



MIGRANTS *take Care*



*Promuovendo la formazione professionale per i
lavoratori migranti nella cura della persona*

KIT STRUMENTI PER CAREGIVER MIGRANTI

2018-1-ES01-KA204-050413

KIT DI STRUMENTI DI FORMAZIONE PER I CAREGIVER MIGRANTI

Livello 1 del QEQ / EQF Level 1

Migrants take Care - Promuovendo la formazione professionale per i lavoratori migranti nella cura della persona (2018 - 2021)

Il progetto mira a migliorare le condizioni di lavoro dei caregiver MIGRANTI migranti.

Numero della convenzione di sovvenzione: Nr. 2018-1-ES01-KA204-050413

KA2 - Cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche

KA204 - Partenariato strategico per l'educazione degli adulti

Convocazione: 2018

Autori: Lisa Wiedemann, coordinatrice del progetto (ZubiGune Fundazioa, ES)

Iratxe Aguilar Ondarza (ES), Pia Ketelaar (NT), Allana Patterson e Alison Anderson (UK)
Eglantina Kumaraku e Myra Stylianou (GR), Malte Falkenstein, Sabine Klasen, Christina
Gianoullis, Wolfgang Vogt (D); Georgia Chondrou e Roberta Lo Bianco (IT)

Usurbil (Paesi Baschi; Spagna), novembre 2019

IL SOSTEGNO DELLA COMMISSIONE EUROPEA NELLA PRODUZIONE DI QUESTA PUBBLICAZIONE NON IMPLICA ALCUNA APPROVAZIONE DEL SUO CONTENUTO, CHE È DI ESCLUSIVA RESPONSABILITÀ DEGLI AUTORI. LA COMMISSIONE NON È QUINDI RESPONSABILE DELL'USO CHE PUÒ ESSERE FATTO DELLE INFORMAZIONI QUI CONTENUTE.

Contenuto

Introduzione	1
1. Matrice di qualificazione dell'ECVET	2
1.1 Che cos'è l'ECVET?	2
1.2 Definizione dei risultati di apprendimento	4
2. Metodologia	7
2.1 Il processo di elaborazione della matrice di qualificazione <i>del MTC</i>	7
3. Uso della matrice di qualificazione MTC	9
4. Descrizione della Qualificazione di accesso per lavoratori migranti nella cura di persone	10
6. Attività formative	26
Unità 1: Il Sistema Nazionale della cura e il Ruolo del Lavoratore nella cura delle persone	27
Unità 2: Principi di sviluppo personale e professionale nella cura	39
Unità 3: Principi di comunicazione in ambienti di cura di persone anziane	49
Unità 4: Approcci centrati sulla persona	60
Unità 5: Sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute e sicurezza nel campo della salute e dell'assistenza.....	67
Unità 6: Principi della salvaguardia nella salute e assistenza sociale	77
Unità 7: Sistemi chiave corporali e condizioni comuni con invecchiamento.....	81
Unità 8: Principi delle attività della cura giornaliera	89
Unità 9: Richiedere un lavoro come caregiver	103
Unità 10: <u>Diritti e responsabilità lavorative</u>	115

Contatto:

Lisa Wiedemann: Coordinatrice del progetto

lwiedemann@zubigune.com

Tel: +34 943 562 061

Introduzione

La carenza di dipendenti nel settore dei servizi sociali e sanitari è in aumento in Europa. Per questo motivo il reclutamento di migranti per lavoro di cura è aumentato notevolmente in molti paesi europei, soprattutto in Grecia, Italia, Spagna e Francia¹. Tuttavia, i migranti sono spesso impiegati in condizioni semi-legali o addirittura illegali, da un lato perché non hanno qualifiche formali riconosciute nel paese ospitante, e dall'altro perché non hanno mai ricevuto una formazione formale per il lavoro di cura. In effetti, molti badanti migranti hanno acquisito un'esperienza pratica nella cura degli anziani nel corso degli anni, ma le loro competenze non formalmente acquisite non sono formalmente riconosciute nel paese ospitante.

A causa delle barriere strutturali nei paesi europei e delle pratiche sociali discriminatorie, molti migranti non hanno accesso al lavoro legale e alla formazione formalmente riconosciuta.

Migrants take Care mira, quindi, a migliorare l'inclusione sociale dei migranti provenienti da contesti particolarmente svantaggiati, come l'impiego nel settore dell'assistenza domiciliare. A tal fine, il progetto crea principalmente materiali di istruzione e formazione su misura per i bisogni dei migranti poco qualificati che desiderano lavorare legalmente nel settore dei servizi sociali e sanitari a casa o nelle istituzioni.

Nel progettare il materiale di formazione, il team del progetto ha dovuto superare due sfide principali:

1. Non esiste una formazione di livello inferiore debitamente riconosciuta (livello 1 del QEQ o EQF 1) nel settore dell'assistenza sociale e sanitaria all'interno dei paesi partner, il che significa che il team del progetto non ha potuto trovare alcuna formazione che corrispondesse ai bisogni formativi richiesti dai migranti che non hanno le loro competenze formalmente riconosciute.

L'accesso alla formazione nell'assistenza sociale e sanitaria nell'UE è allivello del QEQ/EQF 2 o superiore, ma molti migranti non sono in grado di accedere a questo livello a causa della mancanza di una certificazione adeguata che permetta loro di studiare a questo livello 2.

2. I regolamenti nel settore dell'assistenza sono molto diversi se si confrontano i paesi del Nord e del Sud Europa, non solo nei requisiti per l'accreditamento dei lavoratori poco qualificati, ma anche nelle aree in cui i caregiver migranti sono spesso impiegati (formalmente o informalmente). Evidenziamo alcuni di questi aspetti:

Nel Regno Unito/Irlanda del Nord e in Germania, l'assistenza in strutture residenziali regolamentate è più comune, quindi i caregiver migranti lavorano legalmente in queste strutture. Nei paesi dell'Europa meridionale, rappresentati in questo progetto da Grecia, Italia e Spagna, è più comune per i migranti lavorare nell'assistenza a domicilio, dove i regolamenti sono spesso meno severi e c'è meno supervisione (governativa) delle linee guida sul posto di lavoro. Di solito sono assunti direttamente dalle famiglie in condizioni legali o illegali.

¹ Programma di Governance Globale del Centro di Studi Avanzati Robert Schuman: Europa 2020: Addressing Low Skill Labour Migration at times of Fragile Recovery, 2015, p. 10
https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31222/RSCAS_PP_2014_05.pdf?sequence=1

Pertanto, il team del progetto ha deciso che prima di progettare il materiale formativo, i partecipanti al progetto dovevano fare un passo indietro, era necessario definire una qualifica di base di assistenza sanitaria e sociale in linea con il livello 1 del QEQ, adattata alle diverse normative e aree di competenza in materia di assistenza sanitaria e sociale, che avrebbe permesso ai migranti di essere impiegati in ogni paese. Sulla base di questa definizione comune di "qualificazione di base dell'assistenza sociale e sanitaria", il team del progetto ha proceduto a progettare il materiale di formazione.

Un altro scopo di questa descrizione della qualifica è quello di essere in linea con la strategia Europa 2020, che mira a rendere l'apprendimento permanente e la mobilità una realtà². I migranti sono probabilmente uno dei più grandi gruppi target dell'UE che si adatta a questa strategia a causa della loro mobilità per tutta la vita: molti caregiver migranti non migreranno solo una volta nella loro vita, ma si sposteranno in diversi paesi, andando avanti e indietro durante la loro traiettoria migratoria. Questo richiede un processo di apprendimento continuo per adattarsi alle nuove esigenze di apprendimento in ogni paese ospite.

Entrambi i concetti, apprendimento permanente e mobilità, hanno bisogno di due aspetti in particolare per avere successo: trasparenza e comparabilità nella descrizione delle qualifiche. Nel settore della formazione professionale, questo dovrebbe essere realizzato utilizzando i principi del sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

Per questo motivo, il team del progetto "*Migrants take Care*" (MTC) ha progettato la descrizione della qualifica di un carer migrante, "Assistenza Sociosanitaria di qualificazione basica", in conformità con i requisiti della descrizione della qualifica ECVET.

1. Matrice di qualificazione ECVET

1.1 Cos'è l'ECVET?

Il sistema europeo di crediti per l'istruzione³ e la formazione professionale è un quadro metodologico comune per il trasferimento, il riconoscimento e l'accumulazione dei risultati dell'apprendimento per coloro che desiderano ottenere una qualifica. L'ECVET si basa sulla descrizione delle qualifiche in unità di risultati di apprendimento, processi di trasferimento, riconoscimento e accumulazione, e una serie di documenti complementari. L'ECVET supporta il riconoscimento dell'apprendimento in un contesto, in modo che conti per una qualifica in un altro.

I principi dell'ECVET possono essere applicati in modo flessibile in diversi paesi e contesti educativi. Alcuni paesi hanno deciso di utilizzare ECVET solo in relazione alla mobilità transnazionale di apprendimento, mentre altri paesi lo utilizzano anche a livello nazionale in relazione alle strategie di apprendimento permanente.

