



GUIDA ALLA REPLICAZIONE

*del Corso di Formazione "Competenze di leadership
per la cura incentrata sulla persona"*



Co-funded by
the European Union



INDICE DEI CONTENUTI

OBIETTIVO DELLA GUIDA	3
IL PROGETTO COMPASS	4
COMPETENZE DI LEADERSHIP PER LA CURA CENTRATA SULLA PERSONA: CURRICULUM FORMATIVO	5
LINEE GUIDA PER I FACILITATORI	7
CORSO DI FORMAZIONE "COMPETENZE DI LEADERSHIP PER LA CURA CENTRATA SULLA PERSONA": RISORSE	8
RACCOMANDAZIONI E FAQ	9
ALLEGATI	12



OBIETTIVO DELLA GUIDA



A cosa serve una guida alla replicazione?

I due principi chiave che questa guida intende promuovere sono: *coerenza e adattabilità*.

In primo luogo, si avverte l'esigenza di garantire che il programma di formazione "Competenze di leadership nella cura centrata sulla persona" sviluppato nell'ambito del progetto COMPASS sia offerto in modo coerente agli intenti per cui è stato concepito a prescindere dal fatto che sia implementato in contesti, luoghi e modalità formative diversi. Per questo motivo, la guida alla replicazione definisce le dimensioni essenziali da considerare a tal fine.

Questa guida è pensata specificamente per i fornitori di formazione professionale e di istruzione per adulti, nonché per le istituzioni e le organizzazioni assistenziali, con l'obiettivo di sviluppare le capacità di leadership di coordinatori, RAA e RAS affinché possano supportare l'adozione di un approccio di assistenza centrata sulla persona (PCC) nei loro servizi. La PCC è una filosofia di assistenza molto diffusa che enfatizza la necessità che i servizi rispondano ai bisogni individuali e promuove i diritti dei beneficiari affinché possano avere maggiore impatto sulle decisioni che li riguardano.

Secondariamente, vengono fornite informazioni e istruzioni operative su come implementare il programma di formazione "Competenze di leadership nella cura centrata sulla persona", perseguendo un alto grado di adattabilità e flessibilità nell'erogazione del corso.



IL PROGETTO COMPASS

M I S S I O N E

Il progetto mira a dotare i coordinatori, RAA e RAS di competenze che li rendano più capaci di guidare il cambiamento verso approcci centrati sulla persona (PCC) nei loro contesti lavorativi e su come mettere in pratica la leadership centrata sulla persona nel loro lavoro quotidiano. COMPASS si concentra sull'istruzione e la formazione professionale e, poiché mira a innovare le pratiche di istruzione e formazione professionale nel settore dell'assistenza ma ha il potenziale per essere applicato in altri contesti e per sostenere la creazione di sinergie tra di essi.

T A R G E T

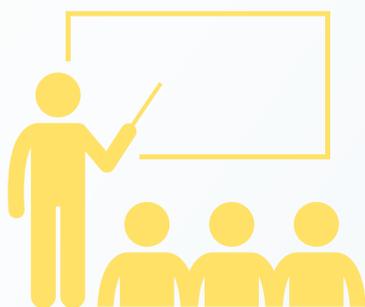
Le risorse sviluppate da Compass sono state pensate per coordinatori, RAA e RAS di servizi di assistenza agli anziani (residenziali, semiresidenziali e domiciliari). I *care manager*, ovvero i professionisti che hanno responsabilità di coordinamento nei confronti degli operatori assistenziali, sono stati spesso trascurati dai programmi di formazione volti a promuovere la PCC e sono un gruppo trascurato quando si tratta di ricerche sul loro ruolo e sulle loro pratiche (Orellana, 2009).

R I S U L T A T I

Competenze di leadership per la cura incentrata sulla persona: Un pacchetto di formazione multilingue e blended (ovvero una combinazione di e-learning e sessioni di apprendimento faccia a faccia) rivolto ai coordinatori di servizi assistenziali di tutta Europa.

Supportare le capacità riflessive dei coordinatori: una metodologia per la gestione di riflessivi di care manager impegnati a migliorare le pratiche di PCC delle loro organizzazioni, ispirata alla metodologia dei "gruppi di work discussion" (WDG).

