

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI          FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL          PERSONALE</b>	

## SOMMARIO

1. PREMESSA .....	1
2. MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI .....	2
3. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI .....	3
4. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE .....	3
5. FORMAZIONE COMPLEMENTARE ..	6
6. VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE .....	7
7. CONDIVISIONE DELLE CONOSCENZE ACQUISITE .....	7
8. MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ ORGANIZZATIVA E ASSISTENZIALE .....	8
9. DIFFUSIONE DEL PIANO FORMATIVO .....	8
10. ALLEGATI .....	8

Revisione numero	Data emissione od ultima modifica	Emessa da (Servizio Infermieristico)	Approvata da (Direzione o Delegato)
00	Aprile 2023	<b>RGA</b>  <i>Gabriel Moldovan</i>	<b>Responsabile Appalto Vives</b>  <i>Michela Carlet</i>  <b>Direttore area cure sanitarie e socioassistenziali ASP</b>  <i>Patrizia Vicenzotto</i>  <b>Responsabile Qualità ASP</b>  <i>Gabriella De Luca</i>  <b>Direttore Generale ASP</b>  <i>Valentina Battiston</i>

### 1. PREMESSA

La formazione delle risorse umane, intesa in un'ottica strategica di sviluppo e crescita delle competenze, consente di migliorare il livello di motivazione del personale, il clima aziendale, l'efficienza e la produttività dell'organizzazione.

Il Piano Formativo coinvolge i dipendenti dell'ASP Virginia Fabbri Taliento dei servizi residenziale/semiresidenziale e del Consorzio Vives in percorsi di formazione e aggiornamento, contribuisce sia ad accrescere il senso di appartenenza ad una organizzazione, sia fornire gli strumenti e le competenze per migliorare e svolgere al meglio il proprio ruolo, con una ricaduta positiva di entrambe sull'intera organizzazione.

La formazione inserendosi tra gli strumenti principali per lo sviluppo di un'impresa funge da mezzo per accelerare i cambiamenti voluti e per offrire di riflesso, ai beneficiari, un servizio di qualità.

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI  FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL  PERSONALE</b>	

Raggiunge il suo scopo se viene recepita dai partecipanti come importante, se è in grado di essere motivante e se si congiunge alla realtà del lavoro quotidiano favorendo un percorso di crescita.

È necessario quindi che nella sua progettazione il piano formativo tenga conto dei fabbisogni formativi emersi dal coinvolgimento attivo del personale.

La programmazione non risponde solo al bisogno “qui ed ora”, rappresenta per i destinatari anche un’opportunità di sviluppo personale con duplice ricaduta: la formazione come investimento dell’impresa sulla persona e la formazione come investimento della persona su sé stessa.

Nel lavoro di cura i percorsi formativi tengono conto, oltre che delle abilità tecniche-specifiche legate al lavoro di assistenza (Hard Skills), anche delle abilità trasversali e intangibili (Soft Skills) come quelle legate alla gestione del vissuto emotivo nell’ambiente di lavoro, in virtù del fatto che la cura delle persone si realizza principalmente attraverso la relazione.

## 2. MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

Il Piano Formativo raggiunge i suoi obiettivi di efficacia se permette ai lavoratori di fare un bilancio delle proprie competenze, acquisite e potenziali, consentendo loro di rilevare le proprie aree di successo e quelle nelle quali è necessario impegnarsi ulteriormente, attraverso un percorso di miglioramento costante e strategico su misura per le esigenze della propria organizzazione.

In merito al monitoraggio delle competenze professionali il Sistema Qualità aziendale prevede al suo interno una procedura di valutazione del personale attraverso la *Scheda di Monitoraggio Commessa* compilata dal Coordinatore e condivisa con il Responsabile Sistema Qualità Integrato. Esistono ad oggi diverse modalità di valutazione del personale attraverso riunioni e colloqui individuali; tuttavia, considerata la complessità del servizio, si rende necessario introdurre nuovi strumenti di comprovata efficacia ed efficienza che vadano a monitorare il personale nella sua globalità e che contengano al loro interno indicatori oggettivi e misurabili.

L’obiettivo della Scheda Valutazione Operatori (all.5) è valutare il personale in maniera costante ed efficace, attraverso l’acquisizione di un sistema di valutazione strutturato e performante con indicatori riguardanti le macroaree: *Competenza, Comportamenti generali e tecnico specifici, Raggiungimento degli obiettivi con descrizione e valutazione del raggiungimento.*

*Sistema di monitoraggio/verifica del raggiungimento degli obiettivi e degli esiti del processo messo in atto*

Produzione di un Report con l’analisi degli indicatori contenuti nella scheda di valutazione del personale da condividere con Direzione

Tempistica monitoraggio: annuale e/o da valutare al bisogno con Direzione

Verbali riunioni

Il Responsabile Sistema Qualità Integrato acquisisce gli attestati di corsi di aggiornamento e inerenti alla sicurezza di tutto il personale. È la figura responsabile per l’archiviazione della documentazione, in accordo con ufficio Risorse Umane e Ufficio Personale.

Il monitoraggio viene svolto per l’implementazione del piano e, per ogni intervento formativo, la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall’azione formativa, nonché del grado di soddisfazione del personale in formazione.

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI  FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL  PERSONALE</b>	

### 3. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

I bisogni tecnico – operativi sono rilevati dalla Direzione, dai referenti di ogni servizio, dal personale attraverso questionari di valutazione precedenti o rilevazioni specifiche, integrati tra loro e definendo le priorità anche in base al n. ore di formazione definite nel Capitolato d'appalto in vigore e progetto tecnico di gara.

La raccolta dei dati e dei contenuti necessari alla predisposizione del Piano Formativo (All. 2) avviene secondo quanto previsto dal Sistema Qualità interno, attraverso la somministrazione di un questionario (All. 3) ai responsabili di struttura e/o coordinatori.

Gli ambiti formativi o dell'addestramento sono:

- Competenze professionalizzanti, tecnico-professionali (aggiornamento scientifico, metodologico etc).
- Competenze gestionali, organizzative, procedurali, di sistema
- Competenze in ambito etico, dell'informazione e dell'informatica, della comunicazione
- Competenze in ambito motivazionale, relazionale, della supervisione psicologica

Ogni attività addestrativa può essere svolta anche in servizio al bisogno, sotto la conduzione del Coordinatore del servizio.

Dall'analisi dei questionari, il Responsabile della Formazione del Consorzio Vives redige un documento di sintesi mappato per servizio, per arrivare poi ai risultati utili alla stesura del Piano definitivo.

Il Piano Formativo previsto per ASP Virginia Fabbri Taliento tiene conto di quanto previsto dall'Accordo contrattuale tra Vives e l'ASP ed il percorso svolto in ottemperanza all'allegato 8 del Regolamento per il rilascio dell'accreditamento istituzionale delle strutture residenziali e semiresidenziali per anziani non autosufficienti in attuazione dell'articolo 64 della legge regionale 12 dicembre 2019, n. 22.

### 4. PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

Il piano formativo rappresenta una metodologia di lavoro, che in una visione progettuale integrata, organizza azioni e strumenti verso obiettivi condivisi.

La pianificazione consta nella definizione di destinatari, temi, titoli, docenza, n. ore per ciascuna edizione e l'erogazione tiene conto delle esigenze organizzative dei diversi servizi; viene presentata all'Ente entro il 31.12 dell'anno precedente ed è distribuita nell'arco dell'annualità considerata.

Obiettivi, azioni, strumenti e valutazione ne rappresentano le parole chiave.