L'ECVET si basa su una serie di obiettivi comuni, principi e componenti tecniche che si concentrano sul riconoscimento dei risultati di apprendimento e dei risultati degli studenti europei in Istruzione e

² Comunicazione della Commissione: REALIZZARE UNO SPAZIO EUROPEO DELL'APPRENDIMENTO PERMANENTE, 2001. http://viaa.gov.lv/files/free/48/748/pol_10_com_en.pdf

³ <http://www.ecvet-toolkit.eu/introduction/what-ecvet>

Formazione Professionale. Questo riconoscimento non dovrebbe dipendere da uno specifico contesto di apprendimento, luogo o metodo di consegna, ma dovrebbe essere basato su ciò che il cittadino conosce e impara. Così, l'apprendimento può avvenire anche attraverso l'apprendimento informale come risultato delle attività quotidiane legate al lavoro, alla vita familiare o al tempo libero; oppure può avvenire in un ambiente di apprendimento non formale, per esempio: l'apprendimento basato sul lavoro potrebbe essere non formale, se avviene come parte di un lavoro o di uno stage.

Nel contesto dell'apprendimento permanente, l'attenzione alla flessibilità dei lavoratori di spostarsi tra diversi lavori, imprese, datori di lavoro o settori e la transizione dalla disoccupazione o inattività al lavoro è molto importante per garantire una corrispondenza tra le esigenze del mercato del lavoro e l'offerta. Così, il concetto di ECVET, basato sul riconoscimento e la convalida di conoscenze, abilità e competenze, è uno strumento molto utile e vantaggioso per l'apprendimento permanente⁴.

L'ECVET è in linea con il quadro europeo delle qualifiche (QEQ-"EQF") stabilito e implementato. Lo scopo di questo quadro di riferimento è quello di rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili in tutti i paesi e sistemi. Il QEQ fornisce una panoramica delle qualifiche nei 39 paesi europei che attualmente partecipano alla sua implementazione.

L'idea alla base dei sistemi di crediti è che una volta che gli individui hanno raggiunto specifici risultati di apprendimento, questi rimangono rilevanti per un certo periodo di tempo. Chiedere alle persone di intraprendere un apprendimento che porta agli stessi risultati sarebbe uno spreco di tempo e di risorse. I crediti possono quindi essere trasferiti e accumulati per ottenere una qualifica. Inoltre, l'ECVET permette ai discenti di ottenere parte di una qualifica attraverso la convalida e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale, e le unità rimanenti attraverso l'apprendimento formale.

Se guardiamo al gruppo target del progetto *MTC*, questo aspetto è particolarmente rilevante per i carer migranti per ottenere la qualifica. Come spiegato nell'introduzione, molti carer migranti hanno acquisito una notevole conoscenza nella cura delle persone (anziane) nel corso degli anni, o hanno già ricevuto una formazione nell'assistenza sociale e sanitaria nei loro paesi di origine (che non è formalmente riconosciuta nel paese ospitante), o hanno già lavorato informalmente come carer per diversi anni. Attraverso il sistema dei crediti, possono avere i loro risultati di apprendimento riconosciuti (convalidati) e trasferiti e accumulati verso un accreditamento ufficiale di caregiver. La descrizione della qualifica *MTC* è concepita come una qualifica di base nell'assistenza sociale e sanitaria al livello 1 del QEQ. Molti dei migranti nel gruppo target potrebbero convalidare molte delle loro conoscenze, abilità e competenze descritte in questa qualifica ottenendo il certificato in assistenza sociale e sanitaria di base QEQ 1 e quindi essere in grado di accedere al livello QEQ 2, che esiste nella maggior parte dei paesi dell'UE come il livello più basso di qualificazione per l'assistenza (agli anziani).

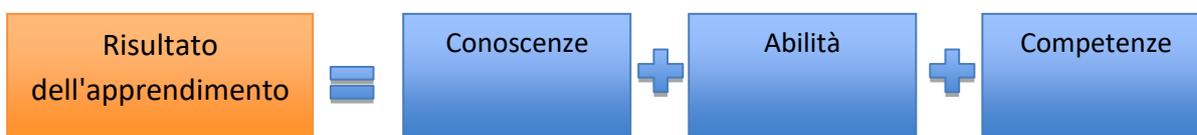
⁴ Nota preparata dal gruppo di utenti ECVET: Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, p. 9; http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET_Lifelong_Learning_LLL_Final_Web_ISBN.pdf

	Knowledge	Skills	Responsibility and autonomy
	In the context of EQF, knowledge is described as theoretical and/or factual.	In the context of EQF, skills are described as cognitive (involving the use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (involving manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments).	In the context of the EQF responsibility and autonomy is described as the ability of the learner to apply knowledge and skills autonomously and with responsibility
Level 1 The learning outcomes relevant to Level 1 are	Basic general knowledge	Basic skills required to carry out simple tasks	Work or study under direct supervision in a structured context
Level 2 The learning outcomes relevant to Level 2 are	Basic factual knowledge of a field of work or study	Basic cognitive and practical skills required to use relevant information in order to carry out tasks and to solve routine problems using simple rules and tools	Work or study under supervision with some autonomy
Level 3 The learning outcomes relevant to Level 3 are	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information	Take responsibility for completion of tasks in work or study; adapt own behaviour to circumstances in solving problems
Level 4 The learning outcomes relevant to Level 4 are	Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study	Exercise self-management within the guidelines of work or study contexts that are usually predictable, but are subject to change; supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities

5

1.2 Definizione dei risultati di apprendimento

L'elemento centrale della descrizione ECVET è la definizione dei risultati dell'apprendimento. Un risultato di apprendimento è basato su un insieme di conoscenze, abilità e competenze.



Ciò che si intende per conoscenze, abilità e competenze è già stato definito attraverso il QEQ:

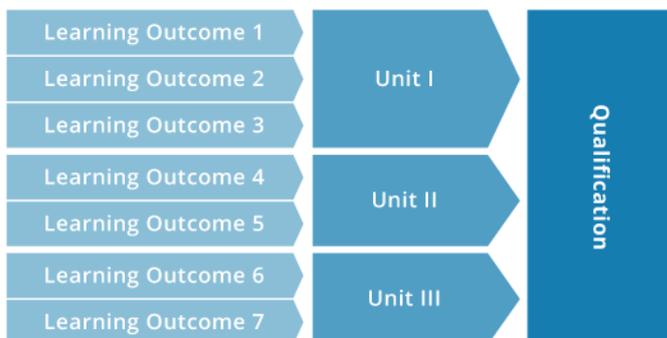
Conoscenze: Teoriche e/o fattuali

Abilità: Cognitive (che implica l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implica la destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti)

⁵ <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>

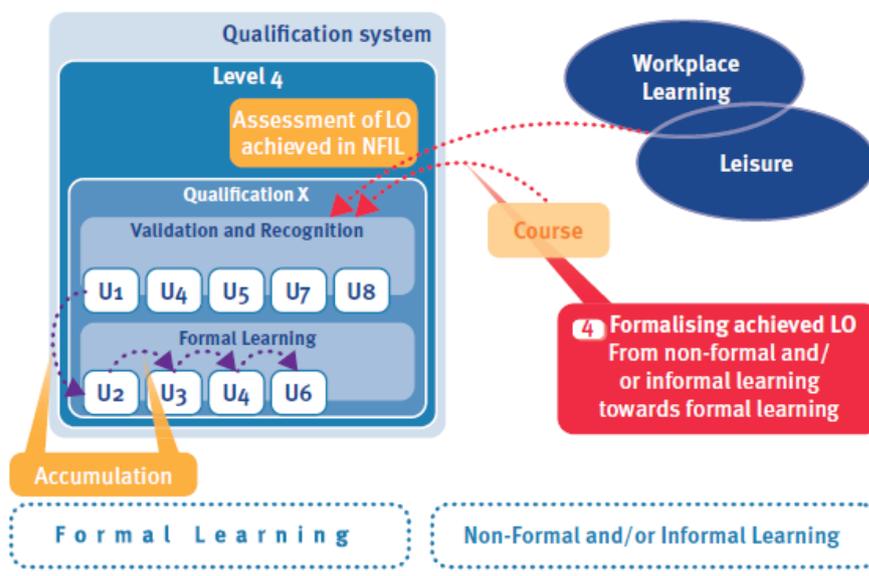
Competenza: la capacità dello studente di applicare conoscenze e abilità in modo autonomo e responsabile.

Diversi risultati di apprendimento che sono raggruppati in Unità di Competenza (UC). Un'UC è una combinazione coerente di risultati di apprendimento, soggetti a valutazione, riconoscimento e accreditamento. Un'UC deve essere leggibile e comprensibile. Le UC possono essere raggruppate per formare una qualifica che può essere valutata, riconosciuta e accreditata.



I risultati dell'apprendimento si riferiscono a ciò che gli studenti sanno, possono fare e sono in grado di fare autonomamente. I risultati dell'apprendimento descrivono lo stato reale delle conoscenze, abilità e competenze di un individuo, non l'obiettivo di apprendimento di una formazione.