Costruire e condividere pratiche: Una comunità di pratica digitale per i care manager europei impegnati a migliorare le pratiche di PCC nelle loro organizzazioni



COMPETENZE DI LEADERSHIP PER LA CURA CENTRATA SULLA PERSONA: CURRICOLO FORMATIVO

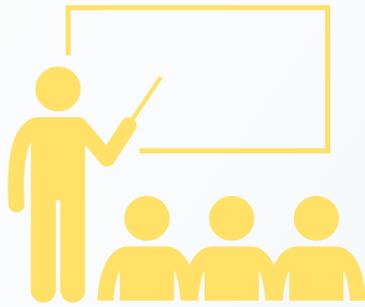
“Competenze di leadership per la cura centrata sulla persona” è un programma di apprendimento *blended* per coordinatori di servizi assistenziali

Come è emerso dalla ricerca (Kuluski, 2021), l'attuazione di pratiche di assistenza centrate sulla persona (PCC) non si basa solo sulle competenze individuali, ma anche su una leadership supportiva, che sia in grado di creare un ambiente che consenta e sostenga questi comportamenti. Le persone che occupano posizioni di coordinamento nel settore dell'assistenza devono contribuire a modificare le norme organizzative e incoraggiare gli operatori a far evolvere le relazioni con gli utenti e i caregiver. Tuttavia, la capacità di fare ciò non è innata in coordinatori, RAA e RAS, ma può essere alimentata e sviluppata attraverso una formazione dedicata. Questo programma di formazione si pone i seguenti obiettivi di apprendimento:

-  Essere in grado di accompagnare la propria équipe affinché sia più adattabile al cambiamento
-  Saper sviluppare pratiche di auto-riflessione
-  Riuscire ad auto-valutare il proprio lavoro
-  Quando opportuno, sapersi assumere dei rischi al fine di offrire un servizio assistenziale centrato sui bisogni specifici di ciascun utente

QUALI SONO I BENEFICI DI QUESTO PROGRAMMA FORMATIVO?

-  Cogliere un'opportunità di formazione continua: il programma offre, attraverso i suoi 6 moduli di apprendimento, una gamma completa di conoscenze e competenze.
-  Dare priorità alla formazione nell'area della leadership, della PCC e del cambiamento e quindi costruire attività di alta qualità per i care manager e i loro team.
-  Aumentare il livello di soddisfazione professionale dei coordinatori coinvolti
-  Dare ai coordinatori capacità di leadership per costruire relazioni solide e positive con i team che guidano e migliorare complessivamente il sistema di gestione dell'assistenza.



Il totale delle ore di apprendimento coperte dal programma di formazione è di **24 ore = 4 ore per modulo (sincrono e asincrono)**.

Le sessioni di apprendimento sono inoltre suddivise in parti flessibili sincrone e asincrone. La formazione sincrona può avvenire faccia a faccia o online.

La parte asincrona, rappresentata da materiali didattici da completare autonomamente da parte dei discenti, è fornita dall'e-learning e dai compiti a casa.

- MODULO 1** Ispirare la leadership negli altri aiutandoli a riflettere sulle sfide, a pensare avanti e a pianificare il futuro.

- MODULO 2** Identificare e discutere le ragioni alla base della resistenza al cambiamento e fornire uno spazio sicuro per condividere delle preoccupazioni.

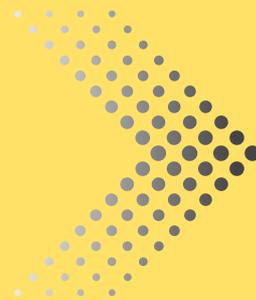
- MODULO 3** Correggere comportamenti inaccettabili o segnalare con rispetto un comportamento scorretto da parte di altri.

- MODULO 4** Essere in grado di vedere il contesto più ampio che può informare una maggiore comprensione dei problemi e delle azioni.

- MODULO 5** Leggere tra le righe e non fermarsi all'apparenza.

- MODULO 6** Riflettere sull'ipotesi dei problemi.





LINEE GUIDA PER I FACILITATORI

Il programma di formazione “Competenze di leadership nella cura centrata sulla persona” può essere replicato e implementato in contesti e luoghi diversi. Che si scelga di organizzare sessioni faccia a faccia o online, è importante che il corso sia presentato nel modo più visibile e attraente possibile per aumentare l'interesse e la disponibilità dei potenziali partecipanti.

1 PREPARARSI E RIPASSARE

Nella fase di preparazione, è essenziale che il facilitatore conosca il programma di formazione e gli obiettivi di apprendimento generali e specifici per ogni modulo.

