



SEE ME Toolkit di formazione

Inclusione Sociale attraverso un invecchiamento significativo
'SEE ME'

Sarah Dury, Liesbeth De Donder, Daan Duppen, Tinie Kardol, Maurice de Greef, Anja Machielse, Wander van der Vaart, Daniela Grignoli, Margherita Di Paolo, Dieter Zisenis, Rosemarie Klein, Julia Thissen, Sara Marsillas and Álvaro García

Lay-out: Lydia Heringa



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Indice

Introduzione	4
Il Progetto SEE ME.....	4
Gruppo Target.....	6
Panoramica della formazione SEE ME e utilizzo del toolkit di strumenti di formazione SEE ME	7
Migliorare la formazione	14
Moduli	19
Modulo 1	19
Modulo 2.....	33
Modulo 3.....	45
Modulo 4.....	53
Modulo 5.....	60



Introduzione

1. Il Progetto SEE ME

Il progetto SEE ME si pone come obiettivo quello di migliorare la qualità dell'assistenza e l'inclusione sociale per gli anziani. All'interno di questo progetto, il fine ultimo è quello di lavorare sulle abilità e sulle competenze di diversi gruppi di caregivers (volontari, assistenti informali e formali) e "formatori di caregiver" per fornire assistenza di qualità agli anziani. Utilizzando questo Toolkit di formazione, attraverso i suoi cinque moduli, i partecipanti esploreranno diverse modalità per vedere al meglio i bisogni sociali e di significato delle persone anziane.

Il Progetto SEE ME sfida gli stereotipi comuni riferiti alle persone anziane formando professionisti e persone capaci di vedere le attitudini positive e i punti di forza delle persone anziane. Le competenze dei caregiver dovrebbero essere innovate per "VEDERE le persone anziane":

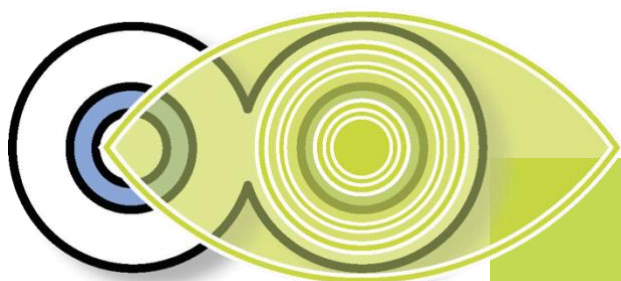
- VEDERE la persona anziana dietro al cliente,
- VEDERE l'assistenza come qualcosa di più profondo rispetto alla semplice cura medico-fisica, VEDENDO l'assistenza sociale come una pratica significativa,
- VEDERE i desideri e le attitudini positive delle persone anziane, andando oltre i bisogni che questi manifestano.

Il Progetto presta particolare attenzione alle persone anziane con background migratorio e a coloro che versano in situazioni finanziarie complicate.

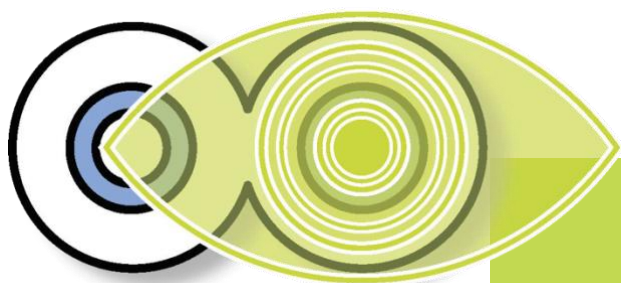
Il progetto è stato finanziato dall'Unione Europea e sviluppato da sei partner internazionali: *The Foundation Active Aging* e *University of Humanistic Studies* dei Paesi Bassi, *l'Università degli Studi del Molise* in Italia, *la Vrije Universiteit Brussel* in Belgio, *il Büro für berufliche Bildungsplanung* in Germania e *la fondazione Matia* in Spagna.

Il toolkit di formazione SEE ME è stato sviluppato per raggiungere l'obiettivo del progetto SEE ME (migliorare la qualità dell'assistenza e dell'inclusione sociale delle persone anziane). Questo toolkit di formazione è stato costruito partendo dal (1) rapporto europeo di ricerca inerente il processo di sviluppo delle competenze e delle capacità di caregiving '*SEEing social and meaning needs, talents and ideals of older people*' e dal (2) 'Modello educativo per il SEE ME'.

Successivamente al suo sviluppo, il toolkit di formazione SEE ME è stato implementato, testato, valutato ed adattato dai sei partner associati durante lo svolgimento del progetto (dal 2020 al 2023): *Compartijn* e *September Care* (Paesi Bassi), *Don Carlo Pistilli* (Italia), *Grafschafter Diakonien* (Germania), *Het SamenToujours* (Belgio), *Stichting Humanitas Rotterdam* (Paesi Bassi) e *Grandes*



Amigos (Spagna).



2. Gruppo Target

Il toolkit di formazione SEE ME è stato progettato e implementato per tutti coloro che sono coinvolti nel processo di cura, supporto e aiuto alle persone anziane, ma anche per coloro che si impegnano a migliorare la qualità della vita degli anziani, ovvero familiari e amici, volontari, piccole associazioni, ma anche istituzioni nazionali ed europee. Il toolkit, quindi, non è destinato solo ai professionisti che lavorano nelle strutture di cura, ma è stato pensato e progettato anche per i caregiver informali e per i volontari.

Chi è il caregiver professionista (o formale)?

I professionisti sono caregiver formali, che esercitano una professione e ricevono un compenso per i servizi offerti. I professionisti devono rispettare dei protocolli e delle procedure per poter svolgere il loro lavoro. Nella maggior parte dei casi a questi professionisti è richiesta una qualifica per poter ricoprire una determinata posizione nel lavoro di cura, in più i caregiver professionali sono formalmente responsabili della qualità dell'assistenza fornita ai loro assistiti.

Chi è il caregiver informale?

Il caregiving informale in Europa rappresenta la fonte primaria di cure per le persone anziane; i caregiver informali (o 'caregivers familiari') conoscono la persona della quale si prendono cura. Colui che riceve assistenza può essere una parente, un coniuge, un amico o un vicino di casa.

Chi è il volontario?

I volontari rappresentano un gruppo eterogeneo; infatti, le ragioni per cui le persone si impegnano in attività di volontariato sono diverse, così come le tipologie di attività di volontariato, o il tempo che si dedica a queste attività. In questo report il termine "volontari" si riferisce a tutti coloro che forniscono il proprio contributo nei processi di cura e assistenza agli anziani, siano questi volontari "organizzati" o meno.




3. Panoramica della formazione SEE ME e utilizzo del toolkit di strumenti di formazione SEE ME

3.1 Panoramica della formazione SEE ME

Il toolkit di formazione si compone di cinque moduli della durata di circa 3h ciascuno, alcuni dei moduli contengono degli esercizi "obbligatori", altri invece contengono degli esercizi obbligatori e delle varianti alternative fra cui scegliere. Il primo modulo inizia con un'introduzione generale, mentre i tre moduli successivi andranno a indagare sempre più nello specifico i bisogni delle persone anziane; nel quinto modulo invece si tratteranno i temi dell'azione sostenibile e del cambiamento organizzativo.

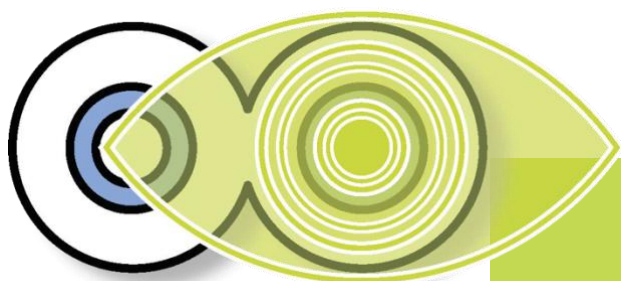
Durante la formazione SEE ME focalizziamo la nostra attenzione sul concetto di **ampliamento**. Si parte dalle competenze che i partecipanti già possiedono, e al fine di rafforzarle sono state progettate le attività dei cinque moduli. Il facilitatore, insieme ai partecipanti può indagare (co-creazione) quali moduli sono più appropriati alle esigenze del gruppo e alle esigenze relative al cambiamento organizzativo. In questo modo per i partecipanti alla formazione sarà possibile scegliere fra le diverse attività proposte (**pick&mix**).

Ogni modulo contiene diversi step che fanno riferimento al background teorico di SEE ME; alcuni di questi step includono delle attività a scelta (**pick**), utili per "personalizzare" la formazione. In questo modo la durata e i contenuti della formazione possono essere adattati al gruppo che segue la formazione. In più, il formatore è libero sia di **mixare** le attività dei vari moduli, che di svolgere tutte le varianti di ogni singolo esercizio, in questo modo la durata complessiva del modulo sarà superiore alle 3h.

Ogni sessione di formazione deve includere almeno un'attività per ciascuno step, tuttavia, ci sono degli step considerati essenziali per abbracciare la visione SEE ME. Quindi alcuni passaggi sono "obbligatori", e sono riconoscibili poiché contrassegnati dal logo .

Attraverso i cinque moduli della formazione i partecipanti, attraverso un **approccio** trasformativo, impareranno a migliorare la qualità dell'assistenza e dell'inclusione sociale per le persone anziane. Questo processo coinvolge tre diverse aree di apprendimento:

- Apprendimento critico o apprendimento espansivo: i partecipanti mettono in discussione il loro modo di lavorare.
- Apprendimento situazionale: si identificano le competenze specifiche di ogni partecipante e si affrontano situazioni reali e comuni nella pratica lavorativa.



- Apprendimento esperienziale: imparare attraverso il fare. Riflettendo sulle attività che i partecipanti svolgono durante la formazione è possibile trarre spunti e suggerimenti per la pratica lavorativa.

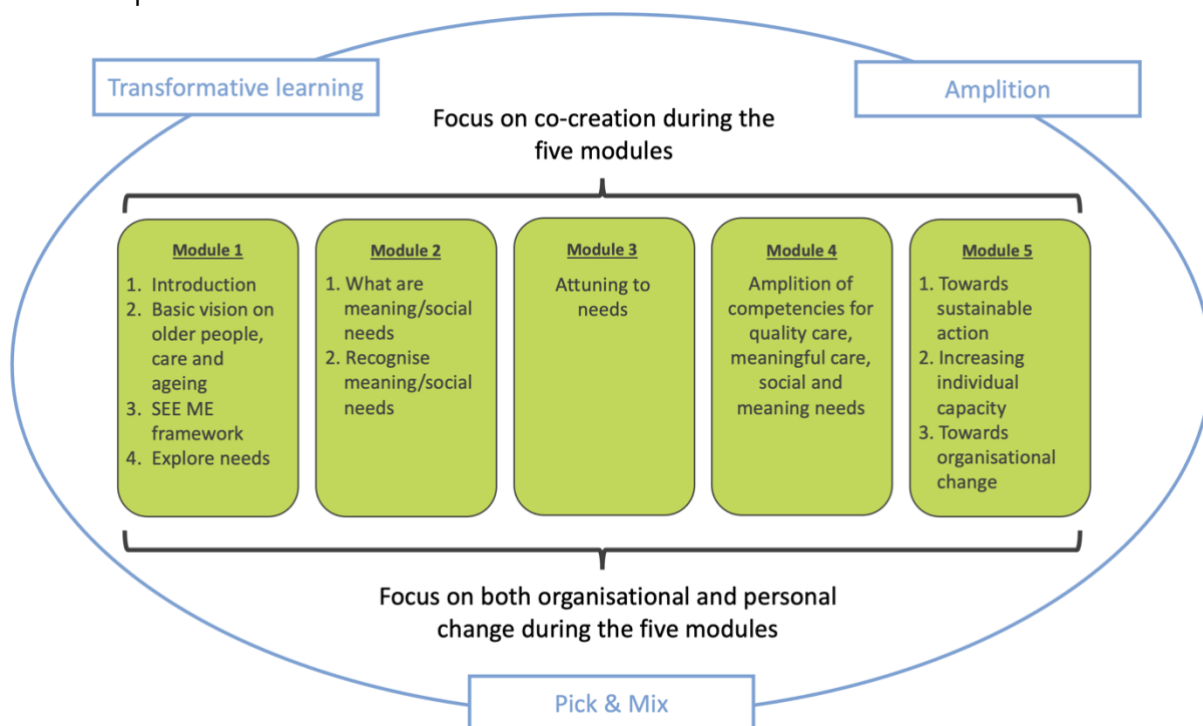
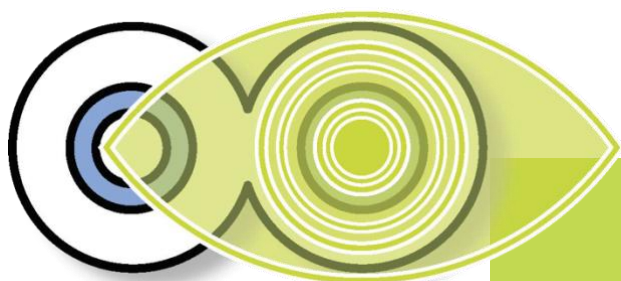


Figura 1: Panoramica dei cinque moduli di formazione.

L'obiettivo della formazione SEE ME, oltre a migliorare il benessere e l'inclusione sociale delle persone anziane – obiettivo principale, è quello di generare un cambiamento sia a livello personale che a livello organizzativo. Pertanto, gli obiettivi del Progetto SEE ME sono:

- Cambiare il modo in cui i partecipanti VEDONO: dopo la formazione i partecipanti saranno in grado di vedere che c'è molto sotto la superficie, in questo modo saranno in grado di vedere i bisogni sociali e di significato delle persone anziane. Saranno capaci di vedere in modo diverso le persone anziane, senza dogmi e stereotipi. Vedranno le cose in un modo diverso rispetto a quello a cui erano abituati prima della formazione. Quindi, quando i partecipanti si troveranno davanti ad un problema, inizieranno a pensare "fuori dagli schemi".
- Fare in modo che i partecipanti imparino qualcosa di diverso dal solito: imparano a concentrare la propria attenzione in modo diverso, migliorando e cambiando alcuni dei parametri sui cui focalizzano l'attenzione. Inoltre, i partecipanti imparano a considerare



altre modalità per “sintonizzarsi” sui bisogni sociali e di significato delle persone anziane, oltrepassando la visione specifica sui bisogni medico-fisici.

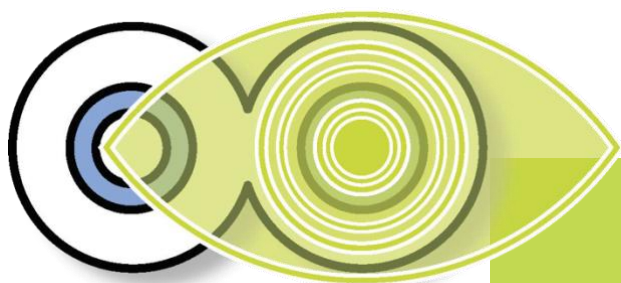
- Fare in modo che i partecipanti avvertano i cambiamenti: durante e dopo la formazione i partecipanti sentiranno di poter essere dei veri e propri agenti di cambiamento nel riconoscere i bisogni sociali e di significato delle persone anziane. In questo modo percepiranno che la formazione è stata un arricchimento, non una perdita di tempo.
- Produrre un cambiamento sia nei partecipanti che nella loro organizzazione: durante la formazione i partecipanti lavoreranno insieme per raggiungere l’obiettivo di un cambiamento sostenibile all’interno dell’organizzazione. Dopo la formazione i partecipanti percepiranno che anche l’organizzazione in cui lavorano riconosce e accoglie i valori e gli obiettivi di SEE ME.