Come spiegato sopra, i risultati di apprendimento possono essere raggiunti anche attraverso la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Nel contesto dell'ECVET, questo significa convalidare le conoscenze, le abilità e le competenze che una persona dovrebbe raggiungere, come saranno richieste nel contesto di una specifica qualifica:



La convalida e il riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale possono assumere molte forme, che vanno dal riconoscimento delle competenze da parte di un datore di lavoro (valutazione delle prestazioni o certificato di lavoro), attraverso la garanzia di accesso a un programma di formazione o l'esenzione da una parte del programma, fino al rilascio di una qualifica (completa o parziale) ⁷.

⁶ Nota preparata dal gruppo di utenti ECVET: Using ECVET to Support Lifelong Learning, 2012, p.20

⁷ Cedefop (2009): Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale

2. Metodologia

La matrice di qualificazione del MTC è integrata nel settore dell'assistenza sociale e sanitaria e mostra le aree di competenza di un professionista nell'assistenza sociale e sanitaria agli anziani in ambienti istituzionali e domestici. La matrice *MTC* affronta in particolare i bisogni dei migranti includendo la prospettiva dei pregiudizi interculturali, i diritti del lavoro, gli strumenti di valutazione delle competenze e l'aspirazione dei migranti nel loro progresso verso qualifiche superiori. Tuttavia, dato che in molti paesi dell'UE la prima generazione di migranti sta invecchiando e sono utenti di servizi di assistenza sanitaria e sociale, i risultati dell'apprendimento relativi ai pregiudizi interculturali possono essere rilevanti anche per i carer nazionali.

2.1 Il processo di sviluppo della matrice di qualificazione *del MTC*

Il team del progetto ha seguito diverse fasi durante il processo di definizione della matrice di qualificazione *MTC*:

1. Nella fase iniziale, ogni partner ha iniziato esaminando le diverse qualifiche di assistenza sanitaria e sociale che esistono nella loro regione o paese:

- **Paesi Baschi/Spagna:** *Assistenza sociosanitaria delle persone a domicilio (SSCS0108)*⁹, Livello 2 del QEQ
- **Irlanda del Nord:** *Diploma in assistenza sanitaria e sociale (adulti) per il Galles e l'Irlanda del Nord*¹⁰. Livello 2 del QEQ
- **Grecia:** I partner greci hanno consultato varie formazioni formali e informali che esistono in Grecia a un livello inferiore, dato che le formazioni ufficiali per i caregiver partono dal livello 3 del QEQ. Qualifiche sociosanitarie consultate:
 - Organizzazione *Helping Hands* Formazione per caregiver greche che desiderano lavorare nel Regno Unito¹¹
 - *Associazione greca delle case di cura (PEMFI)*¹²
 - Certificazione del Centro Nazionale di Certificazione delle Strutture di Apprendimento Permanente (EKEPIS)¹³
 - Assistenza infermieristica
 - Programma educativo per i volontari nel comune di Chania¹⁴

⁹ Durata totale di 600 ore:

https://apps.lanbide.euskadi.net/descargas/egailancas/certificados/catalogo/SSCS0108_FIC.pdf

¹⁰ Le ore minime di apprendimento guidato (GLH) sono 319:

[https://www.skillsfirst.co.uk/downloads/managed/2930/HSCD2W_Level_2_Diploma_in_Health_Social_Care_\(Adults\)_for_Wales_and_Northern_Ireland_\(QCF\)_v3_010713.pdf](https://www.skillsfirst.co.uk/downloads/managed/2930/HSCD2W_Level_2_Diploma_in_Health_Social_Care_(Adults)_for_Wales_and_Northern_Ireland_(QCF)_v3_010713.pdf)

¹¹ <https://www.helpinghandshomecare.co.uk/jobs/carer-training-process/training-live-in-carers/>

¹² Il PEMFI, il sindacato ellenico che rappresenta tutte le case di cura legali in Grecia, fondato nel 1974, non ha ancora implementato un sistema di valutazione e controllo della qualità, che aiuterebbe a promuovere la formazione di buone pratiche tra gli assistenti informali

¹³ La professione di assistenza domiciliare, anche se accreditata dal nuovo servizio di accreditamento greco, EKEPIS rimane una specialità che può essere acquisita attraverso la formazione professionale non formale

- **Italia:** *Qualifica professionale di O.S.S. secondo l'accordo Stato-Regioni del 22/01/2001*, livello 3 del QEQ¹⁵
- **Germania:** *AltenpflegerIn: ¹⁶Assistente alla cura degli anziani*, Livello 2 del QEQ

2. In parallelo, il team del progetto ha esaminato diverse pubblicazioni in relazione al quadro di riferimento europeo per l'assistenza sociale e sanitaria¹⁷ confrontando diverse formazioni da altri progetti europei¹⁸.

3. Sulla base di questa ricerca, i partecipanti al progetto hanno sviluppato la descrizione della qualifica: in primo luogo, definendo le diverse aree di competenza, e in secondo luogo, definendo e concordando i risultati dell'apprendimento (LO) relativi a ciascuna unità di competenza (UC), adattandoli al profilo del carer migrante di livello 1 QEQ. Il team del progetto ha poi concordato la corrispondente descrizione di conoscenze, abilità e competenze per ogni risultato di apprendimento.

In questa fase, il team del progetto si è reso conto che era necessario riorganizzare le aree di competenza a causa del modo in cui ogni partner descrive e comprende le conoscenze, abilità e competenze di ogni LO. Ciò è dovuto principalmente al fatto che le aree di competenza di un carer migrante sono leggermente diverse quando si confronta un contesto di assistenza a domicilio, dove il carer è impiegato direttamente da un membro della famiglia, con un carer che lavora in un contesto residenziale. Dopo aver ristrutturato le aree di competenza, i membri del progetto hanno concordato i LO e le relative descrizioni e hanno definito le unità di apprendimento. Il team del progetto ha concordato una serie di unità obbligatorie e ogni paese ha modificato alcune unità opzionali per adattarsi meglio ai requisiti nazionali e al contesto lavorativo dei caregiver migranti. Tuttavia, le unità opzionali sono state successivamente incluse nella descrizione della qualifica con l'obiettivo che il risultato del progetto sia una versione unica della matrice di qualifica MTC, che sarà adattata a tutti i paesi partner quando ogni paese partner implementerà la formazione e potrà ridurre le unità formative o i LO.

4. Come passo successivo, il team del progetto ha dovuto adattare le descrizioni di conoscenze, abilità e competenze ai requisiti ECVET, riducendo e condensando ogni linea di descrizione. In questa fase, i partner hanno incluso i LO relativi ai "pregiudizi culturali" per ogni unità di formazione, riflettendo i

¹⁴ Il Dipartimento delle politiche sociali e della protezione delle persone con disabilità e dell'uguaglianza del Comune di Chania offre una formazione per consentire ai volontari di lavorare nei centri diurni per anziani

¹⁵ La qualifica di OSS si ottiene alla fine di un corso di formazione che dura in totale 1000 ore, tra teoria e formazione pratica. Sono organizzati in modo diverso a seconda dell'ente che gestisce il corso.

<https://www.operatoresociosanitario.net/oss/chi-e-l-oss>

¹⁶ Formazione a tempo pieno: 1-2 o formazione a tempo parziale di 2-3 anni: "Altenpflegehelfer/in": <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=3jSDatnU0ztj6hyX8sOIMGtf3bURLalMvfcib1t8jgAKtcx3n5Xd!1719283107?path=null/kurzbeschreibung&dkz=9063>

¹⁷ Una delle pubblicazioni più interessanti che abbiamo incontrato:

Progetto NOMOBA: Compete ce Mat ix " Elderly Care": Numero della convenzione di sovvenzione: LLP-LDV-TOI-11-AT-0011

¹⁸ Due delle pubblicazioni più rilevanti che abbiamo trovato:

Progetto ECETIS: "Quadro europeo delle qualificazioni". Professioni mediche e paramediche. Country comparative", un progetto finanziato dall'UE che confronta diverse professioni sanitarie in Europa:

https://forotf.com/wp-content/uploads/2018/04/4_European_Qualifications_Framework-Medical_and_Paramedical_professions.pdf

Osservatorio dell'evoluzione sociale in Europa: "La formazione nell'assistenza agli anziani in Europa.

Un confronto tra la formazione infermieristica e il lavoro nell'assistenza agli anziani in alcuni paesi dell'UE", 2014.

possibili bisogni dei migranti in termini di comprensione e azione appropriata nel contesto nazionale, e/o il background specifico della persona anziana.

Includendo sui risultati di apprendimento (LO) di ogni unità di apprendimento il "pregiudizio culturale", il team del progetto ha voluto assicurarsi che questa competenza personale e interdisciplinare fosse intesa come una competenza trasversale integrata nella descrizione contestuale di ogni competenza, e non come una competenza separata.