Il presente Piano formativo opera su diversi livelli di competenze:

1. Competenze di base
2. Competenze specifiche correlate alla mansione svolta
3. Competenze trasversali a sostegno di un comportamento lavorativo ed organizzativo efficace

Le tipologie formative incluse dal Piano sono le seguenti:

1. Formazione di base trasversale
2. Formazione tecnica
3. Formazione complementare (convegni, giornate di studio, seminari, ecc.)

#### 4.1 Formazione di base trasversale e obbligatoria

La formazione obbligatoria, ai sensi della normativa vigente in materia di sicurezza, emergenza e rischio incendio, igiene alimentare, è gestita dal datore di lavoro che è responsabile dell'organizzazione e garantisce la corretta e completa erogazione al personale, secondo le specifiche mansioni ed in base ad una programmazione trimestrale.

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	<b>Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18</b> <b>PIANO ANNUALE 2023 DI</b> <b>FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL</b> <b>PERSONALE</b>	

La normativa in merito alla formazione obbligatoria specifica per le professioni sanitarie (crediti ECM - Educazione Continua in Medicina) prevede che la responsabilità del completo conseguimento dei crediti formativi sia in capo ai singoli professionisti. Pertanto, il datore di lavoro, nelle funzioni di vigilanza, richiede copia degli attestati dei corsi ECM sostenuti e/o formale autocertificazione degli ECM conseguiti.

TITOLO	DESTINATARI	PRINCIPALI CONTENUTI	MONTE ORE
Formazione prevista dalla Conferenza Stato Regioni ai sensi del D.Lgs 81/2008 – Lavoratori	Tutti gli operatori fino a conseguimento del livello previsto	Formazione ai sensi del D.Lgs 81/2008 modulo generico e modulo specifico per rischio basso – medio e alto. Secondo una programmazione trimestrale	8- 12- 16
La squadra di emergenza e il rischio incendio elevato	Infermiere Operatore addetto assistenza  neoassunti per il conseguimento del livello previsto	Incendio e la prevenzione degli incendi, la protezione antincendio, le procedure da adottare in caso di incendio. Esercitazioni pratiche. Corso rivolto agli operatori che fanno parte della squadra di emergenza in strutture a carattere residenziale considerate a rischio incendio basso, medio e elevato.	16
Aggiornamento addetti antincendio	Infermiere Operatore addetto assistenza	Formazione periodica e aggiornata per gli operatori che fanno parte delle squadre di emergenza in base al d.lgs. 81/2008 e al dal d.lgs. 106/2009, in base alle classi di rischio.	8
Formazione e aggiornamento in materia di igiene alimentare	Operatore addetto assistenza	Corso di formazione in materia di igiene degli alimenti, in ottemperanza alle linee guida pubblicate dalla Regione FVG, prot. nr. 9916/SPS-VETAL. Il corso si rivolge a tutti gli operatori che somministrano alimenti	3
BLSD	Infermieri Operatore addetto assistenza Con aggiornamento	L'attività formativa della durata di 6 ore ha l'obiettivo di fornire le nozioni di primo soccorso con l'impiego del defibrillatore <b>BLSD ovvero l'acronimo di Basic Life Support Defibrillation.</b>	6
Formazione Professionale ECM	Infermiere	Formazione Professionale con programmazione individuale prevede l'acquisizione di 150 crediti formativi nel triennio 2023-2025	Secondo la normativa vigente
Formazione Professionale con Iscrizione su Piattaforma TOM	Infermiere	Formazione Professionale con programmazione ed iscrizione individuale su piattaforma ASFO contribuisce al conseguimento dei 150 crediti formativi previsti nel triennio 2023-2025	Secondo la normativa vigente

#### 4.2 Formazione tecnica

La formazione tecnica consta da un lato in percorsi specifici per ciascuna figura professionale di specializzazione ed approfondimento di competenze di tipo tecnico-professionali ed organizzative; dall'altro propone l'implementazione di

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI  FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL  PERSONALE</b>	

competenze sociali (comunicazione, soluzione dei conflitti) e lo sviluppo di abilità/strategie nella gestione delle fragilità nello specifico contesto dei servizi residenziali e semiresidenziali per anziani.

TITOLO	DESTINATARI	DOCENZA	MONTE ORE
Gestione piani terapeutici – 3 edizioni	infermieri	Gabriel Moldovan	3
Gestione prenotazione visite cup web e trasporti - 3 edizioni	infermieri	Gabriel Moldovan	3
Gestione del giro visite con registrazione modifiche terapie - 3 edizioni	infermieri	Gabriel Moldovan	3
Comunicazione con i familiari - 3 edizioni	infermieri	Gabriel Moldovan	3
Gestione agenda elettronica - 3 edizioni	infermieri	Gabriel Moldovan	3
Responsabilità di ruolo nei processi di lavoro - 3 edizioni	infermieri	Gabriel Moldovan	3
Gestione applicativo SDAWeb per prenotazioni indagini cliniche	infermieri	ASFO	2
Gestione Lesioni da Pressione - aggiornamento	infermieri	ASFO	3
Depressione e psicosi, gestione dell'anziano inserito nei servizi residenziali	Infermieri, fisioterapisti, educatori	Gabriella De Luca	4
Accompagnamento al fine vita	Infermieri, educatori	Gabriella De Luca	3
Sviluppo e miglioramento della qualità dei servizi	Fisioterapisti	Leticia Zattara	5
Servizio manutenzione – formazione Tecnica/sicurezza	Manutentori	X98 Manutenzione Codess FVG	4
Comunicazione efficace in ambito professionale nel contesto dei servizi residenziali per anziani	Manutentori	Elisa Venerus	3
Comunicazione efficace nella relazione con il caregiver e strategie per la gestione dei conflitti	Receptionist, Parrucchiera, Addetti al Servizio Guardaroba	Elisa Venerus	3
Sviluppo e miglioramento della qualità organizzativa dei servizi di igiene ambientale	Addetti servizio igiene ambientale	ICA System	7
Importanza dell'igiene ambientale nella gestione del rischio delle infezioni correlate all'assistenza	Addetti servizio igiene ambientale	Gabriel Moldovan	2
Cos'è la demenza? Trattamenti non-farmacologici	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriella De Luca	4
Sensi e percezione: l'approccio Snoezelen	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriella De Luca	4
La cura centrata sulla persona (PCC di Kitwood) Anticipazione e gestione dei sintomi comportamentali e psicologici della demenza (BPSD)	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriella De Luca	8

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI  FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL  PERSONALE</b>	

Accompagnamento al fine vita nelle strutture residenziali per anziani	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriella De Luca	3
La gestione del paziente psichiatrico in struttura residenziale	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriella De Luca	3
L'applicazione del Metodo Montessori nell'anziano fragile	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriella De Luca	4
L'Istante Umano: benessere in ambito lavorativo, team building e relazione efficace con l'anziano	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Michele Giuseppin	16
Buone prassi nell'igiene e cura della persona anziana. Formazione periodica frontale e in situazione	OSS	TENA	3
Posture, movimentazioni e passaggi posturali Corretto utilizzo degli ausili di sicurezza - Formazione periodica in situazione	OSS	Angelo Buscema	3
Corretta idratazione e nutrizione Formazione periodica in situazione	OSS	Gabriel Moldovan	2
Prevenzione delle LDP Formazione periodica in situazione	OSS	Gabriel Moldovan	2
Prevenzione delle Cadute Formazione periodica in situazione	OSS	Gabriel Moldovan	2
Prevenzione delle Infezioni Correlate all'Assistenza. Formazione periodica in situazione	OSS, infermieri, fisioterapisti, animatori	Gabriel Moldovan	2

## 5. FORMAZIONE COMPLEMENTARE

La partecipazione alla formazione dei lavoratori e dei liberi professionisti che lavorano per conto dell'impresa, ad incontri, seminari e convegni, in ambito sociosanitario e nell'ambito dell'educazione continua, è favorita con ogni mezzo (a titolo esemplificativo non esaustivo: agevolazioni della turnistica, permessi, incentivi economici), con l'intento di promuovere percorsi di aggiornamento professionale e momenti formativi ad alta valenza culturale, nell'ottica del confronto e dello sviluppo di buone prassi.