Infine, la formazione SEE ME è stata studiata e progettata per diverse tipologie di caregiver (volontari, caregiver informali e caregiver formali o professionisti) e per i “formatori di caregiver”. Molte delle attività del toolkit possono essere svolte anche con persone anziane che hanno bisogno di cure. Si deve tenere in considerazione che alla formazione parteciperanno anche persone che già hanno avuto esperienza nel lavoro di cura e assistenza alle persone anziane; queste persone non inizieranno la formazione “da zero”, ma utilizzeranno la loro esperienza durante la formazione. La formazione SEE ME non è un processo di apprendimento “tradizionale” in cui il formatore propone una lezione frontale, ma è un processo di co-creazione delle competenze e delle conoscenze utili nel lavoro con le persone anziane.

3.2 Utilizzo del toolkit di formazione SEE ME

Per utilizzare al meglio il toolkit di formazione SEE ME si consiglia di lavorare con un **formatore**; come formatore può esser scelto sia un professionista esterno, che un professionista esperto che lavora all’interno dell’organizzazione. Le esperienze raccolte durante la fase pilota della formazione SEE ME hanno dimostrato che il materiale formativo contenuto nel toolkit è un materiale autoesplicativo, e che il formatore può strutturare i singoli moduli in modo indipendente; allo stesso tempo, tuttavia, è apparso chiaro che il formatore deve avere alcune competenze, che devono essere considerate in fase di selezione, ad esempio:

- Conoscenza, competenza e impegno personale rispetto ai bisogni sociali e di significato delle persone che necessitano di cure e di supporto.
- Esperienza nel lavoro con i gruppi, conoscenza delle dinamiche di gruppo.
- Conoscenza del quadro normative e istituzionale relativo alle opportunità e ai limiti relativi alla realizzazione e all’implementazione di nuove misure e attività per le persone bisognose di cure e di assistenza. Il formatore svolge anche un ruolo di mediazione, facendo sì che i suggerimenti e le idee avanzate dai partecipanti durante la formazione saranno trasmesse all’organizzazione.



Per quanto riguarda il numero dei formatori, alcuni hanno preferito due facilitatori, questa è una preferenza, non una necessità. In più, lavorare in coppia consente di supportarsi a vicenda, scambiare idee e impressioni, nonché beneficiare delle esperienze dell'altra persona e poter sviluppare una riflessione e un confronto post- formazione.

Sono un formatore, in che modo dovrei procedere?

Preparazione alla formazione SEE ME:

Il diagramma in Figura 2 mostra alcuni degli aspetti che il formatore dovrebbe considerare nella programmazione di una formazione che si adatti ai bisogni e alle esigenze dell'organizzazione / del gruppo dei partecipanti. Il concetto pratico (figura 2) è basato sulla filosofia SEE ME e sugli obiettivi generali della formazione; questo concetto aiuta il formatore a rispondere ad alcune domande prima dell'inizio della formazione, e a collegare questa con le sfide che i partecipanti affrontano quotidianamente all'interno del contesto lavorativo. La direzione o il manager dell'organizzazione supervisionerà lo sviluppo del concetto pratico e l'andamento generale della formazione. Tuttavia, come emerso nella fase pilota della formazione, può essere utile coinvolgere i partecipanti nello sviluppo della formazione stessa; in questo modo i partecipanti porteranno le loro esperienze, valutazioni e domande in sede di pianificazione, e di conseguenza la formazione non assumerà il carattere di un "seminario teorico", ma piuttosto di un processo partecipativo di arricchimento delle conoscenze e delle competenze.

Preparazione per ogni singolo modulo:

Un consiglio utile è quello di preparare un programma per implementare ogni singolo modulo. Questo programma può essere strutturato come una tabella (e includere delle note per il formatore), o includere degli spazi per informazioni, metodi, materiali necessari e suddivisione dei compiti (nel caso di due formatori). Altre questioni potrebbero riguardare le dinamiche di gruppo, come si possono allentare le dinamiche di gruppo, rendendo i contenuti più vivaci e attrattivi per i partecipanti? Nella stanza adibita alla formazione ci sono oggetti, musica o altro che possono essere utilizzati come supporto per il modulo o per le singole attività?

Inoltre, può rivelarsi utile creare un ambiente di apprendimento coinvolgente, dove le persone possano sentirsi libere di parlare, sperimentare e ricevere incoraggiamenti, senza temere di esser giudicate o valutate. **Dialogo e Comunicazione** sono i due elementi di base per "sbloccare" il potenziale del gruppo, ampliando le opportunità di trasferire i contenuti della formazione nella pratica quotidiana.

Rispetto alle tempistiche le pause devono essere incluse, perché esse offrono non solo un'opportunità di relax, ma anche la possibilità di uno scambio informale fra i partecipanti.



È utile prendere in considerazione anche come impostare il "tema centrale" di ogni singolo modulo. Per fare un esempio, la lavagna a fogli può essere usata come elemento ricorrente che viene rivisto ad ogni inizio e fine modulo e può essere utilizzato anche nella fase finale per fare una lista degli obiettivi raggiunti. Inoltre, il piano d'azione viene sviluppato alla fine di ogni modulo.

In qualità di formatore è utile richiamare la **pratica quotidiana** e collegarla sia alle conoscenze apprese durante la formazione che alle routine lavorative dei partecipanti. È bene tenere in considerazione che fra i partecipanti potrebbero esserci dei volontari che tengono compagnia agli anziani o forniscono loro aiuto svolgendo alcune commissioni; altri ancora potrebbero essere dei caregiver professionisti che forniscono assistenza all'interno di una struttura di cura. Collegare la formazione a questa attività aiuterà i partecipanti a visualizzare i tempi e le modalità per mettere in pratica le nuove conoscenze acquisite.

La formazione dovrebbe aiutare i partecipanti a riconoscere ciò che hanno appreso e definire dei nuovi obiettivi di apprendimento. In quanto formatore, chiarisci che i partecipanti **non sono solo "studenti" ma ambasciatori della filosofia SEE ME!**

Dopo ogni modulo:

Come formatore, a conclusione di ogni modulo rifletti sul modo in cui hai lavorato con il gruppo: cosa ha funzionato bene? Cosa ti sarebbe piaciuto fare in maniera diversa? Utilizza poi queste esperienze per implementare ulteriormente il tuo lavoro. Potrebbe essere utile utilizzare le domande di supporto per il formatore alla fine di ogni modulo.



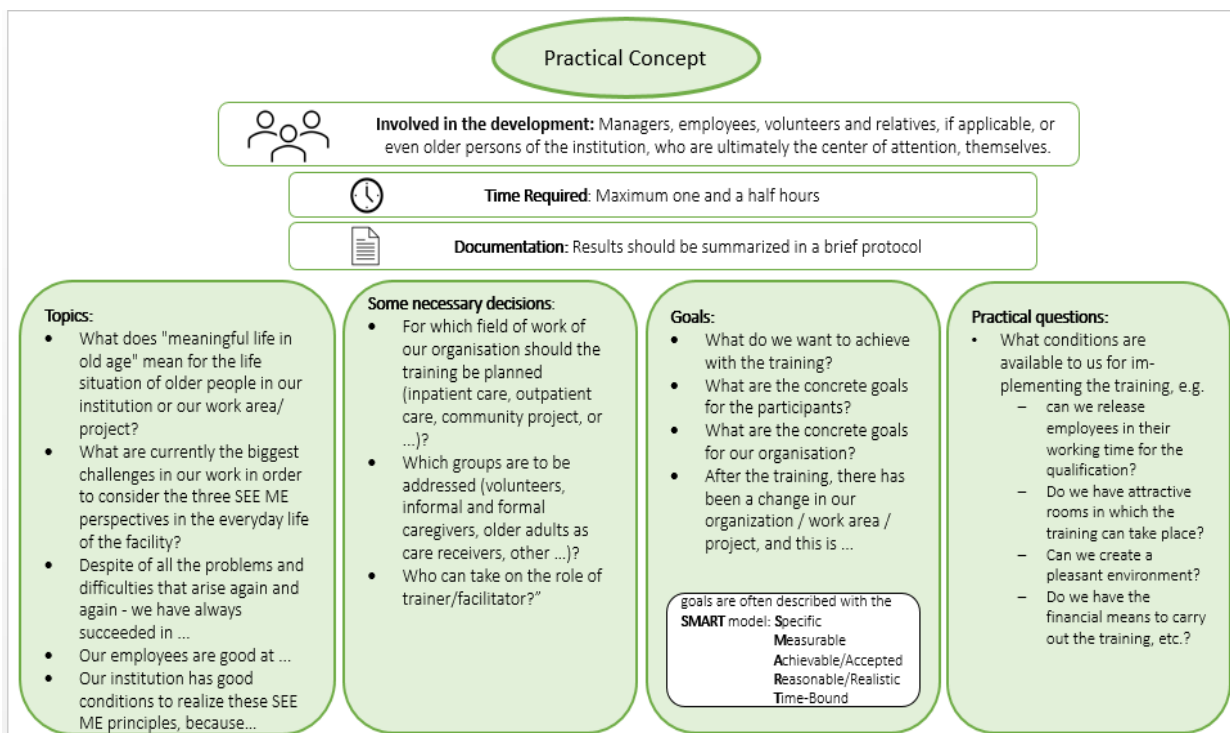


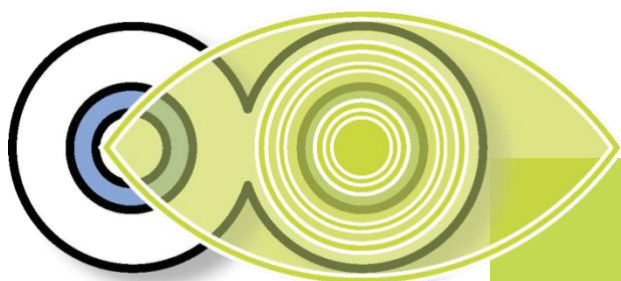
Figura 2: Il Concetto pratico nella formazione SEE ME

3.3 Fattori di successo

Prima di procedere con la formazione SEE ME all'interno dell'organizzazione, o prima di co-creare il toolkit di formazione, è importante conoscere alcuni dei fattori di successo SEE ME. Ogni organizzazione ha una sua struttura e un target specifico di persone con cui lavora, il toolkit può e deve essere adattato alle esigenze del gruppo target e del contesto di riferimento.

1. Adattare il contenuto della formazione al contesto.

Prima di procedere con la formazione è consigliabile adattare il toolkit alle regole in vigore presso l'istituto o l'organizzazione in cui questo verrà utilizzato. Compito del formatore è quello di presentare le attività della formazione SEE ME in modo che anche i partecipanti possano coglierne i collegamenti con le situazioni quotidiane. Ogni attività può essere adattata al contesto e alle esigenze dei partecipanti, possono essere aggiunti esempio, articoli di giornale e statistiche alle attività. Quindi, quando si scelgono le attività da svolgere è importante considerare il gruppo target col quale si lavora. In tal senso è utile chiedersi: Cosa potrebbe significare questo modulo per il lavoro dei partecipanti? In che modo le attività possono essere adattate a questo contesto specifico?



2. Adattare i contenuti al gruppo target

Il toolkit di formazione SEE ME può essere adattato non solo al contesto, ma anche al gruppo target che seguirà la formazione. Inoltre, può essere integrato, in modo da creare dei collegamenti con la pratica lavorativa quotidiana. Il toolkit dovrebbe essere adattato in modo che le singole attività consentano ai partecipanti di elaborare le proprie esperienze, pensieri e sensazioni, creando un quadro per acquisire nuove conoscenze e sviluppare nuovi piani di azione. Le attività dovrebbero contribuire a costruire uno scambio e una riflessione critica sul modo in cui si lavora, promuovendo la comunicazione fra i partecipanti. In tal modo è possibile creare degli interessi comuni e sintonizzarsi sulla filosofia SEE ME.

La nostra esperienza con la formazione SEE ME ha dimostrato che, all'interno dell'organizzazione, è utile concordare congiuntamente le modalità con cui si vuole impiegare il toolkit prima di implementarlo. Inoltre, si è rivelato utile scrivere queste idee e concetti utilizzando delle parole chiave. Infatti, gli obiettivi auto formulati costituiscono una base importante per le procedure di autovalutazione contenute nel toolkit.

3. Prendere del tempo

Il toolkit di formazione fornisce una stima del tempo utile per svolgere ogni singola attività; tuttavia, se l'argomento trattato è sconosciuto ai partecipanti, o è un argomento emotivamente impegnativo, la durata delle attività potrebbe essere maggiore. Condividere esempi e testimonianze rappresenta una parte fondamentale della formazione, e può rivelarsi utile dedicare tempo alla condivisione di idee e pensieri, anche estendendo la durata dell'attività se necessario. Il consiglio è quello di adattare la formazione alle abitudini e alle esigenze del gruppo che stai formando.

4. Organizzazione e gestione

Come formatore è importante avere degli scambi regolari con la direzione dell'organizzazione e riceverne supporto. Quando si selezionano dei formatori interni all'organizzazione è importante discutere quali risorse di tempo possono essere attribuite loro e come questo ulteriore incarico può essere valutato.



4. Migliorare la formazione

È utile valutare e migliorare in maniera sistematica la formazione; implementare la formazione è un'azione che può essere svolta anche durante la formazione utilizzando il diario di apprendimento, oppure alla fine della formazione utilizzando gli strumenti di autovalutazione.

4.1 Diario di apprendimento

Il diario di apprendimento è una componente importante del toolkit di formazione. Il diario di apprendimento:

- È destinato all'uso da parte dei partecipanti
- Può essere usato come taccuino o album da disegno
- È un diario personale utile per appunti, schizzi, idee e informazioni importanti e non, domande, promemoria ecc.
- Deve essere usato in modo responsabile
- È utile per sostenere la riflessione nel processo di apprendimento.

Il diario di apprendimento può essere uno strumento utile e costante durante lo svolgimento della formazione e delle attività dei moduli. È possibile utilizzare il diario anche durante l'orario di lavoro. Importante ricordare che tutte le domande contenute nel diario di apprendimento sono dei suggerimenti non dei compiti!

All'inizio di ogni modulo si fa riferimento al diario di apprendimento. Le note scritte dai partecipanti sui loro diari possono fornire delle indicazioni circa il modo in cui loro stanno valutando il corso di formazione. I partecipanti non sono obbligati a condividere le proprie risposte con il gruppo. Tuttavia, il formatore può prendere appunti relative ai commenti dei partecipanti alla fine delle attività di ciascun modulo, per poi includerle nella valutazione finale del corso di formazione.

Il diario di apprendimento rappresenta una parte importante del toolkit di formazione SEE ME. Nella fase pilota del progetto è emerso chiaramente che molti partecipanti non erano propensi ad utilizzare il diario di apprendimento. Ciò è stato dovuto in parte dal fatto che molti partecipanti non erano abituati a tenere un diario, in parte dal fatto che il diario di apprendimento è stato percepito come un qualcosa di impegnativo che richiedeva parecchio tempo all'interno della giornata lavorativa. Tuttavia, l'esperienza con il diario, in diversi ambiti di apprendimento, ha mostrato che il diario può essere un elemento importante nell'accompagnare i processi di apprendimento. Il diario di apprendimento può essere uno strumento utile nel momento in cui viene presentato come una possibilità, come una scelta volontaria, e non come un obbligo. Quindi, all'inizio di ogni modulo la domanda da porre non è: Cosa hai annotato sul tuo diario? ma esortare



i partecipanti a condividere i propri pensieri con gli altri.

