



## **Il Modello Pedagogico e la sua applicazione.**

**Percorso formativo per operatori impegnati nel lavoro con SD in condizioni di gravità**

Gabriella Fabrizi

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

## Sommario

<b>1. I motivi e gli obiettivi del Percorso formativo</b>	<b>3</b>
1.a Le ragioni del Percorso	3
1.b Gli obiettivi	4
1.c Il ruolo del formatore	4
1.d Note Metodologiche su come utilizzare il percorso	6
<b>2. Contenuti del percorso</b>	<b>7</b>
1° Incontro	7
a. Avvio del percorso. Stimolo motivazionale	7
b. Presentazione del Modello Pedagogico	9
c. Chiusura dell'incontro	9
2° Incontro	10
a. La relazione educativa	10
b. La sfida del Modello	11
c. Chiusura dell'incontro	18
3° incontro	19
a. Le fasi operative del Modello	19
b. Chiusura dell'incontro	21
4° Incontro	22
a. La riflessione all'interno del servizio	22
b. Chiusura dell'incontro e del percorso	23
<b>Altri Strumenti</b>	<b>24</b>
a. Strumento di autovalutazione	25
b. Che razza di operatore sei?	25
c. I 10 punti di Carl Rogers	28
d. Esercizi sull'autoconsapevolezza	29
e. Le Mappe degli Stakeholder per lavorare con le reti	30

## 1. I motivi e gli obiettivi del Percorso formativo

*“Un educatore non può essere soltanto un passivo trasmettitore di cultura, ma deve anche rielaborare attivamente la cultura, e precisamente educando se stesso. La sua cultura non deve mai essere statica, altrimenti egli inizia a rimproverare ai bambini il difetto che non corregge dentro di sé. Questo è naturalmente l'opposto dell'educazione”. (Carl Gustav Jung)<sup>1</sup>*

Il Percorso formativo che viene qui presentato è stato sperimentato con successo nel corso del Progetto “INV”.

Si ritiene che esso possa essere efficacemente utilizzato all'interno delle organizzazioni che intendono adottare il Modello Pedagogico “L'essenziale è invisibile agli occhi”.

### 1.a Le ragioni del Percorso

Perché i servizi per persone con SD grave possano svolgere una funzione non assistenzialistica bensì educativa, devono essere caratterizzati da alcuni elementi:

- i compiti non vanno divisi ma condivisi,
- le conoscenze e le abilità di ciascun operatore non devono essere separate ma integrate,
- occorre agire nella quotidianità senza perdere la dimensione temporale ed evolutiva dell'altro,
- situazioni e avvenimenti non sono prevedibili e richiedono un ampio livello di improvvisazione.

Il Modello Pedagogico è stato elaborato per fornire risposte a queste esigenze. Come esplicitato, esso può essere utilizzato dai singoli operatori ma, ai fini di un intervento efficace ed integrato, esso dovrebbe essere adottato dall'intero servizio ed in questo caso appare fondamentale che gli operatori in servizio vengano adeguatamente formati per accoglierlo e farlo proprio.

---

<sup>1</sup> Congresso Internazionale degli Educatori di Territet-Montreux, 1923

## 1.b Gli obiettivi

È stato pertanto elaborato il presente Percorso Formativo strettamente commisurato a quello Pedagogico, al fine di permettere a ciascun operatore la comprensione di sé come ente complesso e plurale in relazione con una notevole gamma di contesti e con un altro da sé che, a sua volta, è altrettanto complesso e plurale e costantemente contestualizzato.

Si è cercato di formulare un modello coerente con una concezione autopoietica della conoscenza, che favorisca cioè l'emersione degli apprendimenti a partire dalla conoscenza già presente in ciascun operatore.

Una formazione intesa dunque come ristrutturazione di saperi e di comportamenti, centrata sui processi e sui contenuti dell'esperienza attraverso il ricorso a situazioni concrete, tenendo in considerazione che l'esperienza è sì una ricchezza ma comporta anche una certa rigidità di abitudini mentali e pregiudizi che oppongono resistenze all'apprendimento e alla possibilità di pensare in maniera alternativa.

### **Gli obiettivi del percorso formativo possono essere così sintetizzati**

- Favorire l'appropriazione del Modello Pedagogico da parte degli operatori sociali che lavorano in servizi per persone con SD grave;
- Valorizzare le esperienze professionali;
- Favorire il cambiamento di prospettiva e una diversa visione delle persone con disabilità intellettiva grave, "libera" dagli schemi dettati dagli elementi organizzativi e di routine;
- Favorire una diversa visione di sé come operatori in grado di lavorare nell'ottica della "Pedagogia dell'Occasione".

## 1.c Il ruolo del formatore

Il formatore / la formatrice, a cui questo Manuale si rivolge, si configura come un facilitatore che deve aiutare l'operatore in formazione di raggiungere la comprensione delle dimensioni presenti nel proprio lavoro ed una maggiore consapevolezza dei punti di forza e di debolezza posseduti per raggiungere la pienezza del ruolo.

Egli/lei deve trovare le modalità più idonee a stimolare gli operatori ad esaminare le loro abitudini e i loro pregiudizi senza svalutare l'esperienza. E' indispensabile, infatti, essere

capaci di fare i conti con la propria esperienza lavorativa: fare un monitoraggio costante del lavoro, per evidenziare gli obiettivi comunque raggiunti e del proprio livello di coinvolgimento per capire quanto la dimensione relazionale ed affettiva non permetta di assumere una “prospettiva epistemica”, ossia in grado di avere, contemporaneamente, uno sguardo sia interno che esterno al rapporto operatore / persona con SD grave.

Strumento fondamentale del formatore/facilitatore non è la classica lezione frontale ma la creazione di un **laboratorio esperienziale** che porti a superare con gradualità la difficoltà di destrutturare e ristrutturare l'esperienza per apprendere qualcosa di nuovo, per favorire la presa di coscienza dei singoli partecipanti su alcuni meccanismi psicologici e sociali, non affrontandoli direttamente ma attraverso la mediazione di un gioco, di un'immagine, un questionario. La particolare situazione generata dall'esercitazione consente ai partecipanti di vivere situazioni specifiche osservando e ricevendo informazioni nuove su se stessi e sugli altri.

Questa è una modalità formativa che richiede sia ai partecipanti sia al formatore di mettersi in gioco non solo come ruolo professionale ma anche come persona. Questo metodo mira allo sviluppo personale dei partecipanti attraverso il lavoro su se stessi e l'uso del gruppo come catalizzatore. Non si tratta, però, di fare dinamica di gruppo e tanto meno terapia bensì di utilizzare il laboratorio esperienziale come una palestra dove allenare i propri “muscoli relazionali”, dove apprendere da e insieme con gli altri. In questo modo gli operatori imparano ad agire efficacemente partendo dall'analisi e dall'interpretazione delle loro esperienze ~~passate~~, con l'obiettivo di identificare il processo che ha generato l'apprendimento.