TITOLO	DESTINATARI	CONTENUTI E DOCENZA	MONTE ORE
Formazione Complementare Tutorship nel Corso di Studi in Infermieristica	Infermiere	Formazione Professionale Complementare per il conseguimento dei requisiti necessari alla funzione di Tutor di allievi tirocinanti del Corso di Laurea Infermieristica	3
Operare in una Casa per Anziani Il controverso rapporto tra salute-malattia e relazioni-emozioni	Infermieri Oss educatori	Formazione Complementare: Elementi di base in Salute Mentale nelle Strutture Residenziali per anziani. Organizzato da DSM di ASFO e Federsanità ANCI Fvg	8

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI  FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL  PERSONALE</b>	

## 6. VALUTAZIONE DELLA SODDISFAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Il sistema di valutazione è parte integrante del processo di formazione e si delinea come un insieme coordinato di occasioni e strumenti predisposti per:

- misurare i livelli di apprendimento degli allievi
- misurare l'efficacia degli insegnamenti
- analizzare le dinamiche di gruppo
- verificare l'efficienza dell'impianto organizzativo

Il sistema di valutazione, nella figura del Responsabile della Formazione, prevede venga fornita una restituzione ad allievi e formatori dei dati di valutazione ed analisi con l'obiettivo di migliorare la qualità complessiva dell'intervento. A tal fine le metodologie valutative prevedono strumenti sia di auto-valutazione da parte di docenti, allievi e impresa, che strumenti per la valutazione congiunta degli apprendimenti, degli insegnamenti e del livello di qualità complessiva del percorso formativo (Questionario valutazione evento formativo all.4).

### 1) La valutazione finale:

Le verifiche si svolgono al termine della realizzazione del corso con le seguenti modalità:

- a) valutazione raggiungimento degli obiettivi formativi degli allievi
- b) valutazione del grado di gradimento, efficacia ed utilità del corso da parte dei frequentanti

Il percorso di analisi del raggiungimento degli obiettivi formativi è a cura dei vari docenti, in accordo con il coordinatore/Il tutor e avverrà attraverso la somministrazione di un questionario anonimo. Il percorso di analisi del grado di soddisfazione da parte dei corsisti, inoltre, si svolgerà attraverso brevi ma continui colloqui del coordinatore. Durante la realizzazione dei corsi viene registrata la presenza dei partecipanti che viene a sua volta trascritta nel programma gestionale in uso

### 2) Valutazione post-formazione (modalità e strumenti di rilevazione dell'impatto delle attività formative)

La valutazione viene effettuata dal coordinatore di struttura e da tutti i portatori d'interesse che a vario titolo sono parte integrante del progetto formativo. La valutazione si svolge seguendo modalità di analisi della qualità del percorso formativo e di adeguate modalità d'impatto all'interno dell'impresa e nel contesto sociale in cui essa si colloca.

## 7. CONDIVISIONE DELLE CONOSCENZE ACQUISITE

Obiettivi di miglioramento nell'ambito della condivisione delle conoscenze:

- Aumentare i momenti di confronto e di verifica in merito alla formazione erogata coinvolgendo con maggiore assiduità i responsabili di area, i coordinatori, i referenti di nucleo durante le riunioni di nucleo
- Consolidare il monitoraggio post-formazione e diffondere i risultati attraverso modalità di formazione in situazione, a cascata e in équipe
- Continuare la rilevazione del fabbisogno formativo tramite questionario anonimo per una maggiore risposta alle aspettative professionali dei lavoratori. I dati emersi vanno ad integrare le proposte del coordinamento, della committenza, e della direzione ai fini di una più approfondita compilazione del Piano Formativo.

### Organizzazione logistica

L'attività formativa si svolge di norma presso la sede ASP o la sede Vives a Pordenone, presso Coop sociale FAI, dotata di un'aula formazione dedicata. Le strutture, oltre che rispettare tutti i requisiti di legge in materia di sicurezza, sono in grado di disporre di tutte le attrezzature necessarie per lo svolgimento delle lezioni; in particolare vengono messi a disposizione:

- Account Zoom e/o Gmail e/o Microsoft Teams per meeting online, webinar e FAD
- Video proiettore con schermo
- PC notebook

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI  FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL  PERSONALE</b>	

- Lavagna a fogli mobili
- Smart TV

## 8. MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ ORGANIZZATIVA E ASSISTENZIALE

Obiettivi di miglioramento nell'area della qualità organizzativa e assistenziale:

- Continuare ad integrare la formazione di tipo tecnico attraverso percorsi che pongono il focus sull'umanizzazione degli interventi di cura, con l'obiettivo di garantire alle persone in carico la miglior qualità di vita possibile e promuovendone la centralità, nello specifico attraverso l'approccio delle terapie non farmacologiche.
- Ampliare la collaborazione con formatori altamente qualificati in campo nazionale, provenienti dal campo universitario, della ricerca, medico, con una specializzazione mirata negli ambiti di intervento di Vives, sia a livello di docenza che di supervisione.

### Consulenti e partner

Vives per dare risposte ancora più articolate ai bisogni formativi sia dei propri operatori che dei professionisti che operano in ambito sanitario, instaura rapporti di consulenza e partenariato con associazioni ed enti di formazione. A titolo esemplificativo, per la formazione nell'area Anziani si avvale della consulenza della Dott.ssa Gabriella De Luca per la formazione e supervisione delle terapie non farmacologiche e gestione di patologie dementriche; Dott. Michele Giuseppin per la formazione e consulenza clima lavorativo

## 9. MODALITA' DI DIFFUSIONE DEL PIANO FORMATIVO

Il presente piano formativo viene condiviso con il personale in servizio presso la Residenza per anziani di Terzo livello e presso il Servizio Semiresidenziale, attraverso le riunioni di nucleo e attraverso sistema informatizzato, per garantire le seguenti attività:

- caricamento di comunicazione e di documentazioni (formato PDF)
- accesso individuale tracciato (utilizzo di credenziali personali)
- tracciamento di ricevimento della comunicazione/documento

## 10. ALLEGATI

- Schede progetti formativi (ALL. 1)
- Piano formativo 2023 (ALL. 2)
- Questionario fabbisogni formativi (ALL. 3)
- Questionario gradimento evento formativo (ALL. 4)
- Scheda valutazione operatori (ALL. 5)

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI          FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL          PERSONALE</b>	

## ALL. 1 SCHEDE PROGETTO FORMATIVO

<b>DOCENTE: GABRIEL MOLDOVAN</b>		
<b>GESTIONE DEI PIANI TERAPEUTICI</b>		
<b>DESTINATARI: INFERMIERI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Gestione dei piani terapeutici in relazione al quadro medico specialistico a beneficio della persona con prescrizione di farmaci con nota AIFA/piani terapeutici	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento degli infermieri in attività organizzative e di supporto alle funzioni sanitarie, per garantire la continuità terapeutica e assistenziale secondo le informazioni fornite dal Medico Specialista, attinenti alla patologia da trattare attraverso prescrizione limitativa	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza di farmacologia relativa alla prescrizione dei farmaci con piano terapeutico</li> <li>- gestione dei requisiti per la produzione del piano terapeutico</li> <li>- gestione visite specialistiche programmate</li> <li>- gestione richieste esami ematochimici afferenti al piano terapeutico</li> <li>- gestione della comunicazione interambulatoriale</li> </ul>
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Patologie e farmaci soggetti a piano terapeutico Iter procedurale per ottenere un piano terapeutico Tempi e modi della gestione dei piani terapeutici