Un esempio del diario di apprendimento può essere scaricato dal sito web SEE ME, nella sezione Materiali Necessari per il Modulo 1.

4.2 (Auto)-valutazione

Il toolkit di formazione include anche uno strumento di (auto)valutazione. Ai partecipanti alla formazione viene offerta la possibilità di osservare e riflettere circa gli effetti della formazione all'interno del loro contesto di lavoro. L'autovalutazione non si pone come valutazione rigorosa, che segue dei criteri scientifici, ma piuttosto contiene suggerimenti sulle modalità in cui i fruitori del toolkit possono documentare la formazione e autovalutarsi.

Lo strumento di (auto)valutazione comprende:

- A. Questionario per i partecipanti alla fine della formazione
- B. Questionario per i responsabili dell'organizzazione e per i responsabili della formazione
- C. Proposta di un meccanismo per riflettere sull' "efficacia della formazione" nelle organizzazioni in cui è stato impiegato il toolkit. Nel processo di autovalutazione si chiede ai caregivers di riflettere circa la formazione, i suoi effetti e le sue possibili applicazioni durante la pratica lavorativa quotidiana.

A. Questionario per i partecipanti alla fine della formazione

Nel quinto modulo del toolkit di formazione sono contenuti dei suggerimenti per la "Valutazione generale della formazione di cinque moduli". Insieme ai partecipanti conduci una valutazione complessiva del corso, comprendendo tutti i cinque moduli. Fai in modo che tutti i partecipanti forniscano dei feedback e si scambino esperienze e impressioni, ad esempio:

- Per me, è stato particolarmente emozionante...
- L'argomento X o Y non mi ha coinvolto particolarmente perché...
- Mi sono sentito particolarmente coinvolto in questo modulo perché...
- Questo modulo per me è stato memorabile perché...

Inoltre, i partecipanti possono condurre una valutazione personale relativa al modo in cui hanno notato cambiamenti in se stessi e nella propria organizzazione. Il questionario si pone come



supplemento a questa fase, e può esser distribuito ai partecipanti alla fine del corso, ed essere compilato in maniera anonima. Quindi il questionario può essere molto utile per ottenere un feedback più dettagliato.

A volte è utile chiedere ai partecipanti un feedback quando è trascorso un po' di tempo dalla fine del corso. Questo passaggio rappresenta un'opportunità per mettere in relazione l'esperienza e le abilità maturate durante il corso con la pratica lavorativa quotidiana. Alcune cose possono quindi essere viste in modo leggermente diverso - o più realistico - rispetto alla speciale situazione di chiusura alla fine del corso. In alternativa, puoi chiedere ai partecipanti di inviarti il questionario compilato circa due settimane dopo la fine del corso, oppure puoi dare loro la possibilità di completare il questionario online due settimane dopo la fine del corso. L'esperienza mostra, tuttavia, che ci si deve aspettare che non tutti i partecipanti prendano parte al sondaggio. D'altra parte, le risposte potrebbero essere più interessanti e di impatto..

Un esempio di questionario può esser scaricato dal sito web SEE ME nella sezione materiali necessari. Il modello di questionario contiene anche degli spazi per aggiungere ulteriori domande. Per ricevere un feedback sugli obiettivi individuali formulati durante la pratica, è consigliabile formulare delle domande apposite. Quindi in questo passaggio puoi inserire ulteriori domande circa gli obiettivi SMART che sono stati formulati come formatore nei concetti pratici.

B. Questionari per i responsabili dell'organizzazione e per i formatori una volta completata la formazione

Questa è una proposta per una riflessione scritta sulla formazione SEE ME per te come formatore o per te come persona responsabile nell'organizzazione che ha deciso di condurre la formazione nell'organizzazione.

La tua recensione del toolkit di formazione: Quanto è utile, praticabile e auto esplicativo il toolkit di formazione? Quanto è utile e appropriata la selezione dei contenuti? Quale attività ha funzionato bene, quale attività è stata difficile da svolgere/da svolgere? Quanto bene sono collegate "teoria e pratica"? Quanto è appropriato il budget temporale per le fasi di lavoro proposte? Quanto è attraente l'offerta "pick and mix"? A quale viene dato troppo peso? Che cosa manca?

Quale **feedback dei partecipanti** ti hanno fatto piacere, quali ti hanno sorpreso, quali sono state difficili da comprendere? Qui puoi fare riferimento alle note scritte dopo i singoli moduli (ad es. Con esperienze personali dei partecipanti in relazione al diario di apprendimento), ma soprattutto in relazione ai risultati della "Valutazione generale della formazione in cinque moduli" nell'ultimo modulo.



Quali esperienze relative alla formazione SEE rispetto all'**implementazione del SEE ME nella tua organizzazione** sono state significative per te? Es. Rispetto alla selezione e alla motivazione dei partecipanti, rispetto alle sfide di tipo pratico (organizzazione del tempo, delle stanze, tecnologia e servizi, organizzazione del lavoro, tempo libero per i dipendenti, rooms, etc.), in relazione al collegamento con sfide attualmente presenti nell'organizzazione. In che modo la formazione proposta da SEE ME si inserisce nel tuo concetto di sviluppo delle competenze del personale?

Quali **osservazioni all'interno della tua organizzazione** hai fatto, che associ alla formazione SEE ME? Es. in relazione a nuove attività e proposte, in relazione alle discussioni interne al team, in relazione anche ai singoli residenti bisognosi di cure e di assistenza?

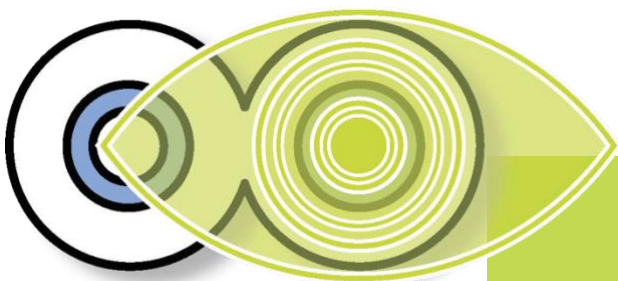
Come puoi utilizzare l'esperienza di conduzione della formazione SEE ME **per implementare ulteriori fasi di lavoro all'interno della tua organizzazione?**

C. Meccanismi per osservare e riflettere sull' "efficacia della formazione"

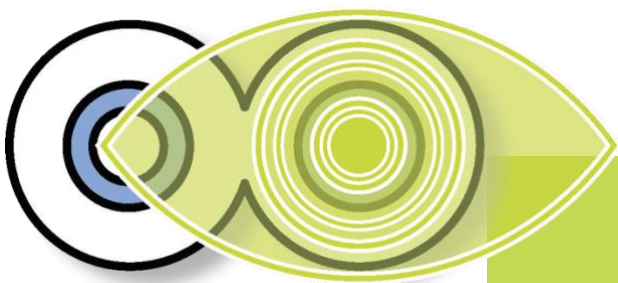
Questa proposta si ispira alle esperienze circa il metodo di valutazione 'Most Significant change' (MSC)¹ – "Cambiamenti più significativi". Per lo strumento di (auto)valutazione l'idea è adottata per descrivere gli effetti o cambiamenti associati a una misura specifica (qui: partecipazione alla formazione SEE ME) attraverso storie di cambiamento. Un altro elemento importante in questo processo è lo scambio tra i partecipanti su quale delle storie di cambiamento raccolte rifletta meglio gli effetti osservati. In questo scambio, tutti i partecipanti devono esplicitare i criteri per cui scelgono questa storia piuttosto che un'altra. Questo porta ancora una volta sul tavolo tutte le aspettative, gli obiettivi e le esperienze di quanti più partecipanti possibile. Il processo completo di valutazione MSC è molto più complesso e si compone di dieci passaggi. È adatto per identificare cambiamenti significativi nel contesto di un processo di sviluppo caratterizzato da molteplici livelli ed è adatto a identificare cambiamenti significativi nel contesto di un processo di sviluppo caratterizzato da interdipendenze di effetti multistrato e complesse. Per la formazione SEE ME, utilizziamo solo l'idea di base e proponiamo una procedura molto semplificata.

Un esempio del modo in cui può essere progettato un processo per la raccolta e la valutazione delle storie di cambiamento può essere reperito sul sito web SEE ME, nella sezione dei materiali

¹ Originariamente sperimentato da Rick Davies nel contesto dei programmi di cooperazione allo sviluppo in Bangladesh negli anni '90, è stato applicato principalmente nei settori dello sviluppo rurale, dell'istruzione e della sanità. Nel 2005, Rick Davies e Jess Dart hanno pubblicato una guida al processo, attualmente disponibile solo in inglese: <https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf>



necessari.

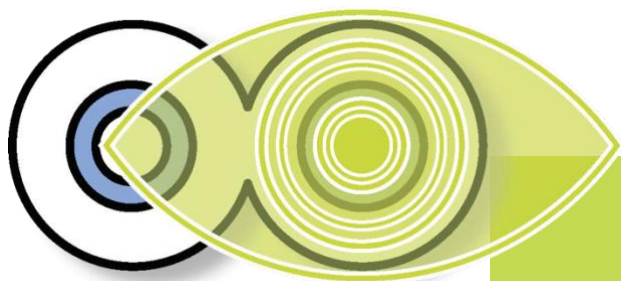


Moduli

Modulo 1

STEP 1: Rottura del ghiaccio, conoscenza dei partecipanti

1. Introduzione (attività a)	
Obiettivo di apprendimento:	I membri del gruppo fanno conoscenza e iniziano le attività in un ambiente amichevole
Contenuti:	<p>Benvenuto da parte del facilitatore</p> <p>Esercizio di gruppo n. 1:</p> <p>Questa è una introduzione per i partecipanti che non si conoscono ancora, o non si conoscono bene. Chiedi ai partecipanti di sedersi in cerchio.</p> <p>Quando tutti sono seduti in cerchio, i partecipanti parlano uno alla volta. Primo giro di parola: ogni partecipante dice il proprio nome, se è presente attraverso un'organizzazione e quale è, e in cosa è bravo il partecipante. Come facilitatore, prima presentati e poi lascia che i partecipanti si presentino:</p> <p>Nel secondo giro di parola, il partecipante può raccontare in cosa è unico.</p> <p>In questo modo, impariamo a conoscere alcuni delle attitudini o hobby dei partecipanti e forse scopriamo interessi condivisi. Come facilitatore, inizia con un tuo esempio.</p> <p>"Ciao, mi chiamo ... e sono l'unico che ..."</p> <p>Esercizio di gruppo n. 2:</p> <p>Questo compito è leggermente più difficile. Chiedi ai partecipanti di alzarsi e chiedi loro di classificarsi all'interno del gruppo in base ai temi seguenti. Tuttavia, i partecipanti devono rimanere in silenzio durante questo compito. Tutti dovrebbero lavorare insieme, non c'è un leader.</p>



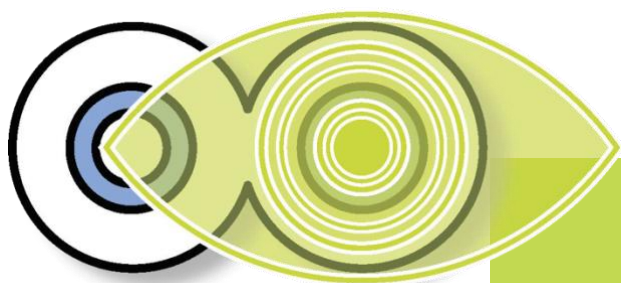
	<p>I temi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Classificare l'intero gruppo in base ad anni di esperienza nell'organizzazione. • Classifica l'intero gruppo in ordine alfabetico per nome
Materiale richiesto:	NESSUNO
Tempo suggerito:	1/2 ore

1. Introduzione (attività b)

Obiettivo di apprendimento:	I membri del gruppo fanno conoscenza e iniziano le attività in un ambiente amichevole
Conferenza plenaria:	Benvenuto da parte del facilitatore
Contenuti:	<p>Questo esercizio può essere svolto da partecipanti che si conoscono così come da coloro che non si conoscono ancora. Tutti camminano per la stanza avendo tre carte con alcune domande. Mentre si cammina, viene riprodotta della musica.</p> <p>Quando la musica si ferma, tutti fanno una domanda alla persona a loro più vicina.</p> <p>Si raccomanda che il facilitatore faccia il primo passo e risponda a una delle domande. In questo modo si crea una zona sicura e colloquiale.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Qual è stato il momento più bello della tua vita che vorresti rivivere? 2. Quale tratto caratteriale possiedi di cui sei più orgoglioso? 3. Qual è stato il tuo più grande errore sul lavoro? 4. Cosa ti aiuta a sentirti meglio quando non ti senti bene? 5. Cosa è inciso nella tua memoria, ma vorresti perdere piuttosto che ricordare? 6. Cosa trovi di più straordinario al mondo? 7. Qual è la cosa più difficile che tu abbia mai fatto? 8. Cosa volevi fare da anni, ma non è ancora successo? 9. Cosa ti chiedi spesso? 10. Hai mai sperimentato qualcosa che all'inizio sembrava brutto ma alla fine si è rivelato buono?

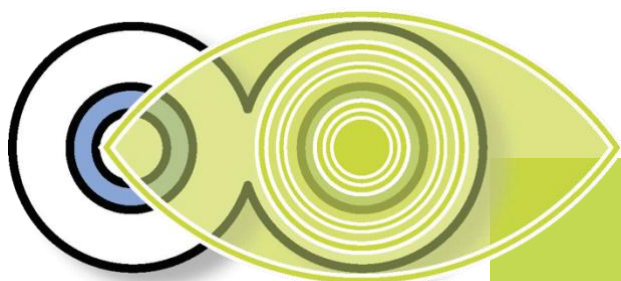


	<p>11. Quale cattiva abitudine assumeresti se non fosse così deleteria?</p> <p>12. Quali pensi sia l'età migliore?</p> <p>13. Cosa ti chiedi spesso?</p> <p>14. Cosa hai sempre voluto da bambino, ma non hai mai avuto?</p> <p>15. Cosa ti fa venire la pelle d'oca?</p>
Materiale richiesto:	Scrivi/stampa le domande sulle carte. Questi devono essere stampati prima dell'attività. Troverete le domande sul sito web SEE ME, all'interno del Modulo 1. Altoparlante (Bluetooth) collegato alla musica
Tempo suggerito:	1/2 ore
Riflessione per il formatore:	Queste domande possono essere usate con gli anziani per farli conoscere meglio fra loro e per instaurare le basi per una relazione di caregiving che renda più semplice identificare i bisogni, i talenti e i sogni degli anziani.