2 PIANIFICARE LE SESSIONI

E' fondamentale predisporre un piano che preveda le fasce orarie per l'erogazione dei contenuti e le attività di gruppo, le attività individuali e le risorse necessarie.

3 PREDISPORRE LA LOGISTICA

Dal punto di vista logistico occorre avere a disposizione attrezzature (PC, proiettore, accesso alle piattaforme di teleconferenza). Il materiale del corso può essere distribuito in formato digitale o stampato.

4 FOCALIZZARSI SUGLI ASPETTI PRATICI

Durante le sessioni, la teoria dovrebbe essere accompagnata da esercizi pratici e attività di gruppo, assicurandosi di sviluppare in egual misura conoscenze, abilità e attitudini.



CORSO DI FORMAZIONE “COMPETENZE DI LEADERSHIP PER LA CURA CENTRATA SULLA PERSONA”: **RISORSE**

Il materiale disponibile include:

- »» il manuale del corso di formazione *blended*
- »» una panoramica dei moduli
- »» la struttura dei moduli
- »» 6 presentazioni sui contenuti teorici relativi ai moduli del corso
- »» un'intervista con uno specialista dell'assistenza (modulo 1)
- »» istruzioni pratiche per realizzare attività di apprendimento attivo
- »» attività multimediali
- »» quiz

METODOLOGIE FORMATIVE

Trasferimento di contenuti teorici ● Condivisione di esempi ● Esercizi di apprendimento attivo ● Condivisione di esperienze ● Studio di casi ● Role playing
Esercizi di auto riflessione

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

Raggiungimento degli obiettivi (valutazione pre e post, vedi le Appendici) ● Quiz individuali ● Reportistica sul processo di auto-riflessione ● Questionario di valutazione



RACCOMANDAZIONI E FAQ

I programma è già stato testato nei Paesi che partecipano al progetto Compass: Cipro, Irlanda, Italia, Portogallo, Romania e Spagna. 160 operatori hanno partecipato alla fase di sperimentazione.

Sulla base del testing e dei risultati dei dati di valutazione raccolti, sono emerse le seguenti raccomandazioni, da tenere in considerazione per la replica del corso:

RACCOMANDAZIONE #1:

Nella preparazione delle sessioni è necessario seguire costantemente un filo logico di contenuti didattici per assicurare coerenza e uniformità all'intero corso e una comprensione degli obiettivi di ciascun modulo.

RACCOMANDAZIONE #2:

È utile che le sessioni del corso si svolgano in modalità sincrona e la piattaforma di e-learning sia utilizzata per l'apprendimento autonomo, come approfondimento teorico dei contenuti del corso.

RACCOMANDAZIONE #3:

Gli incontri in presenza, quando possibile, dovrebbero essere favoriti. Tuttavia è possibile alternarle o sostituirle con sessioni online quando questo può facilitare la partecipazione.



RACCOMANDAZIONE #4:

Consigliamo di organizzare delle sessioni di debriefing con gli studenti dopo aver studiato i materiali del corso sulla piattaforma di e-learning.



I destinatari del corso di formazione sono solo i coordinatori dei servizi di assistenza alle persone anziane o si può rivolgere anche ad altri professionisti dell'assistenza?



I destinatari del programma di formazione sono i professionisti dell'assistenza con ruoli di coordinamento. Tuttavia alla sperimentazione del corso hanno preso parte, oltre che i care manager, altri professionisti del settore assistenziale, come infermieri, psicologi, terapisti occupazionali, che hanno considerato il corso utile e adeguato ai loro bisogni.



Come posso garantire fin dall'inizio l'omogeneità del gruppo a cui intendo proporre il corso?



Per un livello più elevato di omogeneità, il reclutamento e la selezione dei partecipanti dovrebbero basarsi su dei requisiti specifici che i partecipanti devono soddisfare. Un esempio di tali criteri potrebbe essere il ruolo e i compiti che si svolgono, come ad esempio quelli di coordinamento.



Quali competenze di leadership vengono trattate nei moduli del corso?



Le competenze di leadership appartengono alla categoria delle soft skills, ovvero le competenze trasversali che comprendono la consapevolezza di sé, l'autogestione, la coscienza sociale, la gestione delle relazioni, la capacità di osservazione, le capacità comunicative, il lavoro di squadra, ecc.



Come posso suddividere le ore di apprendimento?