<b>DOCENTE: GABRIEL MOLDOVAN</b>		
<b>GESTIONE PRENOTAZIONE VISITE SDAWEB E TRASPORTI</b>		
<b>DESTINATARI: INFERMIERI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Aspetti organizzativi e procedurali per la gestione delle prenotazioni di indagini cliniche, strumentali e trasporti sanitari	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento degli infermieri in attività organizzative e di supporto alle funzioni sanitarie, per garantire la continuità terapeutica e assistenziale secondo le prescrizioni mediche	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza della piattaforma aziendale SDAWEB</li> <li>- conoscenza processi organizzativi interni</li> </ul>
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Inserimento/modifica di prenotazioni visite specialistiche e strumentali Comunicazione con i familiari e con MMG/ altre figure sanitarie Ottimizzazione delle risorse dell'organizzazione per l'effettuazione dei trasporti sanitari con mezzi aziendali e dell'ente

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	<b>Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18</b> <b>PIANO ANNUALE 2023 DI</b> <b>FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL</b> <b>PERSONALE</b>	

<b>DOCENTE: GABRIEL MOLDOVAN</b>		
<b>GESTIONE GIRO VISITE MEDICHE</b>		
<b>DESTINATARI: INFERMIERI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Aspetti organizzativi e procedurali per la gestione del giro visite mediche in struttura	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento degli infermieri in attività organizzative e di supporto alle funzioni sanitarie, per garantire la continuità terapeutica e assistenziale secondo le prescrizioni mediche	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza della pianificazione degli accessi dei MMG alla struttura</li> <li>- conoscenza modalità di segnalazione delle problematiche sanitarie</li> <li>- modalità di applicazione delle prescrizioni</li> </ul>
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Valutazione infermieristica e restituzione al MMG Gestione Cartella Informatizzata Insoft Gestione Agenda Sanitaria

<b>DOCENTE: GABRIEL MOLDOVAN</b>		
<b>GESTIONE COMUNICAZIONE CON I FAMILIARI</b>		
<b>DESTINATARI: INFERMIERI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Aspetti organizzativi e procedurali per la gestione delle comunicazioni con il familiare/caregiver	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento degli infermieri in attività organizzative e di supporto alle funzioni sanitarie, per garantire la continuità terapeutica e assistenziale secondo le prescrizioni mediche	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza corretta modalità di comunicazione delle informazioni sanitarie</li> <li>- corretta registrazione delle comunicazioni</li> <li>- valutazione multidisciplinare Valgraf</li> <li>- compilazione progetti individuali PAI</li> <li>- restituzione al familiare in merito PAI</li> </ul>
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Registro chiamate dei familiari Gestione Cartella Informatizzata Insoft Gestione Ambiente e-genesys per la valutazione Valgraf e stesura PAI

<b>DOCENTE: GABRIEL MOLDOVAN</b>		
<b>GESTIONE AGENDA ELETTRONICA</b>		
<b>DESTINATARI: INFERMIERI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Aspetti organizzativi e procedurali per la gestione dei processi di lavoro	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento degli infermieri in attività organizzative e di supporto alle funzioni sanitarie, per garantire l'ottimizzazione dei flussi di attività	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conoscenza del corretto utilizzo dell'applicazione</li> <li>- corretta impostazione/registrazione delle attività programmate per gli utenti</li> </ul>

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	<b>Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18</b> <b>PIANO ANNUALE 2023 DI</b> <b>FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL</b> <b>PERSONALE</b>	

		- corretta impostazione/registrazione delle attività programmate per i professionisti (attività di monitoraggio, verifiche periodiche) - estrapolazione ed analisi dati - sviluppo e miglioramento della qualità dei servizi
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Applicazione Agenda Socio-Sanitaria Applicazioni integrative all'Agenda Socio-Sanitaria (controllo servizi, controllo farmaci personali, progetti infermieristici)

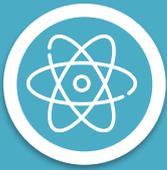
<b>DOCENTE: GABRIEL MOLDOVAN</b>		
<b>GESTIONE RESPONSABILITA' DI RUOLO</b>		
<b>DESTINATARI: INFERMIERI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Aspetti organizzativi e procedurali per la gestione del governo assistenziale	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento degli infermieri in attività organizzative e di supporto alle funzioni sanitarie	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	Responsabilità infermieristica e funzione di vigilanza Conoscenza procedure per il governo clinico e la sicurezza delle cure Conoscenza e vigilanza sull'applicazione del codice etico
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Linee guida ministeriali e regionali Piani di lavoro Procedure, protocolli e istruzioni operative per le prestazioni infermieristiche Rapporto con diverse figure professionali

<b>DOCENTE: LETICIA ZATTARA</b>		
<b>SVILUPPO E MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO FISIOTERAPICO</b>		
<b>DESTINATARI: FISIOTERAPISTI</b>		
<b>Ambito di progetto</b>	Aspetti organizzativi e procedurali per l'ottimizzazione delle attività fisioterapiche	
<b>Obiettivo</b>	Promuovere la conoscenza ed il coinvolgimento dei fisioterapisti in attività organizzative e strategie riabilitative	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	gestione del rischio nell'anziano con disturbi cognitivi (cadute, LDP, situazioni assistenziali difficili) interventi e strategie a supporto della decontenzione gestione del rapporto interprofessionale
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Linee guida ministeriali e regionali Procedure, protocolli e istruzioni operative per le prestazioni fisioterapiche

<b>DOCENTE: ANGELO BUSCEMA</b>		
<b>POSTURE, MOVIMENTAZIONI E PASSAGGI POSTURALI - CORRETTO UTILIZZO DEGLI AUSILI DI SICUREZZA</b>		

	Residenza per Anziani di Terzo Livello e Servizio Semiresidenziale per Anziani – cod. A5UD514	
	Risorse Umane, Standard Assistenziali, Formazione – cod. SR22/18 <b>PIANO ANNUALE 2023 DI          FORMAZIONE-AGGIORNAMENTO DEL          PERSONALE</b>	

DESTINATARI: OSS		
<b>Ambito di progetto</b>	Aggiornamento pratico per la corretta movimentazione e posturazione dei residenti	
<b>Obiettivo</b>	Fornire nozioni e informazioni per la gestione dell'anziano fragile e consapevolezza dei rischi correlati alla movimentazione dei carichi	
<b>Destinatari:</b> Infermieri	<b>Competenze professionali</b> che il progetto intende sviluppare	Corretta posturazione a letto e carrozzina Trasferimenti in sicurezza Corretto utilizzo dei presidi antidecubito Corretto utilizzo degli ausili Deambulazione assistita
<b>Incontri:</b> 3 edizioni tot. 3 ore Maggio-Giugno-Luglio '23	<b>Contenuti formativi</b>	Procedure, protocolli e istruzioni operative per le prestazioni assistenziali (cadute, LDP, situazioni difficili) Piani di lavoro (alzate, posture, accompagnamento in bagno, deambulazione affidata) Registrazione su cartella informatizzata