5. Questa versione della qualifica MTC è stata condivisa con professionisti interni ed esperti esterni. I membri del progetto hanno raccolto il feedback e aggiustato di nuovo la matrice.

Lo scopo della raccolta di feedback era anche quello di assicurare che il livello di competenza descritto fosse in linea con un livello base 1 del QEQ. Infatti, il team del progetto vuole evitare di sottovalutare i bisogni di assistenza delle persone anziane chiedendo a un caregiver formato al livello 1 del QEQ di eseguire compiti di assistenza che richiedono competenze avanzate, ad esempio l'assistenza a una persona anziana parzialmente immobile non potrebbe essere richiesta per il livello 1.

3. Uso della matrice di qualificazione *ERM*

La matrice di qualificazione *MTC* è la base comune per i partner del progetto per progettare il *kit di strumenti "Migrants take Care"*. Questo kit include attività di formazione in ogni unità, che possono essere implementate in contesti di formazione formale e non formale, adattate ai bisogni formativi specifici di ogni gruppo target di migranti, e al contesto di ogni paese partner. L'associazione ha stimato un numero minimo di ore per ogni unità che dovrà essere adattato al gruppo di apprendimento specifico e al numero di partecipanti.

Il kit può essere utilizzato dai centri di formazione per l'assistenza sanitaria e sociale e dalle associazioni di consulenza per gli immigrati. Ci si aspetta che questa formazione migliori la qualità dei servizi di assistenza sanitaria e sociale.

La formazione *MTC* dovrebbe avere un doppio approccio che includa la formazione pratica sul lavoro, dove il badante migrante può applicare le competenze acquisite sotto la supervisione di un professionista. Tuttavia, gli accordi di tirocinio e di formazione sul lavoro sono organizzati e gestiti in modo molto diverso nei paesi partner e in tutta l'UE, soprattutto quando il caregiver migrante è in procinto di richiedere il permesso di soggiorno e/o di lavoro, poiché questa procedura rappresenta un'ulteriore difficoltà per la formazione sul lavoro. Per questo motivo, l'associazione ha deciso di fare solo le descrizioni delle competenze più importanti per questa unità di apprendimento.

L'associazione ha cercato di definire le diverse modalità di formazione duale in ogni paese partner, ma a causa della crisi del Covid-19, i fornitori di assistenza sanitaria e sociale non erano disponibili o disposti a collaborare in questo compito.

La matrice delle qualifiche *MTC* sarà anche usata dai fornitori di formazione e dai datori di lavoro per convalidare i risultati dell'apprendimento precedente dei caregiver migranti, permettendo loro di definire un programma di formazione su misura per le lacune formative specifiche di ogni individuo. Fornendo la descrizione della qualifica nel formato ECVET, l'uso della matrice *MTC* assicura la standardizzazione della formazione, la trasparenza e la comparabilità.

Infine, ogni partner farà i passi necessari per presentare la descrizione della formazione al rispettivo ente di accreditamento, al fine di ricevere la loro credenziale ufficiale nel prossimo futuro.

 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>Migrants take Care</p>					
<p>Qualificazione di accesso per i lavoratori di assistenza migranti</p>						
<p>EQF Level</p>	<p>IT</p>	<p>UK</p>	<p>DE</p>	<p>IT</p>	<p>GR</p>	
	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	
<p>Unità aggregate di risultati di apprendimento</p>	<p>Migrants take Care – U1</p>		<p>Il sistema di assistenza nazionale e il ruolo del lavoratore nel caregiving</p>			
	<p>Migrants take Care – U2</p>		<p>Principi di sviluppo personale e professionale nella cura</p>			
	<p>Migrants take Care – U3</p>		<p>Principi di comunicazione in contesti di assistenza agli anziani</p>			
	<p>Migrants take Care – U4</p>		<p>Valori professionali ed etica della cura e dell'assistenza sociale</p>			
	<p>Migrants take Care – U5</p>		<p>Sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute e sicurezza nel campo della salute e dell'assistenza</p>			
	<p>Migrants take Care – U6</p>		<p>Principi di salvaguardia nella salute e nella cura</p>			
	<p>Migrants take Care – U7</p>		<p>Sistemi corporei chiave e caratteristiche generali con l'invecchiamento</p>			
	<p>Migrants take Care – U8</p>		<p>Principi delle attività di cura quotidiane nel campo dell'assistenza agli anziani</p>			
	<p>Migrants take Care – U9</p>		<p>Domanda di lavoro e colloqui</p>			
	<p>I migranti si prendono cura - U10</p>		<p>Diritti e responsabilità del lavoro</p>			

	Migrants take Care – U11	Formazione pratica sul lavoro.
Risultati di apprendimento trasversali	<p>Per acquisire adeguatamente i risultati di apprendimento, sono essenziali le seguenti competenze trasversali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere in grado di lavorare in una squadra - mostrare rispetto per la diversità e la tolleranza. - essere in grado di comunicare nella lingua nazionale - essere in grado di leggere e scrivere frasi semplici nella lingua nazionale - mostrare motivazione e autodisciplina 	<p>La Commissione europea sostiene la produzione di questa pubblicazione e non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni contenute.</p>

Migrants take Care – U1 Il sistema di assistenza nazionale e il ruolo del lavoratore nel caregiving	Ore di apprendimento 3,5 h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
1.1 Struttura del sistema nazionale di assistenza sanitaria e sociale e i servizi chiave relativi all'assistenza personale	40 min	può richiedere un servizio di assistenza specifico che è necessario in una circostanza specifica	
		è in grado di comprendere in generale il sistema nazionale di assistenza sociale e sanitaria, in particolare in relazione all'assistenza agli anziani	è in grado di identificare i servizi chiave all'interno del sistema nazionale di assistenza sanitaria e sociale relativi alla cura delle persone anziane
1.2 Ruoli chiave e percorsi di carriera nelle strutture di cura per adulti	1h	è in grado di riflettere sul proprio ruolo e sulle sfide nelle strutture di cura	
		è in grado di descrivere i ruoli chiave e i percorsi di carriera nelle strutture di cura per adulti	è in grado di identificare i ruoli chiave e i percorsi di carriera nelle strutture di cura per adulti
1.3 Relazioni di lavoro professionali in ambienti di cura per adulti	30 min.	può assumersi la responsabilità di lavorare secondo le modalità di lavoro concordate	
		può concordare con il datore di lavoro le modalità di lavoro	
		è in grado di lavorare in una squadra	
		è in grado di descrivere i diversi rapporti di lavoro nelle strutture di assistenza agli anziani	è in grado di spiegare come un rapporto di lavoro sia diverso da un rapporto personale
		è in grado di descrivere l'importanza di lavorare in accordo con il datore di lavoro	può fornire esempi del perché è importante soddisfare l'obiettivo concordato della funzione lavorativa
			può spiegare perché è importante lavorare in gruppo con gli altri
			è in grado di integrarsi nel lavoro di squadra con gli altri
			è in grado di identificare modi di lavorare che possono aiutare a migliorare il lavoro comune

1.4 Pregiudizi culturali nelle relazioni di lavoro in ambienti di cura per adulti.	1h	È in grado di trovare il livello appropriato di distanza e vicinanza nei rapporti di lavoro Agisce all'interno dei parametri di un rapporto professionale nel paese ospitante	
		Conosce le regole appropriate per la comunicazione e il comportamento nelle relazioni di lavoro in azienda e nei contesti di cura degli adulti.	Può comunicare attraverso la comunicazione orale e scritta.
			Pianifica il suo lavoro secondo un programma di lavoro e rispetta le regole di puntualità.
Migrants take Care – U2 Principi di sviluppo personale e professionale nella cura	Ore di apprendimento 3h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
2.1 Buone pratiche nei ruoli di cura degli adulti	1h	dimostra responsabilità per garantire che i propri atteggiamenti o convinzioni personali non ostacolino la qualità del lavoro	
		dimostra la responsabilità di assicurare che i propri atteggiamenti o convinzioni personali non siano un ostacolo alla qualità del lavoro	
		è in grado di descrivere ciò che è richiesto per una buona pratica nei ruoli di cura degli adulti	è in grado di identificare i comportamenti che non seguono le buone pratiche
		è in grado di descrivere attività di apprendimento che sviluppano conoscenze, abilità e comprensione	
2.2 Il piano di sviluppo personale	1h	è in grado di riconoscere i propri bisogni formativi per assicurare una buona pratica nei ruoli di cura degli adulti è in grado di realizzare il suo "piano di sviluppo personale"	
		è in grado di descrivere le circostanze, le fonti di provenienza e le persone che lo aiutano a migliorare la qualità delle cure	è in grado di motivarsi per la formazione continua
2.3 Visione interculturale delle buone pratiche nei ruoli di cura degli adulti	1h	è in grado di includere le proprie esperienze culturali in relazione al lavoro di cura nella buona pratica e di aggiungere valore	
		riflette e mette in discussione i suoi stereotipi legati alla cultura, al ruolo degli uomini e delle donne, all'età, ecc.	

		conosce le specificità culturali e le aspettative nei confronti del lavoro di cura degli adulti	è in grado di adattare il suo ruolo in base alle aspettative del cliente e aggiungere le migliori pratiche della sua cultura quando possibile
Migrants take Care – U3 Principi di comunicazione in contesti di assistenza agli anziani	Ore di apprendimento 11h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
3.1 La comunicazione nei contesti di cura degli adulti	4h	si assume la responsabilità di sapere se l'anziano ha capito ciò che è stato detto	
		è in grado di spiegare perché la comunicazione è importante nei contesti di cura degli adulti	è in grado di identificare i diversi motivi per cui le persone comunicano
		è in grado di descrivere i modi per soddisfare i bisogni, i desideri e le preferenze comunicative e linguistiche di un individuo	è capace di osservare le reazioni di un individuo quando comunica
		è in grado di descrivere i modi in cui le barriere alla comunicazione possono essere ridotte	è in grado di scegliere tra una varietà di metodi di comunicazione
			è in grado di scoprire i bisogni comunicativi e linguistici di un individuo, desideri e preferenze
			è in grado di controllare che la comunicazione sia stata compresa
3.2 Riservatezza e necessità di un trattamento sicuro delle informazioni in ambienti di cura per adulti	4h	si assume la responsabilità quando le informazioni sono ritenute riservate per essere condivise con altre persone	
		è in grado di descrivere il termine fiducia	è in grado di identificare le persone a cui deve comunicare informazioni riservate
		ha una chiara comprensione del concetto di riservatezza e ha una chiara comprensione di quando le informazioni devono essere condivise	è in grado di mantenere la riservatezza nella comunicazione quotidiana
3.3 Aspetti della comunicazione interculturale nei contesti di cura degli adulti	3h	è in grado di riconoscere le possibili fonti di malintesi che si verificano a causa delle diverse aspettative e della cattiva comunicazione.	
		è in grado di adattarsi alle norme culturali di comunicazione del cliente.	

		conosce le linee guida più importanti riguardanti la comunicazione nei contesti di cura degli adulti.	È in grado di fare domande e verificare le incomprensioni con il cliente.
			È in grado di adattarsi alle linee guida più importanti per quanto riguarda la comunicazione nel campo dell'assistenza agli anziani
Migrants take Care – U4 Valori professionali ed etica della cura e dell'assistenza sociale	Ore di apprendimento 7,5h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
4.1 Leggi e codici di condotta importanti	4h	attuare pratiche che possono ridurre la probabilità di discriminazione.	
		è in grado di descrivere importanti leggi e codici di pratica relativi alla diversità, all'uguaglianza, all'inclusione e all'antidiscriminazione nel contesto dell'assistenza agli adulti.	
		è in grado di definire i seguenti termini chiave: diversità, uguaglianza, inclusione e antidiscriminazione	è in grado di illustrare come la discriminazione diretta o indiretta possa verificarsi nell'ambiente di lavoro
		è in grado di spiegare le implicazioni del dovere di cura	è in grado di comunicare sui dilemmi che possono sorgere tra il dovere di cura e i diritti individuali
		può descrivere come il dovere di cura influisce sul proprio ruolo lavorativo	applica tecniche per sostenere l'identità individuale e l'autonomia della persona anziana legate al benessere
4.2 Approcci centrati sulla persona	1,5h	sa dove ottenere ulteriore supporto e consigli su come risolvere i dilemmi	
		motiva gli anziani a partecipare attivamente alla vita/alle attività quotidiane.	
		è in grado di descrivere approcci incentrati sulla persona per la cura e il sostegno	è in grado di analizzare le proprie opinioni personali per evitare di influenzare le scelte dell'individuo
		è in grado di descrivere le attività per promuovere il benessere di un individuo	contribuisce a un ambiente che promuove il benessere

		è in grado di descrivere i modi per sostenere il diritto di un individuo a prendere decisioni	è in grado di prendere in considerazione il background, le preferenze, i desideri e i bisogni di un individuo quando fornisce assistenza e supporto
			è in grado di identificare i rischi che possono far parte della scelta di un individuo
4.3 Differenze culturali chiave nella comunicazione, nel benessere e nel rispetto delle scelte individuali	2h	è in grado di comportarsi in un modo che si adatta alle aspettative culturali della persona adulta	
		è in grado di descrivere aspetti della comunicazione che possono essere diversi in un altro contesto culturale	è in grado di identificare le proprie abitudini culturali di comunicazione che sono diverse da quelle del cliente
		sa descrivere il concetto di benessere rispetto al contesto culturale del cliente	è in grado di identificare possibili differenze culturali nel concetto di benessere del cliente e proprio
		ha una comprensione di base dei concetti culturali di individualismo e collettivismo	è in grado di identificare il proprio comportamento che deriva dal proprio contesto culturale
		ha una comprensione di base della distanza appropriata e del contatto fisico con il cliente	è capace di adattare il suo comportamento secondo la distanza professionale
		ha una comprensione degli argomenti comuni di conversazione	è in grado di parlare di questioni banali (ad esempio parlare del tempo) all'inizio della relazione con il cliente
Migrants take Care – U5 Sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute e sicurezza nel campo della salute e dell'assistenza	Ore di apprendimento 6h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
5.1 Responsabilità e valutazione dei rischi relativi alla salute e alla	1h	nello svolgimento delle cure quotidiane, è in grado di prevenire i pericoli generali	

sicurezza nelle strutture di assistenza agli anziani		è in grado di spiegare le principali procedure di salute e sicurezza relative alla cura degli anziani	sa usare una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza e sa come segnalare i rischi identificati
		può elencare alcuni dei più comuni rischi per la salute e la sicurezza nella cura degli anziani	
		è in grado di dimostrare una comprensione della particolare legislazione in materia di salute e sicurezza del paese in cui lavora	
5.2 Incidenti e malattie improvvise	1h	mostra la responsabilità se si verifica un incidente o una malattia improvvisa	
		è consapevole dell'esistenza di incidenti comuni e malattie improvvise che possono verificarsi nella cura degli anziani	può seguire la procedura corretta in caso di incidente o malattia improvvisa
		capisce quali azioni devono essere intraprese in caso di incidente o malattia improvvisa	è in grado di compilare un rapporto di incidente/malattia
		è in grado di spiegare le procedure chiave richieste in seguito a incidenti e malattie improvvise in un ambiente di cura per adulti	
5.3 Procedure di sicurezza ambientale nell'ambiente di cura	1h	segue istruzioni chiare e concordate dal personale medico o dal datore di lavoro sulla gestione dei farmaci	
		Può identificare i rischi potenziali all'interno di un ambiente di cura per adulti.	
		può spiegare i modi di lavorare per ridurre la diffusione dell'infezione	può seguire le regole dell'igiene per prevenire le infezioni (lavarsi le mani, indossare i guanti, ecc.)
		può spiegare come le attrezzature e altri oggetti dovrebbero essere spostati e maneggiati in modo sicuro	sa applicare i principi e le procedure per la movimentazione e la manipolazione in sicurezza

		sa come maneggiare le sostanze pericolose	sa conservare, usare e smaltire in modo sicuro le sostanze pericolose che si possono trovare in un ambiente di cura
		sa spiegare le forme di base delle procedure relative alla manipolazione dei medicinali	può seguire le procedure chiave concordate per la gestione dei farmaci e
		può spiegare come il cibo dovrebbe essere maneggiato e conservato in modo sicuro	è in grado di maneggiare, conservare e smaltire gli alimenti in modo sicuro e igienico.
5.4 Prospettiva culturale sulla salute e la sicurezza	3h	è in grado di riconoscere e comportarsi secondo gli standard e le aspettative di salute e sicurezza del cliente.	
		è consapevole delle differenze culturali tra il contesto culturale del cliente e la propria prospettiva	chiarire le domande secondo gli standard di salute e sicurezza se non sono simili al tuo contesto familiare
			Si adatta alle linee guida di salute e sicurezza della cultura del paese ospitante
Migrants take Care -U6 Principi di salvaguardia nell'assistenza sanitaria e sociale	Ore di apprendimento 7,5h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
6.1 L'abuso, la salvaguardia e la protezione	2h	dimostra la responsabilità di riferire i sospetti di abuso alla persona / autorità competente	
		può spiegare i segni associati ai diversi tipi di abuso	può seguire la procedura quando ci sono sospetti o accuse di abuso su un individuo
		può descrivere i fattori che possono contribuire a rendere un individuo più o meno vulnerabile agli abusi	che possono seguire pratiche sicure per ridurre la probabilità di abusi
		conosce le politiche, le agenzie e i sistemi locali che riguardano la protezione e la tutela dagli abusi	

6.2 Contesto nazionale e locale di salvaguardia e protezione	1,5	è consapevole delle politiche locali, delle agenzie e dei sistemi che riguardano la salvaguardia e la protezione dagli abusi	è in grado di definire il ruolo dell'operatore sanitario nel contesto locale e nazionale
6.3 Il corso di primo soccorso		può agire autonomamente nei modi concordati per fornire il primo soccorso	
		può descrivere i diversi passi da seguire per prestare il primo soccorso	è in grado di dimostrare le azioni necessarie per fornire il primo soccorso
6.4 Pregiudizio culturale sull'abuso	4h	È in grado di identificare i segni e le norme culturali riguardo all'abuso	
		può riconoscere i segni dell'abuso culturale	ascolta e la segnala i segni di abuso secondo il contesto
Migrants take Care – U7 Sistemi corporei e condizioni comuni con l'invecchiamento	Ore di apprendimento 8h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
7.1 I cambiamenti fisici e psicosociali di base	4h	Segue istruzioni chiare per quanto riguarda la fornitura di cure per le condizioni comuni nelle persone anziane	
		è in grado di spiegare i cambiamenti fisici e psicosociali di base associati all'invecchiamento	è in grado di identificare i cambiamenti fisici e psicosociali fondamentali associati all'invecchiamento di una persona anziana
		è in grado di spiegare la differenza tra una forma sana di invecchiamento e un invecchiamento malsano	è in grado di adattare le cure per affrontare una serie di cambiamenti fisici e psicosociali che si verificano con il processo di invecchiamento
7.2 Il processo di invecchiamento in diversi contesti culturali	4h	Riflette la propria prospettiva culturale e le proprie esperienze rispetto agli elementi culturali del cliente	
		è in grado di identificare pregiudizi e stereotipi sull'invecchiamento che possono essere diversi in un altro contesto culturale	è in grado di riflettere sui propri pregiudizi culturali e stereotipi nei confronti delle persone anziane
			Mostra rispetto per l'esperienza e le opinioni degli anziani.
		comprende le diverse prospettive sull'invecchiamento secondo le diverse culture	Mostra rispetto per l'esperienza e le opinioni degli anziani.

Migrants take Care -U8 Principi delle attività di cura quotidiane nel campo dell'assistenza agli anziani	Ore di apprendimento 10h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
8.1 Il piano di cura e le attività di cura quotidiane	4h	la responsabilità viene dimostrata dopo aver chiesto informazioni sul piano di assistenza individuale della persona da assistere e di seguire questo piano	
		si assume la responsabilità di rivedere, comprendere e seguire regolarmente il piano di assistenza per ogni singolo utente del servizio di assistenza	
		è in grado di spiegare l'uso di un piano di cura individuale	può seguire e lavorare secondo il piano di cura
		può illustrare attività di igiene personale per persone anziane	può sostenere la cura e l'igiene personale degli adulti in modo sicuro
		può spiegare le procedure standard di base necessarie per svolgere la cura personale degli adulti in modo sicuro	
8.2 Dignità e rispetto nelle attività quotidiane di cura	2h	mostra la responsabilità di segnalare le attività del piano di assistenza che influiscono negativamente sulla dignità della persona anziana	
		può spiegare l'importanza di lavorare con dignità e rispetto per la persona anziana	è in grado di svolgere le attività di assistenza quotidiana con dignità e rispetto per la persona anziana
8.3 Nutrizione e idratazione nella cura degli anziani	3h	mostra la responsabilità di mantenere la dieta dell'anziano	
		è in grado di elencare i diversi nutrienti e i requisiti di idratazione per una dieta sana per le persone anziane	è in grado di seguire la dieta concordata con l'anziano
8.4 L'aspetto culturale dell'igiene e della nutrizione degli anziani	1h	è in grado di adattare il piano di cura per quanto riguarda l'igiene e l'alimentazione alle abitudini culturali dell'anziano , quando possibile.	
		è in grado di adattare le sue cure igieniche e nutrizionali alla cultura del cliente quando possibile	
		è in grado di spiegare come l'igiene e la cucina possono essere diverse in un contesto culturale diverso	è in grado di identificare le proprie abitudini culturali in materia di igiene e alimentazione che sono diverse da quelle del cliente
		Conosce gli elementi culturali riguardanti l'igiene e la nutrizione che sono importanti per il cliente	Implementa tutte le attività di igiene e nutrizione in accordo con le norme culturali del cliente, dove possibile

Migrants take Care - U9 Domanda di lavoro come operatore di assistenza	Ore di apprendimento 5h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze
9.1 Opzioni di reclutamento	1h	mostra autonomia nella ricerca di offerte di lavoro disponibili	
		è in grado di accedere a informazioni e annunci di lavoro nel settore dell'assistenza	è in grado di identificare le offerte di lavoro che gli si addicono
9.2 Riconoscimento e convalida	1h	mostra autonomia nella compilazione della documentazione richiesta per il processo di riconoscimento e validazione delle competenze non formali e informali	
		è in grado di identificare l'ente e i documenti necessari per convalidare e riconoscere ufficialmente la propria esperienza lavorativa maturata nel paese d'origine	è in grado di contattare le amministrazioni approvate per la convalida e il riconoscimento
		può spiegare le procedure amministrative per accedere ai contratti di lavoro legali	può identificare le offerte ufficiali di istruzione e formazione
9.3 Domande e colloqui di lavoro	2h	può aggiornare il suo portafoglio di competenze	
		può accedere ai moduli di domanda e usare un modello di CV per la domanda di lavoro	è in grado di compilare moduli di domanda e CV per offerte di lavoro nel settore dell'assistenza
		conosce le domande pertinenti da porre in un colloquio per un lavoro come badante di anziani	è in grado di preparare e condurre un colloquio di lavoro
		conosce le procedure e il galateo sociale per un colloquio di lavoro	è in grado di seguire le procedure del colloquio di lavoro e il galateo sociale
9.4 Domande di lavoro in un altro contesto culturale	1h	è consapevole delle norme e dei comportamenti attesi nel processo di candidatura e durante il colloquio di lavoro	
		sa quali sono le aspettative del datore di lavoro in base al contesto culturale del paese ospitante nel processo di candidatura o al colloquio di lavoro	adatta i tuoi documenti di candidatura e il tuo comportamento nel colloquio di lavoro in base al contesto culturale
			può evidenziare i vantaggi del proprio contesto culturale per il lavoro di cura
Migrants take Care - U10 Diritti e responsabilità del lavoro	Ore di apprendimento 10h	Competenze	
		Conoscenza	Competenze

10.1 Responsabilità legali e diritti dei dipendenti e dei datori di lavoro	4h	può verificare se il lavoro rispetta le condizioni minime di lavoro e i diritti dei lavoratori in caso di reclamo con il datore di lavoro, è in grado di seguire le procedure corrette	
		è responsabile di unirsi a una rete di colleghi di auto-aiuto	
		è in grado di spiegare le responsabilità e i diritti legali dei dipendenti e dei datori di lavoro nella sua area di lavoro	è in grado di identificare le condizioni di lavoro nel suo contesto lavorativo che non sono conformi ai diritti e alle responsabilità di un dipendente o di un datore di lavoro
		è in grado di leggere un contratto di lavoro	è in grado di identificare i termini e le condizioni rilevanti di un contratto di lavoro
		è in grado di trovare informazioni e consigli sui diritti e le responsabilità del lavoro	può leggere una dichiarazione di pagamento
			può concordare e difendere forme di lavoro che proteggono il proprio rapporto con il datore di lavoro
10.2 Diritti internazionali del lavoro	4h	con il sostegno, possono rivendicare l'applicazione dei diritti del lavoro	
		ha una conoscenza di base dei diritti internazionali del lavoro specifici per i lavoratori domestici	è in grado di identificare gli aspetti delle condizioni di lavoro che non soddisfano i requisiti internazionali dei diritti del lavoro
10.3 Aspetti nazionali dei diritti antidiscriminazione sul posto di lavoro	2h	Con il sostegno, sono in grado di rivendicare i loro diritti che li proteggono dalla discriminazione basata sul sesso, la cultura, l'età, ecc.	
		Conoscere i propri diritti che lo proteggono dalla discriminazione	Contribuire alla diversità (culturale) nell'ambiente di lavoro
			Rafforzare le attività che lavorano contro la discriminazione culturale, di genere, di età, ecc.
			Riflettere il proprio comportamento ed è sensibile e tollerante delle differenze culturali e di altro tipo
			può rispettare la legge nazionale contro la discriminazione
Migrants take Care – U11 Formazione pratica sul lavoro.	Ore di apprendimento 40h	Competenze	

11.1 Relazioni di lavoro professionali in ambienti di cura per adulti		si assume la responsabilità delle forme di lavoro concordate
		lavora in collaborazione con il suo team di colleghi
11.2 Buone pratiche nei ruoli di cura degli adulti		Dimostra responsabilità per atteggiamenti e convinzioni personali appropriati sul posto di lavoro.
		mostra iniziativa per includere le proprie esperienze culturali del lavoro di cura nelle buone pratiche e aggiunge valore
		dimostra iniziativa per l'autovalutazione e la motivazione sul posto di lavoro.
		mostra fiducia in se stesso sul lavoro
11.3 Sviluppo personale e professionale		riconosce se un posto di lavoro nell'assistenza agli adulti è un'opzione di carriera realistica per lui/lei ed è in grado di riconoscere i propri bisogni formativi per assicurare una buona pratica nel lavoro di assistenza agli adulti
11.4 La comunicazione nella cura degli adulti		Dimostra buone capacità di comunicazione con le persone anziane in un ambiente di cura.
		Dimostra buone capacità di comunicazione con i colleghi.
		comunica con il vocabolario appropriato in ogni situazione di cura
11.5 Base del valore della cura		Dimostra di aderire alla base di valori del caregiver (scelta, rispetto, dignità, pazienza, pratica non discriminatoria) in tutte le interazioni e attività nel ruolo di caregiver all'interno del contesto di cura
		incoraggia la persona anziana a partecipare attivamente alla vita/alle attività quotidiane
11.6 Salute e sicurezza		Dimostra il rispetto dei requisiti di salute e sicurezza quando svolge la funzione di assistenza all'interno di un ambiente di cura.
11.7 Sistemi corporei e condizioni comuni con l'invecchiamento		riconosce e può identificare i cambiamenti fisici e psicologici della persona anziana di cui si prende cura
		segue istruzioni chiare per quanto riguarda la cura di condizioni comuni negli anziani
11.8 Attività di cura quotidiana		distingue tra ambienti culturali e identità personale degli utenti/collaboratori
		agisce di conseguenza al bisogno della persona e rivede gli stereotipi



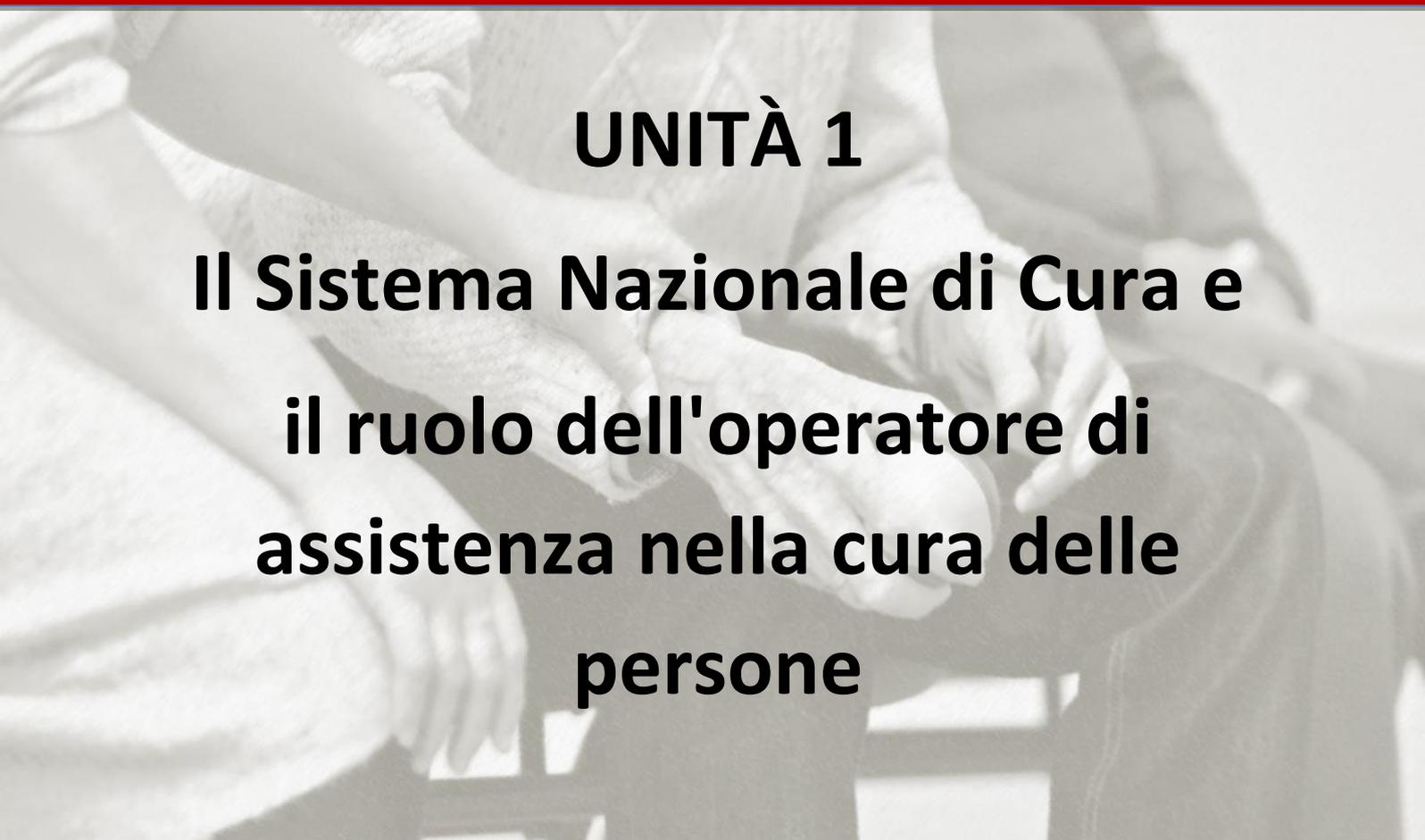
		mostra una routine di base nelle attività di cura
		legge e scrive in un linguaggio semplice
		usa un computer e ha competenze delle TIC di base per l'ufficio
11.9 Fare domanda per uno stage nel settore dell'assistenza		dimostra l'iniziativa di cercare offerte di stage disponibili
		è in grado di aggiornare il suo portafoglio di competenze in base all'offerta di stage
		completa con successo un colloquio di stage
		mostra la consapevolezza di identificare possibili differenze di norme e cultura durante un colloquio per una posizione di stage
11.10 Diritti e responsabilità del lavoro		Analizzare le condizioni di lavoro per il rispetto delle condizioni minime di lavoro e dei diritti dei lavoratori.
		se necessario, con un sostegno, può rivendicare i suoi diritti che lo proteggono dalla discriminazione culturale



MIGRANTS *take Care*



ATTIVITÀ DI FORMAZIONE



UNITÀ 1

Il Sistema Nazionale di Cura e il ruolo dell'operatore di assistenza nella cura delle persone

Unità 1

Il sistema di assistenza nazionale e il ruolo del lavoratore nel caregiving

Il sistema nazionale di assistenza e il ruolo del lavoratore Ogni paese ha il proprio Sistema di Cura, che mira a soddisfare i bisogni sanitari e sociali della popolazione. L'operatore sanitario e sociale è parte integrante della soddisfazione di questi bisogni. L'addetto all'assistenza avrà molti ruoli e responsabilità che differiscono a seconda dell'ambiente di cura e dei bisogni dell'assistito.



Pregiudizio culturale Gli operatori sanitari migranti provengono da paesi diversi, dove i sistemi di assistenza saranno diversi. Pertanto, il ruolo del lavoratore può essere diverso a seconda delle esigenze del paese e c'è bisogno di una chiara guida e comprensione del ruolo professionale.

Modulo 1.1 Struttura del sistema nazionale di assistenza sanitaria e sociale e i servizi chiave relativi all'assistenza personale

Nome dell'attività Comprendere il sistema di assistenza sociale e sanitaria in Spagna e i ruoli come operatore di assistenza



Obiettivi e risultati dell'apprendimento Definire il sistema nazionale e i servizi chiave in Spagna e nelle comunità autonome in relazione all'assistenza agli anziani
Identificare i ruoli chiave e le relazioni di lavoro professionali nei sistemi di assistenza agli anziani
Spiegare l'importanza di lavorare in modi che siano in accordo con il datore di lavoro



Durata suggerita 40 min.

Numero di partecipanti fino a 20



Materiali necessari computer e proiettore, Microsoft PowerPoint, pennarelli e carta, pennarelli



- Competenze**
- può richiedere un servizio di assistenza specifico che è necessario in una circostanza specifica
- Conoscenza**
- è in grado di comprendere in generale il sistema nazionale di assistenza sociale e sanitaria, in particolare in relazione all'assistenza agli anziani
- Competenze**
- è in grado di identificare i servizi chiave all'interno del sistema nazionale di assistenza sanitaria e sociale relativi alla cura delle persone anziane

Linee guida per la valutazione Discussione orale; presentazione PowerPoint.
Allegare gli obiettivi di apprendimento SMART a cui il gruppo può fare riferimento durante la sessione per mantenere la concentrazione



- Parole chiave** Sistema nazionale di assistenza sociale e sanitaria
- Bibliografia** Legislazione chiave rilevante per la Spagna e ogni comunità autonoma
Politica chiave rilevante per ogni ambiente
Regolatore di settore pertinente e regolamenti del lavoro

Descrizione dell'attività 1.1

Introduzione **Prima fase:**

Viene presentato il tutor, descrivendo il suo ruolo e le sue esperienze rilevanti.

Indicare ad ogni partecipante di presentarsi e il suo ruolo/esperienza rilevante.

Dettagliare le procedure di salute e sicurezza, dove si trovano i servizi igienici, ecc.