Le ore totali del corso di formazione possono essere suddivise in parti uguali. Tuttavia, è possibile suddividerle e ridistribirle in sessioni di apprendimento sincrone o asincrone, in base alle esigenze dei discenti e al contesto specifico.



SCOPRI IL CORSO DI FORMAZIONE “COMPETENZE DI LEADERSHIP PER LA CURA INCENTRATA SULLA PERSONA”

Il corso e i materiali di formazione in italiano sono disponibili al seguente link e sono liberamente accessibili previa iscrizione:

**CORSO DI FORMAZIONE “COMPETENZE DI LEADERSHIP
PER LA CURA INCENTRATA SULLA PERSONA”**

Il corso è stato tradotto ed è disponibile anche nelle **altre lingue del partenariato**:

- Inglese
- Greco
- Rumeno
- Portoghese
- Spagnolo

Tutte le versioni linguistiche del percorso di formazione sono disponibili nel catalogo del risultato del progetto al link **www.leadingcare.eu/training/**



ALLEGATI

I. QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PER I PARTECIPANTI (PRE FORMAZIONE)

Data ___/___/____ Luogo_____ Questionario n.: _____

Caro partecipante,

prima di iniziare la formazione, ti chiediamo gentilmente di fornirci alcune informazioni generali su di te. Tutte le informazioni fornite saranno trattate in modo anonimo e utilizzate secondo la normativa sulla privacy in vigore.

1. Genere M F

2. Et :

25-34 anni	
35-44 anni	
45-54 anni	
Pi� di 54 anni	

3. Il titolo formativo pi  elevato che conseguito

Diploma di scuola superiore o titolo di studio equivalente	
Nessuna qualifica	
Laurea triennale	
Laurea magistrale	
Altro:	

4. Indica la tua attuale professione:

Coordinatore dell'assistenza di un servizio residenziale pubblico	
Coordinatore dell'assistenza di un servizio residenziale privato	
Coordinatore dell'assistenza di un servizio semi-residenziale pubblico	
Coordinatore dell'assistenza di un servizio semi-residenziale privato	
Altro:	

5. Da quanto tempo svolgi il ruolo di coordinatore? Indica il numero di anni: _____

6. In precedenza hai mai partecipato ad un percorso formativo sulla leadership per la cura centrata sulla persona?

Sì No

7. Per ciascuna delle seguenti affermazioni indica quanto sei d'accordo, considerando che 1 equivale a "molto in disaccordo" e 5 equivale a "molto d'accordo":

	1 molto in disaccordo	2	3	4	5 molto d'accordo
1. Quando emergono difficoltà nella mia organizzazione, sono bravo/a a fare un passo indietro e valutare le dinamiche delle persone coinvolte.					
2. Quando gli eventi scatenano forti reazioni emotive tra i miei collaboratori, utilizzo la mia autorità di leader per risolvere il problema.					
3. In situazioni difficili, a volte perdo di vista il "quadro generale".					
4. Quando non sono d'accordo con qualcuno, ho difficoltà ad ascoltare ciò che l'altra persona sta realmente dicendo.					

5. Quando le persone cercano di evitare questioni organizzative controverse, porto questi conflitti allo scoperto.					
6. Quando le persone iniziano a essere disturbate da conflitti irrisolti, le incoraggio ad affrontare i problemi.					
7. In situazioni difficili, mi piace osservare le parti coinvolte e valutare cosa sta realmente accadendo.					
8. Mi piace aiutare le persone a trovare nuovi modi per affrontare problemi / cambiamenti organizzativi.					
9. Nel tentativo di far andare avanti le cose, lascio che le persone evitino di affrontare questioni che sentono come problematiche.					
10. Aiuto e incoraggio i miei colleghi a utilizzare un approccio incentrato sulla persona (assistenza umanistica/cura centrata sulla persona).					

Questionario adattato da: Adaptive Leadership Questionnaire from Leadership: Theory and Practice by Peter Guy Northouse (2016) of SAGE Publications, Inc.

II. QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PER I PARTECIPANTI (POST FORMAZIONE)

Data ___/___/_____ Luogo_____ Questionario n.: _____

Caro partecipante,
dopo aver concluso la formazione, ti chiediamo gentilmente di compilare il seguente questionario anonimo indicando per ciascuna delle seguenti affermazioni quanto sei d'accordo, considerando che 1 equivale a "molto in disaccordo" e 5 equivale a "molto d'accordo":

	1 molto in disaccordo	2	3	4	5 molto d'accordo
1. Quando emergono difficoltà nella mia organizzazione, sono bravo/a a fare un passo indietro e valutare le dinamiche delle persone coinvolte.					
2. Quando gli eventi scatenano forti reazioni emotive tra i miei collaboratori, utilizzo la mia autorità di leader per risolvere il problema.					
3. In situazioni difficili, a volte perdo di vista il "quadro generale".					
4. Quando non sono d'accordo con qualcuno, ho difficoltà ad ascoltare ciò che l'altra persona sta realmente dicendo.					
5. Quando le persone cercano di evitare questioni organizzative controverse, porto questi conflitti allo scoperto.					
6. Quando le persone iniziano a essere disturbate da conflitti irrisolti, le incoraggio ad affrontare i problemi.					
7. In situazioni difficili, mi piace osservare le parti coinvolte e valutare cosa sta realmente accadendo.					

8. Mi piace aiutare le persone a trovare nuovi modi per affrontare problemi / cambiamenti organizzativi.					
9. Nel tentativo di far andare avanti le cose, lascio che le persone evitino di affrontare questioni che sentono come problematiche.					
10. Aiuto e incoraggio i miei colleghi a utilizzare un approccio incentrato sulla persona (assistenza umanistica/cura centrata sulla persona).					

Questionario adattato da: Adaptive Leadership Questionnaire from Leadership: Theory and Practice by Peter Guy Northouse (2016) of SAGE Publications, Inc.

III. QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PER I PARTECIPANTI (POST FORMAZIONE)

Data ___/___/____ Luogo_____ Questionario n.: _____

Caro partecipante,

il seguente questionario ha lo scopo di raccogliere la tua opinione sulla formazione a cui hai preso parte. Tutte le informazioni fornite saranno trattate in modo anonimo e nel rispetto delle normative sulla privacy in vigore.

Per ciascuna delle seguenti voci indica in che misura sei d'accordo con quanto affermato su una scala da 1 a 7, in cui 1 = Completamente in disaccordo, 4 = Neutrale, 7 = Completamente d'accordo.

N.	Indicatori	Completamente in disaccordo	In disaccordo	Parzialmente in disaccordo	Neutrale	Parzialmente d'accordo	D'accordo	Completamente d'accordo
1. Organizzazione		1	2	3	4	5	6	7
1.1	La durata della formazione è stata adeguata alle mie esigenze.							
1.2	La formazione online è stata adeguata ai miei bisogni.							
1.3	I formatori sono stati a disposizione per ogni particolare esigenza e necessità .							
1.4	La comunicazione e l'atmosfera durante la formazione sono stati facilitati dall'organizzazione ospitante.							
1.5	La piattaforma di e-learning è stata facile da usare.							

2. Valutazione dei formatori		1	2	3	4	5	6	7
2.1	I formatori avevano una buona conoscenza della presentazione e dell'argomento trattato.							
2.2	I formatori hanno usato un linguaggio chiaro							
2.3	I formatori hanno facilitato lo scambio durante la formazione							
2.4	I formatori sono stati cordiali e disponibili durante la formazione.							
2.5	Durante la formazione asincrona, i formatori hanno offerto supporto regolare.							
3. Valutazione del programma di formazione		1	2	3	4	5	6	7
3.1	I contenuti della formazione sono adeguati per adottare l'assistenza centrata sulla persona.							
3.2	La durata del corso sincrono è adeguata							
3.3	La durata del corso e-learning è adeguata							

3.4	Il programma della formazione sincrona è stato ben bilanciato.							
3.5	Le presentazioni e gli altri materiali forniti durante il corso sincrono sono stati di buona qualità e utili.							
3.6	I contenuti presentati nella piattaforma sono strutturati in modo chiaro e coerente.							
3.7	La grafica del corso è accattivante e ha facilitato l'apprendimento.							
3.8	Le attività di apprendimento durante la formazione asincrona sono state utili e di facile comprensione.							
3.9	Le immagini e i grafici utilizzati sono stati utili per supportare l'apprendimento dei contenuti.							
3.10	I contenuti multimediali durante la formazione online sono stati utili e interessanti.							
3.11	I contenuti presentati sono stati interessanti e accattivanti, mantenendo il mio interesse per tutta la durata del corso.							
3.12	I test di apprendimento sono stati utili.							

4. Per favore aggiungi qui altre questioni o commenti che ritieni importanti e che non sono stati inclusi nelle voci precedenti.

I partner del progetto:

