

Vademecum per la formazione base dei direttori e delle équipes della Caritas diocesana

1. LA CARITAS DIOCESANA



Il direttore

Contenuti
Formazione



CONTENUTI



1. RUOLO E FUNZIONI

«Decisiva è la figura del direttore, prete o laico, diacono o religioso/a, uomo o donna: competenza pastorale e coinvolgimento personale sono due qualità fondamentali, a cui molti fattori consigliano di unire la disponibilità del tempo pieno. Il direttore di una Caritas diocesana è chiamato a:

- dar vita a una rete di collaborazioni, trovando e formando persone idonee secondo i vari settori e uffici in cui la Caritas si articola;
 - lavorare in sintonia e osmosi con gli altri ambiti della pastorale diocesana (in particolare con Ufficio catechistico e liturgico);
 - sviluppare un rapporto intelligente con il sociale e il civile;
 - creare sintonia in ambiente ecclesiale (in particolare attraverso la Consulta dei Servizi socio-assistenziali)».
- (cfr. *Lo riconobbero nello spezzare il pane*, 38)

La Carta pastorale impegna il direttore della Caritas diocesana ad assumere numerosi e assai differenziati ruoli (formatore, comunicatore, esperto nella lettura del contesto, organizzatore, gestore di risorse umane, esperto nella progettazione, ...).

Presupposto indispensabile per lo svolgimento di questo ruolo è la conoscenza puntuale – oltre che del mandato statutario dell'organismo pastorale – della Diocesi di appartenenza, sapendo individuare le priorità pastorali attraverso un'attenta lettura dei bisogni della comunità e una coerente e adeguata progettualità di risposte. Come anche è necessaria la conoscenza del piano pastorale diocesano, dei parroci, dei direttori e delle linee programmatiche degli Uffici diocesani, delle risorse, dei bisogni e delle condizioni del territorio.

È a partire da questo insieme di elementi, che il direttore è nominato dal proprio vescovo ad assumere la responsabilità di promuovere la testimonianza della carità e ad individuare, in comunione con lui, le priorità dell'organismo di anno in anno.

Competono, inoltre, al direttore:

- la progettazione e la gestione complessiva delle attività della Caritas diocesana;
- l'organizzazione del lavoro;
- la partecipazione ai tavoli di lavoro unitari in Diocesi, e a quelli istituzionali;
- la partecipazione ai lavori della Delegazione regionale Caritas italiana;
- le funzioni di rappresentanza nei confronti delle Istituzioni e dei soggetti ecclesiali.

Per realizzare tutto questo, senza dubbio, il direttore è chiamato ad affinare il maggior numero di competenze. Tuttavia, oltre ad agire in prima persona, egli è chiamato soprattutto a mettere altri (i propri collaboratori in primis) in condizione di fare.

2. COMPETENZE E RESPONSABILITÀ

L'immagine che più si avvicina a quella del direttore della Caritas non è, quindi, quella di un capo circondato da gregari, ma quella del capitano (di una squadra o di un equipaggio) che conduce i compagni. Si può dire che il direttore della Caritas diocesana ricopre all'interno dell'équipe il ruolo di regista del lavorare insieme, al quale si riconosce, appunto, la responsabilità di dirigere, di tirare le fila e prendere le decisioni, non di recitare tutti i ruoli, dal pensare alle luci allo scrivere ogni parte del copione.

Il direttore diventa così un attivatore di capacità (di formazione, di comunicazione, di organizzazione, di progettazione, ...), un catalizzatore di processi, un facilitatore del lavoro d'insieme. Come tale, imparando l'arte del "saper far fare", egli assume la funzione che gli è veramente propria all'interno dell'équipe: quella di animatore.

Pertanto, il direttore della Caritas diocesana è chiamato a:

→ **Comporre l'équipe**

Non è casuale che il primo compito del direttore indicato dalla Carta pastorale consista nel dar vita a una rete di collaborazioni, trovando e formando persone idonee secondo i vari ambiti e uffici in cui la Caritas si articola. Per rispondere alle principali esigenze dettate dal lavorare insieme, il direttore è chiamato a maturare un'autorevolezza che:

- non può venire solo dal ruolo attribuitogli dal vescovo;

- né soltanto da un particolare carisma personale;
- né da competenze “tecniche” assolute nei diversi ambiti.