In questo modo si dà vita a un ambiente operativo che libera e reinterpreta la conoscenza e l'esperienza delle persone nel gruppo e l'enfasi è posta sul supporto, sulla critica che aiuta la crescita e la riflessione, sulle domande piuttosto che sulle affermazioni.

Appare opportuno sottolineare che il formatore / la formatrice dovrà conoscere e condividere il Modello Pedagogico.

## 1.d Note Metodologiche su come utilizzare il percorso

Il percorso è corredato di suggerimenti didattici e di alcuni strumenti. Deve però essere considerato una traccia che ciascun formatore / formatrice dovrà rielaborare tenendo presente:

- Che i contenuti devono essere rispettati in quanto fanno preciso riferimento al Modello Pedagogico,
- Che gli strumenti proposti possono essere integrati con altri ritenuti idonei per facilitare la comprensione dei contenuti e la riflessione,
- Che ciascun formatore può e deve mantenere il proprio “stile formativo”.

Gli strumenti didattici dovranno essere progettati per favorire:

- la comprensione delle categorie di riferimento di ciascun operatore coinvolto (ovvero la comprensione della genesi dei propri condizionamenti, apprendimenti, meccanismi di risoluzione dei problemi),
- l'osservazione partecipata (per la rilevazione di competenze, comportamenti, vissuti di fronte a situazioni lavorative specifiche),
- l'elaborazione condivisa (il gruppo di operatori nel suo insieme e ciascun singolo dovranno essere chiamati ad interagire costantemente con le proposte dei formatori, con gli strumenti da utilizzare, con la valutazione frequente degli apprendimenti).



## 2. Contenuti del percorso

I contenuti del percorso sono stati organizzati sulla base di almeno 4 incontri di circa 7 ore ciascuno. Ciascun incontro può / deve essere ri-progettato con flessibilità sulla base degli elementi conoscitivi relativi al contesto, come ad esempio:

- composizione del gruppo (omogeneità / non omogeneità della formazione e dei titoli; numero di anni di esperienza nel settore)
- livello di conoscenza / appropriazione del Modello Pedagogico.

### 1° Incontro

#### a. Avvio del percorso. Stimolo motivazionale

-  Accoglienza e conoscenza reciproca formatore/partecipanti,
-  Esplicitazione degli obiettivi del percorso formativo.

Per quanto riguarda questo aspetto, sarà bene sottolineare che il percorso intende valorizzare le competenze degli operatori, intese come mix di **Sapere, Saper Fare, Saper Essere, Saper Far Fare**. Occorrerà quindi definire sia il concetto di competenza sia le 4 dimensioni che lo compongono.

Si consiglia un brain-storming di “riscaldamento” sul concetto di competenza e sulle dimensioni prima di fornire le definizioni.

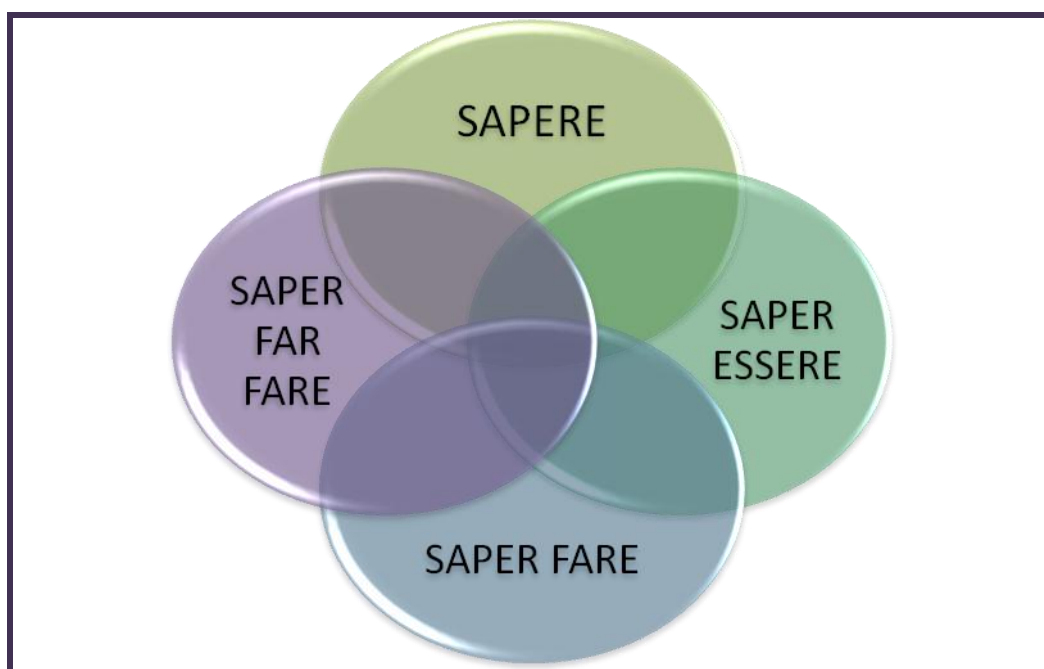
Di seguito le definizioni più accreditate in letteratura:

“*Sapere*” è l’insieme delle conoscenze **codificate**, attinenti a discipline per le quali esistono comunità di studiosi e di esperti. Il Sapere riguarda la conoscenza teorica, il quadro di riferimento in cui inserire il proprio operare. In campo educativo esso inevitabilmente esprime anche una visione dell’uomo. Una buona conoscenza dei modelli di riferimento e dei relativi approcci metodologici è fondamentale per poter svolgere il proprio lavoro con efficacia.

“*Saper essere*” è l’insieme delle abilità che rendono più efficace lo svolgimento del proprio ruolo professionale attivando le componenti emotive e gli atteggiamenti che favoriscono la relazione; rappresenta la capacità di comprendere il contesto in cui si opera, di gestire le interazioni con le persone, di adottare i **comportamenti** appropriati; riguarda la capacità di “esserci nella relazione” e di sviluppare e saper applicare attitudini quali ascolto, empatia, accettazione e rispetto

“*Saper fare*” è la conoscenza **operativa** e procedurale, l'insieme delle abilità pratiche, l'esperienza professionale specifica, la capacità di gestione dei problemi che si incontrano nella prassi lavorativa. In ambito educativo, si configura come la capacità di gestione delle dinamiche interpersonali, di rispecchiamento e accoglienza delle emozioni, di lettura del linguaggio corporeo, di decodifica e gestione delle proiezioni - proprie e dell'altro (collega, persona con disabilità).

“*Saper far fare*”: può essere considerata come collocata nel mezzo tra il “Saper Essere” e il “Saper fare” e riguarda la capacità di fare in modo che l'altro possa apprendere delle competenze ed esprimere le proprie possibilità / risorse.



Per quanto queste definizioni possano apparire scontate, esse sono in questo contesto importanti in quanto:

- Il Modello Pedagogico – e quindi il Percorso Formativo – lavorano sulle emozioni degli operatori, i quali tuttavia devono anche essere guidati nel tradurre le emozioni stesse in operatività;
- Sono previste esercitazioni specifiche all'interno del percorso.






**Modalità:** brain-storming, presentazione frontale, discussione

**Strumenti / supporti:** ppt sul concetto di competenza e sulle 4 dimensioni

**Durata:** 30 minuti



## b. Presentazione del Modello Pedagogico

-  Illustrazione generale del Modello,
-  Focus sugli aspetti fondamentali ed innovativi del Modello:
  -  La Pedagogia dell'Occasione, contrapposta alla "pedagogia del modello"
  -  Il lavoro sulle emozioni degli operatori coinvolti nella relazione educativa
  -  Come utilizzare il Manuale relativo al Modello (approfondimenti, ricerca personale, momenti di riflessione).

Sapere	Saper fare	SaperEssere	Saper far fare
Apprendere gli elementi fondamentali del Modello Pedagogico	Sapere come decodificare la pedagogia espresso nel Modello e trasferirla nella pratica quotidiana. Saper applicare la Pedagogia dell'Occasione.	Fiducia circa la possibilità che le cose possano cambiare. Saper rivedere la propria visione della persona con disabilità grave (nella prospettiva del "saper far fare").	

**Modalità:** presentazione frontale, discussione, analisi delle esperienze personali, esercitazione sull'uso del Manuale

**Strumenti / supporti:** ppt di presentazione del Modello

**Durata:**6 ore

## c. Chiusura dell'incontro

-  Valutazione dei contenuti illustrati

**Modalità:** brevequestionario, discussione

**Durata:** 20 minuti




### a. La relazione educativa

- I requisiti della relazione educativa (le categorie del modello: Intenzionalità e Altruità)
- I due attori della relazione (l'operatore / operatrice e la persona con disabilità intellettiva grave)

Sapere	Saper fare	SaperEssere	Saper far fare
Apprendere gli elementi fondamentali del Modello Pedagogico	Saper gestire la relazione educativa con le persone con disabilità intellettiva grave	Fiducia circa la possibilità che le cose possano cambiare.	Apprendere come attivare il "desiderio di mettere la propria vita nelle proprie mani" nella persona con disabilità

**Modalità:** Presentazione frontale, Discussione, Esercitazione (come illustrato di seguito)

Esercitazione: "Come mi sento nella relazione". Può essere condotta mediante l'utilizzo degli emoticon. Il formatore predisporrà su un foglio (individuale oppure collettivo da apporre su una lavagna, a scelta) 3 **emoticon** rappresentanti i possibili stati d'animo: allegro/sereno; serio; triste; inviterà poi i partecipanti a scegliere l'immagine che meglio rappresenta il loro stato d'animo e a spiegarne il motivo.

		
---	---	---

**Strumenti / supporti:** pptdi presentazione del Modello

**Durata:** 1 ora

## b. La sfida del Modello

### I 6 assiomi della relazione educativa

Si tratta delle “regole di gestione” della Relazione Educativa e rappresentano un elemento fondamentale del Modello. Devono essere pertanto non soltanto illustrati ma anche “concretizzati”.

Sapere	Saper fare	SaperEssere	Saper far fare
Conoscere i 6 assiomi della relazione educativa	Saper usare l'auto-riflessione	Saper essere lo strumento fondamentale della relazione educativa	Apprendere come “invitare” la persona, senza soffocare ma al contrario promuovere la sua libertà per quanto possibile

### **La Relazione è uno spazio comportamentale**

Dopo la spiegazione dell'assioma, il formatore leggerà / narrerà la seguente storia:

#### **Il gatto viaggiatore**

*Una volta, sul treno che va da Roma a Bologna, salì un gatto. Di gatti in treno se ne sono sempre visti, per lo più dentro un cestino, oppure dentro uno scatolone con qualche buco per respirare. Ma questo di cui parliamo era un gatto viaggiatore e viaggiava per conto proprio.*

*Aveva una borsa nera sotto il braccio, come un avvocato, però non era un avvocato, era un gatto. Aveva gli occhiali come un ragioniere miope, però non era un ragioniere e ci vedeva benissimo. Aveva il soprabito e il cappello come un elegantone, ma non era un elegantone, era un gatto.*

*Entrò in uno scompartimento di prima classe, adocchiò un posto libero vicino al finestrino e si accomodò. Nello scompartimento c'erano già tre persone, una signora che andava ad Arezzo a trovare una sorella, un commendatore che andava a Bologna per affari e un giovanotto che andava non si sa dove. L'ingresso del gatto destò qualche commento:*

*La signora disse: Che bel micino. Muci, mucì, mucì... Viaggi tutto solo, come un ometto, eh?*

*Il commendatore disse: Speriamo che non abbia le pulci.*

*Ma non vede com'è pulito? - fece la signora.*

*Speriamo che... insomma, io sono allergico ai gatti. Speriamo che non mi attacchi il raffreddore.*

*Ma non ce l'ha, il raffreddore, come fa ad attaccarglielo?*

*A me, me lo attaccano tutti, me lo attaccano anche quelli che non ce l'hanno.*

*Mucimucimuci... Sei venuto avanti a tenere il posto alla tua padrona, eh?*

*Miao!*

*Che bella vocina. Chissà cos'avrà detto.*

*Parlò per la prima volta quel giovanotto: Ha detto che non ha padroni, è un gatto libero e sovrano.*

*Che interessante!*

*Diciamo un gatto randagio, allora, - osservò sospettoso il commendatore, - speriamo che non mi attacchi il morbillo.*

*Il morbillo? - esclamò la signora. - Ma il morbillo i gatti non ce l'hanno e poi è una malattia che si fa da bambini.*

*Cara lei, io da bambino non l'ho fatto. Lo sa che è più pericoloso se si fa da grandi?*

*Il treno partì e dopo un po' passò il controllore.*

*Biglietti, signori.*

*La Signora aprì la borsetta: Eccolo*

*Grazie, signora. E il biglietto del gatto?*

*Ma non è mica mio il gatto.*

*E' suo, signore?*

*Ci mancherebbe, - sbottò il commendatore. - Io i gatti non li posso soffrire. Mi fanno aumentare la pressione.*

*Guardi che non è nemmeno mio, - disse il giovanotto. - E' un gatto che viaggia per conto proprio.*

*Ma un biglietto lo deve avere.*

*Non lo svegli, che dorme... E' così grazioso, guardi che musetto.*

*Musetto o no, il biglietto glielo devo forare.*

*MuciMuciMuci, - faceva la signora, - micino micino... su, da bravo, guarda chi c'è...*

*Il gatto aprì un occhio dopo l'altro e miagolò: - Miao miao.*

*E protesta pure! - criticò il commendatore - Roba da matti.*

*Ma non ha protestato, - spiegò il giovanotto. - Ha detto: chiedo scusa, mi ero assopito...*

*Assopito, eh?*

*Già, sembra che gli piacciono le parole scelte.*

*Miao miao - fece di nuovo il gatto.*

*E adesso che cos'ha detto? - domandò la signora.*

*Ha detto: prego, ecco il mio biglietto - tradusse il giovanotto.*

*Lo controlli bene lei, - disse il commendatore al ferroviere, - c'è gente che viaggia in prima con biglietto di seconda.*

*Il biglietto è regolare, signore.*

*Miao, miao, miao, - miagolò il gatto, energicamente.*

*Dice - spiegò il giovanotto - che dovrebbe offendersi per le sue insinuazioni, ma la rispetta in grazia dei suoi capelli bianchi.*

*La signora sospirò: Com'è bravo, lei, a capire la lingua dei gatti. Come fa?*

*E' facile, basta fare molta attenzione.*

*Miao? Miao?*

*Ma quanto chiacchiera, questo gatto, borbottò il commendatore. - Non sta zitto un momento.*

*Cos'ha detto? Cos'ha detto? - domandò la signora al giovanotto.*

*Ha chiesto se la disturba il fumo.*

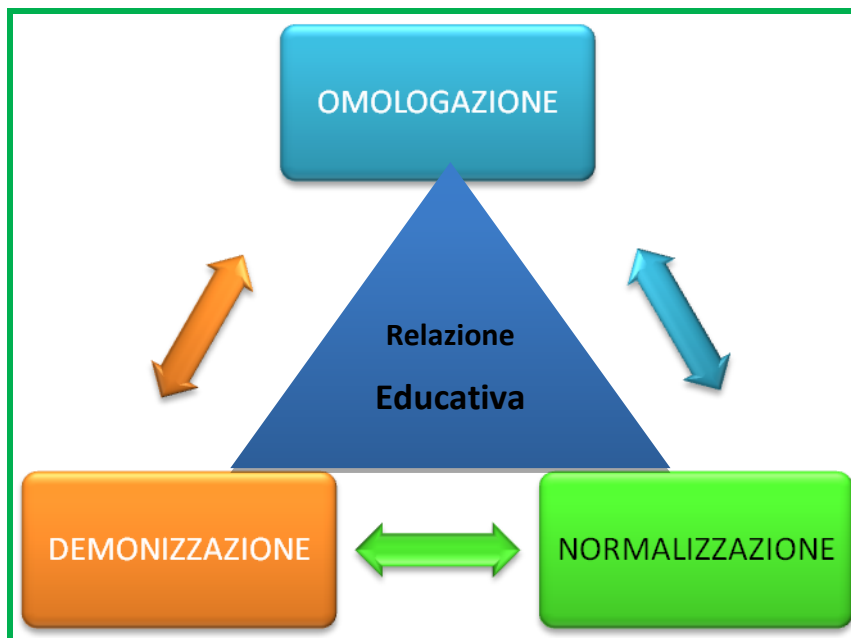
*Ma no, micino, ma neanche per sogno... Uh, guardi mi offre una sigaretta... Come accende bene! Pare vero! Volevo dire, pare proprio un fumatore.*

Al termine del racconto, i partecipanti saranno invitati ad una esercitazione.

Il formatore presenterà lo schema dello Spazio Comportamentale (con ppt, su un foglio apposto sulla lavagna, distribuendo fogli individuali) e chiederà ai partecipanti: "Riflettendo su alcune tipologie di utenza

- Tossicodipendenti,
- Nomadi,
- Persone con SD grave

su quale lato del triangolo ti collochi?"



Il formatore dovrà “lavorare” sulle risposte sollecitando l’esplicitazione delle ragioni della scelta ed attivando la riflessione.

Finita l’esercitazione, il formatore può fornire la spiegazione della storia:

Il gatto della favola è per noi l’altro, l’emarginato, l’altro da me, quello che per definizione egocentrica è diverso.

Gli altri personaggi rappresentano non solo uno stile di comunicazione, quanto un atteggiamento fondamentale dal quale farci interrogare, un simbolo/significato che va a definire lo spazio comportamentale.

La signora sembra voler instaurare un buon rapporto con il gatto: “Che bel micino (...) Ma non vede com’è pulito? (...) Che bella vocina...” etc. però in questa apparente dolcezza, la signora nega la specifica realtà del gatto “sembra un ometto”, nega una sua esistenza autonoma “sei venuto avanti per tenere il posto alla tua padrona eh?”. La vita di gatto in quanto tale è inutile ed impensabile se non in funzione di altro, se non per scopi presunti dalla signora e comunque fuori da lui.

Non solo, ma la gentile signora compie, nel rapporto con il gatto, un’operazione molto sottile: lo omologa ad un’idea di gatto che lei possiede, lo cataloga rispetto alla sua (di lei) immagine e non si sforza minimamente di conoscerlo ossia di farlo essere così com’è. Così facendo però non lo comprende, non riesce a capire quello che dice. E’ comunque inaccessibile per lei. Alla fine poi,

quando arriverà il controllore non lo tutelerà. Nonostante l'apparente tenerezza, nega l'appartenenza e lo lascia solo con se stesso. D'altro canto, visti i presupposti della relazione, non può fare altro, non si appartengono, sono due mondi diversi che non comunicano. L'apparente accettazione si svela di fatto come rifiuto.

La tolleranza, pur essendo comunque meno "antipatica" del rifiuto, se non compie il passo successivo, quello della comprensione, quella del dialogo, se non si muta in costruzione di uno spazio comune nel quale rimanere, anche se faticosamente, a cercare le parole per rapportarsi, è analoga al rifiuto.

Il commendatore nella sua durezza è molto chiaro. Non ama i gatti, non vuole rapporti con loro, ha paura del ..... CONTAGIO.

Pulci, raffreddore, morbillo; il gatto infetta, sparge intorno a sé i virus del suo essere gatto.

Demonizzazione quindi chiameremo il comportamento del commendatore: l'altro è talmente diverso, inconnoscibile e pericoloso. L'altro non c'è; è nascosto ai miei occhi dalla mia paura.

Il controllore della nostra metafora rappresenta quello che è: l'istituzione, la burocrazia, il servizio formale che si disinteressa di qualsiasi realtà purché sia in regola con la norma: gatto o non gatto "ma un biglietto lo deve avere".

