché all'oscuro di quali obblighi il proprio dipendente debba rispettare; a mio avviso soprattutto gli enti di dimensioni più ridotte tenteranno di "scaricare" interamente sul dipendente l'onere della formazione.
 64. credo che i crediti siano strutturati in modo troppo impegnativo per chi è precario
 65. L'assoluta mancanza di interpellamento dei colleghi prima dell'approvazione del regolamento e l'assoluta indifferenza verso le categorie di lavoratori precari e dell'assenza a livello territoriale di agenzie educative deputate a tale scopo. L'inserimento della formazione come obbligo immediatamente operativa senza il rispetto dei tempi necessari perché tale attività sia ben organizzata a livello regionale e locale. Il numero dei crediti formativi è eccessivo e il conseguimento di questo appare poco chiaro e pare preferire la classe accademica e dirigenziale.
 66. L'obbligo non piace mai a nessuno
 67. art 7 comma 3 - oltre ad essere obbligati alla formazione non possiamo neanche rifiutarla da soggetti in cui non troviamo rappresentanza?
 68. L'organizzazione dei corsi di formazione
 69. L'esonero per i docenti e per le altre situazioni. Sono docente e ritengo di non dover essere esonerata dall'obbligo di formazione.
 70. Il sistema dei crediti, riferito poi alle situazioni di precariato e disoccupazione non tutelate; l'incredulità di pressioni sui vari enti per caldeggiare la formazione.
 71. Bisognerebbe aspettare l'operatività della stessa.
 72. non realizzabile, troppo gravosa in termini di tempo ed economici, troppo macchinosa
 73. 1 credito ogni 5 ore fare il tutor dei tirocinanti non è aggiornamento
 74. alcuni privilegi quali ad es. per chi è consigliere. Ciò potrebbe motivare a fare il Consigliere per l'esonero dall'obbligo formativo. Esagerato è per es. il riconoscimento di 10 crediti per anno di attività di Consigliere (si confonde una carica istituzionale con quella dell'effettivo scopo della formazione). Chi segue invece un tirocinante gli vengono riconosciuti solo 5 crediti

75. Il conteggio dei crediti e l'obbligatorietà del loro raggiungimento in un termine temporale breve per il numero richiesto. Inoltre tale sistema porterà al ricalco degli errori commessi per la formazione continua di altre professioni (crediti Ecm) che vedono la partecipazione a convegni del tutto inutili pur di ottenere il numero di crediti richiesto. Inoltre è da sottolinearsi che il numero di giorni di permesso per la formazione è minore di quello che occorrerebbe per raggiungere i crediti richiesti. Inoltre il mio lauto stipendio non mi permetterebbe di accedere ai corsi e convegni a pagamento
76. Temo che la formazione continua diventi un onere a cui adempiere tra i vari doveri e non una reale opportunità
77. Non deve essere un obbligo
78. nel sistema di attribuzione dei crediti; in quanto mi sembra difficile riuscire a raggiungere il numero previsto. Non vorrei ritrovarmi a partecipare ad un corso al scopo di avere i crediti.
79. Lavoro Rete, Interventi Minori, Processo di aiuto, Dinamiche relazionali
80. eccessivi crediti formativi; scarsa valorizzazione dell'esperienza lavorativa pregressa e della formazione già effettuata durante la carriera lavorativa; assenza di accordi con i "datori di lavoro" x favorire l'assolvimento dell'obbligo formativo
81. il numero dei crediti rapportati alle ore di attività formative
82. le criticità che sollevo sono legate all'obbligo di tale formazione sia per il numero di ore previste, troppe rispetto ai permessi concessi dai datori di lavoro, sia sull'eventuale costo. Ritengo che sia molto difficile riuscire a rispettare tale obbligo, soprattutto per noi precari, che non abbiamo la possibilità di pretendere supporto dai datori di lavoro ed anche dal punto di vista economico.
83. L'eccessivo numero di crediti richiesti, anche in considerazione del fatto che possano essere a pagamento
84. Si potrebbe verificare una poca attenzione alle proposte formative! soprattutto nella fase iniziale!
85. che l'obbligo di formarsi sia a nostre spese
86. Il numero minimo di crediti annui. E' interessante l'idea, ma il rischio è poi che ci sia una corsa al punteggio a discapito della qualità dei contenuti formativi. E' possibilissimo, che ci siano anni in cui non vi siano sufficienti attività formative accreditate, di interesse per il professionista (interesse legato e/o finalizzato ad una specializzazione professionale)
87. dovrebbe essere più incisiva anche l'"obbligatorietà" per gli ordini di fornire una formazione gratuita
88. grande numero di crediti richiesti e troppe ore da dedicare
89. la possibilità di effettuare formazione continua in tutti gli enti secondo le proprie specificità
90. i costi elevati e le sedi lontane
91. la non chiarezza sullo svolgimento formazione da che e perché
92. Il tempo da dedicare alla formazione e i soldi da investire
93. - il completo carico della formazione sugli a.s. senza strumenti per farsi riconoscere la formazione dagli enti di appartenenza in termini economici e di tempo - l'impossibilità oggettiva di raggiungere i crediti con il sistema descritto nel regolamento, assolutamente penalizzante per la maggior parte degli assistenti sociali, che non svolgono attività di docenza, non sono consiglieri, non pubblicano. è materialmente impossibile raggiungere i crediti prescritti. - il sistema dei crediti è assolutamente da rivedere, 1 credito ogni 5 ore è irrealizzabile
94. Vivendo in una realtà sanitaria non vedo parallelismo in termini di "richiesta /obbligo formativo " tra una formazione obbligatoria richiesta da un ordine professionale con quella richiesta Ministero salute con obbligo ECM. Livello della richiesta non e paragonabile
95. Vedi mail inviata all'Ordine degli A.S. R.V. il 10.01.2010 da A.S. Don Calabria di Verona
96. Difficoltà a farci capire dagli altri e l'uso di un linguaggio ce solo noi capiamo.
97. il rischio che i colleghi si debbano pagare questa formazione che deve essere fatta esclusivamente dall'ordine professionale e dalle associazioni e sindacato degli assistenti sociali a costo zero!
98. economiche, motivazionali, organizzative
99. L'intero regolamento è da rivedere: la formazione non può essere totalmente a carico (come tempi e come spese) al singolo professionista; il punteggio attribuito agli eventi formativi è troppo basso; non può esserci l'obbligo (e addirittura la penalizzazione se non lo si fa) di seguire le iniziative professionali promosse dall'ordine; troppi crediti assegnati a chi "parla" di servizio sociale (formatori, chi pubblica articoli o libri) e non a chi "fa" il servizio sociale...
100. Non emerge alcun lavoro preliminare fatto con Enti, ordini Regionali, enti formatori, e iscritti.
101. --
102. troppe ore per pochi crediti, l'obbligo, non si può imporre la formazione
103. La trasformazione del dovere in obbligo la provo controproducente, e se obbligo deve essere, si deve limitare al livello minimo non massimo come prevede il regolamento che così come è stato proposto mi sembra una "follia all'italiana": Fare regole impossibili poi da rispettare

104. le modalità individuate per farlo; il numero di ore e di crediti previsti; i costi da sostenere; la mancanza di collegamento tra la formazione del singolo professionista e l'ente di appartenenza
105. Il sistema è troppo rigido, 5 ore per credito sono troppe e di conseguenza sarà impossibile raggiungere il tetto previsto per le "normali" assistenti sociali che hanno la possibilità di fare solo seminari di un giorno, e non pubblicazioni, docenze, master, ecc...
106. troppi crediti da raggiungere che richiedono troppe ore (1 credito ogni 5 ore...); gli enti non sono disposti a mandare il proprio professionista a più di un corso l'anno; gli operatori dovrebbero mettersi in ferie per partecipare ai corsi; i corsi specifici (con tematiche particolari) sono a pagamento (e alto); non ci sono formazioni il sabato; come si ottengono altri crediti oltre ai 10 massimi percepibili con i seminari?
107. enorme quantità di crediti richiesti non salvaguarda la qualità
108. Il consenso delle istituzioni o enti dove si lavora è importante
109. L'onere che viene posto in capo agli iscritti; Sono richiesti troppi crediti che possono portare a privilegiare la quantità piuttosto che la qualità; La corrispondenza fra ore di formazione e attribuzione crediti appare molto penalizzante; C'è qualcuno che dopo 35 anni di servizio, può ancora essere obbligata a fare la formazione? E' già tanto se una persona, esce indenne da 35 anni di lavoro nel sociale!!!!
110. l'obbligatorietà di tutti questi crediti l'accREDITAMENTO dei crediti (ovvero sono iscritta alla specialistica universitaria in servizio sociale e non viene considerata formazione accreditata!!) La non disponibilità dell'ente a creare momenti formativi perché non viene obbligato a farlo.
111. il vincolo molto stringente rispetto ai crediti da conseguire obbligatoriamente ogni anno; il rischio di incorrere in sanzioni;
112. Già gli ECM dei sanitari si sono rilevati un fallimento ed un business. Eravamo gli unici fortunati a non avere questo sistema.
113. Tempistica nell'accREDITAMENTO delle strutture.
114. il tempo richiesto e il costo da dover sostenere. è già molto difficile essere presenti alle riunioni di equipe, figuriamoci a una richiesta supplementare di tempo. inoltre è bene ricordarsi che, ci sono assistenti sociali che stanno frequentando la specialistica e già devono giostrare le ore tra l'università e il lavoro. senza poi dimenticare i molti AS che lavorano come precari (sostituzione maternità)
115. 1) il monte ore stabilito per la formazione è decisamente elevato e poco rispettoso delle condizioni in cui spesso siamo chiamati a lavorare. 2) i requisiti indicati per l'accREDITAMENTO degli enti per la formazione sono un po' riduttivi, con il rischio di lasciar da parte, ad esempio, l'istituzione per la quale si lavora (per esempio un grosso comune)
116. -Rincorsa all'accumulo di crediti senza una scelta basata sulla qualità -Tempi troppo ristretti per una formazione adeguatamente pensata e riflessiva - AccredITAMENTO degli enti di formazione - Esonero dei docenti e delle cariche dei consigli regionali e nazionali - Tono eccessivamente istituzionale e burocratico del regolamento
117. Troppe ore di formazione obbligatoria. Nessun organismo esterno all'ordine che controlla l'emissione degli ecm
118. difficoltà nell'accettare un qualcosa di imposto da chi ha la presunzione di saper fare, di non aver bisogno di apprendere...
119. l'eccessivo n° di ore in rapporto ai crediti da maturare ogni anno
120. il meccanismo dei crediti, per altro squilibrati tra formazione, aggiornamento e mera partecipazione a momenti della vita dell'ordine
121. nessuna
122. Nessuna
123. non tiene conto del fatto che se si lavora, qualora dovresti fare formazione, dovrebbe essere segnalato all'ente o al datore di lavoro il diritto di fare formazione
124. Non emerge nel regolamento alcun lavoro preparatorio con gli enti locali, gli ordini regionali. Igi enti formatori.
125. Anche i datori di lavoro devono essere informati dell'obbligatorietà della formazione continua in modo da consentirne l'accesso anche all'interno dell'orario di servizio.
126. Non sempre le P.A. consentono la partecipazione agli eventi formativi, talvolta la formazione non viene nemmeno effettuata all'interno del proprio Ente. La formazione continua deve essere recepita come un obbligo anche per le P.A., un po' come per i nostri colleghi infermieri e psicologi.
127. Mancato coinvolgimento dei professionisti; L'onere economico della formazione posto a carico dei professionisti (perché l'ordine deve dire la sua su come devo spendere il mio stipendio?) Il totale dei crediti da conseguire appare esagerato, con conseguenza che verrà premiata la quantità a scapito

- della qualità; (dobbiamo anche lavorare, non solo fare formazione, altrimenti come ce la paghiamo?)
La corrispondenza fra ore di formazione e crediti attribuiti è irrisoria.
128. la difficoltà di conciliare lavoro, formazione e pagare le spese di una formazione a volte troppo costosa
 129. 1.5 ore un credito:troppo 2.chi fa cosa quali sono le agenzie formative 3.costi x i singoli
 130. troppi crediti e comunque non connessi alla qualità della formazione
 131. l'applicabilità dello stesso pacchetto di crediti formativi da raggiungere: troppo ampio per le ore (circa due giornate al mese) Deve essere inserita nei contratti, soprattutto se non sono a tempo indeterminato (vedi co.co.pro, partite IVA).
 132. effettive modalità e criteri di riconoscimento dei crediti (troppo restrittivi) e obbligatorietà della formazione presso la sede del CROAS
 133. l'obbligo ! deve essere una scelta personale
 134. Che alla forma non corrisponde la sostanza (se un operatore è competente e motivato sente il bisogno di migliorare e proprie competenze, se è incapace/non motivato può fare tutte le formazioni che vuole ma non gli servono a niente
 135. il fatto che però rispetto alla professione medica non viene parlato di corsi di formazione gratuiti .
 136. Il numero di crediti attribuiti è decisamente irrisorio in rapporto al numero di ore richiesto. E' impensabile che un professionista abbia un così abbandonante monte ore disponibile per la formazione
 137. costo dei corsi (abbiamo già degli stipendi discutibili) orario fuori servizio entità dei crediti riconoscimento da parte dell'ordine (non dovrebbe essere un vincolo)
 138. Simula la parte negativa degli ECM in Sanità. Tutti quelli che operano nella Sanità conoscono bene le aberrazioni di questo sistema: corsa forsennata a Corsi gratuiti spesso neanche inerenti la propria professione.
 139. non mi ritrovo nella definizione di formazione data dall'art. 2 dalla bozza: mi pare timida, molto generica, unilineare e si confonde con il vecchio "corso di aggiornamento" (uno che parla e gli altri che apprendono)
 140. Quantità di ore di formazione
 141. crediti/ora eccessiva quantificazione giornate formazione (monte ore)
 142. L'obbligatorietà' che non si tramuta necessariamente in aggiornamento consapevole e interessato. Il rapporto con gli istituti accreditati di formazione (che saranno imposti, e non va bene, considerato che alcuni saranno a pagamento e devo decidere io chi pagare per la mia formazione), la mancanza di comunicazione dell'ordine con gli enti in cui i professionisti operano (considerato che quasi tutti lavoriamo come dipendenti e non come liberi professionisti,ci deve essere una tutela del diritto slla formazione, rispetto ai tempi e quindi ai permessi) per non parlare dell'onere economico!
 143. non è stata impostata una campagna di coinvolgimento con gli iscritti, non sono esplicitati i percorsi "politici" di coinvolgimento dell'Aran, del Ministero della Funzione Pubblica e dei Sindacati per capire a quali livello si posiziona una possibile adozione nei prossimi CCNL, non sono state previste differenze fra i dipendenti degli Enti Pubblici (e una diversificazione fra loro) e i libero-professionisti, deve essere chiarita l'incompatibilità tra la carica di consigliere regionale-nazionale con qualsivoglia appartenenza ad ente di formazione od accreditato,...
 144. un gran numero di operatori , come me, lavorano con forme di contratto anomale, pertanto porre una formazione obbligatoria mette in una posizione scomoda gli operatori. perdere tanti giorni di lavoro, guadagni e rapporto con il datore di lavoro.
 145. "n.1 credito formativo per ogni 5 ore di partecipazione" Si tratta di un numero eccessivo di ore di formazione e di un reale problema economiche che verrebbe a gravare su molti colleghi.
"Costituiscono illecito disciplinare il mancato adempimento dell'obbligo formativo Da notare che nessun ente concede ai propri dipendenti ore di formazione (tanto più se si tratta di 20 giornate all'anno). Questo limite potrebbe creare situazioni di svantaggio per molti assistenti sociali.
 146. il rapporto tra ore di formazione e n° di crediti (5:1) eccessivamente elevato
 147. La criticità viene data dalla struttura stessa del regolamento, in quanto non tiene conto della realtà lavorativa, dei rapporti tra operatori e gli enti per i quali lavorano, delle differenti tipologie di contratto di lavoro. Così com'è articolato rende IMPOSSIBILE alla persona raggiungere i crediti necessari. Quando nessuno o la maggior parte degli iscritti non raggiungerà i crediti necessari gli ordini cosa faranno? ci cancelleranno tutti quanti? e poi molti enti locali (comuni ad esempio) non solo non pagano la formazione ma non permettono nemmeno che vi si partecipi in orario di lavoro.
 148. il fatto che in alcune zone è difficile che gli enti organizzino corsi di formazione e che questo regolamento aumenterà i costi per via della speculazione che si creerà
 149. la non chiarezza rispetto a chi deve sostenere i costi della formazione. Gli operatori stessi?

150. penso che l'ordine dovrebbe favorire, in tempi e modi gradualmente lo sviluppo di questa "cultura", ponendo in essere azioni di sensibilizzazione sugli enti che utilizzano la figura professionale, definendo anche accordi in questo senso mi sembra, invece che lasci molta "responsabilità" sulle spalle del singolo professionista. insomma, mi da l'idea di essere un po' punitivo
151. Non vorrei che l'obbligatorietà si trasformi esclusivamente in un business e nient'altro, proprio come lo è diventato la suddivisione tra sez. "A" e "B" degli AA.SS. L'unica differenza è la quota più alta che versiamo annualmente.
152. il monte ore annuo deve far riferimento a quanto mediamente nei servizi si può utilizzare per tale finalità. a pagamento ci può essere solo una quota di iscrizione (in misura equa) non fuori dall'orario di servizio
153. Se un iscritto non esercita la professione ma fa altro lavoro non riesce a fare la formazione continua
154. Credo che dovrebbe spettare al professionista il compito di fare formazione continua, inoltre 60 crediti ogni tre anni mi sembrano tanti.
155. 100 ore di formazione in un anno sono improponibili per persone che nella maggior parte dei casi non sono liberi professionisti, ma dipendenti; inoltre anche i costi sarebbero insostenibili; gli ordini regionali dovrebbero promuovere la formazione gratuita, ma con quali fondi? gli ordini si sostengono con le quote degli iscritti, questo significa che comunque verrebbero incrementate le quote di iscrizione...
156. - troppe ore richieste di formazione - riconoscimento di pochi crediti a fronte di un alto impegno formativo - poca chiarezza su quali siano le sedi accreditate - poca chiarezza sui costi formativi
157. il rischio di frequentare corsi non inerenti al nostro specifico solo al fine di ottenere i crediti e magari gratuitamente
158. troppi crediti, impossibilità di seguire una formazione così pesante conciliandola con la vita lavorativa e privata, troppo onerosa per l'operatore
159. la mancanza di offerta formativa mirata e il rischio che il dovere accumulare crediti faccia perdere di vista gli obiettivi formativi specifici
160. La principale criticità è legata all'imponente monte ore richiesto per la formazione e che l'onere ricada sul singolo operatore, in particolare nelle situazioni di precarietà lavorativa o di assunzione tramite cooperativa, situazioni già queste di aggravio sulla professionalità del singolo
161. scollegamento tra cnoas e operatori/operatività
162. Le modalità di conteggio dei crediti e la quantità di crediti che viene richiesta come minimo (eccessiva relativamente al modo di contare i crediti)
163. modalità
164. la chiarezza del sito, a volte il sito è troppo pieno di notizie e poco intuitivo.
165. l'obbligatorietà della formazione, il numero di crediti, nonché le ore necessarie per ottenere un credito
166. Non è ben chiaro se la formazione deve essere garantita dall'Azienda presso cui si opera, dall'Ordine regionale e se è a pagamento.
167. La possibilità di assolvere ai debiti previsti, in relazione al carico di lavoro svolto.
168. elevato numero di crediti formazione a pagamento??? permessi ente di appartenenza
169. L'elevato numero di ore/crediti richiesti e la difficile compatibilità con il lavoro ordinario; un meccanismo di accreditamento poco chiaro e troppo complesso; inappropriati i crediti riconosciuti per una serie di attività; il rischio di formazione a pagamento;
170. Calato dall'alto- un monte ore (o numero di crediti) impossibile da rispettare- L'obbligo è molto chiaro, i mezzi per adempierlo molto meno (si parla di corsi organizzati dagli ordini, di collaborazione delle pubbliche amministrazioni, ma troppo in generale)
171. La obbligatorietà della formazione deve andare di pari passo con le opportunità di formazione e la reale possibilità di accedervi.
172. la formazione non deve essere un business
173. L'Obbligatorietà, nel senso che: "L'obbligo può essere un limite per le dinamiche negative che può generare e, proprio per queste ipotetiche dinamiche negative, può dare corso ad una serie di azioni/reazioni poco utili. Inoltre la scarsa adesione degli AA.SS. alle "questioni professionali" ha già creato un primo sintomo di questa dinamica negativa e, cioè, quello che fa dire ad alcuni A.S. che "il regolamento non ha avuto sufficiente confronto tra tutti".
174. monte ore annuale; basso rapporto ore formative/crediti costi???
175. l'esagerazione dei crediti formativi che si intende imporre
176. rigidità nell'acquisire crediti
177. come obbligare l'ente a investire sulla formazione e a riconoscerne la necessità utilizzare le

- competenze già acquisite anche se non esplicate in ambito prettamente scolastico/ universitario dare criteri certi e omogenei sui percorsi formativi su tutto il territorio nazionale
178. Troppo ulteriore "carico" di impegno per il professionista, il tempo e le spese da sostenere
 179. non è possibile raggiungere il numero di crediti stabilito, in quanto incompatibile con l'importante carico di lavoro di molti operatori (ad es. questo mese la sottoscritta ha svolto 155 ore di lavoro) e gli impegni familiari (ho un bambino di 18 mesi)
 180. Il regolamento non tiene conto di: rapporti tra professionisti ed enti d'appartenenza che spesso non riconoscono la formazione come esigenza non la pagano e non la fanno fare in orario di lavoro. Non tiene conto dei differenti contratti di lavoro (part time, determinato, cooperativa.. ecc)
 181. - Il conteggio dei crediti in base al numero di ore. - mancata previsione di esonero parziale per chi ha un contratto precario
 182. regolamento troppo rigido rispetto ai reali tempi di formazione messi a disposizione dagli enti : comuni, aziende osp. ecc. Vista anche la carenza di personale A.S.
 183. eccessive ore di formazione a discapito inevitabilmente del lavoro, oneri economici chi sostiene il costo della formazione? la corsa all'acquisizione dei crediti a prescindere dalla reale necessità di aggiornamento. l'aggiornamento deve soprattutto essere legato al proprio ambito lavorativo senza togliere la possibilità di spaziare anche in altri campi se ciò è possibile in termini di tempo e di disponibilità non credo sia giusto penalizzare la mancata partecipazione alle iniziative dell'ordine.
 184. Il numero delle ore per ogni credito
 185. conciliazione dei tempi lavoro con quelli dedicati alla formazione
 186. 1) il costo individuale: solo pochi enti si accolleranno le spese della formazione dei loro dipendenti 2) il privilegiare alcuni colleghi con crediti per attività relative ai tirocini e altro. 3) l'obbligo di raggiungere 60 crediti nella triennalità con una misurazione di 1 credito = 5 h di formazione porterebbe l'assistente sociale a troppi giorni di assenza sul luogo di lavoro. 4) L'ente per il quale si lavora non ha l'obbligo di garantire all'assistente sociale permessi retribuiti e non per la formazione continua, per cui l'ass. sociale dovrà attingere alle sue eventuali ferie.
 187. i tempi troppo stretti di attuazione; la mancanza di conoscenza e programmazione iniziative; l'uso e il conteggio degli ecm: troppi da raggiungere
 188. sostenibilità economica per alcune fasce di as/possibilità di frequenza per i lavoratori atipici recepimento nei contratti di lavoro per i consigli regionali: risorse economiche per organizzare (docenti, luoghi etc) e risorse economiche per gestire (lavoro di segreteria per gli eventi e per la tenuta dei registri)
 189. A) la possibilità che i vari Enti presso cui si è dipendenti non permettano l'assenza dal servizio e di conseguenza dover utilizzare i giorni di ferie. B) i costi troppo elevati in proporzione allo stipendio. C) le località ove si svolgono corsi di formazione, molto sovente lontanissima rispetto alla residenza e/o luogo di lavoro dell'operatore.
 190. Gli ordini regionali non sono in grado di diventare agenzie formative E' molto discutibile la modalità di attribuzione dei crediti (1 credito per 5 ore), non è similabile a quella di altri professionisti, psicologi..., infermieri..., che per un evento di 7 - 8 ore ricevono dai 5 ai 7 crediti.
 191. la modalità di conteggio e rilevazione dei crediti formativi, l'individuazione dell'ente preposto a dare i crediti agli eventuali corsi.
 192. le modalità pratiche di acquisizione dei crediti
 193. l'obbligatorietà della formazione con conseguenti sanzioni; le sanzioni se non si maturano i 5 crediti annui con corsi sull'ordinamento professionale
 194. non sono chiare le procedure per gli enti che si accrediteranno per fare la formazione.
 195. il numero dei crediti da raggiungere
 196. a) Il carattere impositivo, b) la penalizzazione a chi non possa o non condivida iniziative formative organizzate dall'ordine (- 5 crediti a chi diserterebbe queste iniziative anche se organizzate in giorni o orari che una persona potrebbe trovare non consoni per i suoi carichi familiari o di lavoro); c) il costo a cui possano andare incontro colleghi che, pur iscritti, non svolgono il lavoro di assistente sociale perché lavoranti presso Coop. di servizi ed andrebbero incontro alle spese sostenute che ha la formazione e il bonus accordato ai consiglieri e il conteggiare attività didattica
 197. Non è molto chiaro ciò che riguarda la formazione continua degli assistenti sociali iscritti all'albo ma non ancora occupati. Difficoltà a capire verso quali percorsi formativi orientarsi al fine di poter ottenere il riconoscimento dei crediti visto che ancora non si è provveduto ad ulteriori chiarimenti in merito a questo.
 198. Possibili difficoltà per i colleghi con lavori precari o dove sia difficile avere l'appoggio istituzionale alla formazione e aggiornamento continui.
 199. la mancanza della capacità di mettersi in discussione per il raggiungimento di obiettivi comuni

200. necessità di troppi crediti, difficoltà economiche e scarsità di offerta reale
201. - manca un riferimento più preciso alla formazione al cambiamento sociale e alla funzione di capacitazione e advocacy delle persone - equiparazione di incarichi amministrativi org.tivi con la formazione
202. in concreto, vi sono poche occasioni di formazione (seminari a pagamento o troppo distanti dal luogo di residenza o non conciliabili con l'orario di lavoro/ritmi lavorativi); altra criticità la modalità di attribuire i punteggi: troppo divario tra gli a.s. facenti parte dei consigli dell'ordine nazionale/regionale e gli altri.
203. la non chiara definizione delle variabili per l'acquisizione dei crediti formativi e l'impegno richiesto agli Enti (datori di lavoro)
204. Non mi piace l'idea di dover accumulare crediti, ciò porterà solo ad una corsa al loro raggiungimento.
205. l'ulteriore aggravio a livello di tempo nell'ambito di servizi dove siamo sempre sotto organico e a dover affrontare spesso e volentieri continue emergenze
206. La possibilità di partecipare a dei corsi di aggiornamento realmente interessanti e non sovrapposti.

