



IL METODO SCUOLA

La Società Scientifica AMD ha definito come propria **mission** “il miglioramento continuo della qualità dell’assistenza alle persone con malattie metaboliche e diabete”.

Nell’ambito di tale missione e all’interno dell’organizzazione societaria la **Scuola** si colloca come **strumento** per realizzare l’integrazione multiprofessionale ed il miglioramento delle competenze professionali e delle capacità organizzative di tutti coloro che sono coinvolti nel sistema curante, al fine di garantire efficacia ed efficienza. La Scuola Permanente di Formazione Continua AMD si propone di contribuire al miglioramento continuo della qualità dell’assistenza attraverso la promozione, la progettazione e la realizzazione di attività formative verso istituzioni pubbliche e private che in qualche modo operano nel campo delle malattie metaboliche e diabete. La Direzione della Scuola decide, nel 2006, di concretizzare la scelta di una politica della qualità ed emette **il documento che parla di Metodo AMD**.

IL METODO AMD si fonda su tre determinanti di base:

1. Le capacità Formative
2. Le competenze Educative
3. L’Etica Professionale

1.Capacità Formative

Conoscere la metodologia attiva, interattiva, esperienziale, superando la metodologia tradizionale di tipo accademico per andare nella direzione di un modello esperienziale.

Ma le metodologie di formazione esperienziale cosa sono?

Sono metodologie nate con l’obiettivo di formare le persone su aspetti legati alla sfera dei comportamenti, col vantaggio di raggiungere indici di efficacia decisamente superiori a quelli raggiungibili con un’aula tradizionale.

METODI TRADIZIONALI

Ascolto - Coinvolgimento

Accademismo - Attivismo

Setting in aula

Formazione per competenze

METODI EMERGENTI SCELTI DALLA SCUOLA

Coinvolgimento - Responsabilizzazione

Rottura del setting in aula

Apprendimento dell'apprendere

Formazione per lo sviluppo personale

Gli strumenti utilizzati sono qui di sotto riportati:

- Lezione
- Lettura
- Discussione - Giro di Tavolo - Scelta pesata
- Metaplan
- Matrice
- Brainstorming
- Problem Solving
- Caso Clinico
- Role-playing
- Esercitazione
- Lavoro di progetto
- Coaching
- Health Literacy

Oltre alle metodologie formative di tipo esperienziale e agli strumenti, è necessario essere formati nella capacità di:

PROGETTARE, REALIZZARE, VERIFICARE

Progettazione



Cosa si intende per progettazione: macroprogettazione e microprogettazione

Macroprogettazione

definisce un intervento formativo complesso generalmente costituito da più interventi formativi.

E' una fase molto importante dalla quale dipendono i risultati della azione formativa.

Microprogettazione

definisce i dettagli in cui si esplica l'azione formativa, le specifiche dell'azione formativa (tempo, scelta dei contenuti, esercitazioni, media utilizzati ecc.).

Se pensiamo ad una strada, la **macroprogettazione** equivale alla costruzione di una strada, la **microprogettazione** equivale ad asfaltare il manto stradale.

QUALI SONO GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DELLA PROGETTAZIONE?

- Obiettivi: esplicitazione, alla conclusione dell'analisi dei bisogni (perché) i risultati che si intendono raggiungere (cosa). Cosa il partecipante deve essere in grado di fare.
- Target: identificazione popolazione di riferimento a cui l'intervento è destinato
- Contenuti: definizione dell'oggetto della trattazione d'aula
- Modalità di erogazione dell'intervento: aula tradizionale, FAD
- Logistica e tempi: residenziale, semi-residenziale, aziendale
- Costi: costi diretti, costi indiretti

QUALI SONO GLI ELEMENTI FONDAMENTALI DELLA REALIZZAZIONE?

- Informazione/Comunicazione:

Informazione (nome dell'intervento, agenda, luogo), esplicitazione degli obiettivi e del target (perché, per chi), coinvolgimento dei partecipanti (raccolta delle aspettative e patto formativo)

- Presidio Logistico:

Identificazione di una location idonea; verifica delle condizioni di piacevolezza e comfort della sede (ampiezza, aerazione, luminosità); allestimento dell'aula (ad anfiteatro, a ferro di cavallo, etc);

- Materiale didattico e supporti tecnologici:

Preparazione di una documentazione di supporto coerente con i contenuti e la tipologia dell'intervento

Allestimento dei supporti tecnologici necessari alla gestione dell'aula (microfoni, proiettori, lavagna luminosa, pc, etc)

QUALI SONO I METODI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI ?