Infine rimane il giovanotto; egli capisce il miagolio e parla con il gatto.

La prima frase che pronuncia è il riconoscimento di quello che il gatto afferma di sé: "Ha detto che non ha padroni, è un gatto libero e sovrano", e quando la signora sospirando afferma: "com'è bravo, lei, a capire la lingua dei gatti" con molta tranquillità risponde: "E' facile. Basta fare molta attenzione".

### **La Relazione dipende da me**

Per spiegare meglio questo assioma, il formatore potrà utilizzare il racconto "Il bue e la rana".

Nel testo originario, la rana per diventare grande come il quadrupede, si gonfia fino a scoppiare: si evidenzia non solo l'indifferenza ma anche l'incompatibilità dei due animali: o la relazione rimane così come si oppure si muore. Infatti la rana muore. Due mondi che assumono un senso nel divieto di contatto.

Sullo stesso tema Gianni Rodari ha costruito altre due versioni. La prima è la seguente: *Una rana voleva diventare grossa come il bue. Si incomincia a gonfiare, tanto si gonfiò che alla fine scoppiò. Piangeva il bue commosso: non ci ho colpa se sono così grosso.*

Il bue si lascia commuovere dal tentativo fallito della rana. Egli l'avrebbe anche accettato. Il fatto è che contro l'ordine stabilito delle cose non si può andare e poi, non è certo egli ad aver determinato la differenza di dimensione ed il desiderio della rana.

Riflessioni quotidiane di quanti, più sensibili, non sono disposti però ad assumersi responsabilità che non li riguardano.

Rispetto al testo antico, in questa prima versione, c'è da parte del bue una certa consapevolezza, che comunque, non porta ad un cambiamento della situazione ma solo alla commozione, alle lacrime.

La seconda versione: *Una rana voleva diventare grossa come il bue. Si comincia a gonfiare. Il bue si spaventa, ha paura che scoppi. E allora diventa lui piccolo piccolo per farla contenta.*

Appare in questa versione qualcosa di più di un atteggiamento empatico: il bue si rende conto di quello che vuole fare la rana e di quello che succederà ed interviene. Il come interviene risulta certamente molto significativo e fuori dagli schemi classici di risposte possibili. Il bue non giudica. Non entra nel merito del desiderio della rana. Non ricerca le cause che hanno determinato quella perversa volontà.

Dopo il racconto, il formatore inviterà i partecipanti a raccontare “una storia personale o professionale in cui il mio atteggiamento/comportamento/visione ha cambiato le cose. Li inviterà anche ad operare la seguente riflessione: *Come mi colloco rispetto alle persone con le quali ho una relazione educativa? Dove ritengo si collochi il servizio in cui opero?*

### **La Relazione implica un rischio unilaterale**

Può essere utilizzata un'altra storiella: “La rana e lo scorpione”

Lo scorpione deve attraversare lo stagno e chiede alla rana se può trasportarlo sulla schiena, dato che lei sa nuotare e lui no. La rana dice che non si fida: chi le assicura che lo scorpione non la pungerà con il suo mortale veleno? Lo scorpione, per convincerla dice che se lui userà il suo veleno, la rana affonderà e quindi morirà anche lui che non sa nuotare. La rana allora accetta, ma in mezzo allo stagno lo scorpione colpisce la rana con il suo pungiglione. La rana, mentre stanno affondando, chiede allo scorpione: "Adesso



morirai anche tu, perché lo hai fatto? E lo scorpione risponde: "Mi chiedi perché? Ma perché è nella mia natura".

Il formatore inviterà i partecipanti ad una discussione libera per dimostrare dialetticamente che senza “rane” che rischiano nessuno scorpione cambierà mai:

*Pensi che la rana abbia ragione oppure ritieni che la sconfitta sia inevitabile e quindi il rischio troppo grande ed inutile?*

*Ti è mai capitato di sentire l’inutilità della tua azione? Se sì, come hai fronteggiato questo sentimento? Ti sei potuto/a confrontare in équipe?*

*Al contrario, ti è accaduto di aver provato soddisfazione per un’azione “azzardata” che hai sperimentato per cambiare la situazione? Se sì, hai poi potuto riflettere e sistematizzare la tua azione, assumendola come possibilità operativa concreta? Hai proposto un confronto con i colleghi?*

#### **La relazione ha dei nemici**

Dopo la spiegazione, il formatore inviterà i partecipanti ad esplicitare quanto di seguito: “Nella mia storia professionale, come hanno agito i *nemici*?” ed in seguito li inviterà ad una esercitazione sul “sentimento del potere”

	VERO	FALSO	
IL MIO MODO DI LAVORARE È PIÙ VALIDO DI QUELLO DEGLI ALTRI			
TENDO A FAR FARE AGLI ALTRI QUELLO CHE PENSO SIA OPPORTUNO			
MI IRRITO SE GLI ALTRI NON VOGLIONO FARE QUELLO CHE IO PROPONGO			
EVITO DI IMPORRE IL MIO MODO DI VEDERE			
MI PIACE LASCIAR FARE AI MIEI COLLEGHI QUELLO CHE DESIDERANO SENZA FRAPPORRE IDEE E OPINIONI MIE			

### **La Relazione richiede una metamorfosi**

Dopo la spiegazione, il formatore chiederà a ciascun partecipante di operare questa riflessione: “Che cosa ho cambiato da quando lavoro con le persone con SD in condizioni di gravità?” e di individuare almeno 3 elementi di cambiamento.

### **La Relazione implica il tragico come categoria dell'esistenza: l'assunzione di responsabilità**

Per far comprendere l'assioma, potrà essere utilizzato un film che il formatore ritiene possa essere esplicativo dei contenuti affrontati. Si suggerisce “Il circo della farfalla”, di Joshua Weigel (2009): questo film risulta perfetto per approfondire il concetto di Martin Buber “*Nessuna garanzia salva l'uomo dalle cadute; dipende da lui stesso fare il passo che lo porti fuori dall'abisso ...*”, ovvero della necessità di creare le condizioni per “attivare il desiderio” di realizzarsi (per quanto possibile), di uscire dallo stato di bisogno, di “camminare per il mondo”.

Al termine della visione del film (la cui durata è di circa 20'), il formatore guiderà la discussione sulle tematiche affrontate.

Il formatore chiederà quindi ai partecipanti di operare una ulteriore riflessione circa i contenuti affrontati, cercando di collocarli all'interno dello schema già utilizzato (ed eventualmente ridefinendoli per poterli collocare)

Sapere	Saper essere	Saper fare	Saper far fare

**Strumenti / supporti:** ppt di presentazione del Modello; ppt specifiche sui diversi contenuti. Film “Il circo della farfalla”.