2.3.5 Hai dei suggerimenti da proporre?

1. Possibilità di scegliere offerte formative anche su altre Regioni rispetto a quella di appartenenza
2. togliere alcuni "privilegi" di esonero alla formazione (es. fare il Consigliere potrebbe essere percepito come un'ambizione per non essere obbligato alla formazione per 4 anni). Condividere un nuovo Regolamento con AS , varie realtà associative di AS, coinvolgere Sindacati e Enti lavorativi
Aver opportunità di scegliere le offerte formative anche al di fuori dalla propria Regione di appartenenza (anche eventualmente organizzate da altro Ordine)
3. - cambiare la modalità di accreditamento degli eventi/convegni (non più per ore); - un UNICO LUOGO dove poter consultare le attività/convegni a cui poter partecipare
4. gruppi di lavoro tra iscritti, regionali e ricerca sui crediti in altre professioni
5. Una maggiore partecipazione di tutti gli iscritti per far sì che la formazione continua diventi una reale opportunità di crescita della professione
6. sì, smettetela di giocare e lavorate di più
7. Ridurre la quantità e vigilare maggiormente sulla qualità. Fare in modo sempre che siano i professionisti assistenti sociali ad essere soggetti attivi della formazione professionale
8. Prenderei come es. dagli ECM il sistema per l'attribuzione crediti agli eventi: è riconosciuto in funzione della qualità (relatori, argomenti, ecc) che del tempo ad esso dedicato
9. esoneri anche per partecipazione ai concorsi
10. porre maggiore attenzione rispetto alle criticità evidenziate dai croas e dalla base con l'obiettivo di arrivare ad un regolamento il più possibile condiviso; ridurre in modo significativo il totale dei crediti oppure aumentare il valore in crediti delle iniziative formative; snellire e rendere meno burocratico il sistema del riconoscimento della formazione svolta; Cercare di garantire il totale dei crediti minimi attraverso formazione gratuita garantita dai croas; riconoscere formazione già garantita propri enti; garantire trasparenza e chiarezza per garantire un simile orientamento tutti croas
11. - Proporrei l'obbligatorietà di seguire un certo numero di corsi all'anno senza crediti formativi
12. oltre alle convenzioni o riduzioni dei piani salva individuo per i colleghi che hanno da poco iniziato, che lavorano e non hanno riconoscimenti remunerativi tali che gli permettano loro di poter investire con risorse proprie sulla formazione.
13. fase di sperimentazione e successiva valutazione e che venga concessa agli ordini regionali una discrezionalità sull'assegnazione dei crediti
14. Affrontare le criticità proposte (ed altre che mi saranno sfuggite, avendo verbalizzato giusto le prime che mi sono venute in mente).
15. far circolare le informazioni e censire già la formazione effettuata dopo l'università in modo da uniformare al meglio i crediti valorizzando anche quanto già fatto finora
16. Approfondimento, e Monitoraggio delle realtà Locali. Quali, potrebbero essere, gli strumenti più adeguati a promuovere la Figura dell'Ass. Sociale e il suo inserimento, anche come Libera Professionista.
17. vedi sopra.... l'ordine dovrebbe pubblicizzare al massimo il regolamento anche alle varie agenzie formative in modo che queste chiedano per tempo l'accreditamento delle varie proposte
18. forse sono già stati avviati dai cnoas tavoli con le istituzioni per permettere ai professionisti di

- adempiere alla formazione continua?
19. L'ordine dovrebbe organizzare giornate gratuite di formazione e battersi affinché gli enti permettano alle assistenti sociali di partecipare senza dover usufruire delle proprie ferie.
 20. un maggior confronto fra il CROAS e il CNOAS.
 21. Valutare la possibilità che i corsi vengano organizzati dagli ordini professionali e dagli enti di cui siamo dipendenti.
 22. minor numero di crediti totali e da ridurre in proporzione in base all'anzianità di servizio dell'as, previsione di possibilità di esenzione o di riduzione dei crediti da acquisire in base a situazione personali specifiche (o da sottoporre ad ogni singolo ordine) documentabili; controllo rispetto all'attività degli enti accreditati (anche attraverso la valutazione dei corsisti), riconoscimento dei crediti anche per l'attività di supervisione, maggior numero di crediti riconosciuti per la formazione universitaria
 23. proporre la sospensione del regolamento al cnoas perché valuti attentamente ogni "suggerimento" per ora e l'ascolto di critiche/correzioni/suggerimenti provenienti dalle "periferie professionali". diversamente rischia di diventare un bello e buon proposito solo sulla carta con il grosso rischio che molti s'ingegnino sugli svicolamenti possibili.....
 24. rivedere il peso (crediti) per le singole attività
 25. più che altro un quesito: può dare crediti la partecipazione consigliere a consigli d'amministrazione Aziende Pubbliche Servizi alla Persona, in quanto esperta di materia sociale?
 26. che le linee guida che stanno per essere licenziate diano la possibilità a tutti gli assistenti sociali con laurea specialistica che lo desiderino di iscriversi al registro dei formatori e che il registro per le agenzie formative dia la possibilità anche a nuove e giovani realtà di essere iscritte e che quindi non si crei una "casta" delle agenzie formative e dei formatori
 27. secondo me occorre uno strumento maggiormente flessibile in termini di tempi
 28. prendersi qualche mese di discussione come sul forum e valutare le varie possibilità e non imporre dall'alto come sempre tutto; creare un bollettino che sia utile e non solo la somma degli articoli di ass.soc. che hanno voglia di raccontare la loro...per esempio..qualcuno ci ha mai parlato dell'obbligo della PEC??
 29. Severità nell'accreditamento degli enti formatori (anche se enti pubblici nei quali lavorano i professionisti), distribuzione delle occasioni formative su tutti i territori o evitare siano concentrate esclusivamente nella parte bassa della Regione
 30. Gli Ordini REgionali dovrebbero informare e accordarsi con i datori di lavoro circa l'obbligo della formazione e accordarsi per permettere al personale di assolvere questo dovere
 31. no
 32. - che sia l'Ordine a farsi carico della formazione specifica (senza costi aggiuntivi alla quota annuale)
- che la formaz. specifica del settore in cui gli a.s. sono inseriti (dipend./minori/psych. ecc) rientri per contratto e sia garantito il riconoscimento orario e il pagam. delle spese a carico dell'ente di appartenenza
 33. deve essere prevista per contratto e riconosciuta dal proprio ente.
 34. Bisognerebbe poter garantire almeno un numero di convegni e/o corsi sufficiente ad avvicinarsi al numero di crediti necessari, senza dover spendere patrimoni o dedicare ogni weekend alla formazione.
 35. L'abbassamento della soglia triennale da 60 a 20 crediti. Ciò renderà praticabile il regolamento e gli altri strumenti applicativi. Un dato reale: nel 2006 in provincia di Torino un campione di quasi 400 AS riferiva nel 70% dei casi per aggiornarsi/formarsi spendeva meno di 50 ore ogni 2 anni del proprio tempo (all'incirca 5 crediti annui in base ai parametri attuali). L'estensione della formazione dev'essere estesa a tutti gli AS, l'anzianità non costituisce deroga. Il regolamento deve indicare la formazione di comitati tecnico all'interno degli ord. regionali per l'accreditamento.
 36. far rientrare le ore della formazione nell'orario di lavoro, pagate dall'ente anche nelle missioni, come succede per altre categorie di professionisti. Ci sono carichi familiari che difficilmente consentono spazio di tempo libero, se si hanno figli o genitori da accudire!
 37. Redigere, in concomitanza con il regolamento di f.c., i seguenti regolamenti normativi: 1) istituzione della commissione nazionale di formazione continua e degli osservatori degli eventi 2) istituzione delle commissioni di ogni consiglio dell'ordine di formazione continua 3) accreditamento dei soggetti pubblici e privati che svolgono attività formative 4) procedura di accreditamento e di revisione dello stesso 5) procedura di verifica degli eventi accreditati 6) determinazione contributi dovuti per l'accreditamento delle attività formative 7) e-learning 8) accordi nazionali con le p.a.
 38. ogni cooperativa dovrebbe proporre corsi e seminari gratuiti previsti nell'orario di lavoro per la formazione delle proprie dipendenti AS

39. occorre sicuramente abbassare i crediti formativi o calcolare un'ora per ogni credito. occorre tenere conto di situazioni particolarmente critiche: problemi di salute gravi, numero di figli e carico di lavoro. Ciascuna regione può fare delle piccole variazioni al regolamento
40. sostituire l'obbligatorietà dell'acquisizione dei crediti con un sistema di "valorizzazione" pubblica della qualificazione professionale (dovrebbe potersi sapere dal sito regionale su quali aree ciascuno è maggiormente qualificato e a quando risale l'ultimo aggiornamento delle competenze)
41. Pensare alla formazione non in modo astratto ma tenendo conto delle REALI condizioni di lavoro degli AS
42. Massimo 5 o 6 giornate lavorative all'anno obbligatorie, conteggiando anche supervisioni e formazioni interne agli enti. Far slittare l'applicazione del regolamento (e soprattutto eventuali sanzioni) a quando si sarà fatto un lavoro sensibilizzante e VINCOLANTE con sindacati, ministeri, ordini ed enti. Prevedere la gratuità della formazione.
43. dare maggiore valore ai corsi e convegni e conferenze all'estero, in Italia siamo piuttosto provinciali e dovremmo aprirci di più alle esperienze estere e al confronto internazionale.
44. Diminuire i crediti, togliere la rigidità nel sistema di attribuzione dei crediti, avviare un confronto con gli enti locali.
45. Prima di adottare tale regolamento è bene che il Consiglio ci informi circa tutti gli aspetti e le eventuali sanzioni.
46. diminuire il numero di ore attivare una proporzionalità fra ore di lavoro e di aggiornamento (per lavoratori part-time)
47. forse proporre formazione gratuita per as con partita IVA?
48. Propongo la sospensione della validità del Regolamento per ulteriori confronti e modifiche.
49. renderlo più snello
50. migliorare l'impegno e la qualità degli ordini regionali affinché ogni singolo assistente sociale, occupato, inoccupato o disoccupato possa avere la disponibilità di una formazione indispensabile per questa professione.
51. Sì, abortire l'iniziativa e trovare altre modalità che coinvolgano gli enti preposti, Stato, regioni., conferenza Stato - Regioni e consentire la formazione accreditata nei luoghi di lavoro, inserendo la clausola nei contratti di lavoro. E' ora di finirla che tutto si deve pagare. la formazione deve essere gratuita.
52. E' necessario avviare da subito un confronto con i datori di lavoro (pubblici e privati) per far comprendere che sono loro a dover garantire la formazione al proprio dipendente in quanto è interesse del datore di lavoro che il suo dipendente sia formato. Questa è l'enorme differenza tra il libero professionista ed il dipendente, cosa che anche l'Ordine non mi pare che abbia chiaro il concetto.
53. bisognerebbe fare delle distinzioni tra chi è dipendente pubblico, libero professionista o dipendente di una cooperativa perché le risorse che possono essere messe in campo dalle diverse realtà lavorative sono oggettivamente diverse.
54. Cominciamo con una indagine regione per regione e stabiliamo insieme le regole. Voglio essere partecipe visto i denari che ogni anno invio al mio ordine e il servizio inesistente che danno...obblighiamo gli ordini che non lavorano a farlo e a farlo in modo efficace e competente. Sappiate che siamo molti a lavorare da precari e abbiamo una disponibilità economica scarsa...o inesistente .
55. controllo continuo su eventuali agenzie formative coinvolte. evitare che succeda, come per altre categorie professionali, che i soliti furbi trovino la strada per far soldi senza offrire qualità
56. Abbassare subito, già nella prima sperimentazione, il valore di ogni credito formativo da 5 ore a 2 ore. Partendo così con un obiettivo di formazione continua di circa 40 ore all'anno. Rendere più semplici gli accreditamenti:a)non avere vincoli tra tipi d'accredimento (deontologico, convegno, corso, ecc.) b)le giornate intere considerarle sempre del valore di 4 crediti al di là dell'orario (che non sempre è riportato nei certificati di partecipazione.
57. Nel regolamento non si è tenuto conto degli studenti lavoratori che devono essere esonerati al pari dei dicenti universitari. Non si è nemmeno sottolineato abbastanza il ruolo delle istituzioni in cui l'assistente sociale lavora: quali obblighi per loro nell'agevolare la formazione del professionista????
58. Facilitare al massimo la fruibilità dei corsi di formazione, essendo i crediti obbligatori
59. La formazione deve ovviamente riguardare diversi aspetti, primi fra tutti il Servizio Sociale Professionale e la sua evoluzione .Auspicio anche che la formazione non sia deputata ai sociologi o ad altre figure professionali, ma che le agenzie autorizzate rintraccino esperti tra i colleghi.
60. Riformulare il sistema di assegnazione e di esonero(in caso di inattività o di impedimento alla formazione per validi motivi) dei crediti; ma, soprattutto, cancellare la punizione per inadempienza,

commisurata alla violazione! Infine, ma non ultimo, bloccare l'entrata in vigore del regolamento in vista di una discussione e eventuale elaborazione di un nuovo regolamento che sia CONDIVISO e non calato dall'alto in modo fascista.

61. Non ancora.
62. snellire e semplificare i percorsi e le possibilità di formazione. sperimentare con delle annualità più soft, testare il sistema e le opportunità e poi intensificarla. purtroppo si è fatto l'esatto contrario
63. Fissare il rapporto crediti/ore di formazione più simili ad altre categorie: 1 ogni 2 ore
64. aprire tavoli di condivisione di revisione del regolamento con tutti gli organismi ,associazioni, e gruppi di lavoro di assistenti sociali
65. Credo che la cosa importante sarebbe trovare un sistema informatico che permettesse agli as di trasmettere all'ordine i propri aggiornamenti in modo che si venga a creare una banca dati contenente i curricula di ogni iscritto dal quale facilmente risulterebbe l'aggiornamento fatto dal singolo e che sarebbe utile anche per le assunzioni e i movimenti dei professionisti nei servizi
66. l'Ordine dovrebbe diventare un riferimento, per gli Enti che si occupano di formazione,nell'individuazione di argomenti da proporre
67. Corsi di Programmazione, Progettazione, Supervisione casi difficili e con minori
68. approntare strumento x riconoscimento formazione già svolta precedentemente all'uscita del regolamento;valorizzare l'esperienza lavorativa attribuendo crediti ogni tot anni di lavoro;stipulare accordi con i cosiddetti "datori di lavoro"x es Anci x i Comuni etc
69. una maggiore inclusione dei nuovi assistenti sociali
70. le fonti relative a chi propone corsi di formazione e relativi crediti dovrebbero essere aggiornati in un documento comune accessibile a tutti dal sito degli ordini regionali
71. aumentare i crediti relativi alle ore formative. per 5 ore formative 5 crediti formativi ad esempio
72. gli ordini dovrebbero informare tutti professionisti ed enti (pubblici e privati)che tale formazione deve iniziare, far in modo che tutti si preparino a tal evento. Inoltre fornire gli strumenti adeguati per permetterci una formazione continua e non troppo onerosa
73. ritengo che sarebbe fondamentale proporre degli aggiornamenti sulla legislazione nazionale e regionale di settore che sono in continua evoluzione
74. Limitare il numero di crediti richiesti
75. Non ancora!
76. tenere conto delle diversità regionali, delle diversità di contratti occupazionali (quando ci sono)
77. prima doveva essere fatta una contrattazione con l'ARAN per avviare una cambiamento dei CCNL e delle cooperative per permettere a tutti i colleghi di potersi formare senza spendere troppo chiedendo una contribuzione ai datori di lavoro che devono riconoscere la necessità di aggiornamento
78. Che ai cococo dei Comuni sia data la possibilità di formarsi senza dover recuperare eventuali ore d'assenza
79. vorrei che il problema della formazione continua fosse trattato a livello di ministero/contratto nazionale di lavoro, solo così può essere garantita la necessaria formazione continua, che ora è solo ed esclusivamente a carico di ciascuna a.s.- mi meraviglia e mi dispiace molto che i colleghi che siedono in Consiglio nazionale non se ne rendano conto.
80. Il ruolo dell'ordine e di favorire gli eventi formativi e di validarli non di mettere in difficoltà gli iscritti, a basso reddito da lavoro , con l'obbligo alla formazione senza una domanda da parte dell'intero sistema sociale
81. la valutazione secondo modalità simili a quanto promosso dall' Ordine dei Medici in materia di Formazione continua (circolare 07 marzo 2002)
82. Applicare le tecniche marketing alla ns. professione
83. migliorare le disposizione caricando la problematica agli ordini regionali di risolvere il problema dei costi anche perché gran parte dei colleghi sono precari e l'aggiornamento non e' remunerato
84. maggior sostegno del CNOAS agli ordini più piccoli e molta informazione
85. Tanti, ma non in uno spazio così ristretto. Vanno aperti tavoli di lavoro regionali a cui partecipino anche professionisti che lavorano negli enti pubblici e privati.
86. Postporre l'attuazione del regolamento, in modo da effettuare opportune modifiche e aprire tavoli di lavoro che coinvolgano e responsabilizzino gli enti, interlocutori indispensabili per l'attuazione del regolamento.
87. lavoro lavoro lavoro!!!
88. Eliminare il provvedimento, o almeno aumentare i crediti per il numero di ore
89. La formazione dovrebbe rispettare la propria storia formativa e lavorativa, si può mettere come obbligo un livello minimo di crediti, tutto il resto dovrebbe entrare in una "banca crediti formativi" utili

- per il proprio curriculum e per la propria carriera.
90. un confronto con le modalità già in atto per le altre professioni anche sanitarie
 91. Attribuirei 1 credito ogni tre ore di formazione; suggerirei di esaminare bene la questione costi, perché le A.S. non possono permettersi di decurtare il loro misero stipendio con spese di formazione: quindi procedure semplici che consentano riconoscimento dei crediti anche per iniziative formative semplici, realizzate a livello provinciale o distrettuale, nell'arco di una mattinata lavorativa (che non hanno nulla da invidiare ai grandi congressi!)
 92. ragionare maggiormente sulle esigenze di chi lavora
 93. ridurre crediti, lavorare negli ordini in commissioni ad hoc per curare la qualità dell'offerta formativa
 94. Che l'Ordine anche attraverso il Regionale sensibilizzi le amministrazioni dove operano le aass affinché condividano l'importanza della formazione continua ...
 95. Perché, possiamo dire la nostra? Non è già stato tutto confezionato? Forse rimangono solo le critiche....
 96. attuare la sperimentazione su base volontaria permettendo ai singoli la libertà di aderire o meno all'iniziativa.
 97. ridurre il monte ore formativo; introdurre la possibilità per gli enti locali di una certa importanza di accreditarsi come enti formativi
 98. Attivazione da parte degli ordini di un processo partecipativo per poter rendere migliore questo regolamento e per favorire una riflessività comune degli assistenti sociali intorno a questo tema.
 99. a livello locale informare adeguatamente gli iscritti
 100. allinearsi con il sistema di misurazione ore/crediti con l'ECM in sanità e per chi lavora in sanità, riconoscere a chi lavora nel settore, i crediti che si maturano con la partecipazione ai corsi, convegni, ecc. relativi alla materia che si tratta nel proprio servizio. Valorizzare maggiormente l'attività didattica e di docenza
 101. una modalità differente attraverso le competenze certificate
 102. nessuno
 103. Nessuno
 104. dovrebbe essere segnalato all'ente o al datore di lavoro il diritto di fare formazione
 105. Posticipazione dell' attuazione del regolamento affinché prima vengano raccolte le proposte elaborate da un tavolo che comprenda i soggetti di cui sopra, senza il cui coinvolgimento preventivo, il regolamento così com'è, è inattuabile.
 106. Ritengo che i crediti formativi richiesti siano di troppe ore; propongo d'iniziare con un periodo di intermedio che ne preveda un numero minore. Nel mio caso specifico, essendo dipendente a part-time, le ore di formazione in rapporto alle ore di lavoro diventano veramente troppe.
 107. Inviare il regolamento a livello FORMALE anche alle P.A., chiarendo anche quali sono i loro doveri... ovvero non può ricadere sempre tutto sulle tasche e sul groppone alle Ass. Sociali!!!
 108. Perché, ci è concesso dare suggerimenti? C'è qualcuno che li vuole ? (la battuta ironica è rivolta all'Ordine Nazionale!!!!) Qualora ahimè passasse la linea della formazione obbligatoria con spese a carico del professionista, l'Ordine ha intenzione di far riconoscere questo onere come fiscalmente deducibile, al pari di quanto avviene per altri professionisti? (es: gli insegnanti)
 109. organizzare corsi gratuiti durante i week end per dare la possibilità anche a chi lavora di conseguire i crediti senza doversi scapicollare
 110. ascoltare ciò che propongono gli ordini regionali, sono più in contatto con i professionisti
 111. collegamento tra ordine e amministrazioni per qualificare la formazione
 112. riconoscimento di un più consistente numero di crediti per ore di formazione effettuata; ampliare riconoscimento crediti ad ulteriori ambiti di contenuto del lavoro svolto presso il proprio servizio (es. partecipazione a progetti innovativi riconosciuti e finanziati dalla regione, etc)
 113. Suggerisco che la formazione continua - obbligatoria perché è la via più semplice per garantirne a tutti la possibilità - si misuri in termini di ore/anno (il sistema dei crediti in uso per le altre figure non misura in realtà niente....)
 114. Si oltre ai crediti formativi annuali gratuiti l'ordine dovrebbe dare l'elenco dei corsi gratuiti per raggiungere annualmente quei crediti
 115. Cambiare completamente il sistema di riconoscimento crediti (in termini di rapporto ore/crediti)
 116. Ritengo importante che anche gli AA.SS. debbano formarsi, ma senza vincoli come quelli da voi proposti. Lasciare libertà di scelta. Per tutte le altre professioni non esistono vincoli così stretti, soprattutto per gli aspetti economici e di orario.
 117. Abbandonare il sistema. Proporre formazione piuttosto che obbligare.
 118. occorre dare una definizione più organica e complessa di cosa significhi formazione e di cosa ci deve essere nella "cassetta degli attrezzi" di un operatore, anche per prevenire il burn-out: non

- compaiono parole-chiave come supervisione, individuale e/o di gruppo, sul caso od organizzativa, analisi e/o psicoterapia, counselling etc. etc. Insomma qualcosa che si collochi, oltre che sul livello del sapere, anche su quello del saper fare e del saper essere
119. Togliere decurtazione crediti se non si partecipa a formazione fatta dall'ordine
 120. Sono d'accordo con la formazione continua se c'e' un Ordine che garantisce la tutela di questo aspetto fondamentale della professione, vale a dire proposte formative gratuite organizzate dall'Ordine o dalle Università, maggiore informazione rispetto a queste proposte, e riconoscimento di permessi studio per la partecipazione, tutelando la formazione non come obbligo, ma come possibilità.
 121. deve essere rinviata l'applicazione, deve essere rivista la pesatura dei diversi percorsi formativi, deve essere consentito di accumulare crediti con più elasticità e con in maniera così vincolante, gli Ordini Regionali non possono aggravare la quota annuale giustificandola con la fornitura di corsi di formazione per il raggiungimento del minimo dei crediti
 122. formazione si, ma non obbligatoria
 123. Da rivedere tempi e costi: sarebbe più equa l'attribuzione di un credito per ogni ora di formazione Il costo della formazione non deve ricadere sugli assistenti sociali
 124. Prima di approvare un regolamento di questo tipo ritengo sia necessario un confronto con i sindacati e che venga previsto l'obbligo all'interno del contratto collettiv nazionale in modo da obbligare gli enti a pagare la formazione ed a farla fare in orario di lavoro.
 125. mi piacerebbe avere più garanzie dagli enti sia pubblici che privati e comunque individuare un meccanismo di controllo al fine di evitare le speculazioni
 126. Non ho ben capito cosa succede qualora qualcuno non riesca a reperire dei crediti cosa succede...
 127. prevedere appunto, accordi con gli enti che si facciano carico e facilitino la formazione. mi sembra eccessivo il numero di crediti richiesti e il loro vincolo, soprattutto in questa fase iniziale. ci si sente piuttosto "isolati" nel gestire la questione. credo che difficilmente si riuscirà a soddisfare il credito formativo richiesto. credo manchi, insomma, una proiezione di "fattibilità". poco credibile
 128. Eliminare alcune eccezioni inserite per i più "anziani"
 129. assemblee locali per decidere iniziative di così forte impatto nel lavoro.
 130. non obbligare chi non sta lavorando
 131. Non obbligare il conseguimento di almeno 60 crediti.
 132. rivedere completamente il regolamento, studiando le esperienze già fatte da quelle professioni che da anni hanno l'obbligo della formazione continua
 133. credo sia necessario rivedere il regolamento alla luce della reale situazione lavorativa dell'a.s. oggi in Italia.
 134. la formazione dovrebbe essere a carico dell'ente per cui si sta lavorando e non a carico del singolo operatore
 135. auspico che l'ordine professionale sia un punto di riferimento e di promozione di eventi formativi
 136. Obbligo per gli enti di formare i propri assistenti, del resto un servizio di qualità rende ben disposti coloro che votano, o no?
 137. far tornare per qualche annetto a lavorare nei servizi i colleghi rappresentanti nei consigli nazionali
 138. Modificare i criteri di attribuzione dei crediti ai diversi eventi formativi, in particolare valorizzare di più la formazione universitaria
 139. l'ordine prima si deve raccordare con le proposte che provengono dal territorio italiano e non solo dell'ordine
 140. snellire il sito web, renderlo più intuitivo e dinamico.
 141. la formazione non deve comportare costi per gli operatori e deve poter essere svolta in orario di lavoro
 142. Verificare l'effettivo tempo necessario per la formazione, anche attraverso un periodo di prova, e la corrispondenza con l'entità dei crediti previsti.
 143. più crediti per corso di formazione
 144. Un modello più flessibile meno burocratizzato, meno vincoli che cadono solo sul professionista
 145. Limitare drasticamente il monte ore richiesto, riducendolo ad un paio di incontri annuali organizzati dall'ordine in tema di deontologia professionale ed etica. Effettuare un referendum prima di partorire regolamenti del genere.
 146. ampia formazione gestita dall'ordine con una vasta gamma di proposte.. secondo il nostro reddito
 147. Sospendere i giudizi ed avviare una fase transitoria di discussione e di soluzione dei problemi che verranno evidenziati chiarendo, però, che la formazione obbligatoria è un "bene" per qualsiasi professione/professionista!
 148. formazione continua obbligatoria da parte dell'ente pubblico che ha AS assunti all'interno dell'orario

- di lavoro; eventuale formazione extra orario di lavoro per una parte residua di crediti
149. meno crediti annuali, più anni per accumulare crediti, così da non perdere "l'abitudine" all'aggiornamento
 150. Sì: che sia l'ordine regionale ad organizzare i corsi di formazioni a proprie spese (che si attivi per trovare le risorse) con tempi sostenibili per l'operatore e per l'ente per il quale si lavora, in questo modo può diventare realistico realizzare una formazione permanente e non una utopia come il regolamento approvato. Inoltre vorrei sottolineare che ancora una volta il nostro ordine /professione ha espresso la "sindrome del Kamikaze"...perché non ci svegliamo e lottiamo per avere riconoscimenti concreti sul lavoro !!!
 151. Ritengo sia indispensabile trattare con i sindacati al fine di inserire l'obbligo della formazione all'interno dei nostri contratti collettivi nazionali di lavoro e di rendere per gli enti d'appartenenza un obbligo fare la formazione ai dipendenti (pagarla ed in orario di lavoro)
 152. Tenere conto delle criticità sollevate da tutti gli ordini regionali
 153. Bisognerebbe cercare di proporre aggiornamenti mirati possibilmente gratuiti e riconoscere un numero di crediti formativi realistici nel corso dell'anno se sono proprio indispensabili
 154. Rendere obbligatori un certo numero di crediti sull'etica/sul codice deontologico.
 155. Non sono all'altezza delle menti pensanti del nostro ordine
 156. La formazione per definirsi continua deve prevedere anche momenti di studio personale. Sarebbe utile proporre verifiche sistematiche, ad esempio ogni due anni, da parte degli Ordini con assegnazione di crediti. Non è sufficiente, a mio avviso, essere presenti a momenti quali convegni ed esibire attestati di partecipazione. Impegno e rigore sono peculiarità di una crescita professionale continua
 157. migliorare il regolamento sulla base che gli assistenti sociali (quelli più fortunati) lavorano sia con enti pubblici che con il privato (cooperative, associazioni ecc..) è importante per questo motivo dare alla formazione continua un senso più di un diritto riconosciuto (come per altre professioni) che di obbligo
 158. revisione dei punti sopra indicati e slittamento dei tempi per maggiori indicazioni e chiarezza
 159. accogliere le indicazioni già espresse da alcuni regionali, aprire a tutta la comunità professionale idee e suggerimenti, che il nazionale lavori sui tavoli istituzionali (contratti di lavoro etc.)
 160. Per alcune regioni va tenuto conto dell'esistenza di commissioni di accreditamento ecm regionali. già istituite e ben funzionanti che accreditano eventi per molti professionisti i cui ordini profess hanno aderito. Vedi situazione Friuli Venezia Giulia Gli enti pubblici (comuni, aziende sanitarie etc) che offrono attività formativa ai propri dipendenti assistenti sociali vanno riconosciuti automaticamente agenzie formative accreditabili e vanno riconosciuti direttamente i crediti attribuiti all'evento dalle commissioni preposte così come per gli altri
 161. al momento no, non ci ho riflettuto ancora abbastanza ma credo che sia una questione da affrontare in riunioni e non singolarmente
 162. sì, uno, che le menti acute che hanno pensato il regolamento, tornassero a lavorare un po' sul territorio.....
 163. il numero dei crediti tenga conto per chi lavora nel pubblico impiego l'aggiornamento facoltativo contempla solo 8 giornate e altri permessi sono a discrezione del responsabile. Suggestisco che gli otto giorni siano obbligatori e che sia l'assistente sociale a scegliere l'area in cui aggiornarsi. Che per altre 4 gg obbligatori (aggiornamento facoltativo) specifici per l'area in cui si lavora con il parere del capo settore
 164. Eliminare alcuni privilegi (esoneri per i più anziani, il punteggio dato alla formazione fatta come formatore), introdurla più lentamente (invece che da 0% dell'anno passato all'80% per il triennio prossimo ed il 100% entro 6 anni) in modo da poter verificare l'andamento ed i problemi sul nascere, la difficoltà che possano introdursi novità dalla base: ad es. chi volesse sperimentare nuovi approcci al servizio sociale, potrebbe incontrare difficoltà con il sistema di accreditamento dei formatori introdotto
Maggiore chiarezza.
 165. la previsione di regimi differenti per gli assistenti sociali che hanno lavori a tempo determinato, precari, sia con una riduzione dell'obbligo o attraverso convenzioni che riducano l'onere economico
 166. la formazione continua credo che sia l'unica opportunità
 167. Tenere distinta la formazione, per tutti, dagli incarichi di ogni genere. Tenere conto che a volte la formazione, anche su aspetti più "esterni" alla professione può essere utile a formare un professionista migliore.
 168. Avviare la concertazione per definire meglio gli aspetti del Regolamento. Portare all'attenzione delle pubbliche amministrazioni il diritto-dovere alla formazione continua. Istituire protocollo di