Al direttore non è chiesto di essere il più bravo di tutti in tutto, ma di saper valorizzare al meglio le capacità e le competenze di ciascuno.

→ **Orientare e corrdinare il lavoro**

Se il primo compito del direttore è rilevare e armonizzare in una équipe le diverse risorse disponibili, sarà necessario che acquisisca soprattutto competenze relazionali.

Allo stesso tempo, dovrà prestare una cura particolare nel promuovere l’assunzione di un metodo comune di lavoro, che significa:

- dare sistematicità agli incontri di programmazione e verifica con i collaboratori;
- riconoscere e tutelare il valore strategico delle decisioni assunte in modo consensuale all’interno dell’équipe e dedicarvi quindi tempi ed energie necessari;

- orientare il lavoro indicando chiaramente la direzione da seguire;
- dare direttive chiare, anche e forse soprattutto, nelle situazioni di emergenza;
- prendere le decisioni finali.

→ **Motivare, stimolare e promuovere autonomia**

Per assumere la funzione di facilitatore del lavoro d’insieme, di promotore delle capacità individuali dei suoi collaboratori, di animatore della stessa Caritas diocesana, il direttore è, inoltre, chiamato a:

- offrire stimoli, creare entusiasmo, sostenere le motivazioni e il senso di appartenenza, trasmettere ottimismo;
- mediare negli inevitabili conflitti, creando armonia e favorendo le relazioni tra i collaboratori;
- creare coinvolgimento e favorire la partecipazione, valorizzando l’apporto di ciascuno.

FORMAZIONE



1. ANALISI DELLA SITUAZIONE DI PARTENZA

Avendo letto il testo proposto nella sezione *Contenuti*, a partire dalla propria esperienza personale come responsabile dell'Organismo pastorale Caritas nella Diocesi, il direttore può rispondere alla seguente batteria di domande per un momento di auto-analisi e auto-valutazione del proprio ruolo e del proprio lavoro.

Esprimere (con una crocetta) una valutazione sulle seguenti dimensioni.

... a partire dall'identikit del direttore proposto dalla Carta pastorale e nella scheda <i>Contenuti</i> :	NULLA/O	SUFFICIENTE	BUONA/O	OTTIMA/O
a. Coinvolgimento personale				
b. Competenza pastorale				
c. Creazione di una rete di collaborazioni stabili interne all'ufficio				
d. Lavoro con altri ambiti della pastorale diocesana				
e. Rapporto con il sociale e il civile				
f. Lavoro in ambiente ecclesiale con le opere socio-assistenziali				
g. Scelta delle priorità pastorali a partire dalla lettura della realtà				
h. Progettazione adeguata e coerente di risposte ai bisogni concreti				
i. Tempo dedicato al lavoro in Caritas diocesana				
... le conoscenze auspicabili per un efficace lavoro:	NULLA/O	SUFFICIENTE	BUONA/O	OTTIMA/O
a. Il mandato statutario dell'organismo pastorale				
b. Il piano pastorale diocesano				
c. Le risorse (associazioni, servizi, ...) presenti in Diocesi				
d. I bisogni e le fragilità del territorio				
e. I direttori e le linee programmatiche degli altri Uffici pastorali				
f. I parroci				
g. La diffusione nelle parrocchie dell'attenzione alla testimonianza comunitaria della carità				
... le competenze:	NULLA/O	SUFFICIENTE	BUONA/O	OTTIMA/O
a. La progettazione e la gestione complessiva delle attività della Caritas diocesana				
b. L'organizzazione del lavoro				
c. La partecipazione ai tavoli di lavoro unitari in Diocesi, e a quelli istituzionali				
e. La partecipazione ai lavori della Delegazione regionale Caritas				
e. La partecipazione alle proposte formative di Caritas Italiana appositamente dedicate ai direttori				
g. Le funzioni di rappresentanza nei confronti delle istituzioni e dei soggetti ecclesiali				

2. INDIVIDUAZIONE DEI CAMBIAMENTI DESIDERATI

A partire dal lavoro precedente, il direttore può avviarsi alla definizione di ambiti di miglioramento possibile:

→ **Che ritratto è emerso dal questionario?**

→ **È fedele a quanto ci si aspettava?**

→ **Quali sono le principali ricchezze e i più significativi punti di forza su cui la Caritas diocesana può contare nella persona del suo direttore?**

→ **Quali le lacune più importanti?**

→ **Su quali delle dimensioni indagate si desidera crescere, migliorare, investire?**

3. SCELTA DEI PASSI DA FARE

Adesso è necessario proiettarsi verso i passaggi concreti da fare per procedere nella direzione scelta. Il direttore può individuare alcune priorità su cui intende investire tempo e pazienza per l'arricchimento delle proprie conoscenze e competenze da porre a servizio della Caritas diocesana.

Lo schema che segue serve ad elencare, raggruppandole nelle categorie proposte, priorità, modalità e tempi in cui coinvolgersi.

	PRIORITÀ SU CUI INVESTIRE	COME? CON QUALI AZIONI?	QUANDO?
Nella formazione			
Nella conoscenza/partecipazione alla vita ecclesiale			
Nella conoscenza/partecipazione alla vita del territorio			

4. LE PROPOSTE FORMATIVE PER NUOVI DIRETTORI DI CARITAS ITALIANA

4.1. Formazione base

Fornisce il quadro di riferimento dell'organismo Caritas e le linee guida dell'agire; introduce i destinatari al mandato statutario e alle finalità della Caritas in Italia.

Si articola in:

→ *Seminario per nuovi direttori Caritas diocesane*: una giornata di lavoro cui sono invitati ogni anno i direttori di nuova nomina. È propedeutico al percorso annuale di formazione delle équipes Caritas diocesane.

→ *Percorso équipe Caritas diocesane*: un itinerario in quattro tappe di tre giorni ciascuna, un'opportunità per confrontarsi, anche, con l'esperienza concreta di altre Caritas diocesane (una tappa del percorso si svolge presso una Caritas diocesana). Una proposta di formazione base cioè fondamentale ... ma non elementare.

Destinatari sono i direttori delle Caritas diocesane e i loro stretti collaboratori (impiegati prevalentemente nei tre ambiti statutari in cui si articola il mandato: l'animazione interna alla Chiesa, l'attenzione ai poveri e l'attenzione al mondo), cioè i componenti la struttura più operativa della Caritas diocesana, denominata équipe Caritas diocesana.

Gli obiettivi:

- conoscere l'identità, la storia e i compiti della Caritas (in Italia, in Diocesi e in parrocchia);

- individuare nelle tre attenzioni statutarie (Poveri, Chiesa, Territorio/Mondo) le coordinate per l'azione pastorale della Caritas;
- acquisire le competenze minime e necessarie per organizzare l'attività della Caritas diocesana in riferimento ai compiti e al contesto ecclesiale e civile;
- acquisire gli elementi base della progettazione e dell'animazione pastorale Caritas: il metodo (ascoltare, osservare, discernere), la scelta di attività capaci di collegare emergenze e quotidianità, l'offerta di percorsi educativi;
- conoscere i tre luoghi pastorali "propri" di ogni Caritas e strategici per un'efficace progettazione e azione: il Centro di ascolto, l'Osservatorio delle povertà e delle risorse, il Laboratorio per la promozione e l'accompagnamento delle Caritas parrocchiali;
- sperimentare i metodi base per lavorare in équipe;
- conoscere gli elementi di fondo per la corretta amministrazione della Caritas diocesana.

4.2 Formazione permanente

Accompagna coloro che già possiedono competenze di base, proponendo nuove chiavi di lettura e piste di ricerca per sostenerne le motivazioni, approfondire il senso del mandato nella quotidianità operativa della Caritas.

Il Percorso 2008-2009 ha avuto come titolo: *Ripartire dai poveri*, e ha esplorato, nell'arco di tre incontri annuali, il mandato di animazione pastorale al senso della carità, declinandolo attorno ai tre destinatari dell'azione della Caritas in Italia: i poveri, la Chiesa e il territorio/mondo.