**Durata:** 5,5 ore

### **c. Chiusura dell'incontro**

 Valutazione dei contenuti illustrati



**Modalità:** breve questionario, discussione

**Durata:** 20 minuti





### a. Le fasi operative del Modello

Approfondimento delle fasi operative del Modello con focalizzazione dei “punti di attenzione” che l’operatore deve saper gestire.

#### **L’aggancio**

-  Il momento dell’accoglienza
-  L’invito






#### **Punti di attenzione:**

-  La conoscenza come azione specifica e consapevole
-  Saper cogliere l’emozione della persona con SD grave al momento dell’ingresso nel servizio
-  Andare oltre la diagnosi
-  Saper ascoltare, Saper osservare



#### **La presa in carico**

-  L’Affido
-  La Confidenza



#### **Punti di attenzione:**

-  Saper individuare le ragioni della dipendenza
-  L’assunzione di responsabilità
-  Saper attivare nella persona il desiderio di affrontare il bisogno
-  Saper instaurare un rapporto di confidenza
-  Saper distinguere tra routine e rituale



#### **L’accompagnamento**

-  Il Contratto Educativo
-  Le Verifiche

#### **Punti di attenzione:**

-  Saper accompagnare
-  Saper individuare quando è il momento di “non fare”, di interrompersi

#### **La crescita e l’integrazione sociale**

-  La ricostruzione delle reti personali
-  La partnership

#### **Punti di attenzione:**

-  La “stipula” del contratto educativo

- ✚ L'elaborazione condivisa del Progetto Educativo
- ✚ Saper facilitare l'inserimento nella rete
- ✚ Accettare l'adulità della persona
- ✚ Saper pianificare il lavoro con gli stakeholders

**Modalità:** Per ciascuno step → presentazione frontale, discussione; richiesta ai partecipanti di contribuire mediante la presentazione di esperienze specifiche; brain storming per collocare i contenuti dentro lo schema

Sapere	Saper essere	Saper fare	Saper far fare

Il brain storming così concepito consentirà agli operatori da una parte di effettuare un'analisi del proprio stile educativo e dei propri atteggiamenti e visioni dall'altra aumentare la propria consapevolezza circa le azioni quotidiane, arrivando a comprendere che la "consapevolezza" è uno strumento che va continuamente sollecitato e che deve guidare l'agire educativo. Alcuni esempi:

- Per quanto riguarda il punto di attenzione "Saper individuare quando è il momento di non fare, di interrompersi", esso riguarda più dimensioni contemporaneamente:

Sapere	Saper essere	Saper fare	Saper far fare
Sapere che "il gesto interrotto" è una vera e propria metodologia educativa e non la mancanza di intervento	Sapersi interrompere al momento giusto	Saper essere lo strumento fondamentale della Pedagogia dell'Occasione	Fare in modo che l'altro sia libero di agire; se il "gesto interrotto" è esercitato al momento giusto, la persona può agire in modo inaspettato

- Per quanto riguarda il punto "Accettare l'adulità della persona", questa dimensione è relativa alle seguenti dimensioni:

Sapere	Saper essere	Saper fare	Saper far fare
Conoscere gli assiomi della relazione educativa	Saper coinvolgere la persona in ogni attività, spiegando obiettivi, regole e metodologia	Saper gestire il "potere individuale". Saper fronteggiare l'insoddisfazione	Saper attivare il "desiderio di mettere la propria vita nelle proprie mani" nella persona con disabilità

Relativamente al punto “Elaborare un progetto educativo”, esso riguarda le seguenti dimensioni:

Sapere	Saper essere	Saper fare	Saper far fare
Conoscere la differenza tra “obiettivi” e “risultati attesi”	Saper pianificare la verifica dei risultati al momento giusto	Consapevolezza dell'importanza di andare oltre la diagnosi, usando l'ascolto e l'osservazione	Saper coinvolgere la famiglia e la persona stessa nel progetto / contratto. Saper coinvolgere gli stakeholder. Saper fare in modo che la persona abbia una relazione significativa con alcuni stakeholder.

**Strumenti / supporti:** ppt di presentazione del Modello. Schema delle dimensioni della competenza sul quale lavorare (uno schema per ciascun item). Strumenti specifici (v. allegati).

**Durata:** 6,5 ore

## b. Chiusura dell'incontro

 Valutazione dei contenuti illustrati

**Modalità:** breve questionario, discussione

**Durata:** 20 minuti

**a. La riflessione all'interno del servizio**

- Visione dei 3 video prodotti durante il Progetto "INV" e discussione (si veda lo schema successivo elaborato da FCSD)

<p>Analisi delle emozioni attraverso i video</p>	<p><b>Video Barcellona (30 min)</b></p> <p>Introduzione + 3 scene → domande al gruppo di partecipanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Quali sentimenti pensate che questa situazione evochi negli operatori?</li> <li>b) Quale delle modalità di risolvere la situazione e gestire le emozioni vi è più familiare?</li> <li>c) Quale soluzione pensate sia più efficace?</li> <li>d) Quali pensate che siano gli effetti di ciascuna modalità di gestione delle emozioni / della situazione sulla ragazza e sulla relazione?</li> <li>e) Potete immaginare altri modi di risolvere la situazione? Cosa vorreste fare in questa situazione?</li> <li>g) Avete incontrato situazioni simili nel Vostro lavoro? Quali sentimenti / emozioni avete provato? Come le avete gestite? Siete soddisfatti per il modo in cui le avete gestite?</li> </ul> <p>Mostrare l'ultima parte del video</p> <p><b>Video Italia (30 min)</b></p> <p>Visione del video e lavoro in piccolo gruppi → fornire schede con le domande per la discussione in gruppo (10 min). Confronto in plenaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Che tipo di relazione pensate ci sia tra il servizio e la famiglia?</li> <li>b) Quali sentimenti / emozioni pensate che l'educatore provi?</li> <li>c) Che effetto pensate che abbia ciascuna modalità di gestire la situazione? Come esse potrebbero influenzare la sorella?</li> <li>d) C'è qualche altro modo di gestire la situazione rappresentata? Quale?</li> </ul>
--	---

	<p><b>Video Ungheria(30 min)</b></p> <p>Visione del video e discussione in plenaria</p> <p>a) Cosa sta accadendo in questa scena?</p> <p>b) Quali sentimenti / emozioni scatenate nell'operatore?</p> <p>c) Quale delle reazioni pensate sia corretta?</p> <p>d) È possibile risolvere la situazione come nell'ultima scena?</p> <p>Discussione su correttezza ed eguaglianza.</p> <p>e) Quali problemi possiamo incontrare se risolviamo la situazione in ciascuno di questi modi?</p>
--	---

#### Gli strumenti

La formazione dovrà avere una ricaduta diretta sull'operatività nei servizi. Al termine delle due giornate della formazione nazionale, il formatore fornirà indicazioni su come avviare la sperimentazione, illustrando la struttura e le modalità di utilizzo sia del "Protocollo di auto-osservazione" (illustrando i due proposti) sia del Diario di Bordopresenti nel Modello Pedagogico.