# Proposta Formativa anno 2023

**Dott.ssa Gabriella De Luca**

**(Psicologa-Psicoterapeuta)**



AMBITO DEL PROGETTO	<p>Negli ultimi anni con il prolungamento della speranza di vita e il conseguente aumento della popolazione anziana sono anche incrementate le patologie legate all'invecchiamento. Tra queste si annoverano le demenze con un'incidenza crescente, tanto da divenire una delle priorità sanitarie ed assistenziali dei Paesi industrializzati. L'anziano affetto da demenza, infatti, necessita sin dalle prime fasi della malattia di un'assistenza personalizzata e continuativa. Tale condizione può portare la famiglia a propendere per l'inserimento della persona in struttura, dove l'operatore assume il ruolo di caregiver primario.</p>
OBIETTIVO	<p>L'obiettivo principale del progetto è fornire agli operatori assistenziali e agli altri professionisti (educatori, infermieri, fisioterapisti ecc.), una visione globale delle demenze e delle fragilità dell'anziano in struttura residenziale, per affrontare i problemi quotidiani secondo un approccio basato sul modello centrato sulla persona, rispettando la dignità e promuovendo il benessere dei pazienti nei diversi contesti di assistenza. Durante l'intero percorso formativo si presterà particolare attenzione a sottolineare il ruolo della famiglia come risorsa e alleato, così come l'importanza del continuo scambio di consegna e la condivisione di osservazioni significative tra i membri del team multiprofessionale.</p>
DESTINATARI	<p>Il programma formativo proposto è rivolto ad operatori del settore:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Operatori Socio-Sanitari (OSS);</li><li>• Educatori e Animatori;</li><li>• Infermieri;</li><li>• Fisioterapisti.</li></ul>
COMPETENZE PROFESSIONALI	<p>Per competenze si intende la capacità di applicare adeguatamente quanto appreso in un preciso contesto (istruzione, lavoro, crescita personale o professionale) oppure la capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche nel lavoro, nell'ambito di studio e per lo sviluppo professionale e personale. Le principali competenze professionali che il progetto intende sviluppare attraverso l'offerta formativa proposta sono:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lavorare con la persona affetta da demenza con un approccio globale, dando importanza alla sua storia di vita;</li><li>• Acquisire consapevolezza e capacità di gestione dei disturbi comportamentali della persona affetta da demenza;</li><li>• Fornire supporto psicosociale;</li><li>• Garantire l'autonomia residua della persona anziana;</li><li>• Pianificare il tempo di lavoro con la persona e le attività;</li><li>• Saper usare specifiche competenze relazionali con l'utente affetto da demenza, così come con la famiglia e con altri professionisti, ove presenti;</li><li>• Essere in grado di formulare e comunicare osservazioni significative al team multidisciplinare, ove presente, tenendo traccia di quanto osservato nell'apposita documentazione del caso;</li></ul>

- Cooperare con la famiglia e con persone con background differenti;
- Essere in grado di gestire in ogni momento esigenze diverse e sentirsi sicuri riguardo la propria professione e professionalità;
- Affrontare difficoltà o dubbi usando le conoscenze fornite sulle demenze
- Essere capaci di riflettere su se stessi e comprendere i propri limiti in relazione all'attività di assistenza;
- Comprendere e affrontare eventuali sentimenti critici di infelicità o insoddisfazione.

Incontri	Contenuti formativi	Obiettivi
<p><b>Unità didattica 1</b>  <b>(1 incontro tot. 4 ore)</b>            * Cos'è la demenza?            * Trattamenti non-farmacologici</p>	<p>Nozioni base sulle demenze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sintomi e segnali delle demenze;</li> <li>• funzionamento della memoria;</li> <li>• attività in un ambiente interno</li> <li>• attività in un ambiente esterno e nei giardini sensoriali;</li> <li>• stimolazione sensoriale, reminiscenze, terapia della bambola, musicoterapia, terapia della stimolazione cognitive.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sapere cosa si intende con il termine demenza;</li> <li>• conoscere le nozioni di base delle demenze, il funzionamento della memoria e tutte le varie patologie che possono essere correlate a malattie della degenerazione cognitiva;</li> <li>• comprendi l'importanza di riconoscere una persona con demenza come un individuo unico;</li> <li>• essere consapevoli dell'impatto che la demenza ha su individui, famiglie e società;</li> <li>• comprendere i motivi per cui una persona con demenza può mostrare segni di inquietudine, affinché tali comportamenti possano essere osservati, compresi e decodificati come mezzo per comunicare bisogni e malesseri;</li> <li>• acquisire la metodologia della Doll Therapy.</li> </ul>
<p><b>Unità didattica 2</b>  <b>(1 incontro tot. 4 ore)</b>            Sensi e percezione:            l'approccio Snoezelen</p>	<p>Osservazione e riconoscimento delle capacità sensoriali e della percezione dei bisogni, al fine di evitare fattori aggravanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• esercizi di stimolazione multisensoriale nella quotidianità;</li> <li>• il protocollo Snoezelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenere i conflitti nella gestione delle persone;</li> <li>• comprendere i fattori scatenanti e le risposte a comportamenti stressati o a situazioni di difficoltà;</li> <li>• utilizzo del protocollo Snoezelen per prevenire e gestire i disturbi comportamentali della persona affetta da demenza.</li> </ul>
<p><b>Unità didattica 3</b>  <b>(2 edizioni da 4 ore)</b>            La cura centrata sulla persona (PCC di Kitwood)            Anticipazione e gestione dei sintomi comportamentali e psicologici della demenza (BPSD)</p>	<p>Tom Kitwood propone alcuni concetti chiave partendo dall'idea che nella cura della demenza il compito principale è mantenere la personhood (l'essere persona nel suo senso più completo: avere sentimenti, emozioni, una personalità, una cultura...), nonostante il decadimento delle funzioni cognitive.</p> <p>Riconoscere che l'individuo è sempre una persona nonostante la malattia e che come tale può ancora vivere la propria vita e avere relazioni.</p> <p>È necessario impostare la cura partendo dalla storia di vita della persona.</p> <p>È importante permettere alla persona di compiere delle scelte e rispettarle.</p> <p>Tenere presente che la persona può ancora fare tanto, focalizzarsi sulle abilità residue e non tenere conto solo delle capacità compromesse a causa della malattia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisire consapevolezza sul modello centrato sulla persona;</li> <li>• realizzare un "lavoro positivo con la persona".</li> </ul> <p>Esso rappresenta una nuova cultura dell'assistenza incentrata sulla vita quotidiana e sulla comunità. Il lavoro personale positivo è ciò che aiuta a costruire l'autostima e la dignità della persona con demenza e contribuisce al benessere e alla qualità della vita.</p> <p>Identificare le cause alla base dei comportamenti della persona con demenza.</p>