collaborazione con associazioni no profit o l'università e Enti internazionali per stage o corsi all'estero per una formazione pratico-teorica

169. Vedo ancora molta disinformazione e disorientamento da parte di molti colleghi; credo a causa della cattiva comunicazione tra i singoli ordini regionali e gli iscritti.
170. adottare l'atteggiamento di un miglioramento in itinere
171. Sì, consentire la partecipazione a corsi di aggiornamento tenuti da ass.soc. esperti, periodici e regolari

2.3.6 Vuoi indicare anche altri modelli/strumenti/attività (non compresi nella domanda precedente) che ritieni utili per la formazione degli assistenti sociali?

- | | |
|---|--|
| 1. E' sufficiente quello sopra | presta attività lavorativa |
| 2. Dare opportunità di offerte formative agli AS organizzate da Associazioni di professionisti da farsi presso la Sede degli Ordini professionali | 33. no |
| 3. partecipazione ad equipe di lavoro presso il servizio | 34. formazione a livello locale in gruppi ristretti |
| 4. ricerca intervento su temi della professione | 35. esperienze precedenti |
| 5. studio individuale e/o di gruppo di libri e riviste di settore | 36. convenzioni con altri ordini professionali |
| 6. stages presso altri servizi | 37. STAGE |
| 7. zappare l'orto | 38. corsi organizzati da enti (provincia/università...) |
| 8. scuole di formazione continua con tutoraggio su metodi e modelli | 39. supervisione |
| 9. supervisione professionale | 40. gruppi di lavoro e/o seminari interdisciplinari |
| 10. Gruppi di lavoro presso gli Ordini ma che non siano gli stessi Consiglieri | 41. gruppi di lavoro tra professionisti che si auto organizzano (supervisione orizzontale) |
| 11. corsi di aggiornamenti presso i propri enti di lavoro | 42. Progetti sperimentali attivati nel proprio ambiente di lavoro |
| 12. gruppi di lavoro presso ambito lavorativo | 43. supervisione |
| 13. workshop | 44. stage nazionali |
| 14. partecipazione e conduzione di gruppi | 45. corsi di alta formazione |
| 15. Corsi presso gli Enti in cui si lavora | 46. corsi multidisciplinari universitari |
| 16. Corsi presso gli Enti in cui si lavora | 47. la formazione nei luoghi di lavoro e negli enti di appartenenza |
| 17. Conferenze tenute da Professionisti, Assistente Sociali. | 48. Corsi presso strutture del territorio lavorativo |
| 18. tirocini presso enti pubblici | 49. gruppi di lavoro all'interno dello stesso ente |
| 19. la produzione di libri, ricerche, articoli ecc | 50. gruppi di lavoro su temi specifici |
| 20. gruppi di lavoro multidisciplinari/multiprofessionali | 51. no |
| 21. supervisione | 52. formazione universitaria |
| 22. scambio tra settori lavorativi | 53. Attività presso associazioni del terzo settore |
| 23. supervisione | 54. Ricerca |
| 24. partecipazione/gestione/controllo a/di progetti 'sociali' con la presenza di più organismi | 55. Eventi in collaborazione con le Università e Enti pubblici. |
| 25. Corsi di perfezionamento nelle differenti aree di intervento | 56. Stages presso altri Paesi europei ed extraeuropei |
| 26. corsi di formazione | 57. avvalersi molto dello strumento di internet |
| 27. letteratura e filmografia sociale | 58. tirocini |
| 28. supervisione professionale | 59. Supervisione |
| 29. formazione presso ente datore di lavoro | 60. no |
| 30. video formazione | 61. supervisione professionale |
| 31. supervisione | 62. Leggere testi internazionali sul lavoro sociale. |
| 32. Formazione presso l'ente nel quale si | 63. supervisione |
| | 64. supervisione all'interno dei servizi |

65. Corsi di aggiornamento sul posto di lavoro
66. formazione da parte dell'ente datore di lavoro
67. attività di formazione interservizi
68. va bene così
69. focus group di assistenti sociali moderati dall'ordine professionale o dalle associazioni sindacale e professionali
70. corsi di aggiornamento
71. Università
72. preparazione di interventi seminari o articoli da pubblicare; questi lavori richiedono sempre attività di studio e aggiornamento.
73. supervisione
74. Attività presso gruppi di lavoro distrettuali
75. Laurea specialistica
76. supervisione
77. supervisione nella gestione dei casi
78. corsi promossi da enti locali, vicini all'operatività della professione
79. scrittura di articoli
80. docenza
81. Corsi miranti alla ricollocazione nel ruolo (monoprofessionali)
82. corsi di formazione / aggiornamento professionale integrato, ad esempio SSN//SERVIZI SOCIALI TERRITORIALI - SERT//UEPE
83. aprire una sede nel territorio di residenza del fruitore
84. collegamento con le università
85. Coordinamenti distrettuali tra colleghi
86. supervisione obbligatoria
87. supervisione
88. supervisione
89. come prima detto partecipazione a gruppi di lavoro che afferiscono a particolari ed innovativi progetti
90. corsi GRATUITI
91. Giornate formative in ambito aziendale con colleghi di altre professionalità (per un confronto rispetto ai rispettivi ruoli e loro interfaccia)
92. supervisioni strutturate in corsi
93. Supervisione professionale
94. stage tematici ad approccio esperienziale/relazionale
95. gruppi di supervisione
96. volontariato
97. Non ne conosco altri.
98. supervisione professionale
99. corsi monoprofessionali di settore
100. attività di tirocinio con tutor che si dedichino solo agli allievi
101. tutoring di tirocinio
102. supervisione
103. scambi professionali tra realtà diverse
104. tirocini seri, con professionisti seri
105. Ricerca personale con pubblicazioni
106. attività di prevenzione nelle scuole
107. gruppi di lavoro presso servizi
108. rivista, ma già esiste
109. attività di supervisione di tirocinanti universitari
110. attività presso azienda datore di lavoro
111. corsi di formazione per aree specifiche
112. pubblicazioni
113. Supervisione
114. confronto con professioni simili
115. Apprendistati
116. Tutti quelli che abbiano alla base una seria organizzazione ed un buon metodo!
117. supervisione continua presso l'ente pubblico per il quale si lavora
118. supervisione studenti universitari
119. Equipé multiprofessionali
120. supervisione
121. Supervisione professionale nel luogo di lavoro
122. autoformazione da gruppi presso l'Ente di appartenenza
123. formazione permanente sul campo
124. gruppi di lavoro all'interno della propria azienda, comune ecc
125. gruppi di lavoro che esportino la loro esperienza su tematiche condivise,
126. SUPERVISIONE DI GRUPPO
127. Supervisione ad attività in corso ; progetti e attività sulla casistica
128. corsi attinenti presso gli enti di appartenenza
129. la comunicazione audio video nel sociale
130. giornate di studio
131. Supervisione
132. Tirocinio universitario
133. Volontariato
134. formazione presso gli enti presso cui si lavora
135. corsi di formazione su specifici argomenti
136. stage
137. self help e/o terapia psicologica e motivazionale
138. Favorire appositamente la costituzione di gruppi formali che curino la formazione presso le Sedi degli Ordini , gruppi che tuttavia non siano costituiti dallo stesso Consiglio Professionale
139. supervisione
140. produzione e documentazioni scritte di attività professionali
141. pubblicazione di elaborazioni su esperienze
142. fare 10 km a piedi tutti i giorni
143. Fare della sede dell'Ordine il luogo ove le Associazioni professionali (tutte quelle

- interessate) possano curare la formazione
144. formazione/aggiornamento interno al proprio ente
 145. attività di docenza
 146. Corsi aperti a diverse professioni (ECM)
 147. Corsi aperti a diverse professioni (ECM)
 148. Conferenze tenute da Professori Universitari.
 149. la collaborazione alla docenza in materie professionali
 150. esami ogni 3 anni di lavoro
 151. incontri mensili sull'attività
 152. supervisione del professionista (riferita alla propria attività professionale/casistica)
 153. supervisione
 154. supervisione di tirocinanti in formazione
 155. creazione di accademie di particolari specializzazioni es. di varie tipologie di counseling
 156. tutoraggio
 157. diffusione/confronto esperienze professionali nei servizi
 158. anni di esperienza
 159. supervisione con esperti
 160. pubblicazioni
 161. tutor per i primi anni di attività
 162. corsi di specializzazione
 163. stage anche volontari presso strutture private sociali
 164. gruppi di lavoro con altri professionisti
 165. Corsi di riqualificazione o specializzazione
 166. skip
 167. preparazione giornate di studio fra operatori
 168. Scrivere relazioni, testi sull'attività professionale quotidiana.
 169. conoscenza di bibliografia recente aggiornata
 170. tavoli piani di zona
 171. Formazione interna promossa dall'ente presso cui si lavora
 172. confronto e gruppi di lavoro all'interno dell'ente
 173. Attività in gruppi anche interprofessionali provinciali
 174. Particolari incarichi svolti all'interno dell'istituzione di appartenenza
 175. attività universitaria
 176. lettura di articoli italiani e internazionali
 177. relazioni a convegni, tavole rotonde
 178. Corsi miranti all'assetto della matrice organizzativa (multiprofessionali)
 179. confronti con le regioni
 180. Supervisione
 181. Supervisione di tirocinanti
 182. supervisione individuale e di gruppo, meglio se da parte di supervisori
 183. assistenti sociali
seminari che alternino teoria ed applicazione pratica
 184. attività di segretariato sociale
 185. formazione dalla prassi tra pari
 186. Partecipazione attiva come Docente
 187. collaborazioni con scuole di formazione
 188. maggior partecipazione al dibattito pubblico
 189. partecipazione a tavoli di supervisione
 190. supervisione di gruppo per operatori di uno stesso territorio e per aree d'intervento
 191. Counseling individuale
 192. aggiornamenti professionali con l'università
 193. gruppi di lavoro interprofessionali all'interno di progetti interistituzionali
 194. gruppi/laboratori transanzionali (europei) su temi sociali
 195. corsi di formazione su specifiche tematiche (minori, disabilità)
 196. Incontri tra colleghi ed esperti di specifici settori di territori specifici
 197. scambi con altri professionisti dello stesso ambito lavor.
 198. CONSULENZA ,in particolare legale
 199. Gruppi di confronto tematici
 200. documentare
 201. formazione suddivisa su livelli d'approfondimento 1° liv. 2°liv, ecc.
 202. Attività di volontariato
 203. stage e scambi
 204. attività di collaborazione con associazioni
 205. formazione per aree tematiche
 206. pregare
 207. convegni,corsi o seminari dove ci sia partecipazione e coinvolgimento
 208. la conduzione di gruppi formativi rivolti a cittadini o ad altri operatori
 209. stage in Europa
 210. verifiche e valutazioni
 211. partecipazione a gruppi di lavoro interistituzionali
 212. work shop
 213. confronto con altri professionisti
 214. attività come supervisore di tirocini
 215. formazione in practice
 216. corsi di formazione specifica
 217. campi di lavoro in progetti di volontariato
 218. Confrontarsi con altri professionisti del sociale.
 219. aggiornamento legislativo e partecipazione a gruppi di lavoro per proposte di legge
 220. relazioni di servizi all'interno degli enti
 221. equipe multiprofessionali
 222. Abbonamenti a riviste professionali

- | | |
|--|--|
| 223. laurea specialistica | interprofessionale su temi sociali |
| 224. in generale favorire occasioni di confronto tra le diverse realtà | 234. riflettere 10 minuti prima di parlare |
| 225. Attività con le università | 235. supervisione |
| 226. psicoterapia individuale, gruppi terapeutici | 236. corsi di formazione |
| 227. Autoformazione | 237. pubblicazione articoli |
| 228. Approfondimenti personali su riviste, libri, articoli, | 238. libri e riviste |
| 229. tirocinio e tutoring | 239. supervisione tirocinanti |
| 230. percorsi universitari (es: laurea specialistica) | 240. Confrontarsi con i propri referenti superiori. |
| 231. Formazioni specifiche che abilitano allo svolgimento di una particolare attività. | 241. gruppi di lavoro per regolamenti, ecc |
| 232. volontariato | 242. scambio continuo con le altre discipline |
| 233. formazione interdisciplinare e/o | 243. Partecipazione a commissioni per esami |
| | 244. supervisione organizzativa o di categoria (per grandi enti) |
| | 245. supervisione |