Il formatore chiederà ai partecipanti di compilare almeno un Protocollo di Auto-osservazione e guiderà in seguito la discussione sugli elementi più significativi emersi.

**Strumenti / supporti:** ppt di presentazione del Modello. Video. Strumenti specifici (v. allegati).

**Durata:** 6 ore

#### **b. Chiusura dell'incontro e del percorso**

 Valutazione dei contenuti illustrate nell'incontro

 Valutazione del percorso

**Modalità:** brevi questionari, discussione

**Durata:** 1 ora

### 3. Altri Strumenti

Si allegano alcuni strumenti che potranno essere utilizzati nell'ambito del percorso. Il formatore li proporrà ai partecipanti fornendo step by step le istruzioni per l'uso.

Una tabella riassuntiva può essere utile.

<b>SOTTO-FASI</b>	<b>STEP</b>	<b>STRUMENTI PER GLI OPERATORI</b>
<b><i>L'Aggancio</i></b>	L'accoglienza L'Invito	Strumento di auto-valutazione specifici per l'Aggancio (nr 1) + 10 punti di Carl Rogers Protocollo di auto-osservazione (dal Modello Pedagogico) Diario di Bordo (dal Modello Pedagogico)
<b><i>La Presa in Carico</i></b>	L'Affido La Confidenza	Strumento di auto-valutazione (nr 4) Strumento AIPD "Che razza di operatore sono ...?" 10 punti di Carl Rogers Protocollo di auto-osservazione (dal Modello Pedagogico) Diario di Bordo (dal Modello Pedagogico)
<b><i>L'Accompagnamento</i></b>	Il Contratto Educativo. Il Progetto Educativo Personale Le verifiche dei risultati	Strumento di auto-valutazione (nr 4) Strumento AIPD "Che razza di operatore sono ...?" 10 punti di Carl Rogers Protocollo di auto-osservazione (dal Modello Pedagogico) Diario di Bordo (dal Modello Pedagogico)



<b>La Crescita e l'Integrazione Sociale</b>	La Ricostruzione / Il Rafforzamento della rete personale. La Partnership	Strumento di auto-valutazione (nr 4) Strumento AIPD "Che razza di operatore sono ...?" 10 punti di Carl Rogers Protocollo di auto-osservazione (dal Modello Pedagogico) Diario di Bordo (dal Modello Pedagogico) Le Mappe degli stakeholder
---	---	--

#### a. Strumento di autovalutazione

Per la fase di aggancio, può essere utile utilizzare questo semplice strumento di autovalutazione

Trova un esempio nella tua esperienza di lavoro cui sei stato/a

Seduttivo: .....

Collusivo: .....

Diretto: .....

Allo stato attuale, alla luce della tua esperienza, senti di essere a rischio di comportamenti /\_/ seduttivi o /\_/ collusivi oppure ritieni di essere /\_/sempre diretto?

#### b. Che razza di operatore sei?

Un altro strumento di autovalutazione è quello proposto di AIPD

**CHE "RAZZA" DI OPERATORE SEI?**

Labrador, Maremmano o Segugio?

Anche gli operatori talvolta cadono in trappola e sviluppano atteggiamenti poco "autonomizzanti".

Abbiamo provato, con lo stile un po' giocoso di un rotocalco, di concretizzare alcuni gesti che quotidianamente promuovono o ostacolano l'autonomia dei ragazzi e vi invitiamo ad "autovalutarvi" sperando che da questo gioco troverete nuovi spunti per la vita di tutti i giorni e occasioni di confronto coi vostri colleghi.

Sappiamo anche che i ragazzi sono tutti diversi e che molti ostacoli possono dipendere dalla specificità di ognuno, ma sappiamo anche che esiste un'autonomia possibile per tutti e per ciascuno.

Il gioco resta a voi, non vi chiediamo quali risultati avete ottenuto, fateci sapere però se lo avete trovato utile. Potete dare una sola risposta ad ogni domanda, quando avete finito calcolate il vostro punteggio con l'apposita tabella. Siate sinceri con voi stessi!

Buon gioco (Anna Contardi)

1. Quest' anno, lavorando coi ragazzi, quante volte ti è capitato di prendere qualcuno per mano
  - a) mai
  - b) da 1 a 3 volte
  - c) più di tre volte
2. Andando coi ragazzi a fare acquisti
  - a) entri nel negozio solo con i ragazzi con più difficoltà
  - b) sei entrato con tutti almeno una volta per vedere come se la cavano
  - c) non entri mai
  - d) entri sempre ma resti ad una certa distanza da loro
3. Quando un ragazzo si è presentato al club senza soldi e siete usciti per andare a fare merenda insieme
  - a) gli hai fatto un prestito dalla cassa
  - b) hai fatto in modo che "per questa volta" qualcun altro offrisse
  - c) l'hai lasciato a guardare gli altri senza prendere niente
4. Se un ragazzo si rifiuta di uscire,prevalentemente preferisci
  - a) chiedere a lui di fare una proposta alternativa
  - b) sgridarlo e richiamarlo al rispetto delle regole
  - c) lasciarlo in sede e uscire con gli altri
  - d) offrirgli un incentivo/ regalo
5. Se un ragazzo ad un pranzo del gruppo non vuole mangiare perché dice che non gli piace quel piatto di solito
  - a) lo inviti a provare e semmai lo lasci senza mangiare

- b) chiedi prima ai genitori quali sono i piatti preferiti dei ragazzi e cucinate quelli
  - c) prepari per lui un piatto alternativo
  
- 6. Se un ragazzo litiga con un altro ragazzo in prevalenza
  - a) intervieni e chiedi loro di fare pace
  - b) lasci che se la sbrogliano tra loro
  - c) aspetti e intervieni successivamente per aiutarli a chiarirsi se necessario
  
- 7. Se una persona si rivolge sgarbatamente ai ragazzi in strada o nei negozi
  - a) riprendi la persona in questione invitandola ad un atteggiamento più cortese
  - b) consoli il ragazzo
  - c) minimizzi l'accaduto
  
- 8. Se un ragazzo è molto timido preferisci
  - a) far guidare gli altri
  - b) chiedergli di guidare il gruppo insieme a te
  - c) aspettare che prenda l'iniziativa
  - d) spingerlo a guidare come tutti gli altri
  
- 9. Nel corso del pomeriggio
  - a) fai guidare il gruppo dallo stesso ragazzo dalla sede alla meta
  - b) fai alternare i ragazzi nel ruolo di "guida" durante il percorso
  - c) chiedi ai ragazzi chi vuole "guidarci"

Calcola il tuo punteggio: segna il punteggio attribuito ad ogni risposta da te data e calcola il tuo punteggio totale

Domanda	Risposta a	Risposta b	Risposta c	Risposta d
1	3	2	1	
2	2	2	3	1
3	2	1	3	
4	1	2	3	1
5	3	1	1	
6	1	2	3	

7	1	2	3	
8	1	2	1	3
9	3	2	1	

Se il tuo totale è

Da 1 a 12 la tua razza è LABRADOR

Da 13 a 20 la tua razza è MAREMMANO

Da 21 a 27 la tua razza è SEGUGIO

## PROFILI

### Il “Labrador”

E' un cane da riporto tra i più simpatici, giocherelloni e allegri del mondo. Pur essendo un ottimo lavoratore, in realtà pensa sempre e solo a divertirsi. Ormai questa razza è più considerata come un cane da compagnia che un cane da riporto. Utilizzato molto con i bambini.