	Il modello fornisce validi spunti per la gestione dei sintomi comportamentali e psicologici della demenza (BPSD).	
<b>Unità didattica 4 (1 incontro 3 ore)</b> Accompagnamento al fine vita	Saranno affrontate le seguenti tematiche: il ciclo della vita, la paura della morte, la gestione del dolore, le cure palliative e la relazione con la famiglia e il lutto. Partendo dal modello Kubler-Ross delle fasi del lutto, si valuteranno i principali elementi di come accompagnare il paziente nel fine vita, per un percorso di facilitazione dell'elaborazione. Affrontare il tema della morte è diventato indispensabile soprattutto con il prolungarsi della durata della vita, anche in situazioni croniche di depressione e di malattie degenerative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raggiungimento di una visione integrata del vivere e del morire;</li> <li>• comprensione degli aspetti del morire come processo di separazione da: un ruolo, un corpo, una identità;</li> <li>• comprensione del concetto di dolore totale;</li> <li>• riconoscimento dei molteplici aspetti spirituali, trasversali alle religioni ed alla laicità, nel processo del morire (dolore spirituale, bilanci di vita, pacificazione dei sospesi...);</li> <li>• comprensione del ruolo di familiari, amici, operatori, volontari nella possibilità di facilitare/ostacolare il processo di separazione reciproco;</li> <li>• comprensione dei meccanismi del lutto;</li> <li>• acquisizione di alcuni strumenti specifici da utilizzare durante il processo del morire proprio e/o altrui: comunicazione col morente e con la famiglia, le pratiche meditative e/o di preghiera nelle varie tradizioni spirituali, l'ascolto profondo di sé e dell'altro.</li> </ul>
Unità didattica 5 <b>(1 incontro 3 ore)</b> La gestione del paziente psichiatrico in struttura residenziale	La formazione è diretta ad approfondire e conoscere i principali disturbi psichiatrici, a conoscere le principali tecniche di colloquio nei disturbi specifici e le principali strategie di relazione per la gestione del paziente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approfondire le tematiche relative al concetto di salute mentale;</li> <li>• approfondire i principali quadri clinici delle psicopatologie in età adulta;</li> <li>• acquisire le competenze di base necessarie nella gestione specifica del paziente psichiatrico.</li> </ul>
<b>Unità didattica 6 (1 incontro 4 ore)</b> Metodo Montessori nell'anziano fragile	Il metodo Montessori offre spunti interessanti per contribuire a migliorare il benessere psicofisico dell'anziano con disturbi cognitivi partendo dal paradigma montessoriano "aiutami a fare da solo". In quest'ottica l'anziano, come il bambino, assume una posizione centrale nel rispetto dei suoi bisogni e desideri; il focus diventa ciò che ancora riesce a fare e non le autonomie perse nel tempo. Il punto fondamentale è la relazione con l'altro: conoscere il suo passato, ad esempio, potrebbe essere utile per realizzare attività che gli piacciono e ricche di significato. Questo gli consentirebbe di conservare il proprio senso di autoefficacia e di rinforzare le proprie capacità residue.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoscere i principi e gli elementi fondanti del Metodo Montessori e come esso possa inserirsi nel contesto degli approcci psico-sociali centrati sulla persona;</li> <li>• approfondire l'utilizzo degli strumenti e delle tecniche del Metodo Montessori nell'ambito dell'assistenza a persone anziane in contesti differenti: residenziale, semiresidenziale e domiciliare;</li> <li>• conoscere i principali strumenti, le tecniche e i materiali utili per creare un ambiente personalizzato;</li> <li>• acquisire strategie utili all'applicazione del Metodo Montessori in situazioni concrete e/o riferibili al contesto professionale di appartenenza.</li> </ul>
Investimento economico	ORE DEDICATE AL PROGETTO: 26	Il progetto prevede un investimento economico orario pari a € 70,00

# L'ISTANTE UMANO

SCEGLI DI ESSERE FELICE



Corso di Formazione

## *PREMESSA*

A partire dall'esperienza di molti anni nella formazione con le persone, ho elaborato un metodo che si basa sulla presenza, a sé stessi e agli altri, per poter essere nel qui ed ora, con piacere ed empatia, e poter donare molto senza un grande sforzo.

Presenza è un concetto fondamentale nel mio metodo di lavoro: porta con sé consapevolezza, coscienza, energia, forza e capacità di relazione, entusiasmo e capacità di trovare soluzioni creative.

Attraverso la presenza e la sua espressione, infatti, ci sentiamo vivi ed agiamo con il gusto pieno del piacere di fare e di essere, riconoscendo i nostri limiti ed espandendo le nostre potenzialità. Ci sentiamo quindi importanti a noi stessi, così da risultare importanti agli altri e valorizzare la presenza di questi ultimi. Troviamo positività anche nelle situazioni più critiche, in quanto saremo in grado di trasporre al livello del nostro sentire e della nostra pienezza, che ci permette di sentire il bisogno dell'altro e di rispondere in maniera adeguata, senza toglierci dall'equilibrio del nostro bene stare.

È la condizione primaria, naturale per percepire ed esprimere la bellezza della vita, dando un senso profondo e vero, condiviso con chi ci sta vicino, tanto con i colleghi, quanto con i beneficiari del nostro lavoro.

Si forma così un team presente a sé stesso e capace di valorizzarsi, integrarsi, coordinarsi e sostenersi, ed in grado di creare un ambiente di bellezza, armonia ed entusiasmo che si trasmette agli altri come circolo virtuoso d'amore.

È stato l'incontro la clown terapia ed il teatro ad ispirarmi nella creazione di un metodo originale che potesse insegnare agli operatori a trovare la quiete e l'entusiasmo necessari per lavorare al meglio, creando assieme ai colleghi un ambiente di lavoro sano e collaborativo che renda l'esperienza nella struttura più piacevole e allo stesso tempo profonda.

La possibilità di lavorare, nell'ambito della Cooperazione Internazionale, in situazioni di disagio sociale mi ha donato ulteriori strumenti e metodologie appropriate per interventi di lavoro sui gruppi e sulle dinamiche presenti al loro interno.

## Obiettivi

- Il benessere degli operatori: OSS, infermieri e medici principalmente in quanto a diretto contatto con gli ospiti.
- Il benessere del team: costruire un team coeso, superando conflitti e ostacoli all'interno del sistema di relazioni, aumentando l'empatia, la capacità di dialogo e di problem solving e creando un ambiente di lavoro sereno, gioioso e vitale finalizzato al benessere degli ospiti.
- Il benessere nelle relazioni con gli ospiti: affinché questi possano sentire la presenza degli operatori ed una connessione emotiva ed empatica che gli permetta di vivere il proprio soggiorno con maggiore valore pace, integrandosi maggiormente nella struttura e facilitando gli eventuali processi di cura.

## Destinatari

Operatori sanitari e/o personale infermieristico all'interno di strutture sanitarie, siano esse ospedali, RSA, Case di Riposo

## Contenuti

La proposta di base si costituisce di tre moduli di 4 ore ciascuno, da realizzare con un gruppo di 10 (max 15) persone, attraverso una progressione dinamica del processo, coerente con le peculiarità del gruppo. Ogni gruppo ed ogni persona sono diversi e creano un'energia specifica che deve essere accolta per poter approfondire al meglio i temi trattati:

### Modulo 1 - La presenza a se stessi e agli altri -

- Il piacere di stare con sé stessi e con gli altri
- I livelli di energia e la loro modulazione
- il movimento è vita: vincere la staticità e aprirsi alla relazione

### Modulo 2

- Il tuo essere interiore come specchio positivo rispetto agli altri e l'empatia
- La creazione del proprio stato di comfort in situazioni di stress
- L'incontro con l'altro nella dinamica della sua sensibilità

### Modulo 3

- Scopri la tua gioia, entusiasmo, consapevolezza di se stessi, per condividerla con gli altri
- Rivela il tuo tesoro: dona il meglio di te, che tenevi nascosto al mondo

- velocizza il tuo pensiero: dal ragionamento all'intuizione

L'intero percorso di formazione si focalizzerà sui seguenti temi:

- consapevolezza personale e benessere degli operatori

- superamento degli ostacoli relazionali e conflitti

- team building

- relazione con gli ospiti ed empatia

- creazione di un ambiente di collaborazione e sintonia

- vivere al meglio la dimensione post-lavoro

- gestione dello stress ed emozioni

**Sarà garantito ai partecipanti un percorso di follow-up individuale con la possibilità di 2 ore di accompagnamento post corso.**

## Formatore

Michele Giuseppin, formatore e assistente pedagogico, studente presso l'Accademia Internazionale di Teatro in Roma. Master in Cooperazione Internazionale, ricercatore nel campo della presenza e del teatro fisico. Creatore del metodo B4L - Respira per la vita. Docente di comunicazione c/o numerose realtà private. Esperienze di studio e progettualità sociali in Italia e Sud America, facilitatore di processi di gruppo per associazioni di clownterapia.