2.3.7 Indica quali temi di interesse ritieni importante da sviluppare come contenuti formativi?

- | | |
|---|---|
| 1. Modelli di servizio sociale innovativi | 33. tutela minori |
| 2. Modelli alternativi di intervento nel serv sociale | 34. org. nei servizi |
| 3. tutela minori | 35. etica e deontologia professionale |
| 4. strumenti specifici della professione/nuovi strumenti | 36. dinamiche relazionali e di coppia |
| 5. tutela minorile | 37. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 6. immigrazione | 38. Tutela minorile |
| 7. il tantra | 39. tutela minorile |
| 8. etica e deontologia | 40. psichiatria |
| 9. metodi e approcci | 41. metodologia |
| 10. etica e deontologia professionale | 42. la relazione |
| 11. Modelli innovativi di intervento di SS | 43. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 12. dinamiche relazionali familiari e di coppia | 44. modello dialogico narrativistico |
| 13. immigrazione | 45. integrazione altre figure professionali (psicologi) |
| 14. Politiche sociali. | 46. metodologia del lavoro |
| 15. programmazione | 47. tutela minorile |
| 16. dinamiche relazionali | 48. immigrazione |
| 17. organizzazione dei servizi | 49. organizzazione dei servizi |
| 18. conoscenze dei servizi territoriali(pubblico e privato) | 50. quelli sopra sono tutti interessanti, dipende dalla collocazione e dalla fase professionale |
| 19. tutela minorile | 51. lavoro di rete |
| 20. elaborazione e riflessione sui casi=auto valutazione e supervisione | 52. amministrazione, gestione e dirigenza dei servizi sociali |
| 21. Anziani | 53. purtroppo non ho tempo, vedi un pò se riuscirei a fare formazione oltre al lavoro odierno, scusate! |
| 22. Anziani | 54. organizzazione dei servizi |
| 23. Etica e Deontologia | 55. Strumenti amministrativi di gestione del lavoro degli AS |
| 24. tutela minorile | 56. ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI |
| 25. tutela minorile | 57. tutela minorile |
| 26. programmazione | 58. nuove norme e leggi in merito a tutto ciò che riguarda direttamente e indirettamente la professione |
| 27. etica e deontologia professionale | 59. valutazione dei casi |
| 28. conoscenza e approfondimento di metodi e tecniche di s.s. | |
| 29. aggiornamenti sulle leggi | |
| 30. tutele/a.d.s. presso Enti Pubblici | |
| 31. creare un Ordine nazionale e non regionale | |
| 32. etica e deontologia | |

- | | |
|---|--|
| 60. immigrazione | 110. dinamiche relazionali |
| 61. confronto fra servizi differenti | 111. organizzazione servizi |
| 62. liste d'attesa | 112. legislazione |
| 63. organizzazione dei servizi | 113. Organizzazione dei servizi. |
| 64. deontologia professionale | 114. il diritto in tutte le aree |
| 65. comunicazione | 115. tutela minorile con evidenza della
legislazione vigente |
| 66. Gestione dei gruppi (famiglie affidatarie,
adolescenti, genitori ecc.) | 116. Organizzazione servizi |
| 67. analisi di casi reali in tutti i settori | 117. organizzazione dei servizi |
| 68. tutela minori | 118. tutela sociale e giuridica dei minori |
| 69. relazione con i punti nella rete territoriale | 119. libera professione |
| 70. tutela minorile | 120. Organizzazione dei servizi |
| 71. violenza domestica | 121. organizzazione dei servizi |
| 72. disbrigo di pratiche amministrative | 122. AS professionista, (prestazioni dovute in
una realtà di servizio) |
| 73. IMMIGRAZIONE | 123. servizio sociale ospedaliero |
| 74. counseling | 124. Marketing |
| 75. gestire genitori conflittuali | 125. deontologia professionale |
| 76. programmazione organizzazione servizi
conoscenze nuovi strumenti professionali
confronti e riflessioni interventistiche con
altri gruppi, coinvolgimento delle risorse
del territorio nelle strategie di rete | 126. deontologia |
| 77. etica e deontologia | 127. conoscenza di nuovi strumenti
professionali |
| 78. deontologia ed etica professionale | 128. l'organizzazione dei servizi |
| 79. lingue straniere | 129. problematiche area anziani |
| 80. tutela dell'incapace di intendere e volere | 130. giurisprudenza minorile |
| 81. tutela minorile | 131. politiche sociali sostenibili |
| 82. programmazione | 132. La supervisione |
| 83. etica e deontologia professionale | 133. tutela minorile |
| 84. Disagio Mentale e inserimento lavorativo | 134. etica professionale |
| 85. etica e deontologia professionale | 135. conoscenza di nuovi strumenti
professionali |
| 86. nuovi strumenti professionali | 136. il lavoro in equipe |
| 87. dinamiche relazionali | 137. etica e deontologia professionale
(soprattutto per chi lavora da molto
tempo) |
| 88. LINGUE!!!!non possiamo formarci
prescindendo dall'inglese!!!! | 138. cosa si intende per lavoro sociale |
| 89. tutela minorile | 139. psichiatria |
| 90. deontologia | 140. etica e deontologia professionale |
| 91. Nessuno è trascurabile. | 141. aspetti epistemologici fondativi |
| 92. Immigrazione | 142. modelli/prassi di integrazione socio-
sanitaria a livello operativo |
| 93. tutela minorile | 143. tutela minori |
| 94. legislazione | 144. tutela minorile |
| 95. dinamiche relazionali | 145. etica e deontologia professionale |
| 96. dinamiche relazionali | 146. tutela professionale |
| 97. aspetti giurisprudenziali generici sulla
tutela delle persone in particolare anziani
fragili | 147. riconoscimento professionale |
| 98. immigrazione | 148. Dinamiche relazionali |
| 99. conoscenza di nuovi strumenti
professionali...] | 149. povertà e risorse attivabili! |
| 100. anziani: servizi | 150. Approfondimento strumenti del servizio
Sociale |
| 101. conduzione del colloquio | 151. organizzazione dei servizi |
| 102. Tutela minori | 152. PROGRAMMAZIONE |
| 103. progettazione sociale | 153. area materno infantile |
| 104. tutela dei minori | 154. organizzazione dei servizi |
| 105. tutela minorile / Anziani e Disabili . !!!!! | 155. tutela minorile |
| 106. adulti e marginalità | 156. tutela minori |
| 107. immigrazione minorile | 157. strumenti di lavoro nell'ambito della
psichiatria transculturale |
| 108. tutela minorile | 158. Temi specifici legati al Servizio in cui si
opera |
| 109. organizzazione di servizi | |

- | | |
|---|--|
| 159. minori | 203. etica e deontologia professionale |
| 160. Conoscenza di nuovi strumenti e
pratiche professionali | 204. tutela minorile |
| 161. approfondimenti sul proprio specifico
ambito professionale | 205. programmazione |
| 162. Modelli riferimento servizio sociale | 206. etica e deontologia |
| 163. tutela minorile | 207. Adolescenza |
| 164. ruolo del servizio sociale rispetto alle
nuove condizioni economiche | 208. immigrazione |
| 165. dinamiche relazionali | 209. sviluppare le nuove normative relative
le aree dei servizi sociali e la loro ricaduta
sul lavoro quotidiano |
| 166. conoscenza (nuovi) strumenti
professionali | 210. tutela minorile |
| 167. tutela minorile | 211. tutela minorile |
| 168. progettazione e programmazione | 212. diritto europeo in materia di minori e
famiglia |
| 169. organizzazione dei servizi | 213. programmazione |
| 170. immigrazione, tutela minorile | 214. anziani |
| 171. organizzazione dei servizi e nuove
forme di gestione da parte degli enti
pubblici | 215. Etica e Deontologia |
| 172. Tutela minorile | 216. organizzazione dei servizi |
| 173. Etica | 217. conoscenza di nuovi strumenti
professionali e organizzazione dei servizi,
il coordinamento professionale, interventi
mirati al proprio campo lavorativo |
| 174. evoluzione dei fenomeni sociali e
modificazione delle strategie di intervento | 218. la formazione deve intendersi quale
arricchimento personale e professionale,
per cui partirei dall'esigenza che nasce
nel contesto nel quale ci si trova ad
operare |
| 175. tutela minorile | 219. conoscenza di nuovi strumenti
professionali |
| 176. programmazione | 220. etica e deontologia in una società
globale |
| 177. aggiornamento legislativo | 221. valorizzazione della professione |
| 178. handicap | 222. Area della famiglia e del minore; aspetti
relazionali e giuridici |
| 179. tutela minorile | 223. alcuni di base e gli altri in merito
all'interesse |
| 180. utilizzo ICF dal punto di vista sociale in
progetti riabilitativi per persone con
disabilità | 224. dinamiche relazionali, |
| 181. approfondimento sulla cultura dei Paesi
di provenienza delle maggiori etnie di
immigrati | 225. programmazione |
| 182. libera professione | 226. lavoro progettuale |
| 183. Etica e deontologia | 227. salute mentale |
| 184. etica e deontologia | 228. tutti a seconda del periodo storico
culturale che la nazione e la professione
attraversa |
| 185. Organizzazione dei servizi | 229. tutela minorile |
| 186. gestione creativa dei conflitti | 230. tutela minorile |
| 187. conoscenza nuovi strumenti
professionali | 231. dinamiche relazionali |
| 188. etica professionale | 232. Modelli teorici da sperimentare nel
lavoro (ad es. Analisi Transazionale) |
| 189. etica e deontologia professionale | 233. lavoro di rete |
| 190. politiche rivolte alla famiglia | 234. programmazione |
| 191. tutela minorile | 235. dinamiche relazionali |
| 192. legislazione nazionale e regionale e
politiche sociali | 236. nuovi strumenti professionali |
| 193. deontologia professionale | 237. sviluppo di comunità oggi |
| 194. organizzazione dei servizi | 238. etica professionale |
| 195. programmazione | 239. praticità del lavoro |
| 196. gli strumenti professionali | 240. programmazione, progettazione |
| 197. Dinamiche relazionali | 241. etica |
| 198. conoscenza di nuovi strumenti
professionali e di metodologie adottate in
altri paesi europei | 242. Tutela dell'adulto |
| 199. immigrazione | 243. burnout |
| 200. dinamiche relazionali | 244. immigrazione |
| 201. tutela minorile | |
| 202. Il servizio sociale metropolitano(???) | |

- | | |
|--|---|
| 245. nuove chiavi di lettura in area relazionale | lavoro degli AS |
| 246. aggiornamento legislativo | 292. STRUMENTI DI LAVORO |
| 247. lotta alla povertà | 293. aggiornamento su leggi di settore |
| 248. la saudade | 294. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 249. processi metodologici | 295. lavoro di rete |
| 250. politiche sociali | 296. integrazione socio sanitaria |
| 251. aggiornamenti legislativi | 297. costruzione di gruppi di lavoro per servizi di rete |
| 252. stress lavorativo | 298. carichi di lavoro |
| 253. tutela minorile | 299. programmazione |
| 254. organizzazione dei servizi/competenze gestionali | 300. nuovi strumenti |
| 255. Disabilità. | 301. comunicazione interculturale |
| 256. organizzazione e progettazione | 302. la valutazione delle competenze genitoriali |
| 257. metodologia con attenzione nuovi approcci | 303. dinamiche relazionali |
| 258. novità legislative | 304. programmazione ma "in rete" |
| 259. organizzazione dei servizi | 305. segreto professionale |
| 260. organizzazione dei servizi | 306. lavoro di rete |
| 261. aggiornamenti critici su evoluzioni legislative e organizzative | 307. ETICA E DEONTOLOGIA PROFESSIONALE |
| 262. Strutture residenziali | 308. nuovi strumenti professionali |
| 263. Disagio giovanile, | 309. disabilità |
| 264. etica e deontologia professionale | 310. conoscenza nuovi modelli teorici |
| 265. etica e deontologia professionale | 311. immigrazione |
| 266. conoscenza nuovi strumenti professionali | 312. immigrazione e multiculturalità |
| 267. conoscenza nuovi strumenti professionali | 313. tutela della privacy |
| 268. strumenti di valutazione | 314. immigrazione |
| 269. nuovo codice deontologico | 315. organizzazione |
| 270. Dinamiche relazionali: autonomia e dipendenza all'interno di un Ente | 316. organizzazione dei servizi |
| 271. ruolo di mediatore piuttosto che politico | 317. conoscenza strumenti professionali aggiornati |
| 272. organizzazione dei servizi. tutela dei minori. | 318. aggiornamento legislativo e giuridico e amministrativo |
| 273. organizzazione servizi | 319. organizzazione dei servizi |
| 274. emozioni personali nella professione, aspetto psicologico | 320. dinamiche relazionali |
| 275. programmazione e controllo di gestione | 321. buone prassi |
| 276. counseling di sostegno alla genitorialità | 322. dinamiche psicologiche operatori e con utenza |
| 277. minori,immigrazione,adulti psichiatrici e con abuso di droghe e/o alcool,disabilità,anziani | 323. Organizzazione dei servizi |
| 278. immigrazione | 324. etica e deontologia |
| 279. tutela minori | 325. organizzazione dei servizi |
| 280. riflessioni sulla legislazione sociale | 326. modelli di servizio sociale |
| 281. la disabilità | 327. organizzazione dei servizi |
| 282. tutela minorile | 328. dinamiche relazionali |
| 283. video comunicazione | 329. organizzazione dei servizi |
| 284. dinamiche relazionali | 330. organizzazione dei servizi sociali |
| 285. modalità ricerca sociale | 331. approfondimento strumenti di lavoro "abituali" es. vis. dom. |
| 286. immigrazione | 332. Programmazione |
| 287. organizzazione dei servizi | 333. organizzazione dei servizi |
| 288. i compiti effettivi dell'assistente sociale nelle strutture private | 334. mediazione in tutti i campi penale interculturale |
| 289. lavoro di comunità | 335. dinamiche relazionali |
| 290. adozione e affidamento | 336. nuove povertà |
| 291. Evidenziazione delle responsabilità nel | 337. organizzazione dei servizi |
| | 338. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| | 339. immigrazione |