STEP 2: Visione circa gli anziani, l'assistenza e l'invecchiamento

2. Visione circa gli anziani, l'assistenza e l'invecchiamento (attività a)	
Obiettivo di apprendimento:	I membri del Gruppo definiscono cosa significa per loro ricevere un'assistenza di qualità
Esercizio di gruppo:	<p>Dividere il gruppo in sottogruppi più piccoli (circa 4 per gruppo). Assegna a ciascun gruppo da 10 a 20 immagini. Chiedi ai partecipanti di guardare tutte le immagini e scegliere tre immagini all'interno del loro gruppo che rappresentino una buona cura per loro.</p> <p>Una volta che ogni gruppo ha selezionato 3 immagini, discutere le immagini scelte con l'intero gruppo di partecipanti.</p> <p>Quali immagini ha selezionato il gruppo e perché?</p> <p>Il facilitatore attacca le immagini e scrive le risposte come parole chiave su una lavagna a fogli mobili.</p> <p>Alla fine della discussione di gruppo, il facilitatore chiede all'intero gruppo quali 5 parole/idee chiave dall'elenco rappresentano meglio cosa significa per loro un'assistenza di qualità.</p> <p>Sottolinea queste idee.</p>
Domande guida:	<p>Alcune domande guida per la discussione potrebbero essere:</p> <ul style="list-style-type: none">• Perché avete scelto questa immagine?• In che modo quest'immagine rappresenta un'assistenza di qualità secondo voi?• Cos'è un'assistenza di qualità per voi?• Secondo voi quale immagine rappresenta un'assistenza di cattiva qualità?• Cos'è per voi un'assistenza di cattiva qualità?• Secondo voi in che modo può essere fornita un'assistenza di qualità?
Materiale richiesto:	<p>Prima dell'attività è necessario stampare una serie di immagini, disponibili tramite il sito web SEE ME. Si consiglia di stampare queste foto in più copie in modo che ci siano abbastanza foto per tutti. Questi sono disponibili sul sito SEE ME, alla sezione Modulo 1.</p> <p>Lavagna e pennarelli</p>
Varianti:	<p>Perché non portare le tue foto o usare riviste? Ogni partecipante può essere invitato a portare una foto che rappresenti una buona cura per loro. Ogni partecipante può presentare la sua foto e discuterla all'interno del gruppo. Mostra e discuti ogni immagine con i partecipanti invece di chiedere di sceglierne una sola.</p>




Materiali richiesti (per la variante):	Fai sapere in anticipo ai partecipanti che dovrebbero portare una foto che rappresenti una buona cura per loro. Possono portare questa foto su carta o mostrarla sul proprio laptop/cellulare.
Tempo suggerito:	Dai 30 ai 90 minuti

2. Visione di base sulle persone anziane, sull'assistenza e sull'invecchiamento (attività b)

Obiettivi di apprendimento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. I membri del gruppo definiscono cosa significa per loro un'assistenza di qualità 2. I membri del gruppo valutano la qualità dell'assistenza nella loro organizzazione 3. I membri del gruppo differenziano le varie prospettive sull'invecchiamento 4. I membri del gruppo apprezzano la propria organizzazione per quanto riguarda il modo in cui vedono il potenziale delle persone anziane
Esercizio di gruppo:	<p>Mostra il cortometraggio SEE ME. Quindi conduci una breve discussione basata su una o due delle domande aggiuntive. Annota le risposte in alcune parole chiave su una lavagna a fogli mobili o lavagna/lavagna.</p> <p>Dopo la discussione, chiedi al gruppo quali cinque parole/idee chiave dell'elenco esprimono meglio cosa significa per loro un'assistenza di qualità. Segna queste parole/idee.</p> <p>È possibile utilizzare le seguenti domande per la discussione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cosa ne pensi del film? Come ti senti? - Hai sperimentato qualcosa che è successo nel film? - La chiamereste buona o cattiva assistenza? - In che modo pensi che questo film metta in evidenza l'assistenza di qualità? - Cosa intendi per assistenza di qualità? - Cosa pensi sia una cattiva assistenza? - Come pensi che possa essere fornita un'assistenza di qualità?
Materiale richiesto:	<ul style="list-style-type: none"> - Proiettore – laptop - Lavagna a fogli mobili o lavagna/lavagna bianca - Pennarelli/ evidenziatori



	- Il film è disponibile sul sito SEE ME, nella sezione "Modulo 1"
Tempo suggerito:	30 minuti
	È possibile anche includere questa attività nel Modulo 5 per la valutazione del programma



2. Visione sugli anziani, sull'assistenza e sull'invecchiamento (attività)			
Obiettivi di apprendimento:	<ol style="list-style-type: none"> 1. I membri del gruppo definiscono cosa significa per loro un'assistenza di qualità 2. I membri del gruppo valutano la qualità dell'assistenza nella loro organizzazione 3. I membri del gruppo differenziano le varie prospettive sull'invecchiamento 4. I membri del gruppo apprezzano la propria organizzazione per quanto riguarda il modo in cui vedono il potenziale delle persone anziane 		
Esercizio di gruppo:	<p>Organizza una discussione di gruppo. L'obiettivo è scoprire come loro stessi e come la società vede l'invecchiamento.</p> <p>Per prima cosa chiedi ai partecipanti individualmente di rispondere alla domanda principale della parte 1 e di avere le loro risposte scritte su post-it o date a parole al facilitatore. La domanda principale può essere completata con alcune domande aggiuntive.</p> <p>Quindi chiedi di rispondere individualmente alla domanda principale della parte 2, che può anche essere integrata con domande aggiuntive.</p> <p>Il facilitatore raccoglie i post-it dei partecipanti dopo ogni parte o raccoglie le risposte orali e le scrive su una lavagna.</p>		
	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Parte 1.</i></p> <p><u>Domanda principale:</u></p> <p>1. In che modo la società guarda gli anziani?</p> <p><u>Domande aggiuntive:</u></p> <p>1.1. Un quadro concettuale utilizzato frequentemente è quello dell'invecchiamento di successo. Cosa significa per te questo termine?</p> <p>1.2. Conosci qualche anziano che invecchia con successo? Cosa rende una persona di successo nell'invecchiamento? Quali sono gli stigmi intorno alla dipendenza e alla disabilità?</p> <p>1.3. Quando pensi che una persona anziana sia attiva?</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Parte 2.</i></p> <p><u>Domanda principale:</u></p> <p>2. In che modo la società dovrebbe guardare gli anziani?</p> <p><u>Domande aggiuntive:</u></p> <p>2.1. In che modo le persone anziane sono mentori o educatori per i giovani al giorno d'oggi?</p> <p>2.2. Come possiamo garantire che le persone anziane con necessità di assistenza si sentano incluse nella nostra società?</p> <p>2.3. In che modo le persone anziane possono sviluppare il proprio potenziale nella nostra società?</p> <p>2.4. Quali sono gli ostacoli che la società pone oggi alla possibilità per le persone anziane di sviluppare</p> </td> </tr> </table>	<p><i>Parte 1.</i></p> <p><u>Domanda principale:</u></p> <p>1. In che modo la società guarda gli anziani?</p> <p><u>Domande aggiuntive:</u></p> <p>1.1. Un quadro concettuale utilizzato frequentemente è quello dell'invecchiamento di successo. Cosa significa per te questo termine?</p> <p>1.2. Conosci qualche anziano che invecchia con successo? Cosa rende una persona di successo nell'invecchiamento? Quali sono gli stigmi intorno alla dipendenza e alla disabilità?</p> <p>1.3. Quando pensi che una persona anziana sia attiva?</p>	<p><i>Parte 2.</i></p> <p><u>Domanda principale:</u></p> <p>2. In che modo la società dovrebbe guardare gli anziani?</p> <p><u>Domande aggiuntive:</u></p> <p>2.1. In che modo le persone anziane sono mentori o educatori per i giovani al giorno d'oggi?</p> <p>2.2. Come possiamo garantire che le persone anziane con necessità di assistenza si sentano incluse nella nostra società?</p> <p>2.3. In che modo le persone anziane possono sviluppare il proprio potenziale nella nostra società?</p> <p>2.4. Quali sono gli ostacoli che la società pone oggi alla possibilità per le persone anziane di sviluppare</p>
<p><i>Parte 1.</i></p> <p><u>Domanda principale:</u></p> <p>1. In che modo la società guarda gli anziani?</p> <p><u>Domande aggiuntive:</u></p> <p>1.1. Un quadro concettuale utilizzato frequentemente è quello dell'invecchiamento di successo. Cosa significa per te questo termine?</p> <p>1.2. Conosci qualche anziano che invecchia con successo? Cosa rende una persona di successo nell'invecchiamento? Quali sono gli stigmi intorno alla dipendenza e alla disabilità?</p> <p>1.3. Quando pensi che una persona anziana sia attiva?</p>	<p><i>Parte 2.</i></p> <p><u>Domanda principale:</u></p> <p>2. In che modo la società dovrebbe guardare gli anziani?</p> <p><u>Domande aggiuntive:</u></p> <p>2.1. In che modo le persone anziane sono mentori o educatori per i giovani al giorno d'oggi?</p> <p>2.2. Come possiamo garantire che le persone anziane con necessità di assistenza si sentano incluse nella nostra società?</p> <p>2.3. In che modo le persone anziane possono sviluppare il proprio potenziale nella nostra società?</p> <p>2.4. Quali sono gli ostacoli che la società pone oggi alla possibilità per le persone anziane di sviluppare</p>		



	Quando qualcuno non è più il proprio potenziale? attivo? 1.4. Qualcuno che ha bisogno di cure può ancora invecchiare con successo? Di che cure ha bisogno in questo caso?
Materiale richiesto:	Lavagna a fogli mobili o lavagna bianca/gesso, pennarello
Tempo suggerito:	1 ora
Riflessione per il formatore:	Suggeriamo di arrivare ad una conclusione della discussione collegando le risposte dei partecipanti con lo scopo della formazione. Chiedi ai partecipanti cosa ritengono sia necessario per cambiare in meglio il processo di inclusione sociale degli anziani.




STEP 3: Struttura del Progetto SEE ME e clip informativa

3. Back Background del progetto SEE ME (versione unica)	
Obiettivo di apprendimento:	I membri del gruppo conoscono il background del progetto SEE ME e sanno che il progetto è stato promosso all'interno dell'Unione Europea
Lettura di gruppo:	Spiegare ai partecipanti il Progetto SEE ME utilizzando la Presentazione PowerPoint o proiettando la .clip informativa che contiene le stesse slides.
Materiale richiesto:	PowerPoint, proiettore Le informazioni alla base del framework SEE ME e del knowledge clip sono disponibili tramite una nota di due pagine, e insieme alla presentazione del framework e del knowledge clip sono disponibili tramite il sito Web SEE ME nella sezione Modulo 1.
Tempo suggerito:	15 minuti

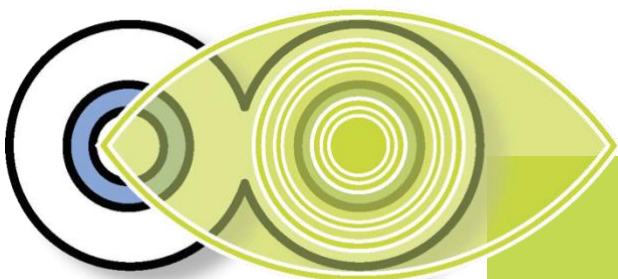



*STEP 4: Esplorare i bisogni e le esigenze delle persone e dell'organizzazione utilizzando
L'INDAGINE ELOGIATIVA*

4. Esplorare i bisogni e le richieste (attività a) 	
Obiettivo di apprendimento:	Per conoscere i bisogni e le esigenze dei partecipanti, non si parte dai deficit ma dall'indagine elogiativa.
Esercizio di gruppo:	L'indagine elogiativa è un approccio positivo, basato sui punti di forza, sullo sviluppo della leadership e orientato al cambiamento organizzativo. L'indagine elogiativa può essere utilizzata da individui, team e organizzazioni a livello sociale; in ogni caso, aiuta le persone ad abbracciare una visione condivisa per il futuro, coinvolgendo altri partecipanti nei processi di innovazione strategica.



	<p>Esercizio di indagine elogiativa:</p> <p><i>Passo 1:</i> Dividere il gruppo in gruppi da 3 a 4 persone. Date a ogni gruppo un grande foglio di carta. Nella prima fase considereremo la "scoperta". Qui individueremo i punti di forza che sono presenti nell'organizzazione dei partecipanti. Questi possono essere successi passati o situazioni attuali e positive per il partecipante, i colleghi, o l'organizzazione del partecipante.</p> <p>Chiedi ai partecipanti di scrivere i punti di forza e i momenti di successo. Concedi ai partecipanti abbastanza tempo per parlare delle loro esperienze. Visita ogni gruppo mentre stanno lavorando e poni domande di follow-up: - Perché hai scelto questo esempio? - Come è stato possibile ottenere questo successo?</p> <p><i>Passo 2:</i> Date a ogni gruppo un grande foglio di carta. Nella seconda fase abbiamo i "sogni". In questo step continua la fase di scoperta. Chiedi ai partecipanti di immaginare di essere nel futuro e di percepirsi come figure lavorativamente realizzate.</p> <p>Chiedi ai partecipanti di scrivere i loro sogni. Fornisci abbastanza tempo ai partecipanti per parlare dei loro sogni.</p> <p>Mentre i partecipanti lavorano in gruppo, visitali. Poni domande supplementari: - Che aspetto ha il tuo sogno? - Cosa comporta? - Cos'altro potrebbe esserci?</p> <p><i>Passo 3:</i> Date a ogni gruppo un grande foglio di carta. Nella terza fase abbiamo "Designs". Chiedi ai partecipanti di tracciare delle linee di sviluppo tra le situazioni di scoperta e di sogno. Chiedi ai partecipanti di pensare a cosa devono costruire per rendere concreto i loro progetti. Chiedi ai partecipanti di scrivere i loro progetti. Dai abbastanza tempo ai partecipanti per parlare dei loro progetti.</p> <p>Termina con una presentazione dei progetti in gruppo.</p>
Consigliato dai partner SEE ME	Per questo esercizio, cerca di coinvolgere una varietà di dipendenti della tua organizzazione, non solo caregiver o individui in posizioni dirigenziali.




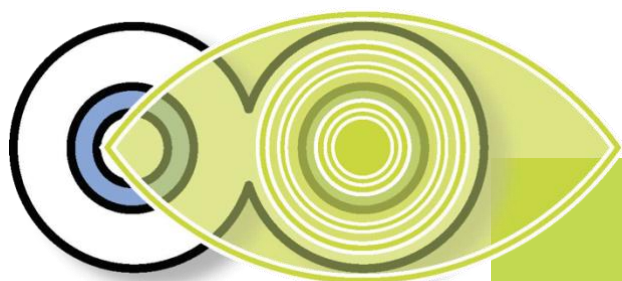
	L'esercizio può essere svolto anche senza carta, solo verbalmente. Le informazioni di questo esercizio possono essere utilizzate di nuovo più avanti nel Modulo 3, passaggio 2, versione 2
Materiale richiesto:	fogli bianchi (3 pagine bianche, una pagina per Discovery, una per Dreams...) Pennarelli
Tempo suggerito:	45 minuti
	È possibile includere questa attività nel Modulo 5 per valutare il programma

4. Esplorare i bisogni e le richieste (attività b)


Obiettivo di apprendimento:	Per conoscere i bisogni e le esigenze dei partecipanti, non si parte dai deficit ma dall'indagine elogiativa.
Esercizio di gruppo:	<p>L'indagine elogiativa è un approccio positivo, basato sui punti di forza, sullo sviluppo della leadership e orientato al cambiamento organizzativo.</p> <p>L'indagine elogiativa può essere utilizzata da individui, team e organizzazioni a livello sociale; in ogni caso, aiuta le persone ad abbracciare una visione condivisa per il futuro, coinvolgendo altri partecipanti nei processi di innovazione strategica.</p> <p>Dividere il gruppo in gruppi da 3 a 4 persone.</p> <p>In questa versione utilizzeremo disegni o immagini.</p> <p><i>Passo 1:</i></p> <p>Consegna a ciascun gruppo un grande foglio di carta, un paio di forbici, colla o nastro adesivo e riviste contenenti molte immagini. Nel primo passaggio considereremo la "Discovery-scoperta". Qui individueremo i punti di forza che sono presenti nell'organizzazione dei partecipanti. Questi possono essere successi passati o situazioni attuali che gratificano il partecipante, i colleghi o l'organizzazione del partecipante.</p> <p>Chiedi ai partecipanti di cercare nelle riviste le immagini che rappresentano i loro punti di forza e successi, o lascia che facciano loro un disegno dei loro punti di forza e dei loro successi. Concedi ai partecipanti abbastanza tempo per parlare delle loro esperienze.</p> <p>Visita ogni gruppo mentre stanno lavorando. Poni domande di follow-up:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perché hai scelto questo esempio? - Come è stato possibile ottenere questo successo?