<b>Sede:</b>
<b>Ruolo in Cooperativa di chi compila il questionario:</b>

**AREA 1 - COMPETENZE TECNICO PROFESSIONALI**

*Conoscenze e competenze specifici della professione, specializzazione e attività ultra- specialistica*

*\* Indicare per ogni punto (1-24) una preferenza da 1 a 5. La valutazione è espressa in scala da 1 (bassa priorità) a 5 (alta priorità).*

<b>1.1 GENERICHE ASSISTENZA</b>	1	2	3	4	5
1. Qualità assistenziale, relazionale e gestionale nei servizi socio-sanitari					
2. Etica e deontologia degli interventi assistenziali e socioassistenziali con riferimento all'umanizzazione delle cure, alla tutela del segreto professionale ed alla privacy					
3. Prevenzione e promozione della salute					
4. La sicurezza del paziente					
5. Linee guida, Protocolli, Procedure					
6. La contenzione: Tipologie, Legislazione e procedure operatori					
<b>1.2 SPECIALIZZAZIONE AMBITO</b>	1	2	3	4	5
7. Fragilità (anziani) - Tutela degli aspetti assistenziali e socio assistenziali					
8. L'Operatore socio sanitario per anziani					
9. Acquisire conoscenze specifiche sulla presa in carico globale del soggetto anziano: 1)la gestione del dolore 2) l'accompagnamento al morente					
10. Elementi di geriatria; invecchiamento fisiologico e invecchiamento patologico; elementi di gerontologia; aspetti tecnico-sanitari legati alla geriatria; l'accoglienza dell'ospite; finalità, metodologie, strumenti e criticità					
11. Ridisegnare la relazione di cura con i pazienti affetti da demenza e Alzheimer					

12. La compromissione funzionale nell'anziano: compromissione fisica, compromissione cognitiva, valutazione e strategie di mantenimento delle ADL					
13. La gestione della disfagia nell'anziano: modalità d'intervento e protocolli					
14. La relazione d'aiuto con la persona anziana: la gestione delle condotte aggressive e la gestione delle condotte ansiose					
15. La presa in carico globale: aspetti sistemico familiari					
16. Lavoro d'èquipe: caratteristiche e dinamiche di gruppo					
17. Supervisione formativa per gruppi di lavoro inseriti in servizi semi residenziali e residenziali rivolti agli anziani					
18. Competenze dell'OSS nella gestione multidisciplinare sanitario-assistenziale: 1) Mobilizzazioni di prevenzione alle cadute 2) Gestione lesioni da decubito					
<b>1.3 PSICO-PEDAGOGICHE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19. Formazione e supervisione psico-pedagogica finalizzata a sostenere le "pratiche relazionali" e la progettualità personalizzata, con particolare riguardo alla gestione dei casi complessi					
20. Strategie utili a costruire relazioni umane dotate di senso e di significato in un'ottica di miglioramento dell'assistenza offerta all'anziano e della <i>vita</i> nei servizi.					
21. Comunicare nella malattia: una diagnosi infausta, una prognosi sfavorevole, una malattia degenerativa, la morte.					
22. La gestione dei conflitti fra operatori: dinamiche e processi all'interno del gruppo, mediare e risolvere i conflitti, migliorare la comunicazione fra gli operatori della struttura					
23. Il ruolo dell'educatore all'interno del gruppo di lavoro					
24. Il gruppo contestualizzato: apertura all'esterno					

## AREA 2 – SVILUPPO ORGANIZZATIVO

\* Indicare per ogni punto (1-11) una preferenza da 1 a 11. La valutazione è espressa in scala da 1 (bassa priorità) a 5 (alta priorità).

<b>2.1 INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Ruoli di gestione all'interno delle organizzazioni sociali					
2. Sistemi di valutazione, verifica e miglioramento dell'efficienza ed appropriatezza delle prestazioni nei livelli di assistenza nel ruolo del coordinatore					

3. Motivazione del personale educativo					
4. Monitoraggio attività operative effettuate dalle figure professionali impiegate nelle strutture					
5. Metodi per prevenire le situazioni di burnout nelle strutture					
6. La gestione dei gruppi di lavoro in contesti multi-culturali					
<b>2.2 COMUNICAZIONE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. La comunicazione efficace, la privacy ed il consenso informato;					
8. Lavoro di gruppo (comunicazione, gestione dei conflitti, gestione dello stress)					
9. Aspetti relazionali (comunicazione interna, esterna, con paziente) e umanizzazione cure					
10. Comunicazione verbale e non verbale finalizzata al miglioramento dell'espressione personale, di comunicazione e delle sinergie gruppal					
<b>2.3 INNOVAZIONE TECNOLOGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. Le terapie non farmacologiche: nuovi approcci e prospettive					

### AREA 3 - AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

\* Indicare per ogni punto (1-8) una preferenza da 1 a 5. La valutazione è espressa in scala da 1 (bassa priorità) a 5 (alta priorità).

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Sicurezza alimentari e Piano di HACCP					
2. Sicurezza degli ambienti e nei luoghi di lavoro					
3. Formazione e Addestramento sistema Qualità <small>ISSEP</small>					
4. Informazione sicurezza Lg.81/2008					
5. Primo soccorso e aggiornamenti <small>ISSEP</small>					
6. Rischio incendio e aggiornamenti					
7. Promozione della qualità della vita e della qualità e sicurezza dell'ambiente di vita e di lavoro					
8. Modello organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs L. 231/01					



## Questionario finale corso formazione

CONSORZIO VIVES

CORSO: \_\_\_\_\_

MODULO 1: \_\_\_\_\_  
Struttura: ASP CORDENONESE "VIRGINIA FABBRI TALIENTO"

data \_\_\_\_\_ (n. ore)

### VALUTAZIONE DELLA GESTIONE ORGANIZZATIVA DEL CORSO

1. Secondo te gli aspetti sotto elencati, relativi alla gestione organizzativa del corso, sono stati predisposti in maniera adeguata?

Per ognuno degli aspetti elencati ti invitiamo ad esprimere un giudizio da 1 a 5;

1= giudizio del tutto insuff.,

2= giudizio insufficiente,

3= giudizio sufficiente,

4= giudizio buono,

5= giudizio ottimo.

Ti invitiamo inoltre ad aggiungere eventuali note/osservazioni qualora lo ritenessi opportuno.

Orario delle lezioni

Gestione del calendario

Aula di teoria e relative attrezzature

Dispense e materiale distribuito

	min	suff			max
Orario delle lezioni	1	2	3	4	5
Gestione del calendario	1	2	3	4	5
Aula di teoria e relative attrezzature	1	2	3	4	5
Dispense e materiale distribuito	1	2	3	4	5
	min	suff			max

**EVENTUALI NOTE ED OSSERVAZIONI:**

Orario delle lezioni: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Gestione del calendario: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Aula di teoria: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Dispense e materiale distribuito: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### VALUTAZIONE DEL LIVELLO DI APPRENDIMENTO E TRADUCIBILITA' LAVORATIVA

2. Valutazione dell'organizzazione didattica. Per ogni materia del corso, esprimere un giudizio sul livello di approfondimento degli argomenti trattati durante il corso, nonché sull'utilità pratica (in termini di competenze maturate).

[Esprimere un giudizio da 1 a 5 per ciascun aspetto.]

**Giudizio sul livello di approfondimento dei contenuti**

	min	suff			max
MODULO 1 -	1	2	3	4	5
MODULO 2 -	1	2	3	4	5
MODULO 3	1	2	3	4	5
MODULO 4	1	2	3	4	5
MODULO 5	1	2	3	4	5
MODULO 6	1	2	3	4	5

**Giudizio sull'utilità dei contenuti teorici (con riferimento allo sviluppo della propria preparazione)**

	min	suff			max
MODULO 1 -	1	2	3	4	5
MODULO 2 -	1	2	3	4	5
MODULO 3	1	2	3	4	5
MODULO 4	1	2	3	4	5
MODULO 5	1	2	3	4	5
MODULO 6	1	2	3	4	5

**Giudizio sull'utilità dei contenuti operativi (con riferimento al miglioramento delle relazioni interpersonali con gli altri colleghi e utenti dei servizi)**

	min	suff			max
MODULO 1 -	1	2	3	4	5
MODULO 2 -	1	2	3	4	5
MODULO 3	1	2	3	4	5
MODULO 4	1	2	3	4	5
MODULO 5	1	2	3	4	5
	min	suff			max

Motivare sinteticamente e per ciascuna materia la risposta fornita (rilevare anche eventuali sovrapposizioni di argomenti o la mancata trattazione di altri):

**MODULO 1 -**

---



---



---

**MODULO 2 -**

---



---



---

**MODULO 3**

---



---



---

**MODULO 4 -**

---



---



---

**MODULO 5 -**

---



---



---

**MODULO 6 -**

---



---



---

### VALUTAZIONE DEI DOCENTI DEL CORSO

3. Per ciascun docente intervenuto durante il corso, esprimere un giudizio con riferimento alla chiarezza espositiva ed alla capacità comunicativa, agli elementi di concretezza che il docente è stato capace di trasmettere, alla sua competenza e disponibilità.

[Esprimere un giudizio da 1 a 5 per ogni docente sulla base di ciascuno degli aspetti elencati]

**Giudizio sul metodo espositivo (chiarezza espositiva e capacità comunicativa)**

	min		suff		max
DOCENTE – Dott.	1	2	3	4	5
	min		suff		max

**Giudizio sulla concretezza/operatività dei contenuti**

	min		suff		max
DOCENTE – Dott.	1	2	3	4	5
	min		suff		max

**Giudizio sulla competenza/conoscenza degli argomenti**

	min		suff		max
DOCENTE – Dott.	1	2	3	4	5
	min		suff		max

**Giudizio sulla disponibilità**

	min		suff		max
DOCENTE – Dott.	1	2	3	4	5
	min		suff		max

### VALUTAZIONE DELLA TUTORSHIP

4. Per quanto riguarda la figura del tutor, esprimere un giudizio con riferimento alle capacità relazionali che lo/la caratterizzano, alla disponibilità ed alle capacità organizzative e di risoluzione degli eventuali problemi.

	min		suff		max
Capacità relazionali	1	2	3	4	5
Disponibilità	1	2	3	4	5
Capacità organizz. e di risoluzione dei problemi	1	2	3	4	5
	min		suff		max

### LIVELLO DI GRADIMENTO DEL CORSO

5. Le materie affrontate erano di tuo interesse?

[Esprimere un giudizio da 1 a 5 per ciascun modulo]

**Giudizio sull'interesse suscitato da ciascun modulo**

MODULO 1 -	min		suff		max
	1	2	3	4	5
MODULO 2 -	min		suff		max
	1	2	3	4	5
MODULO 3	min		suff		max
	1	2	3	4	5
MODULO 4	min		suff		max
	1	2	3	4	5
MODULO 5	min		suff		max
	1	2	3	4	5
MODULO 6	min		suff		max
	1	2	3	4	5

6. Rispetto alle tue attese, sei soddisfatto dell'esperienza realizzata fino a questo momento?

[Barra la casella corrispondente al tuo giudizio]

	Del tutto insuff.	Insuff.	Sufficiente	Buona	Ottima
In relazione alle attese iniziali	1	2	3	4	5
In relazione alla propria crescita professionale	1	2	3	4	5

Motivare sinteticamente le risposte fornite:

---



---



---



---



---



---



---



---



## Legenda punteggi

1 = 20,00	20%
2 = 40,00	40%
3 = 60,00	60%
4 = 80,00	80%
5 = 100,00	100%

Anno valutazione \_\_\_\_\_

punteggio finale pesato **100,00**

Valutato	
Valutatore	
Inquadramento valutato	
Servizio	

Legenda valutazione:

1= insoddisfacente 2=da migliorare 3=sufficiente 4=buono 5=ottimo

## COMPETENZE E COMPORAMENTI

PESATURA: **60/100**

## 1. Generali

peso area **40,00%** valutazione

1.1 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui il l'operatore è assegnato.	1	2	3	4	5
1.2 AUTONOMIA E RESPONSABILITA' Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo.	1	2	3	4	5
1.3 QUALITA' DEL CONTRIBUTO PROFESSIONALE Indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio.	1	2	3	4	5
1.4 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE ATTIVITA' Indica il grado di programmare ed organizzare in modo appropriato le proprie attività nel rispetto dei tempi, delle regole condivise e degli impegni assunti.	1	2	3	4	5
1.5 RELAZIONE CON I COLLEGHI Indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa.	1	2	3	4	5
1.6 ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA Indica il grado di cortesia, di disponibilità, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni degli ospiti.	1	2	3	4	5

## SCHEDA VALUTAZIONE INDIVIDUALE OPERATORI - SERVIZI SOCIO SANITARI

<b>1.7 FLESSIBILITA'</b> Indica il grado di apertura a diverse soluzioni, di disponibilità a ricercare alternative ai comportamenti e alle soluzioni abituali.	1	2	3	4	5
<b>1.8 SVILUPPO PROFESSIONALE</b> Indica il contributo attivo alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale.	1	2	3	4	5
<b>1.9 SICUREZZA SUL LAVORO</b> Indica il grado di conoscenza delle norme generali di comportamento in materia di prevenzione e sicurezza sul posto di lavoro nonché di adesione alla regolamentazione interna emanata in materia e alle relative procedure applicative (uso dei dispositivi di protezione individuale, conoscenza delle procedure di emergenza, operare per la sicurezza propria ed altrui). Partecipa ai percorsi di formazione ed addestramento per la sicurezza.	1	2	3	4	5

### 2. Tecnico specifici

**peso area 20,00%** valutazione

<b>2.1 UTILIZZO DELLA TECNOLOGIA INFORMATICA</b> Indica il grado di autonomia/capacità tecnica nell'utilizzo dei software presenti nell'U.O. e/o delle tecnologie informatiche messe a disposizione.	1	2	3	4	5
<b>2.2 SVILUPPO ABILITA' RICHIESTE NELLA STRUTTURA</b> Indica il livello di capacità tecnica sviluppato nello svolgimento dei servizi previste nella struttura.	1	2	3	4	5
<b>2.3 SVILUPPO DELLA PIANIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ</b> Indica la capacità di pianificazione dell'attività di servizio di competenza.	1	2	3	4	5

### RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

**PESATURA: 40/100**

### 3. Descrizione degli obiettivi assegnati e valutazione raggiungimento

valutazione

<b>3.1 OBIETTIVO – 1</b> Rispetto del piano di lavoro, del programma dei turni lavorativi pianificati dal Coordinatore/Responsabile.	<b>18,00%</b>	1	2	3	4	5
<b>3.2 OBIETTIVO – 2</b> Rispetto dei corretti flussi informativi delle informazioni e delle comunicazioni all'interno del servizio	<b>12,00%</b>	1	2	3	4	5
<b>3.3 OBIETTIVO – 3</b> Rispetto dei bisogni e dei desideri degli utenti in funzione del proprio ambiente	<b>10,00%</b>	1	2	3	4	5

**VALUTAZIONI COMPLESSIVE**

Giudizio sintetico complessivo:

--	--

**COMMENTI VALUTATO**

Commenti del valutato rispetto alla valutazione ottenuta:

--	--

Valutatore

Valutato

Per presa visione

Data e firma .....

Data e firma .....