340. nuovi strumenti
 341. analisi dei vissuti professionali
 342. Programmazione del lavoro.
 343. tutela minori
 344. progettazione tramite finanziamenti europei e relativa legislazione
 345. Valutazione
 346. programmazione e progettazione
 347. programmazione e gestione dei servizi
 348. lavoro di rete nei centri riabilitativi
 349. immigrazione
 350. nuovi strumenti professionali
 351. Percorsi di valutazione validati
 Strumenti di valutazione
 352. disabilità acquisita
 353. Marketing sociale
 354. privacy
 355. metodologia
 356. programmazione
 357. le dinamiche organizzative
 358. organizzazione dei servizi
 359. maltrattamento e abuso
 360. ruolo
 361. Progettazione europea e/o reperimento finanziamenti extra istituzionali
 362. grave marginalità
 363. organizzazione dei servizi
 364. organizzazione dei servizi
 365. tutela minorile
 366. aggiornamento sugli strumenti professionali
 367. approcci innovativi al lavoro sociale
 368. organizzazione dei servizi
 369. aspetti teorico-applicativi
 370. lavoro in équipe multiprofessionale
 371. organizzazione dei servizi
 372. immigrazione,
 373. giurisprudenza e normative in atto specifiche per settore
 374. riconoscimento
 375. specializzazione
 376. Approfondimento strumenti professionali
 377. dinamiche relazionali a vario livello
 378. Normativa in materia di privacy, COdice sugli appalti, Sicurezza
 379. cambiamenti normativi
 380. VALUTAZIONE
 381. invalidità
 382. dinamiche relazionali
 383. dinamiche relazionali
 384. disabilità
 385. rapporti psichiatria/giustizia/tutela legale
 386. Analisi organizzativa dei servizi
 387. programmazione
 388. Immigrazione
 389. aspetti deontologici/di autotutela legale
 390. Strumenti professionali
 391. organizzazione dei servizi
 392. dinamiche relazionali (gestione di conflitti e ascolto)
 393. integrazione culturale/immigrazione
 394. etica e deontologia
 395. etica e deontologia professionale
 396. minori
 397. conoscenza nuovi strumenti professionali
 398. organizzazione dei servizi
 399. gestione del personale e dinamiche correlate
 400. codice deontologico
 401. Programmazione
 402. dirigenza dei servizi sociali
 403. programmazione
 404. organizzazione dei servizi
 405. nuovi strumenti professionali
 406. affido e adozione
 407. immigrazione
 408. reinserimento sociale e lavorativo a seguito di infortunio
 409. tecniche di comunicazione e mediazione
 410. progettazione individualizzata
 411. organizzazione dei servizi
 412. Politica sociale
 413. valutazione
 414. metodologia professionale
 415. dinamiche relazionali
 416. organizzazione dei servizi
 417. immigrazione
 418. il servizio sociale negli ospedali
 419. legislazione nazionale e regionale
 420. responsabilità penali e civili dell'assistente sociale
 421. minori adolescenti e loro famiglie
 422. i modelli dei servizi
 423. Dinamiche familiari
 424. immigrazione
 425. nuovi strumenti professionali
 426. organizzazione dei servizi
 427. immigrazione
 428. L'Assistente Sociale - Presente e Futuro
 429. organizzazione e programmazione di servizi
 430. tutela minorile con minori stranieri
 431. conoscenza di nuovi strumenti professionali
 432. politiche sociali europee
 433. rapporto genitori figli
 434. rapporti istituzionali e con i propri enti di lavoro
 435. la programmazione dei servizi
 436. conoscenza di nuovi strumenti professionali
 437. separazioni conflittuali/mediazione/gruppi per genitori separati o figli di separati
 438. organizzazione dei servizi
 439. organizzazione dei servizi
 440. ruolo dell'as nel rapporto con l'utenza

-
- | | |
|---|---|
| 441. dinamiche relazionali | 489. metodi, strumenti per affrontare utenti potenzialmente aggressivi |
| 442. nuovi strumenti professionali | 490. etica e deontologia |
| 443. dinamiche relazionali, organizzazione dei servizi, prevenzione | 491. programmazione e organizzazione dei servizi |
| 444. organizzazione dei servizi | 492. novità legislative |
| 445. nuova normativa in tutte le aree di intervento | 493. violenza |
| 446. aggiornamento su politiche sociali | 494. aggiornamento |
| 447. Organizzazione e gestione dei servizi | 495. programmazione |
| 448. organizzazione dei servizi | 496. formazione assistenti sociali formatori |
| 449. organizzazione dei servizi | 497. organizzazione servizi |
| 450. metodologia | 498. modalità relazionali |
| 451. tecniche colloquio e dinamiche relazionali | 499. metodologia |
| 452. immigrazione | 500. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 453. parlare in pubblico | 501. tutela minorile |
| 454. empowerment e management | 502. dinamiche relazionali |
| 455. immigrazione | 503. conoscenza degli strumenti professionali |
| 456. conoscenza degli strumenti di programmazione | 504. TUTELA MINORILE |
| 457. alcool | 505. giovani adolescenti e relazione con genitori |
| 458. politiche sociali ed economia | 506. programmazione, etica e deontologia professionale |
| 459. diritto | 507. lavoro con gruppi |
| 460. minori | 508. lavoro sociale con sieropositivi/aids |
| 461. gestione e organizzazione | 509. psichiatria |
| 462. aggiornamenti legislativi | 510. tutela legale obbligatoria e gratuita dei dipendenti |
| 463. benessere lavorativo | 511. privacy- deontologia e accesso agli atti amministrativi |
| 464. deontologia professionale | 512. scrittura: come si scrivono articoli scientifici e divulgativi di buone prassi |
| 465. assetto dei servizi e organizzazione interna | 513. strumenti professionali |
| 466. etica e deontologia professionale | 514. ottimizzazione delle competenze relazionali dell'as |
| 467. tutela minorile | 515. immigrazione |
| 468. lo spleen | 516. valutazione professionale |
| 469. supervisione | 517. TUTELA DEI MINORI |
| 470. network e lavoro interprofessionale | 518. case management |
| 471. lavoro interdisciplinare e multiprofessionale | 519. sostegno genitoriale legato al tema della disabilità |
| 472. integrazione con altre professioni sociali/sanitarie | 520. metodi programmatori |
| 473. conoscenza di nuovi strumenti professionali | 521. tutela minori e fasce più deboli |
| 474. informatica | 522. deontologia professionale |
| 475. giuridici | 523. lavoro in equipe |
| 476. strumenti professionali | 524. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 477. metodologia di comunicazione con l'utente | 525. sviluppo delle capacità di lavorare in equipe |
| 478. immigrazione | 526. organizzazione dei servizi |
| 479. etica e deontologia: come si affrontano i dilemmi | 527. procedure |
| 480. dinamiche relazionali | 528. supervisione |
| 481. Programmazione delle attività | 529. Etica e deontologia professionale |
| 482. organizzazione dei servizi | 530. organizzazione dei servizi |
| 483. dinamiche relazionali e comunicazione | 531. strumenti professionali |
| 484. etica e deontologia professionale | 532. uso strumenti tecnologici in servizio sociale |
| 485. aggiornamenti in materia di tutela minorile | 533. programmazione |
| 486. mediazione | |
| 487. lavoro in équipe e gestione del conflitto | |
| 488. dinamiche relazionali | |
-

- | | |
|--|---|
| 534. nuovi strumenti professionali | 585. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 535. dinamiche relazionali | 586. programmazione dei servizi sociali |
| 536. lavoro di equipe / modalità di comunicazione fra operatori dello stesso servizio | 587. organizzazione dei servizi |
| 537. Processo di Aiuto | 588. progettazione |
| 538. nuovi strumenti professionali | 589. organizzazione dei servizi |
| 539. dinamiche relazionali | 590. immigrazione |
| 540. etica e deontologia professionale | 591. dinamiche relazionali |
| 541. progettazione | 592. capacità di gestire le risorse disponibili |
| 542. supervisione sui casi | 593. Organizzazione dei servizi |
| 543. tutela della donna | 594. dinamiche relazionale |
| 544. tutela minore | 595. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 545. dinamiche relazionali | 596. rapporto ruolo politico e ruolo professionale dell'as. nei comuni |
| 546. Immigrazione. | 597. immigrazione |
| 547. immigrazione | 598. corsi di supervisione professionale |
| 548. bilancio sociale | 599. riflessione sull'uso del contributo economico come strumento di lavoro dell'ass. sociale |
| 549. Programmazione | 600. ascolto attivo |
| 550. conoscenza di esperienze extra regionale | 601. dinamiche profess. |
| 551. tutela minorile | 602. modelli e strumenti metodologici |
| 552. etica e deontologia | 603. confronto tra le varie teorie di servizio sociale |
| 553. La responsabilità nel lavoro con la persona (prof. giuridica di tutela) | 604. deontologia professionale |
| 554. la tutela contrattuale | 605. il lavoro di squadra |
| 555. Comunicazione umana | 606. approfondimenti legislativi |
| 556. normativa | 607. tossicodipendenze |
| 557. gestione del lavoro e del tempo di lavoro | 608. aspetti legali |
| 558. tutela anziani | 609. approfondimenti su attività degli Ordini prof.li |
| 559. i nuovi bisogni sociali | 610. integrazione |
| 560. legislazione area anziani | 611. La relazione d'aiuto |
| 561. modelli | 612. etica e deontologia professionale |
| 562. Libera professione praticabile da chi ha un rapporto di dipendente | 613. lavoro di gruppo |
| 563. progettazione | 614. l'intervento sociale che realizza prevenzione e non solo cura |
| 564. rapporti con giustizia minorile | 615. gestione delle famiglie multiproblematiche |
| 565. stesura delle relazione al TM | 616. Quanto è utilizzata la "Deontologia" nella nostra quotidianità professionale??? |
| 566. intercultura | 617. diritti di cittadinanza |
| 567. partecipazione dei cosiddetti utenti agli interventi, servizi e politiche sociali | 618. nuovi approcci operativi nel Servizio Sociale |
| 568. dinamiche relazionali | 619. dinamiche relazionali |
| 569. modelli applicativi | 620. organizzazione e programmazione dei servizi |
| 570. tutela persone anziane (art.433 cc) | 621. mediazione famigliare |
| 571. programmazione, etica e deontologia | 622. legislazione |
| 572. retribuzione | 623. la tutela della professionalità nell'ambito lavorativo |
| 573. integrazione con il sanitario | 624. mediazione familiari |
| 574. Legislazione | 625. Demenza senile |
| 575. Programmazione e organizzazione dei servizi Sociali | 626. dinamiche relazionali |
| 576. risorse esistenti nei vari settori | 627. dinamiche relazionali |
| 577. salute stranieri | 628. politiche sociali |
| 578. lavorare in gruppo | 629. coordinamento dei servizi sociali fra abiti comuni (az. osp. comuni ecc.) |
| 579. conoscenza nuovi strumenti | |
| 580. nuove povertà | |
| 581. La valutazione di esito degli interventi | |
| 582. valutazione | |
| 583. Cambiamento della legislazione | |
| 584. approfondimenti sull'utilizzo degli strumenti professionali | |

- | | |
|---|--|
| 630. dinamiche relazionali | intervento/raggiungimento obiettivi |
| 631. assistenza economica | 676. metodologia professionale |
| 632. modalità di intervento su problemi attuali | 677. normativa nuova |
| 633. nuovi strumenti professionali;
l'esperienza degli altri paesi | 678. servizio sociale internazionale |
| 634. conoscenza di nuovi strumenti
professionali | 679. capacità di condividere la mission
dell'ente di riferimento con i colleghi |
| 635. organizzazione dei servizi | 680. nuovi strumenti professionale |
| 636. approfondimento legislazione | 681. politica sociale |
| 637. dinamiche relazionali | 682. L' IMPORTANZA DELLE DIFFERENZE
CULTURALI |
| 638. la scrittura | 683. tutela giuridica dell'anziano |
| 639. programmazione | 684. confronto rispetto alle nuove normative
di riferimento |
| 640. comunicazione | 685. strumenti professionali a passo con
l'evoluzione umana |
| 641. mediazione | 686. aggiornamenti normativi continuativi |
| 642. povertà estreme | 687. casistica varia (minori, disabili, anziani,
etc...) |
| 643. connessione fra politiche sociali e altre
politiche pubbliche | 688. fenomeni sociali nuovi |
| 644. modelli di management | 689. Conoscenza di nuovi strumenti
professionali |
| 645. nuove politiche sociali | 690. strumenti professionali |
| 646. valutazione | 691. programmazione |
| 647. organizzazione dei servizi | 692. normativa in servizio sociale |
| 648. nuove metodologie di servizio sociale | 693. immigrazione |
| 649. comunicazione interna e "squadra" del
servizio | 694. Lavoro di Rete |
| 650. innovazione e buone prassi operative | 695. interventi su famiglie e minori |
| 651. organizzazione e valutazione dei servizi | 696. programmazione |
| 652. il duende | 697. rapporto con altri professionisti |
| 653. lavoro in equipe multidisciplinari | 698. diritti di cittadinanza |
| 654. organizzazione dei servizi | 699. Nuovi percorsi relazionali. |
| 655. organizzazione e gestione carichi di
lavoro | 700. strumenti professionali |
| 656. applicazione degli strumenti
professionali | 701. servizio sociale e internet |
| 657. spazi e tempo per sistematizzare e
confrontare conoscenze professionali da
rendere consapevoli | 702. Progettazione |
| 658. etica e deontologia professionale | 703. tutela sociale e giuridica degli immigrati |
| 659. Nuovi strumenti Professionali | 704. tossicodipendenza |
| 660. conoscenza nuovi strumenti
professionali e legislativi | 705. lavoro con diverse professionalità
(sanitarie, educative, ecc) |
| 661. immigrazione | 706. Tecniche per migliorare la
comunicazione |
| 662. gestione delle emozioni | 707. i nuovi contesti giuridici |
| 663. conoscenza di nuovi strumenti
professionali | 708. corsi di lingua e informatici |
| 664. nuove tecnologie, e-learning per
diffondere le buone pratiche di servizio
sociale | 709. stesura del pei |
| 665. il lavoro di rete | 710. i temi dibattuti sulla scenario
internazionale |
| 666. programmazione e gestione dei servizi e
del personale | 711. conoscenza di nuovi strumenti
professionali |
| 667. immigrazione | 712. organizzazione dei servizi |
| 668. etica e deontologia professionale | 713. comprensione del panorama politico in
cui si interviene |
| 669. icf per la disabilità | 714. Programmazione |
| 670. servizi come risorsa e lavoro di rete | 715. Rapporti con Enti istituzionale e
superiori gerarchici |
| 671. consulenza legale | 716. nuovi strumenti professionali |
| 672. lavoro di rete | 717. Privacy e accesso alla documentazione |
| 673. programmazione | 718. approfondimenti sulla specificità della
ns. professione, imparando a dialogare
tra colleghe/i, smettendo di comportarci
come beghine e di farci del male |
| 674. LEGGI DI SETTORE | |
| 675. valutazione qualità del proprio | |

- | | |
|--|---|
| 719. seminari di studio su coordinamento dei servizi sociali | 764. conoscenza dei servizi socio-assistenziali |
| 720. tutela minorile | 765. conoscenza e utilizzo di nuovi strumenti |
| 721. politiche sociali | 766. dinamiche relazionali |
| 722. dinamiche professionali | 767. burn out |
| 723. metodologia professionale | 768. problema espresso e problema reale |
| 724. programmazione | 769. gestione conflitti |
| 725. conoscenza di nuovi strumenti professionali | 770. anziani stranieri |
| 726. la valutazione | 771. conoscenza del mondo circostante sempre in evoluzione |
| 727. elaborazione di scale di valutazione sociale in riabilitazione | 772. progettazione |
| 728. informatica | 773. Conoscenza di nuovi percorsi professionali in ambito sociale |
| 729. conoscenza di nuovi strumenti profess. | 774. immigrazione |
| 730. Programmazione | 775. aggiornamento su nuova legislazione |
| 731. lavoro di gruppo | 776. conoscenza lingue straniere |
| 732. ricerca | 777. Etica e deontologia professionale. |
| 733. strumenti professionali | 778. Case management |
| 734. nuove forme di dipendenza generate da comportamenti sociali devianti | 779. documentazione professionale |
| 735. diritto di visita e relazione | 780. dinamiche relazionali |
| 736. Il colloquio | 781. Tutela minorile, Minori a rischio, Abuso sui minori |
| 737. elementi di sociologia applicata | 782. mediazione |
| 738. organizzazione dei servizi | 783. etica e deontologia professionale |
| 739. Nuove tecnologie ed applicazioni pratiche nel S.S. Professionale | 784. diritto alla privacy |
| 740. persone con disabilità e convenzione ONU | 785. anziani |
| 741. valutazione | 786. servizi innovativi |
| 742. il distacco dalla malattia del paziente, come l'operatore impara a non portare a casa il dolore dei propri utenti | 787. aspetti psico-sociali a seguito di amputazione traumatica |
| 743. Mediazione culturale | 788. comunicazione |
| 744. dinamiche relazionali | 789. Intercultura |
| 745. programmazione | 790. supervisione |
| 746. multidisciplinarietà degli interventi | 791. servizio sociale in ospedale |
| 747. gestione dei gruppi | 792. lavoro di rete |
| 748. organizzazione | 793. La conoscenza di se |
| 749. tecniche di comunicazione sia col singolo che in generale | 794. conoscenza di nuovi strumenti |
| 750. lingua straniera | 795. L'Assistente Sociale centrato sul mandato professionale!!! |
| 751. comunicazione e relazioni interpersonali | 796. relazione d'aiuto |
| 752. comunicazione esterna..e il web | 797. diritto amministrativo |
| 753. il seny | 798. Diritto |
| 754. tecniche di sviluppo di comunicazione sociale | 799. integrazione sociale e sanitaria e con il no profit |
| 755. immigrazione | 800. per evitare il corto circuito: rilassamento, meditazione |
| 756. strategie degli interventi personalizzati dell'utente | 801. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 757. percorsi di auto conoscenza e consapevolezza personale e professionale | 802. valutazione degli interventi |
| 758. organizzazione dei servizi | 803. informatica |
| 759. riconoscimento e valorizzazione della professione | 804. autostima e consapevolezza |
| 760. dinamiche relazionali | 805. lavorare in gruppo |
| 761. mediazione culturale | 806. a nziria |
| 762. organizzazione dei servizi | 807. conoscenza di nuovi strumenti professionali |
| 763. organizzazione servizi | 808. etica e deontologia |
| | 809. sperimentazione nuovi strumenti e modelli |
| | 810. laboratori di tecniche di comunicazione |
| | 811. conoscenza di nuovi strumenti |

- | | |
|--|---|
| professionali | 819. disabilità |
| 812. famiglia | 820. tossicodipendenza e alcolismo |
| 813. tutela minorile | 821. diritto costituzionale |
| 814. deontologia professionale | 822. strumenti di valutazione e indicatori di qualità |
| 815. diritti esigibili e non.... quando le risorse non rispondono alle richieste | 823. contributi econ. e prevenzione |
| 816. tutela e servizi in favore dell'adulto fragile | 824. tematiche trasversali:lavoro/casa e politiche relative |
| 817. organizzazione dei servizi | 825. Moralità, Deontologia, Etica..... |
| 818. conoscenza di nuovi strumenti professionali | 826. come promuovere progetti sul territorio |
| | 827. dirigenza |

2.3.8 Vuoi aggiungere qualcos'altro?

1. Creazione di sistemi di raccolta e condivisione dei bisogni formativi con gli iscritti oltre che con gli Enti istituzionali
2. vorrei conoscere i risultati che emergeranno finali e l'eventuale riscontro, del CNOAS
3. la formazione potrebbe e potrà essere una opportunità per tutta la professione: sarà necessario il confronto interno e una "nuova "competenza ad essere gruppo
4. Grazie e Vittorio per l'idea di questo importante questionario!!
5. cos'altro potremmo mai aggiungere a tanta creatività...
6. maggior coinvolgimento dell'ordine professionale alle attività utili per lo sviluppo della professione
7. approfondimenti in ambito giuridico/ legislativo nazionale, comunitario, internazionale
8. lingua straniera (inglese)
9. rafforzarsi nell'espressione scritta (produzione pubblicitaria) e orale (parlare in pubblico) e documentazione chiara del lavoro svolto (strumenti omogenei e condivisi tipo storia di vita, biogramma, etc)
10. Non è sempre facile, dare un parere personale, in merito all'argomento. Sarebbe auspicabile, avere la possibilità di lavorare spesso, per avere una visione reale dei bisogni in campo formativo.
11. necessità di maggiori scambi, proposti anche dagli ordini, in merito a nuove opportunità lavorative
12. dimensione operativa più concreta nella gestione degli interventi, ma anche più autonomia decisionale
13. colmare un po' la lacuna giuridica amministrativa di cui la professione risente
14. perché il ruolo dell'assistente sociale viene sempre sottovalutato? siamo viste come delle figure tutto fare soprattutto nelle strutture private questo è un aspetto che andrebbe chiarito e gestito meglio
15. ritengo che il regolamento doveva prevedere una fase di consultazione prima di un'approvazione definitiva
16. vorrei far presente la mia netta presa di "opposizione" a questa formazione continua perché ritenuta obbligatoria in termini che non tengono conto che il lavoro prende già moltissimo spazio nella vita di una persona e che va bene solo se considerata in termini di orario di lavoro.
17. la formazione continua obbligatoria svolta da altre categorie professionali si risolve spesso solo come un atto di presenza ,formale ,senza una vera motivazione all'aggiornamento prof.le, ritengo che chi ha voglia di migliorare la propria formazione debba farlo in totale autonomia e scegliendo l'ambito di maggiore interesse per se.
18. penso che la formazione continua sia un bisogno per l'operatore come il respirare per l'essere vivente. bisognerebbe che i modi per realizzarlo siano compatibili con le condizioni di ciascuno che si affaccia a questa professione.
19. soprattutto in tema di privacy, ritengo che la nostra professione, se non per cultura personale, sia poco toccata da formazione su questo tema. In verità lo ritengo un tema molto sensibile e suscettibile inoltre di grandi responsabilità penali sul piano personale del trattamento dei dati, anche rispetto il frequente scambio di dati tra vari professionisti appartenenti a enti diversi.
20. oggi ho ancora meno fiducia nel Cnoas e nel Croas della mia regione.
21. Bravi.....
22. pag. 6 del Regolamento : come si fa a stabilire quali sono le Associazioni maggiormente riconosciute come rappresentative (es. Assnas ha poco più di 300 iscritti nazionali) ai fini dell'accreditamento. Mentre altre più giovani di nascita hanno più iscritti ma si pensa che siano poco rappresentative. Vi è il rischio di non essere oggettivi rispetto a questo punto e di favorire un'Associazione anziché un'altra che in realtà è più rappresentativa. Pochi i crediti riconosciuti per seguire i tirocinanti (5 crediti)

- uguale a quello della partecipazione a Commissario per esami di Stato (5 crediti)
23. La formazione continua deve essere posto come obbligo degli Enti che hanno in carico assistenti Sociali sia come dipendenti sia come precari o liberi professionisti, in quanto spesso gli assistenti sociali non possono pagare corsi di formazione troppo costosi!!!
 24. Dovrebbe essere istituiti organismi di controllo dei formatori e l'ordine dovrebbe garantire la formazione gratuita agli iscritti, visto che non è né libera né gratuita l'adesione
 25. sono amareggiata dal fatto che l'Ordine con questo regolamento non tenga presente la realtà lavorativa della maggioranza degli a.s. - mi sembra letteralmente avulso dalla realtà che tocchiamo con mano tutti i giorni
 26. Credo fondamentale restituire dignità alla nostra professione ed uno dei percorsi possibili è farsi riconoscere l'accesso all'area professionisti come tutti i professionisti iscritti ad un albo. Ciò consentirebbe anche di migliorare la retribuzione lavorativa attualmente "scandalosa". In alcuni comparti come la Giustizia Minorile, le Assistenti sociali sono equiparate al personale inquadrato con la funzione di educatore assunti con diploma di scuola media superiore. Perché ci viene richiesto sempre tanto in termini professionali ma siamo retribuite sempre di meno dignitosamente?
 27. ritengo che la formazione continua sia un valore aggiunto per la professione, un'importante conquista, grazie
 28. grazie e buon lavoro!
 29. PF non facciamo la solita cosa all'italiana, burocratica e creata più per dare da mangiare agli amici e agli amici degli amici che perché ci si crede veramente = cerchiamo di tenere alto il livello
 30. Fa molto pensare che un Ordine che e' composto da uguali professionisti, che ha un compito di tutela della professione, in realtà si ponga in una posizione di imposizione e comando rispetto ai suoi iscritti. Sono d'accordo nel ritenere la formazione un aspetto importante nel mio lavoro ed e' per questo che già la faccio, ma il rimando e' quello di un organismo che non mi rappresenta, che non crede in me nella mia consapevolezza di una cosa così importante.
 31. modelli progettuali
 32. Vorrei che noi tutti utilizzassimo un'unica strategia e metodo di lavoro e, perché no? Anche un'unica cartella di lavoro elettronica! Inoltre non pensiamo solo ai doveri degli AA.SS. Ricordiamoci che il nostro ruolo è pieno di responsabilità e carente dal punto di vista economico. Perché rispetto ad un mio collega di lavoro pari livello debbo pagare l'iscrizione all'albo e adesso (o in seguito) anche la formazione continua. Quali vantaggi ne traiamo? Inoltre nel mio Ente non vi è alcuna distinzione tra AA.SS. e AA.SS.SS. anzi....
 33. offrire più sbocchi lavorativi e migliorare la formazione universitaria della laurea triennale e specialistica
 34. sarebbe interessante organizzare confronti tra esperienze di integrazione tra lavoro sociale e psicologico in realtà riabilitative che si occupano di persone con disabilità per cause traumatiche acquisite
 35. va preso atto che tra base e vertice istituzionale c'è uno scarto troppo grande sulle modalità di formazione. va colmato. la base si deve riappropriare di responsabilità e non delegare soltanto.
 36. Esonerare i Docenti che sono autonomamente impegnati all'autoformazione e vivono in una comunità accademica e scientifica di per sé stimolante ed arricchente
 37. Poi l'ambito (anziani, minori etc) varia in base alle necessità personali e di servizio
 38. ribadisco l'importanza della formazione ma con una regolamentazione chiara ed essenziale, per la quale non ci voglia un master!
 39. Sono sempre felice di poter collaborare con Voi ed avere questo "spazio" è stato ed è per me molto importante! Complimenti a tutti!!
 40. per ora no
 41. Tenere conto di Ass. Soc. con gravissimi problemi familiari: figli con problemi fisici e mentali che necessitano di assistenza continua.(non dimentichiamo la nostra deontologia anche nei riguardi della nostra famiglia)
 42. lavorando in azienda ospedaliera mi piacerebbe che si considerasse più nel dettaglio il lavoro sociale nel sanitario :ospedalizzazione dimissioni protette e continuità assistenziale, risorse territoriali, dinamiche relazionali con medici e pazienti ecc
 43. ritengo che la formazione continua sia in primo luogo un compito del professionista. L'albo può valutare e selezionare le attività formative con lo scopo di informare e orientare i professionisti verso le più qualificate/qualificanti occasioni di formazione.
 44. Sviluppare la creatività per far fronte ai bisogni e alla carenza di risorse
 45. Una formazione valida e di qualità costa. La Sardegna è svantaggiata per la sua insularità. E' iniquo che i costi siano a totale carico del professionista

46. Organizzerei incontri formativi solo per i nuovi iscritti, coloro cioè che non lavorano ancora o lavorano da poco, magari con il supporto di coloro che invece lavorano da più tempo.