- **Giro di tavolo-Righello-Radar Chart**

Consentono ai partecipanti, a turno, di esprimere il proprio parere sull'iniziativa, sul processo, sul prodotto, sul rispetto dei ruoli, dei tempi, della metodologia utilizzata, della valorizzazione delle competenze e sul clima in cui si è lavorato.

- **Questionario di fine corso**

Somministrazione di un questionario (anonimo) con domande per lo più chiuse o con scale di giudizio

- **Cambiamenti effettivi**

osservabili all'interno dell'organizzazione e, a volte, all'esterno (rapporti con clienti esterni) e rilevabili attraverso l'osservazione diretta, questionari ed interviste non ad opera dei partecipanti ma di osservatori e interlocutori a ciò deputati

2. Competenze educative

Il Metodo Scuola fornisce ed implementa le competenze comunicative individuali nella direzione delle **competenze di un conduttore di gruppi di lavoro**, che ha i seguenti compiti:

- Presenta l'attività e i suoi obiettivi
- Fornisce istruzioni brevi e chiare su quanto avverrà con il coinvolgimento dei partecipanti (metodo e strumenti)
- Crea entusiasmo all'interno del gruppi (clima)
- Vigila sul livello di attenzione di tutto il gruppo
- Si accerta che tutti partecipino

FASI DI LAVORO nella conduzione di un gruppo

- 1° fase: direttiva di breve durata
 - Il conduttore sollecita la discussione ed aiuta nella ricerca del compito
- 2° fase: non direttiva di breve durata
 - Il gruppo discute sulle soluzioni, il conduttore rileva le interazioni, prende nota, sollecita la comunicazione
- 3° fase: alternanza di direttività e non direttività
 - Il conduttore offre aiuto, evidenzia compiti, favorisce l'autonomia decisionale
- 4° fase: il gruppo si incentra su un leader
 - Il conduttore interviene per evitare che il gruppo si appoggi esclusivamente sul leader
- 5° fase: il gruppo svolge la propria storia

- Il conduttore è partecipante
- Ciascun membro è leader del proprio compito
- Il facilitatore non è né un oratore né un insegnante, né il leader del gruppo.
- Il facilitatore guida la conversazione di gruppo, favorendo il coinvolgimento di tutti.

Altre competenze comunicative:

- ✓ Saper condurre un'aula in plenaria
- ✓ Saper gestire una riunione
- ✓ Saper gestire un conflitto
- ✓ Condividere, negoziare e sperimentare soluzioni alternative
- ✓ Saper gestire correttamente l'errore

3.L'Etica professionale e la Formazione

E' fondamentale utilizzare correttamente gli strumenti per la gestione delle persone (formazione andragogica), tenendo conto dei presupposti elencati nella figura.

* Sintesi: PEDAGOGIA/ ANDRAGOGIA	
* Il bambino all'inizio e' privo di conoscenze.	* L'adulto ha un vissuto individuale importante e una formazione scolastica diversa da quella di altri adulti.
* L'insegnante conosce i programmi ed ha idee precise su come trasferirli alla classe.	* Il formatore non ha alcuna idea delle conoscenze e non sa prima come trasmetterà al gruppo
* L'esperienza personale del bambino e' modesta.	* L'esperienza dell'adulto e' superiore alla conoscenza che riceverà in aula. Il formatore dell'adulto sa che ogni partecipante arriverà con percorsi diversi.
* L'insegnante cerca di portare la classe al livello superiore.	* La motivazione e' legata all'interesse per l'argomento.
* La motivazione ad imparare e' legata al voto.	

GLI ELEMENTI FONDAMENTALI RIASSUNTI SCHEMATICAMENTE SONO I SEGUENTI:

1. Apprendimento per contratto. Presentare un percorso individualizzato e responsabilizzante.
2. Assicurare un clima favorevole all'apprendimento, sia dal punto di vista della strutture (funzionali, accoglienti...), sia dal punto di vista delle risorse (ricche,

utilizzabili...), sia dal punto di vista dell'organizzazione (funzionale, non gerarchica, comunicativa...).

3. Creare un sistema per la progettazione comune.

4. Diagnosticare i bisogni di apprendimento: elaborare un modello delle competenze, valutare le discrepanze tra il modello delle competenze e il livello di sviluppo attuale dei discenti, quindi formulare gli obiettivi di apprendimento.

5. Progettare un modello di esperienze di apprendimento, non il semplice "programma", ma un vero e proprio progetto d'apprendimento, fondato su una serie di percorsi tra loro correlati.

6. Mettere in atto il programma (gestire le attività di apprendimento).

7. Valutare il programma.

Questo insieme di elementi costituisce quello che per necessità di sintesi viene definito: IL METODO SCUOLA DI AMD.

Mariano Agrusta