### Il “Maremmano”

Il cane da Pastore Maremmano-Abruzzese è una razza di grande mole, con una forte costruzione di aspetto maestoso e allo stesso tempo rustico. Il carattere di un cane che lavora con il gregge deve essere indiscutibilmente forte e generoso, ma anche riflessivo ed energico allo stesso tempo. Segue il gregge e lo spinge avanti lasciandogli esplorare il tratturo ed avendo cura di recuperare chi resta indietro.

### Il “Segugio”

Razza piuttosto robusta, fragile e resistente allo stesso tempo. Molto fine di naso. Appassionato alla caccia. Riesce a fiutare e a seguire la pista dando nel contempo la voce, con un tono sonoro e armonioso. Di temperamento vivo e calmo. Cane amabile. Non si rivela mai pauroso né aggressivo.

### c. I 10 punti di Carl Rogers

Si propone un'esercitazione finalizzata a facilitare un'autoanalisi, per far prendere coscienza dei meccanismi che si innescano nella relazioni con gli utenti.

Si propongono di seguito che costituiscono altrettante possibilità di riflessione.

Questa esercitazione consiste nel soffermarsi su ciascuno dei 10 punti di Carl Rogerse nel dare la risposta più sincera possibile e nell'individuare le aree di miglioramento.

Sarebbe bene ripetere l'esercitazione più volte a distanza di tempo.

1°	Sono in grado, io come individuo, di essere percepito dall'altra persona come "congruente"... il che significa che qualunque sentimento o atteggiamento proverò, sarà sempre accompagnato dalla mia consapevolezza di esso?
2°	Sono capace di esprimermi in modo sufficientemente chiaro con l'altra persona, così da riuscire a comunicare senza ambiguità chi sono io?
3°	So manifestare atteggiamenti positivi verso quest'altra persona, atteggiamenti di calore, di protezione, di simpatia, di interesse, di rispetto?
4°	Sono abbastanza forte come persona da restare separato dall'altra persona, cioè da mantenere la <i>mia</i> individualità?
5°	Mi sento abbastanza sicuro di me stesso così da permettere all'altra persona una <i>sua</i> esistenza separata?
6°	Sono in grado di addentrarmi nel suo mondo privato così completamente da perdere ogni desiderio di valutare e giudicare tale mondo?
7°	Sono capace di accettare tutti gli aspetti che l'altra persona mi presenta? So riceverla così com'è?
8°	So agire nel rapporto interpersonale con sufficiente sensibilità perché il mio comportamento non venga percepito come una minaccia?
9°	Sono in grado di liberare l'altra persona dalla paura della valutazione esterna?
10°	So valutare l'altra persona come un'entità che sta vivendo un processo di sviluppo, o invece non so staccarmi dal suo e dal mio passato? Se riesco a considerare l'altro come una persona che vive un processo di sviluppo, allora sono anche in grado di confermare o realizzare le sue potenzialità. In caso contrario non faccio che considerare l'altro come un oggetto meccanico manipolabile.

#### d. Esercizi sull'autoconsapevolezza

Altri esercizi relativi all'auto-consapevolezza (oltre a quello sul potere già inserito all'interno del percorso).

#### 1. LA MIA COMPETENZA (DI OPERATORE CHE OFFRE AIUTO AGLI ALTRI)

	VERO	FALSO	
TENDO A SQUALIFICARMI			
MI SENTO SICURO/A			
MI PONGO OBIETTIVI CHE RIESCO SEMPRE A RAGGIUNGERE			
SONO TROPPO ESIGENTE CON ME STESSO/A			
EVITO INFORMAZIONI NEGATIVE CIRCA IL MIO MODO DI LAVORARE			

Riflessioni \_\_\_\_\_

## 2. IL MIO LIVELLO DI INTIMITÀ

	VERO	FALSO	
TENDO A MOSTRARE PIÙ SENTIMENTI DI QUANTO VORREI			
STAREI MALE SE VENISSI A SAPERE CHE NON PIACCIO AD UNA PERSONA ALLA QUALE DEDICO LA MIA ATTIVITÀ PROFESSIONALE			
FACCIO DI TUTTO PER NON DISPIACERE AI MIEI COLLEGHI			
FACCIO DI TUTTO PER NON DISPIACERE ALLE PERSONE DEL SERVIZIO (UTENTI)			
CERCO DI MANTENERE UN CERTO DISTACCO TRA ME E LE PERSONE DELLA MIA EQUIPE			
TROVO DIFFICILE FARE DELLE OSSERVAZIONI AI MIEI COLLEGHI			
MI SCORAGGIO SE I MIEI COLLEGHI NON ESPRIMONO APPREZZAMENTI POSITIVI CIRCA IL MIO OPERATO			
MI SENTO BENE SE LE PERSONE CON LE QUALI LAVORO MI PARLANO DELLE COSE BELLE CHE FACCIO CON LORO			

Riflessioni \_\_\_\_\_

### e. Le Mappe degli Stakeholder per lavorare con le reti

Gli Stakeholder sono le persone interessate in un progetto, un programma, un'organizzazione ...

✿ **Stakeholder Primari** sono persone od organizzazioni: con legami familiari, con legami affettivi, che direttamente beneficiano del servizio e interessati all'esito dell'attività e del servizio ...

✿ **Stakeholder Secondari** sono individui o gruppi non direttamente coinvolti nell'esito del servizio ma che possono interessarsene. Spesso forniscono aiuto agli stakeholder primari.

Gli strumenti sono finalizzati ad individuare gli stakeholder – utili per la persona e/o per il servizio – e pianificare il lavoro di rete.

#### La rubrica

STAKEHOLDER PRIMARI	STAKEHOLDER SECONDARI

**Livello di Cooperazione (collocare ogni stakeholder in ordine di prossimità / distanza rispetto alla persona / al servizio)**