	<p><i>Passo 2:</i> Date a ogni gruppo un grande foglio di carta, un paio di forbici, colla o nastro adesivo e riviste. Nella seconda fase abbiamo i "sogni". Chiedi ai partecipanti di immaginare di essere nel futuro e di percepirsi come figure lavorativamente realizzate.</p> <p>Chiedi ai partecipanti di cercare nelle riviste le immagini che rappresentano i loro sogni, o lascia che facciano un disegno. Dai abbastanza tempo ai partecipanti per parlare dei loro sogni.</p> <p>Mentre i partecipanti lavorano in gruppo, visitali. Poni domande supplementari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Che aspetto ha il tuo sogno? - Cosa comporta? - Cos'altro potrebbe esserci? <p><i>Passo 3:</i> Date a ogni gruppo un grande foglio di carta. Nella seconda fase abbiamo "Designs". Chiedi ai partecipanti di tracciare linee di sviluppo tra le situazioni di scoperta e di sogno. Chiedi ai partecipanti di pensare a cosa devono creare per dare forma ai loro sogni.</p>
Materiale richiesto	Fogli bianchi (3 pagine bianche, una per il discovery, una per il dreams, una per i collegamenti) Pennarelli, forbici, colla
Tempo suggerito:	45 minuti
	È possibile includere questa attività nel Modulo 5 per valutare il programma



STEP 5: WRAP-UP, Quali lezioni abbiamo imparato?

Modulo1: Piano di azione 	
Obiettivo di apprendimento:	In sessione plenaria, il gruppo valuta il primo modulo
	<p><i>Step 1: valutazione del modulo</i></p> <p><i>Invita i partecipanti a riflettere sulle seguenti domande:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Cosa mi ha incuriosito durante questo modulo? - Cosa mi ha fatto pensare rispetto alla mia esperienza quotidiana? - Su cosa voglio lavorare più intensamente? - Come hai vissuto le attività di questo modulo? <p>Successivamente discutere le domande in gruppo.</p> <p><i>Fase 2: creazione del diario di apprendimento</i></p> <p>Consegna ai partecipanti un diario vuoto. Questo diario verrà utilizzato durante l'intero periodo di formazione. In questo diario ci sono le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hai un'idea di cosa vuoi fare con tutte le informazioni che hai oggi tra questo momento e il prossimo modulo? <ul style="list-style-type: none"> o Parlerò del contenuto di questo modulo con un collega o Presenterò le informazioni a una riunione del team o ... <p>Il diario contiene anche spazio per appunti, note, idee o domande che il partecipante vorrebbe porre nei moduli seguenti.</p>
Materiale richiesto	Una versione del Diario di apprendimento è disponibile sul sito SEE ME nella sezione "Modulo 1".
Facoltativo	Installa una cassetta in cui i partecipanti possano condividere suggerimenti e feedback su come procedere con la formazione
Tempo suggerito:	15 minuti
Riflessione per il formatore:	<p>Gli esercizi di questo modulo hanno avuto successo?</p> <p>I partecipanti si conoscevano e hanno avuto modo di iniziare la formazione con una sensazione di comfort?</p> <p>I partecipanti sono stati in grado di definire cosa significa per loro</p>




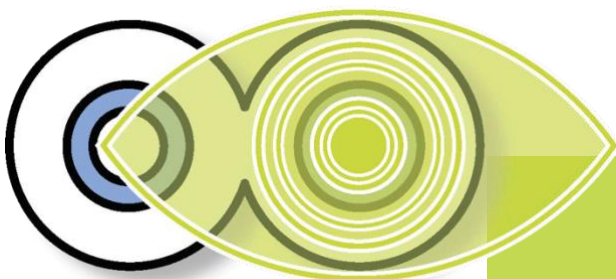
un'assistenza di qualità?

Quale attività è andata particolarmente bene? Quale meno? Possiamo prendere qualcosa da questa esperienza e portarlo con noi per il prossimo modulo?

Modulo 2

STEP 0: Preparazione del piano d'azione

0. Preparazione del piano d'azione (step ricorrente in ogni modulo della formazione). 	
Esercizio di gruppo:	<p>Iniziamo questo modulo con un riepilogo del precedente. Quindi creiamo uno spazio per condividere idee alla fine di ogni modulo</p> <p><i>Step 1:</i></p> <p>Chiedi ai partecipanti di condividere la loro esperienza lavorativa dopo lo svolgimento del primo modulo e poni loro le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none">- Con chi hai parlato della formazione SEE ME? Cosa hai messo in evidenza?- Hai messo in pratica qualcosa relativo al modulo 1? Se sì, cosa è cambiato? Se no, perché? <p>Facoltativo:</p> <p>Chiedi ai partecipanti di tirare fuori i loro diari. Poni loro le seguenti domande:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Con chi hai parlato di SEE ME all'interno dell'organizzazione?2. Con chi altro hai parlato di SEE ME al di fuori dell'organizzazione?3. Quali idee o note hai scritto nel diario?4. Chiedi ai partecipanti se ricordano quali siano i bisogni sociali e di significato. Se necessario, fai riferimento alla clip informativa e alla nota di due pagine. <p><i>Step 2:</i></p> <p>Inizieremo questo modulo con un foglio bianco o una lavagna a fogli mobili. Questa lavagna dovrebbe essere visibile a tutti durante l'intero svolgimento del modulo.</p> <p>Fai sapere ai partecipanti che durante il modulo possono scrivere nuove</p>



	<p>idee per il loro piano d'azione su un post-it e venire ad appenderle al pezzo di carta o alla lavagna a fogli mobili durante gli esercizi.</p> <p>Di' loro che sono liberi di condividere tutto ciò che aggiunge valore a questa formazione sul foglio di carta.</p> <p>Il facilitatore potrebbe dover ricordare ai partecipanti che è possibile utilizzare il foglio bianco.</p> <p>Dai ai partecipanti voce in capitolo su dove posizionare questo foglio di carta o lavagna...</p>
Materiale richiesto:	<p>Grande foglio bianco o una lavagna</p> <p>Evidenziatori e pennarelli</p> <p>Post-it</p>
Tempo suggerito:	10 minuti
Riflessione:	<p>Durante la formazione ricorda ai partecipanti che possono usare liberamente la lavagna a fogli mobile, questo li aiuterà sia a tenere a mente le varie opzioni di utilizzo degli strumenti forniti dal toolkit, che a "fissare" delle idee e dei suggerimenti utili nel lavoro di cura quotidiana.</p>



STEP 1: Consapevolezza dei bisogni sociali e di significato dell'anziano

1. Consapevolezza dei bisogni sociali e di significato dell'anziano (attività a)	
Obiettivo di apprendimento:	I membri del gruppo conoscono e riconoscono i bisogni sociali e i bisogni di significato
Esercizio di gruppo:	<p>Racconta ai partecipanti la storia di Jean. Questa è una storia di vita immaginaria di una donna di sessant'anni con esigenze di assistenza. Ripeti brevemente i bisogni sociali e di significato spiegati nel modulo 1. È importante che il facilitatore conosca bene la differenza tra bisogni sociali e di significato. I partecipanti dovrebbero prendere a portata di mano la nota di due pagine.</p> <p>Esercizio: Dividere i partecipanti in gruppi di due o tre partecipanti. Poi chiedi ai partecipanti di scrivere quali sono i bisogni sociali di Jean su un foglio di carta. Chiedi ai partecipanti di appendere il loro foglio su una lavagna a fogli mobili. Poi chiedi loro di scrivere i significati necessari su un foglio di carta. Quando i partecipanti hanno finito, mostrali uno accanto all'altro (unendo più lavagne a fogli mobili). In seguito, quando tutti hanno appeso i loro disegni, si procede alla discussione di gruppo.</p> <p>È possibile utilizzare le seguenti domande per la discussione:</p> <ul style="list-style-type: none">- Come potresti sapere se qualcosa fosse un bisogno sociale?- Come potresti sapere se qualcosa fosse un bisogno di significato?- Perché la pensi così?- Come potresti scoprire quali sono i bisogni sociali e di significato di una persona con un bisogno di cura? <p>Potrebbe accadere che ai partecipanti risulti difficile distinguere tra bisogni sociali e di significato; in questo caso il facilitatore può chiarire, con riferimenti alla storia, che ci sono azioni che possono coinvolgere contemporaneamente più tipologie di bisogno poiché ad esempio, bere un bicchiere d'acqua soddisferà il bisogno fisiologico della sete, ma potrebbe essere anche una richiesta per soddisfare altri tipi di bisogni (ad esempio una conversazione che soddisfa anche il bisogno sociale). Identificare i bisogni è un primo passo. Potrebbe essere difficile distinguere chiaramente una determinata categoria di bisogni all'interno di una storia di vita, in</p>



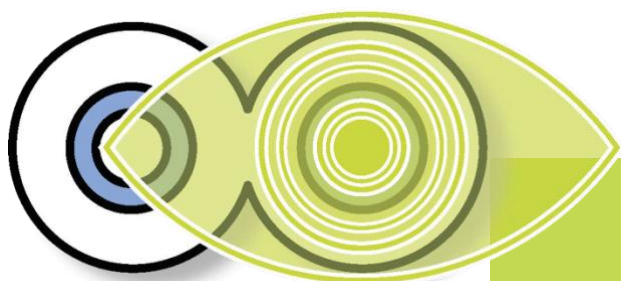
	<p>quanto questa è un'abilità che può essere raggiunta solo con la pratica e con il lavoro sul campo. Il toolkit propone anche altre attività per rafforzare tale distinzione.</p> <p><i>Esercizio alternativo 1:</i> Usa il film SEE ME per aiutare i partecipanti a rintracciare ed identificare i bisogni sociali e di significato</p> <p><i>Esercizio alternativo 2:</i> Il facilitatore racconta una storia, fittizia o reale, in base alla propria esperienza sul campo. Ciò consentirà di adattare il caso al pubblico di destinazione.</p>
Materiale richiesto:	<ul style="list-style-type: none"> - Proiettore – laptop - Il film è disponibile sul sito web SEE ME, nella sezione Modulo 2 - Lavagna a fogli mobili o lavagna/lavagna bianca - Marcatori - La storia di Jean è disponibile sul sito web SEE ME, nella sezione Modulo 2 - La nota di due pagine su SEE ME è disponibile sul sito web SEE ME, nella sezione Modulo 2
Tempo suggerito:	30 minuti

1. Consapevolezza dei bisogni sociali e di significato dell'anziano (attività b)

Obiettivo di apprendimento:	I membri del gruppo sono in grado di riconoscere i bisogni sociali e i bisogni di significato
Esercizio di gruppo:	<p>Grazie alla metodologia delle <i>personas</i>, i partecipanti apprendono quali bisogni sociali e di significato possono manifestarsi nelle persone anziane. Le <i>personas</i> sono personaggi immaginari di persone che ci forniscono una panoramica di bisogni diversi. Il vantaggio principale della <i>personas</i> è quello di consentire ai partecipanti di identificarsi con le persone anziane, comunicando efficacemente e di svolgendo una funzione di "promemoria costante" per integrare i bisogni esternati all'interno dellavoro quotidiano.</p> <p><i>Step 1:</i> Per prima cosa esamina i bisogni sociali insieme ai partecipanti, dopodiché esaminate insieme i bisogni di significato. Chiedi ai partecipanti di fare un esempio concreto riferito alla propria vita o alla propria esperienza. (Suggerimento: usa la nota di due pagine come base per raccontare i</p>




	<p>bisogni delle persone anziane)</p> <p><i>Step 2:</i> Proietta il personaggio di Esmee (o mostralo su uno schermo). Spiega Esmee è un personaggio immaginario.</p> <p><i>Step 3:</i> Dividere il gruppo in gruppi di 3 persone. Per prima cosa chiedi ai partecipanti di scegliere un nome e di disegnare un ritratto della persona immaginaria. Quindi chiedi loro di aggiungere ulteriori informazioni alla persona, concentrandosi sui bisogni sociali e di significato. (Suggerimento: i bisogni sociali e di significato sono elencati separatamente nei riquadri nella <i>personas</i>, ma i partecipanti non devono limitarsi a questi riquadri!) Mentre i partecipanti creano la persona in gruppi più piccoli, visitali. Incoraggiali ad aggiungere quanti più bisogni sociali e di significato possibile. Le domande che possono aiutare sono:</p> <p><i>Bisogni sociali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quali relazioni personali ha questa persona? - Questa persona si sente socialmente integrata? In che modo? - Da chi riceve sostegno sociale questa persona? <p><i>I bisogni di significato:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quali obiettivi ha questa persona nella vita? - Quali valori sono importanti per questa persona? - In che modo questa persona mantiene il controllo sulla propria vita? - Cosa fornisce autostima a questa persona? <p><i>Step 4:</i> Per prima cosa, chiedi a ciascun gruppo di presentare la propria persona. In secondo luogo, conduci una riflessione su questo compito:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Come posso io, soddisfare i bisogni di questa persona? b) Come organizzazione, come possiamo soddisfare i bisogni di questa persona?
<p>Materiale richiesto:</p>	<p>Proiettore, laptop Un esempio di <i>Personas</i> è disponibile sul sito web SEE ME, nella sezione</p>



	Modulo 2
Consigliato dai partner SEE ME:	Per risparmiare tempo, compila già le colonne in alto della persona e concentrati durante l'esercizio sui talenti e sui bisogni. I partecipanti dovrebbero davvero concentrarsi sui bisogni.
Tempo suggerito:	1 ora



STEP 2: Come riconoscere i bisogni sociali e di significato

2. Come riconoscere i bisogni sociali e di significato (una versione, più metodologie) 	
Obiettivo di apprendimento:	I membri del Gruppo riconoscono i bisogni sociali e di significato
Esercizio di gruppo:	<p>In questo esercizio, il facilitatore sceglie due delle tre attività</p> <p><i>Attività 1: Talent Scan</i></p> <p>Le schede del talent scan vengono utilizzate per mappare i talenti le attitudini degli anziani e per scoprire il modo in cui possono utilizzarle al meglio. Osserviamo dove le persone anziane amano andare, quali sono i loro talenti e cosa vorrebbero fare per il loro ambiente.</p> <p>Le carte di questo "gioco" contengono attitudini, passioni, interessi e desideri in cui la persona anziana può identificarsi. Le carte iniziano da argomenti semplici, ma diventando gradualmente più difficili.</p> <p>Vuoi aggiungere i tuoi argomenti ed alcune foto al Talent Scan? Puoi!</p> <p><i>Step 1:</i></p> <p>Dividi i partecipanti in gruppi di due persone o lascia che una coppia faccia l'esercizio mentre gli altri osservano. Un partecipante interpreta il leader della discussione, l'altro l'anziano.</p> <p>Ci sono 6 argomenti.</p> <p>Per ogni argomento, metti sul tavolo tutte le carte di quel particolare argomento, inclusa la carta introduttiva. Inizia con l'argomento 1.</p> <p>Per l'argomento 1, il partecipante dovrebbe scegliere alcune carte che ritiene adatte a quell'argomento. Continua dalle domande dell'argomento 1 fino a quelle dell'argomento 6 in questo modo. Ogni carta scelta dal partecipante può essere uno spunto di conversazione. Cerca di fare domande alla persona che sta scegliendo le carte, in modo da capire perché ha scelto una carta, cosa ne pensa, quali sono i suoi desideri in merito, ecc...</p> <p><i>Step 2:</i></p> <p>Chiedi alla persona più anziana che gioca quali 3 carte hanno valore per lui/lei e chiedile il perché.</p> <p><i>Step 3:</i></p>



Discussione di gruppo, quali bisogni sociali e di significato potrebbero identificare i partecipanti? (sulla base delle carte che sono state scelte dalla persona)

Raccomandato dai partner SEE ME: tieni sempre a mente quale gruppo di partecipanti faciliterai e qual è lo scopo della formazione. A seconda delle capacità di ciascun gruppo, scegli più o meno argomenti dal Talent Scan. Puoi anche aggiungere altre figure adattate agli elementi culturali del tuo contesto (es. la danza).

Attività 2: domande in profondità

In questa attività, i partecipanti cercheranno di identificare i bisogni sociali e di significato. Chiedi al gruppo di partecipanti di sedersi in coppie ad un tavolo, uno di fronte all'altro.

Step 1:

Dai ai due partecipanti al tavolo una pila di carte con delle domande.

Le domande su queste carte sono domande complesse e potrebbe non essere facile rispondere.

Cerca di garantire ai partecipanti il tempo necessario per pensare alla loro risposta, e offri loro la possibilità di non rispondere a una domanda se non lo desiderano...

Step 2:

Metti la pila di carte tra i due partecipanti. Chiedi ai partecipanti a turno di porsi una domanda a vicenda. Supponiamo che siano sufficienti tre domande per partecipante...

1. Cosa vorresti vivere in una relazione di cura, ma non puoi?
2. Qual è la tua priorità quando ti prendi cura di qualcun altro?
3. Se improvvisamente avessi bisogno di cure, qual è la prima cosa che diresti al tuo caregiver da tenere in considerazione?
4. Cosa apprezzi di più in una relazione di cura?
5. Quali bisogni sei bravo a rilevare in coloro che hanno bisogno di cure?
6. Tra dieci anni, come si sarà evoluta l'assistenza agli anziani?
7. Di cosa ti preoccupi nel tuo rapporto di cura con gli anziani?
8. Cosa pensi possa migliorare il rapporto di cura che hai?
9. Quando hai capito che volevi impegnarti in una relazione di cura?
10. Quali sono i tuoi tre valori principali che applichi nel lavoro di cura?




	<p><i>Step 3:</i> Discussione di gruppo, quali bisogni sociali e di significato potrebbero identificare i partecipanti?</p> <hr/> <p><i>Attività 3: biografia</i></p> <p>In questo esercizio viene scritta la biografia di uno dei partecipanti. In questo modo identificheremo i bisogni sociali e di significato di quella persona. Chiedi al gruppo di partecipanti di sedersi in coppie ad un tavolo, uno di fronte all'altro.</p> <p><i>Step 1: (preparazione)</i> Scrivi su una lavagna a fogli mobili i bisogni sociali e i bisogni di significato. Aiutati usando il materiale della clip.</p> <p><i>Step 2:</i> Consegna ai partecipanti un foglio di carta e una penna. Un partecipante parla mentre l'altro scrive la biografia. Il partecipante che racconta si è ipoteticamente ammalato e ha dovuto richiedere assistenza. Il narratore parla della sua vita, di cosa ha fatto in passato e di cosa vorrebbe fare in futuro nonostante il suo crescente bisogno di cure. Lo scrittore prende appunti e fa domande, se necessario, per rilevare bisogni sociali e di significato.</p> <p><i>Step 3:</i> Discussione di gruppo, quali bisogni sociali e di significato potrebbero identificare i partecipanti?</p>
<p>Materiale richiesto:</p>	<p>Le carte Talentscan sono disponibili tramite il sito web SEE ME, nella sezione Modulo 2. Stampa il documento su cui sono raffigurate le carte su fogli di formato A3 (se desideri utilizzare carte di grandi dimensioni). Se vuoi usare carte più spesse stampale su carta rigida e plastificale. La lista delle domande in profondità è disponibile tramite il sito web SEE ME, nella sezione Modulo 2 Fogli e penne Tavolo e sedie Lavagna a fogli e pennarelli</p>



Tempo suggerito:	1h e 30 minuti
Riflessione per il formatore	Qui possiamo indicare che le attività 1 e 2 di questo carosello possono essere utilizzate e sperimentate direttamente con gli anziani. La terza attività invece è un'attività riflessiva (poichè sviluppata partendo dai suggerimenti forniti dai partecipanti).




STEP 3: WRAP-UP, cosa abbiamo imparato?

Module 2: Piano d'azione 	
Obiettivo di apprendimento:	In sessione plenaria, il gruppo valuta il secondo modulo.
	<p><i>Step 1: valutazione del modulo</i> I partecipanti hanno riflettuto su queste domande, puoi sceglierne una o due per condurre la riflessione in gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cosa mi ha incuriosito durante questo modulo? - Cosa mi ha fatto pensare rispetto alla mia esperienza quotidiana? - Su cosa voglio lavorare maggiormente? - Come hai vissuto le attività di questo modulo? <p>Successivamente discutere le domande in gruppo</p> <p><i>Step 2: costruire il piano d'azione</i> Esamina quali idee sono state annotate sulla lavagna a fogli durante il modulo. Discuti di questi con i partecipanti. Chiedi ai partecipanti se hanno riscontrato cambiamenti durante il modulo: Questo modulo ha cambiato qualcosa circa la loro conoscenza dei bisogni sociali e di significato? Cosa portano con sé? Cosa portano con sé da condividere con la loro organizzazione?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cosa potresti fare domani per rendere questi insegnamenti reali per gli anziani di cui ti prendi cura? <p><i>Step 3: diario di apprendimento</i> Ricorda ai partecipanti di completare nuovamente il loro diario da qui al modulo successivo. Esempi di domande sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hai un'idea di cosa fare con tutte le informazioni che hai appreso oggi con questo momento e il prossimo modulo? <ul style="list-style-type: none"> o Parlerò del contenuto di questo modulo con un collega o Presenterò le informazioni a una riunione del team o ... <p>Il diario include anche uno spazio per appunti, suggerimenti, idee o domande che il partecipante vorrebbe porre nei moduli seguenti...</p>
Materiali richiesti:	Il diario di apprendimento fornito durante il modulo 1
Tempo suggerito:	15 minuti



Riflessione per il formatore:	<p>Gli esercizi di questo modulo hanno avuto successo?</p> <p>Gli esercizi erano appropriati per il pubblico di destinazione? Ad esempio, è stato possibile creare una biografia?</p> <p>I partecipanti sono in grado di riconoscere i bisogni sociali e di significato dopo questo modulo?</p> <p>I partecipanti possono riconoscere queste diverse esigenze?</p>
-------------------------------	--

COMPITO 1: Riconoscere i bisogni sociali e di significato

Modulo 2: Compito individuale 	
Obiettivo di apprendimento:	Group members recognise social and meaning needs.
Compito individuale:	<p>For this assignment, participants can choose one of the three activities that were practised in this module in STEP 2: the talent scan, the in-depth questions, or the biography.</p> <p>Tell the participants that they can choose one of the activities to perform in practice with one of the older people with whom they have a caring relationship. This is to recognise and bring out the social and meaning needs of the older person.</p>
Materiale richiesto:	Please provide the participants with the needed materials or show them how to retrieve them from the SEE ME website.
Tempo suggerito:	30 minutes to 1 hour
Riflessione:	Tell the participants that this assignment will be the first step of the next module, so they need to have this done for several reasons. First, one of the main aims of the training is to provide knowledge to attune social and meaning needs, but also talents and dreams, so that the people can experience this dimension when they are caring for someone. Second, practising will help the participants to see if they encounter any challenges when they identify social and meaning needs. Practice makes the master.




Modulo 3

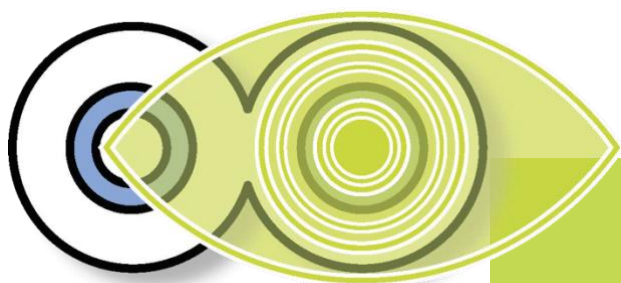
STEP 0: Preparazione del piano d'azione

0. Preparazione del piano d'azione	
Esercizio di gruppo:	<p>Iniziamo questo modulo con un riepilogo del modulo precedente. Creiamo uno spazio per condividere e appuntare idee per la valutazione alla fine del modulo.</p> <p><i>Step 1:</i> Chiedi ai partecipanti di tirare fuori i loro diari. Poni loro le seguenti domande e promuovi la discussione in gruppo sui seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none">- Con chi hai parlato della formazione SEE ME? Cosa hai evidenziato?- Hai messo in pratica qualcosa relativamente al modulo 2? Se sì, cosa hai notato di diverso? Se no, perché?- Con chi hai parlato di SEE ME all'interno dell'organizzazione?- Con chi altro hai parlato di SEE ME al di fuori dell'organizzazione?- Quali idee o promemoria hai annotato nel diario? <p><i>Step 2:</i> Inizieremo di nuovo questo modulo con un foglio bianco o una lavagna a fogli mobili. Questa lavagna a fogli mobili dovrebbe essere visibile a tutti durante tutto il modulo. Fai sapere ai partecipanti che durante il modulo possono scrivere nuove idee per il loro piano d'azione su un post-it e appenderle alla lavagna a fogli mobili durante lo svolgimento degli esercizi. Di' loro che sono liberi di appuntare sulla lavagna tutto ciò che aggiunge valore a questa formazione. Ricorda ai partecipanti che possono usare la lavagna a fogli mobili a loro piacere.</p>
Materiale richiesto:	Lavagna a fogli mobili Evidenziatori o pennarelli Post-it
Tempo suggerito:	10 minuti



STEP 1: Discussione del compito individuale


1. Discussione del compito (rilevare i bisogni sociali e di significato). 	
Esercizio di gruppo:	Ognuno ha l'opportunità di condividere la propria esperienza sull'incarico. Nella prima parte si valuta l'incarico con l'anziano, nella seconda si riflette sulla metodologia utilizzata.
	Parte 1: discussione del compito <i>Step 1:</i> Prendi una lavagna a fogli mobili per appuntare le esperienze condivise dai partecipanti. Chiedi ai partecipanti di sedersi in cerchio attorno a un tavolo. Per prima cosa chiedi chi ha applicato quale metodologia. Quindi discutete le esperienze di ciascuna metodologia come suggerito nel passaggio 2. <i>Step 2:</i> Poni ai partecipanti le seguenti domande e registra le loro risposte in parole chiave sulla lavagna: <ul style="list-style-type: none">- Che sensazione hai avuto applicando la metodologia con la persona anziana?- Sei stato soddisfatto delle risposte dell'anziano? Come mai?- Hai imparato qualcosa di nuovo sui bisogni sociali e/o di significato della persona anziana? Quali bisogni sono emersi che non conoscevi? Quali conoscevi già?- Senti che è cambiato qualcosa nella tua relazione di cura?- Cosa hai imparato durante lo svolgimento di questo compito che non hai imparato durante la formazione? Dopo aver ascoltato tutte le esperienze, prova a creare collegamenti tra le risposte e le esperienze dei partecipanti. Cosa hanno in comune? Cosa possono imparare gli uni dagli altri? Cosa dobbiamo fare per rendere i cambiamenti parte della nostra esperienza di caregiving? Passaggio 3: Il facilitatore raccoglie su una lavagna a fogli mobili i bisogni sociali e di significato più comuni.
	Parte 2: riflessione sulla metodologia <i>Step 1:</i> Prendi una lavagna a fogli mobili per registrare le esperienze dei



	<p>partecipanti. Per prima cosa chiedi chi ha applicato quale metodologia. Quindi discutete le esperienze di ciascuna metodologia come suggerito nel passaggio 2.</p> <p><i>Step 2:</i> Poni ai partecipanti le seguenti domande e registra le loro risposte in parole chiave sulla lavagna a fogli mobili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sei riuscito a trovare il tempo per svolgere questo esercizio durante l'orario di lavoro? - Quali sono stati i vantaggi e gli svantaggi? Quale metodo ha avuto successo, quale no? Cosa è successo? - Cosa pensava l'anziano rispetto al metodo che hai applicato? - Cosa speravi di raggiungere quando hai scelto questo metodo? - Come puoi utilizzare questo metodo nella tua pratica quotidiana?
Materiale richiesto:	Tavoli e sedie Lavagna e pennarelli
Tempo suggerito:	Da 1h a 1h e 30 minuti
Riflessione per il formatore:	Se i partecipanti non completano il compito, un'attività alternativa è disponibile sul sito SEE ME nella sezione Modulo 3



STEP 2: Sintonizzarsi sui bisogni


2. Sintonizzarsi sui bisogni sociali e di significato (attività a) 	
Esercizio di gruppo:	<p>Questo esercizio si chiama: <i>(non) È possibile</i>. Per prima cosa racconta la storia di Luke (è possibile accedere alla storia attraverso le informazioni presenti sul sito, nella sezione dei materiali necessari). Questo è un esempio di una storia in cui è stato reso possibile qualcosa che all'inizio sembrava impossibile perché in teoria era al di là dell'ambito dei doveri dell'assistente sociale. Dopo la storia, i partecipanti a questo esercizio cercheranno di ricordare e condividere le storie in cui qualcosa che all'inizio sembrava impossibile, è stato reso possibile per una persona bisognosa di cure e di assistenza.</p> <p><i>Step 1:</i> Dividere il gruppo in gruppi di quattro partecipanti. Invitali a trovare un esempio nelle loro esperienze in cui hanno detto a un caregiver: questo non è possibile. Nel frattempo, disegna un riquadro sulla lavagna a fogli mobili. Nota qui più avanti cosa è impossibile (nella scatola)</p> <p><i>Step 2:</i> Chiedi al gruppo come si può cambiare questa situazione nel futuro. Chiedi loro come si può rispondere più spesso che qualcosa è possibile. Quante volte pensano fuori dagli schemi? Scrivilo sulla lavagna a fogli nella parte "fuori dagli schemi". Chiedi ai partecipanti di pensare a risposte che vadano oltre "chiedere più tempo" o "sono necessari più soldi". Digli anche che le piccole azioni quotidiane possono già fare la differenza.</p> <p><i>Step 3:</i> In questo passaggio finale, ci concentriamo su come i partecipanti stavano già pensando fuori dagli schemi prima di fare questo esercizio. Chiedi ai partecipanti di sedersi di nuovo in un grande cerchio. Chiedi loro in che modo una volta hanno reso possibile qualcosa che inizialmente si pensava fosse impossibile. Scrivi anche le risposte sulla lavagna a fogli. Se i partecipanti riscontrano delle difficoltà nel trovare risposte fuori dagli schemi, chiedi loro di fare un brainstorming per 10 minuti sulle situazioni che hanno citato nel passaggio 1. Ricorda che la quantità migliora la qualità e che il momento di filtrare le idee avverrà dopo il brainstorming. Le uniche parole che non possono dire sono "no" o "impossibile". Incoraggiali a</p>



	<p>fornire idee su come implementare soluzioni oltre alle strutture organizzative.</p> <p>Dopo il brainstorming sceglieranno un'idea che possano mettere in pratica durante la settimana successiva e il formatore li incoraggerà a renderla possibile e condividere le immagini durante il modulo successivo.</p>
Esercizio aggiuntivo:	<p>In questo esercizio cercheremo dei <i>Mangomoments</i>.</p> <p>La giornalista belga Annemie Struyf ha girato un documentario in un'unità di terapia intensiva. Durante una conversazione con un paziente ha sentito che questa persona, dopo un lungo soggiorno, voleva davvero un mango. Il giornalista ha portato un mango che ha deliziato il paziente. Nasce così il termine mango moment. Un Mangomoment è un micro-momento che ha un valore positivo. Il concetto è stato introdotto nel 2018 ed è stato definito come atti o gesti "piccoli, inaspettati", che hanno un grande valore nell'esperienza di cura di pazienti, residenti, famiglie e operatori sanitari. Avvengono durante le normali attività di cura e non richiedono quasi risorse aggiuntive, tempo o energia.</p> <p><i>Step 1:</i> Dai a ogni partecipante un mango o un altro tipo di frutta. Racconta l'esempio della malata di cancro al seno.</p> <p><i>Step 2: esercizio individuale.</i> Chiedi a tutti di pensare ai mangomoments che loro stessi potrebbero offrire alle persone anziane. Chiedi loro di scrivere o illustrare questo momento.</p> <p><i>Step 3: discussione di gruppo</i> Chiedi a ogni partecipante di raccontare il proprio mangomoment. Mentre il partecipante parla, gli altri partecipanti scrivono su post-it come sono stati soddisfatti i bisogni sociali e di significato della persona anziana. Potete dire ai partecipanti di portare a casa il mango e di ricordare l'esercizio quando mangiano il frutto. Raccogli i post-it e appendili su una lavagna a fogli.</p>
Consigliato dai partner SEE ME	Le informazioni dell'esercizio di indagine di apprezzamento (modulo 1) possono essere utilizzate anche in questo esercizio!
Materiale richiesto:	<p>La storia di Luke è disponibile sul sito web SEE ME nella sezione Modulo 3</p> <p>Le storie che illustrano i mangomoments sono reperibili sul sito SEE ME nella sezione Modulo 3.</p> <p>Un mango, o un altro tipo di frutta per ogni partecipante</p>




	Lavagna a fogli mobili ed evidenziatore
Tempo suggerito:	1 ora

2. Sintonizzarsi sui bisogni sociali e di significato (attività b) 	
Esercizio di gruppo:	<p>In questo esercizio, il facilitatore illustra un dilemma morale: una persona di 82 anni arriva in una casa di riposo e con il desiderio di morire perché non vuole più vivere. La persona non ha parenti ed è troppo difficile per gli ex vicini di casa farle visita.</p> <p><i>Step 1:</i> Dividi il gruppo in tre gruppi più piccoli. Chiedi a ciascun gruppo come possono soddisfare idealmente i bisogni sociali di questa persona.</p> <p><i>Step 2:</i> Avvia una discussione di gruppo. Chiedi a ciascun gruppo come gestirebbero questa situazione. Nel frattempo, annota su una lavagna a fogli come i partecipanti si sintonizzerebbero con i bisogni sociali e di significato nella loro situazione.</p> <p>Dopo la discussione, chiedi cosa hanno imparato i partecipanti l'uno dall'altro. Erano d'accordo con le risposte degli altri? Perché o perché no?</p>
Materiali richiesti:	Lavagna a fogli e pennarelli
Tempo suggerito:	1 ora

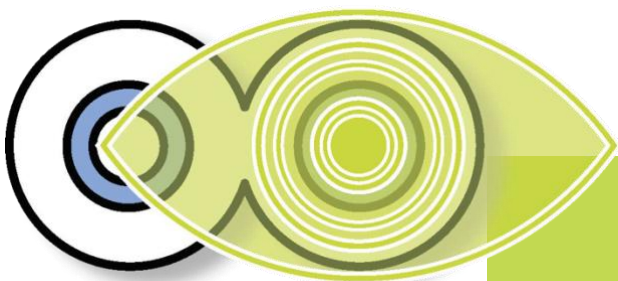


STEP 3: WRAP-UP, cosa abbiamo imparato?

Modulo 3: Piano d'azione 	
Obiettivo di apprendimento:	in sessione plenaria il gruppo valuta il secondo modulo.
Esercizio di gruppo:	<p><i>Step 1: valutazione del modulo</i> Invita i partecipanti a riflettere sulle seguenti domande: - Cosa mi ha incuriosito durante questo modulo? - Cosa mi ha fatto pensare? - Su cosa voglio lavorare più intensamente? - Come hai vissuto le attività di questo modulo? Successivamente discutere le domande in gruppo.</p> <p><i>Step 2: costruzione del piano di azione</i> Esamina quali idee sono state annotate sul grande foglio bianco o sulla lavagna a fogli mobili durante il modulo. Discuti di queste annotazioni con i partecipanti. Chiedi loro se ci sono stati cambiamenti durante l'incontro: Questo modulo ha cambiato qualcosa sulle loro conoscenze sulle competenze per i caregiver? Cosa portano con sé per sé? Cosa portano con sé per la loro organizzazione?</p> <p><i>Step 3: diario di apprendimento</i> Chiedi ai partecipanti di completare nuovamente il loro diario da qui al modulo successivo. Esempi di domande sono: - hai un'idea di cosa vuoi fare con tutte le informazioni che hai oggi, tra questo e il prossimo modulo? o Parlerò del contenuto di questo modulo con un collega o Presenterò le informazioni a una riunione del team o ...</p> <p>Il diario ha anche spazio per appunti, note, idee o domande che il partecipante vorrebbe porre nei moduli seguenti.</p>
Materiali richiesti:	Diario di apprendimento fornito durante il modulo 1
Tempo suggerito:	15 minuti
Riflessione per il formatore:	<p>I partecipanti sono stati in grado di svolgere il compito individuale?</p> <p>I partecipanti sono stati in grado di allineare il loro lavoro quotidiano con i bisogni sociali e di significato?</p>




É stato possibile pensare "fuori dagli schemi"?
I partecipanti hanno trovato semplice o difficoltosa la discussione in merito al dilemma morale?



Modulo 4

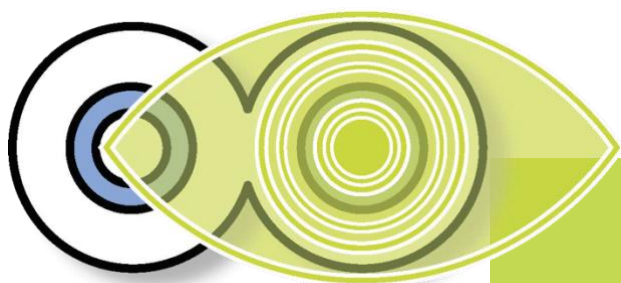
STEP 0: Preparazione del piano d'azione

0. Preparazione del piano di azione 	
Esercizio di gruppo:	<p>Iniziamo questo modulo con un riepilogo dei moduli precedenti per creare uno spazio di raccolta delle idee per la valutazione alla fine del modulo.</p> <p><i>Step 1:</i> Chiedi ai partecipanti di aprire i loro diari. Poni loro le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none">- Con chi hai parlato di SEE ME all'interno dell'organizzazione?- Con chi altro hai parlato di SEE ME al di fuori dell'organizzazione?- Quali idee o appunti hai annotato nel diario? <p><i>Step 2:</i> Inizieremo di nuovo questo modulo con un foglio bianco o una lavagna a fogli. Questa lavagna a fogli dovrebbe essere visibile a tutti durante tutto il modulo. Fai sapere ai partecipanti che durante il modulo possono scrivere nuove idee per il loro piano d'azione su un post-it e venire ad appenderle al pezzo di carta o alla lavagna a fogli mobili durante gli esercizi. Di' loro che sono liberi di condividere tutto ciò che aggiunge valore a questa formazione sul foglio di carta.</p>
Materiale richiesto:	Un grande foglio bianco o una lavagna a fogli Pennarelli o evidenziatori Post-it
Tempo suggerito:	10 minuti



STEP 1: Competenze


1. Avere consapevolezza circa le competenze (versione unica)	
Obiettivo di apprendimento:	I membri del gruppo impareranno a riconoscere quali competenze sono necessarie per mettere in pratica un'assistenza di qualità e cure significative, riconoscendo i bisogni sociali e di significato delle persone anziane
Spiegazione delle competenze:	<p>Consegna a ciascun partecipante la nota di una pagina sulle competenze. Di loro che ciascuno di loro possiede già alcune di queste competenze. Alcune competenze saranno sviluppate meglio di altre. Sottolinea che non tutti devono avere tutte le competenze, ma che ci sono sempre opportunità di crescita per competenze non acquisite in precedenza. Attraverso questo percorso di formazione i partecipanti diventeranno ancora più consapevoli circa le loro competenze e del modo in cui possono svilupparle ulteriormente.</p> <p>Esamina tutte le competenze insieme ai partecipanti. Tutti sanno quali competenze ci sono? Buono! Puoi iniziare l'esercizio di gruppo.</p>
Esercizio di gruppo:	<p>Esercizio della ragnatela:</p> <p>A tutti i partecipanti viene consegnato un foglio di carta su cui disegneranno una ragnatela che raffigura le proprie competenze. Possono scegliere fino a cinque competenze di cui parleranno con un'altra persona. Una ragnatela vuota è disponibile attraverso il sito web SEE ME.</p> <p><i>Step 1:</i> Per iniziare completa la ragnatela con uno dei partecipanti. Dopodiché mostra ai partecipanti la ragnatela compilata. Questo è un esempio, è normale che la ragnatela sia diversa per ogni partecipante.</p> <p><i>Step 2:</i> Chiedi ai partecipanti di scrivere una competenza su ciascuno dei cinque spazi tratteggiati.</p> <p>Chiedi loro di valutarsi in relazione a queste competenze su una scala da 0 a 4. Raccomandiamo di ribadire che questo esercizio è finalizzato alla consapevolezza, non alla valutazione di sé stessi o degli altri. Non si deve per forza esser bravi in tutto. Tuttavia, grazie a questo esercizio i partecipanti possono scoprire nuove competenze, e desiderare di lavorare su queste al fine di implementarle.</p>



	<p>Per rispondere alle domande, i partecipanti possono utilizzare delle schede di risposta (disponibili anche sul sito web):</p> <p>0 = La competenza è assente</p> <p>1 = La competenza è presente, ma ancora non sufficientemente sviluppata. Ci sono opportunità di crescita.</p> <p>2 = La competenza è presente e con alcuni accorgimenti il partecipante può rafforzarla</p> <p>3 = La competenza è pienamente acquisita</p> <p>4 = Il partecipante è esperto in questa competenza</p> <p><i>Step 3:</i> Unire i punti attribuiti a ciascuna competenza per creare una ragnatela. Procedere quindi alla valutazione in gruppo delle ragnatele di tutti i partecipanti.</p> <p><i>Step 4:</i> Chiedi ai partecipanti di parlare con un'altra persona delle competenze scelte. Questa persona può essere un membro della famiglia o un collega. Chiedi all'altra persona di indicare su una scala da 0 a 4 la misura in cui il partecipante ha acquisito una competenza. La ragnatela è diversa da quella creata dal partecipante? Dì loro di portare entrambe le ragnatele al modulo successivo, di modo che ne possano discutere in gruppo.</p> <p><i>Variante:</i> Invece di disegnare una ragnatela su carta, perché non creare una grande ragnatela con una corda? Il partecipante può letteralmente prendere posto nell'area della ragnatela e scoprire dove si trova in relazione ai suoi colleghi</p>
Materiali richiesti:	Una versione vuota della ragnatela è disponibile sul sito web SEE ME al modulo 4. La scheda di risposta è disponibile anche sul sito web SEE ME.
Tempo suggerito:	1 ora

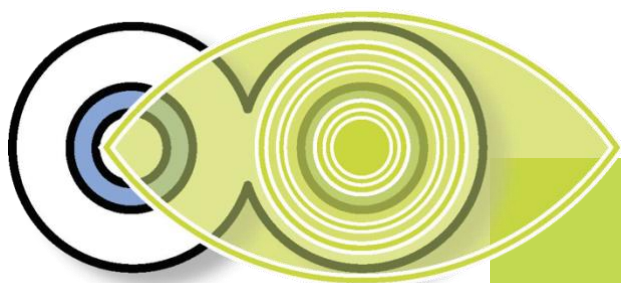


STEP 2: Implementazione delle competenze


2. Implementazione delle competenze mappate (una versione) 	
Obiettivo di apprendimento:	<ol style="list-style-type: none">1. I partecipanti differenziano le varie competenze per prendersi cura degli anziani2. I partecipanti utilizzano le idee esistenti per generare nuove idee3. I partecipanti riflettono sulle proprie competenze e riconoscono i propri punti di forza e di debolezza
Esercizio di gruppo:	<p><i>Simulazione di situazioni pratiche</i></p> <p>Molte persone trovano i giochi di ruolo o le simulazioni stimolanti. Non tutti i partecipanti sono disposti a prendere parte ad una simulazione davanti a un pubblico. Dato che le persone imparano meglio quando sono a loro agio, il facilitatore deve chiarire ai partecipanti che questo è un esercizio da cui impareranno molto, e che gli "errori" sono normali e consentiti. (Durata, circa 5 minuti).</p> <p><i>Step 1:</i></p> <p>Dividere i partecipanti in due gruppi. Fornisci abbastanza tempo per pensare a una situazione di vita reale in cui una delle loro competenze era evidente. Una persona propone la storia di un proprio assistito che si è trovato in una situazione difficile, ma riconoscibile. Le altre persone prendono parte alla simulazione come caregiver, ognuna delle quali risponderà alla situazione del cliente mettendo in pratica una competenza, ogni partecipante dovrà rispondere alla situazione proposta utilizzando una competenza diversa da quella degli altri partecipanti. I partecipanti potrebbero avere difficoltà ad esternare le situazioni difficili che hanno vissuto. In tal caso, proponi una situazione ideale e rendila il più realistica possibile. (Durata, circa 20 minuti, ogni performance non deve superare i 3 minuti).</p> <p><i>Step 2:</i></p> <p>La situazione viene presentata al gruppo. Chiedi ai partecipanti di provare a rappresentare la situazione di cui hanno discusso. In qualità di facilitatore, assicurati che i partecipanti siano a loro agio. Dai loro l'opportunità di prendere una pausa o di ricevere feedback durante la simulazione. (Durata, circa 15 minuti per tutte le singole rappresentazioni di gruppo)</p>

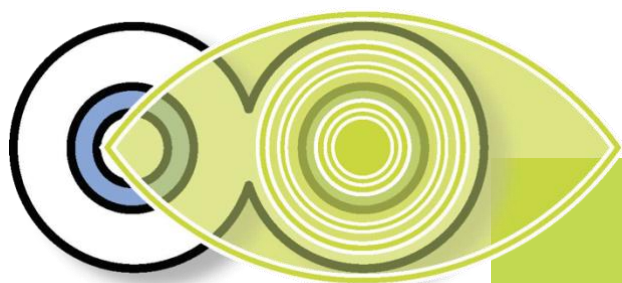


	<p>Step 3: Prima di passare alla simulazione successiva, assicurati di riconoscere l'apporto di tutti i partecipanti: chiedi a ogni spettatore di elencare i punti di forza dei partecipanti e annotali sulla lavagna a fogli mobili. Chiedi dove le competenze sono emerse più chiaramente. (Durata totale, 25 minuti per le discussioni).</p>
Variante:	Perchè non invitare una persona anziani alla simulazione?
Materiale richiesto:	Sedie e tavolo, lavagna a fogli mobili
Tempo suggerito:	1 ora
Materiali extra:	Per i caregiver e i volontari che desiderano ampliare la loro visione circa i bisogni degli anziani, vorremmo fare riferimento a un documento presente sul sito web SEE ME. In questo articolo ci concentriamo su sette aspetti della vita che richiedono attenzione da parte dei caregiver al fine di comprendere meglio quella particolare persona. I sette aspetti sono (1) ritmo di vita, (2) sessualità, (3) aspetti psicologici, (4) espressività, (5) ambiente di vita / contesto sociale, (6) relazioni personali e (7) ideologie.

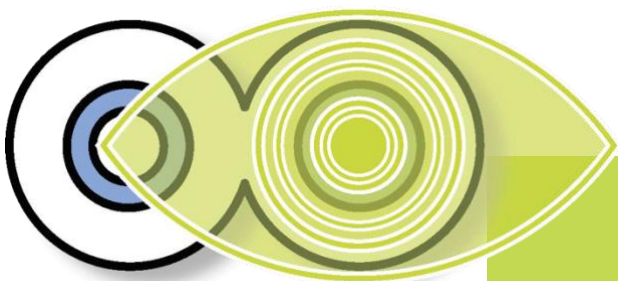


STEP 3: WRAP-UP, cosa abbiamo imparato?

Modulo 4: Piano d'azione 	
Obiettivo di apprendimento:	In sessione plenaria il gruppo valuta il quarto modulo
	<p><i>Step 1: valutazione del modulo</i> Invita i partecipanti a riflettere sulle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosa mi ha incuriosito durante questo modulo? • Cosa mi ha fatto riflettere? • Su cosa voglio lavorare maggiormente? • Come hai vissuto le attività di questo modulo? <p>Successivamente discutere le domande in gruppo.</p> <p><i>Step 2: costruzione del piano di azione</i> Esamina quali idee sono state annotate sulla lavagna a fogli durante il modulo. Discuti di queste con i partecipanti. Chiedi se ci sono stati cambiamenti durante l'incontro: Questo modulo, per i caregiver, ha prodotto cambiamenti sul modo in cui loro uniscono e armonizzano le varie competenze necessarie per lavorare con gli anziani? Cosa portano con sé per sé? Cosa portano con sé per la loro organizzazione?</p> <p><i>Step 3: diario di apprendimento</i> Chiedi ai partecipanti di completare il loro diario da qui al modulo successivo. Esempi di domande sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hai un'idea di cosa farai con le informazioni che hai oggi, tra questo momento e il prossimo modulo? <p>o Parlerò del contenuto di questo modulo con un collega o Presenterò le informazioni a una riunione del team o ...</p> <p>il diario contiene spazi per appunti, note, idee, o domande che il partecipante proporrà durante i moduli successivi</p>
Materiali richiesti:	Diario di apprendimento fornito durante il modulo 1
Tempo suggerito:	15 minuti
Riflessione per il formatore:	<p>I partecipanti conoscono le competenze necessarie per fornire cure di qualità?</p> <p>I partecipanti hanno riconosciuto le diverse competenze necessarie per</p>




fornire assistenza alle persone anziane, sono riusciti a creare nuove idee?




Modulo 5

STEP 0: Preparazione del piano d'azione

0. Preparazione del piano d'azione. 	
Esercizio di gruppo:	<p>Iniziamo questo modulo con un riepilogo del modulo precedente.</p> <p>Chiedi ai partecipanti di aprire i propri diari. Poni loro le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none">• Con chi hai parlato di SEE ME all'interno dell'organizzazione?• Con chi altro hai parlato di SEE ME al di fuori dell'organizzazione?• Quali idee o promemoria hai annotato nel diario?
Materiali necessari:	Nessuno
Tempo suggerito:	10 minuti



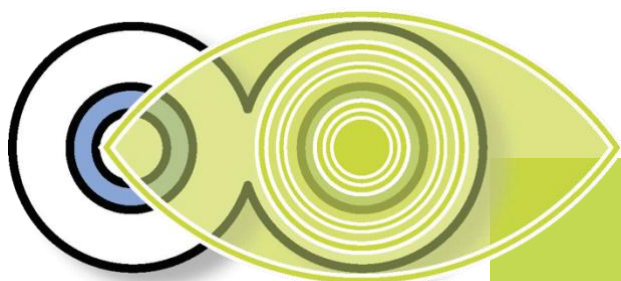
STEP 1: 4- WRAP-UP DEL MODULO, Cosa portiamo con noi? Cosa posso fare io?

1. Come implementare il toolkit nell'organizzazione – cambiamento personale. 	
Obiettivo di apprendimento:	I partecipanti VEDONO e percepiscono il loro cambiamento personale
Esercizio di gruppo:	<p>Fai sedere i partecipanti in cerchio. Ogni partecipante apre il proprio diario.</p> <p>Su una lavagna a fogli, scrivi in successione gli argomenti: Bisogni sociali, Bisogni di significato, Sintonizzarsi sui bisogni, Competenze.</p> <p>Chiedi ai partecipanti come hanno percepito il cambiamento in sé stessi circa ciascuno di questi argomenti.</p>
Materiale richiesto:	Tavoli e sedie Lavagna e pennarelli
Tempo suggerito:	20 minuti



STEP 2: 4- WRAP-UP DEL MODULO, Cosa portiamo con noi? Cosa può fare l'organizzazione?


2. Come implementare il toolkit all'interno dell'organizzazione – cambiamento organizzativo.	
Obiettivo di apprendimento:	I partecipanti progettano una strategia per implementare il toolkit.
Esercizio di gruppo:	<p>In questo esercizio valuteremo il nostro lavoro con la "tecnica dei sei cappelli per pensare". La tecnica dei "Sei cappelli per pensare" è una modalità per comprendere ed esplorare diversi tipi di pensiero.</p> <p><i>Step 1: Familiarizzare con la tecnica dei sei cappelli</i> Ai partecipanti viene chiesto di immaginare come il toolkit verrà applicato all'interno dell'organizzazione. Ad ogni partecipante viene assegnato un cappello di un certo colore. Il colore rappresenta un determinato modo di pensare (vedi sotto per le diverse rappresentazioni per colore).</p> <p><i>Step 2: preparazione all'esercizio</i> Dividi i partecipanti in gruppi da due o al massimo di tre persone. In totale dovrebbero esserci sei gruppi. Presenta o disegna i sei cappelli su una lavagna a fogli mobili. Assegna un colore a ciascun gruppo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Blu- Verde- Rosso- Giallo- Nero- Bianco <p><i>Step 3: esercizio di gruppo</i> Poni a ciascun gruppo la domanda principale:</p> <ul style="list-style-type: none">- Cosa possiamo fare con l'organizzazione per diventare (ancora) più "SEE ME"? <p>Ogni gruppo deve rispondere a questa domanda dal punto di vista rappresentato dal cappello pensante. Anche se un gruppo vuole rispondere con ottimismo, se questo gruppo indossa il cappello nero del giudice, ad esempio, dovrà comunque dare un giudizio critico.</p>



	<p>Se possibile, poni anche alcune domande aggiuntive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Come terremo conto dei limiti di tempo? - Come terremo conto delle emozioni degli utenti? - Come terremo conto dell'apertura a questo nuovo modo di lavorare? <p><i>Step 4: piano d'azione</i></p> <p>Organizza una discussione di gruppo. Scrivi sulla lavagna le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cosa vogliamo affrontare subito? • Cosa vogliamo affrontare rapidamente? • Cosa vogliamo affrontare a lungo termine? <p>In una prima fase, chiedi ai partecipanti di rispondere alla domanda in base al colore del loro cappello. In una seconda fase chiedi come intendono agire. Chiedi ai partecipanti di scrivere il proprio piano d'azione nei loro diari.</p>
Materiale richiesto:	<p>Lavagna e pennarelli</p> <p>La presentazione con la tecnica dei sei Cappelli per pensare è disponibile sul sito web SEE ME, nella sezione Modulo 5</p>
Tempo suggerito:	1 ora

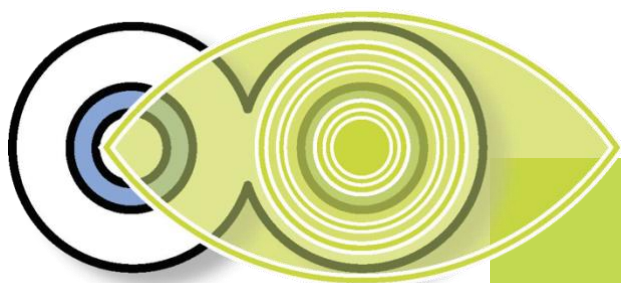


STEP 3: Valutazione generale dei cinque moduli di formazione

3. Cosa mi ha colpito? Cosa ha colpito la mia organizzazione? (una versione) 	
Obiettivo di apprendimento:	I partecipanti valutano complessivamente I cinque moduli.
Esercizio di Gruppo n. 1: La camminata	<p><i>Step 1: preparazione e spiegazione</i></p> <p>Metti una lunga corda sul pavimento nella stanza in cui si svolgerà l'esercizio.</p> <p>Segna alcuni punti sulla corda. In quei punti, posiziona dei fogli di carta con parole chiave, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giorno 1 Visione di base circa gli anziani/assistenza • Giorno 1 Indagine elogiativa • Giorno 2 Bisogni sociali e di significato • Giorno 3 Esercizio: <i>(non) è possibile</i> • Giorno 4 Gioco di ruolo/Simulazione <p>Chiedi ai partecipanti di posizionarsi a una delle estremità della corda. Spiega ai partecipanti che calpesteranno la corda insieme al facilitatore. Di' loro che la corda è una metafora della formazione a cui hanno partecipato.</p> <p><i>Step 2: Revisione della formazione: una passeggiata</i></p> <p>Cammina con il gruppo lungo la corda. Fermati in ogni punto in cui c'è un foglio. Ad ogni tappa, i partecipanti avranno l'opportunità di fornire un breve feedback.</p> <p>Se necessario, fornisci al gruppo i seguenti esempi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per me è stato particolarmente emozionante... • L'argomento X o Y non ha catturato il mio interesse perché... • In questo giorno ero particolarmente coinvolto perché... • Ricordo questo giorno perché nel gruppo... <p>In questo modo è possibile creare una visione condivisa degli eventi del corso di formazione. Assicura i partecipanti che durante la passeggiata nessuno è obbligato a parlare, ma che ogni contributo sarà comunque apprezzato.</p>
Variante:	<i>Questa è una variazione dello step 2 di questo esercizio:</i>



	<p>La corda e i fogli con le parole chiave sono già pronte ("in arrivo"). I partecipanti possono prima percorrere il percorso da soli e registrare i loro commenti sui fogli.</p> <p>È possibile utilizzare il diario di apprendimento. In questo modo, ognuno può riflettere in prima persona sui moduli, che potrebbe aiutare i partecipanti a vincere la timidezza e condividere con il gruppo le proprie emozioni e sensazioni.</p> <p>Dopo circa 15 minuti, può iniziare l'attività di gruppo e i partecipanti possono condividere il loro feedback.</p>
<p>Esercizio di Gruppo n.2: Gli angoli</p>	<p><i>Step 1: preparazione e spiegazione</i></p> <p>Segna quattro punti nella stanza in cui si svolge l'esercizio (preferibilmente i punti rappresentano i quattro angoli della stanza). Scrivi in questi punti i quattro obiettivi della formazione SEE ME</p> <ul style="list-style-type: none"> • VEDERE: Vediamo che c'è molto oltre a ciò che appare: vediamo in modo diverso i bisogni sociali e di significato delle persone anziane. Vediamo le persone anziane con una mentalità più aperta, libera da dogmi e stereotipi. Vediamo cose diverse: vediamo fuori dagli schemi. • IMPARARE: Impariamo a cogliere le opportunità per riconoscere e sintonizzarci con i bisogni sociali e di significato delle persone anziane. Impariamo a migliorare cambiando il nostro punto focus/background. • SENTIRE: Riteniamo di poter essere agenti di cambiamento nel riconoscere i bisogni sociali e di significato. Ci sentiamo propositivi e creativi. Riteniamo che questa formazione non sia stata una perdita di tempo. • LAVORO: Lavoriamo collaborando in squadra per promuovere un cambiamento reale e sostenibile nella nostra organizzazione. Lavoriamo in un'organizzazione che riconosce e valorizza gli obiettivi SEE ME. <p><i>Step 2: la formazione</i></p> <p>Ripassa gli obiettivi della formazione con i partecipanti. Chiedi ai partecipanti di scegliere l'angolo più adatto a loro e di farli stare in quell'angolo. Quindi chiedi ai partecipanti di completare una delle seguenti frasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono qui perché in questo corso io...



	<ul style="list-style-type: none"> • Questo è stato possibile perché avevamo già una buona esperienza con... • È stato impegnativo/difficile per me/l'organizzazione perché...
Esercizio di Gruppo n. 3: la formazione	<p><i>Step 1: preparazione e spiegazione</i></p> <p>Disponi una corda sul pavimento nella stanza in cui si svolgerà l'esercizio. Segna un'estremità della corda con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inizio: Inizio del corso <p>Segna l'altra estremità con</p> <ul style="list-style-type: none"> • nella nostra organizzazione, siamo riusciti a: "VEDERE l'anziano dietro il cliente, VEDIAMO l'assistenza come qualcosa di più delle sole cure fisiche e mediche, VEDIAMO l'assistenza sociale come un'esperienza significativa e VEDIAMO le attitudini positive e i desideri degli anziani, non solo i loro bisogni". <p><i>Step 2: La mia/nostra organizzazione in movimento</i></p> <p>Chiedi a tutti i partecipanti di posizionarsi nel punto della corda in cui pensano si collochi l'organizzazione a cui appartengono. Di loro quanto quel punto è vicino alla fine, quanto si trovano vicini al punto di arrivo.</p> <p>Quindi chiedi ai partecipanti di completare queste frasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sono qui perché nella mia organizzazione... Inoltre, credo che sia stato possibile perché... • Mi viene in mente la seguente storia...
Materiale richiesto:	<p>I quattro obiettivi della formazione sono disponibili sul sito SEE ME, nella sezione Modulo 5</p> <p>Stanza abbastanza spaziosa</p> <p>Corda di almeno 20mt. In alternativa si può utilizzare un gomito di lana, possibilmente colorato.</p>
Tempo suggerito:	1h /1h e 30minuti



Step 4: Esercizio di chiusura (facoltativo)

4. Riesci a VEDERE il tuo collega? (versione unica)	
Obiettivo di apprendimento	I partecipanti concludono la formazione con una sensazione positiva.
Esercizio di gruppo:	<p>Nel primo esercizio del Modulo 1 i partecipanti si sono presentati e hanno raccontato al gruppo in cosa erano bravi. In questo esercizio di chiusura VEDIAMO in cosa sono bravi i nostri colleghi e ci complimentiamo a vicenda.</p> <p><i>Step 1:</i> Fornisci ad ogni partecipante dei post-it chiedendo loro di scrivere un complimento per i loro colleghi. Chiedi di scrivere sul post-it i talenti di questa persona e perché ritengono quella qualità un talento</p> <p><i>Step 2:</i> Chiedi ai partecipanti di portare i loro post-it agli altri e di leggerli ad alta voce. Dopodiché incolla i post-it su un grande foglio bianco.</p>
Materiale richiesto:	Post-it e penne. Grande foglio bianco
Tempo suggerito:	20 minuti o più