Spiegare le condizioni per lavorare in un gruppo, ad esempio il rispetto / non condividere informazioni personali.

Introdurre gli obiettivi di apprendimento SMART (fare riferimento durante la sessione per mantenere la concentrazione)

Definire il sistema nazionale e i servizi chiave **Compito 1** (attività di riscaldamento): Determinare attraverso la discussione di gruppo le parole chiave che i partecipanti conoscono relative al sistema sociosanitario e ai servizi chiave. Il tutor scrive le risposte su una lavagna bianca come mappa mentale.

Compito 2: Il tutor fa una breve presentazione in PowerPoint specifica per la Spagna e la comunità autonoma in particolare, dettagliando la struttura e le componenti del sistema sociosanitario.

Compito 3: Il tutor chiede ai partecipanti di dividersi in gruppi più piccoli.



Dare ad ogni gruppo un caso di studio di una persona anziana che

ha bisogno di ricevere un tipo specifico di servizio di assistenza. Chiedere ai partecipanti di cercare sul web questo specifico servizio chiave all'interno del sistema di assistenza nazionale. Consultare i risultati di tutti in sessione plenaria.

Esperienze di lavoro

Se i partecipanti hanno già avuto esperienza del sistema di assistenza, attraverso il lavoro o privatamente, invitateli a condividere le loro esperienze e qualsiasi potenziale problema possano avere.

Le proprie note:

Modulo 1.2

Ruoli chiave e percorsi professionali in ambienti di cura per adulti

Nome dell'attività

Comprendere il ruolo di operatore sanitario e i diversi percorsi di carriera



Obiettivi e risultati dell'apprendimento

Sviluppare la conoscenza del ruolo dell'operatore di assistenza, identificare le pratiche standard per questo ruolo e i percorsi di carriera che esistono nel contesto nazionale.

Identificare i ruoli chiave nei sistemi di cura degli adulti

Definire le responsabilità chiave all'interno di ogni ruolo identificato

Spiegare le relazioni di lavoro professionali nelle impostazioni di cura degli adulti



Durata suggerita

1,2 ore insegnate

Numero di partecipanti

12



Materiali necessari

Computer e proiettore, penne e carta, pennarelli



Competenze	<ul style="list-style-type: none"> • è in grado di riflettere sul proprio ruolo e sulle sfide nelle strutture di cura
Conoscenza	<ul style="list-style-type: none"> • è in grado di descrivere i ruoli chiave e i percorsi di carriera nelle strutture di cura per adulti
Competenze	<ul style="list-style-type: none"> • è in grado di identificare i ruoli chiave e i percorsi di carriera nelle strutture di cura per adulti
Linee guida per la valutazione	<p>Discussione verbale; domande e risposte, spiegazione</p> <p>Registrare i risultati su una lavagna</p> <p>Facilitare la discussione di gruppo</p>
Parole chiave	<p>Sistema nazionale di assistenza sanitaria e sociale, ruoli e responsabilità, lavorare in gruppo, competenze</p>

Descrizione dell'attività 2.1



Identificare i ruoli chiave nei sistemi di cura	<p>Risultato dell'apprendimento 1</p> <p>Dividere i partecipanti in piccoli gruppi di non più di 4 persone e chiedere loro di identificare i ruoli chiave nei sistemi di assistenza. Sostenere ogni gruppo nello scambio con altri gruppi e come gruppo arrivare ad una lista di ruoli chiave nelle strutture di cura.</p>
Responsabilità chiave all'interno di ogni ruolo identificato	<p>Facilitare la discussione e riunire i risultati dei gruppi.</p> <p>Dividere i partecipanti in piccoli gruppi di non più di 4 persone e assegnare ad ogni gruppo un ruolo chiave identificato nell'attività precedente.</p> <p>I gruppi definiscono le responsabilità chiave in quel ruolo.</p> <p>I membri del gruppo dovrebbero progettare un poster che descriva le responsabilità chiave per il ruolo assegnato e presentarlo in plenaria.</p> <p>Discussione di gruppo sulle descrizioni di lavoro specifiche del paese per i partecipanti da incorporare nell'apprendimento.</p>

Le proprie note:

Modulo 1.3 Relazioni di lavoro professionali in ambienti di cura per adulti



Nome dell'attività Lavorare in una squadra



Obiettivi e risultati dell'apprendimento Comprendere l'importanza di lavorare nel modo concordato con il datore di lavoro



Durata suggerita 30 min

Numero di partecipanti 15

Materiali necessari PowerPoint, penne e carta colorata, pennarelli, carta per poster, post-it, ecc. Computer e proiettore, Microsoft PowerPoint



Competenze

- può assumersi la responsabilità di lavorare secondo le modalità di lavoro concordate
- può concordare con il datore di lavoro le modalità di lavoro
- è in grado di lavorare in una squadra
- è in grado di descrivere i diversi rapporti di lavoro nelle strutture di assistenza agli anziani

Conoscenza

- è in grado di descrivere l'importanza di lavorare in accordo con il datore di lavoro
- è in grado di spiegare come un rapporto di lavoro sia diverso da un rapporto personale

Competenze

- può fornire esempi del perché è importante soddisfare l'obiettivo concordato della funzione lavorativa
- può spiegare perché è importante lavorare in gruppo con gli altri
- è in grado di integrarsi nel lavoro di squadra con gli altri
- è in grado di identificare modi di lavorare che possono aiutare a migliorare il lavoro comune



Linee guida per la valutazione Discussione di gruppo e condivisione dei codici di condotta professionali specifici del paese, se disponibili, per assicurare una chiara comprensione del lavoro professionale richiesto

Parole chiave Responsabilità, lavoro di squadra

Descrizione dell'attività 1.3



Gioco di ruolo interattivo Spiegare le relazioni di lavoro professionali nelle impostazioni di cura.

Gioco di ruolo interattivo: Gli studenti sono raggruppati in gruppi di 4 per

dimostrare attraverso il gioco di ruolo esempi di negligenza professionale utilizzando esempi di casi di studio che il tutor ha precedentemente dato loro. I partecipanti dovrebbero spiegare perché la pratica è carente e dettagliare come sarebbero gli esempi di buone pratiche.

Il tutor fa una breve presentazione in PowerPoint sui valori che stanno alla base delle relazioni di lavoro professionali nelle strutture di assistenza agli anziani.

I partecipanti dovrebbero completare un questionario di valutazione basato sul PowerPoint di cui sopra per garantire che l'apprendimento abbia avuto luogo.

Casi di studio casi di studio 1: Abuso fisico

La storia del signor H : "Un anno fa ho avuto un ictus che mi ha lasciato parzialmente paralizzato. Ho avuto la fortuna di avere dei caregiver che venivano a casa mia tre volte al giorno e mia moglie si occupava di me il resto del tempo. Purtroppo, dopo un po', mia moglie è diventata sempre più aggressiva e impaziente con me. Una sera, quando gli ho chiesto di aiutarmi ad andare in bagno, mi ha spinto, sono caduto e ho battuto la testa. Poi mi ha aiutato ad alzarmi, ma poi mi ha dato uno schiaffo.

Non volevo chiamare i servizi sociali; non volevo che mia moglie finisse nei guai perché sapevo che si stava solo sfogando perché era molto stressata. Invece, ho contattato la linea di aiuto di Assistenza agli anziani, e mi hanno consigliato di organizzare un programma con la famiglia e gli amici in modo che mia moglie potesse avere del tempo libero e sentirsi meno isolata. Con l'aiuto della mia famiglia e degli amici sono stato in grado di sviluppare il programma e la mia vita a casa con mia moglie è migliorata notevolmente"

Caso di studio Studio di caso 2: Negligenza

La storia della signora S . - "La signora S. è stata indirizzata a seguito di una preoccupazione per un incidente avvenuto nella casa di cura in cui viveva. La signora S. ha una demenza molto avanzata e non può più comunicare. Ha anche una mobilità molto ridotta e ha bisogno di assistenza completa per tutta la mobilità di cura personale.

Un giorno si è scoperto che la signora S. era caduta dalla sua poltrona elettrica. Ha dovuto passare la notte in ospedale e aveva molti lividi sul viso. Comprensibilmente, la sua famiglia era molto turbata da questo e ha fornito al suo assistente sociale diverse fotografie dell'incidente per illustrare

quanto fosse stato traumatico per sua madre.

Un'indagine sulla casa di cura ha rivelato livelli di personale inadeguati nella zona in cui la signora S. viveva e che il personale aveva lasciato incustoditi i residenti molto dipendenti e confusi. Ulteriori ricerche hanno scoperto che anche altre aree, come le valutazioni dei rischi nelle case di cura, erano gravemente carenti.

La famiglia ha partecipato e ha capito che prendiamo questi problemi molto seriamente. La residenza aveva cercato di minimizzare l'incidente, sostenendo che la famiglia li stava intimidando.

Tuttavia, l'assistente sociale ha riferito che la famiglia era preoccupata per ciò che percepiva come grave trascuratezza. L'assistente sociale ha incontrato la famiglia per affrontare tutte le loro preoccupazioni. A seguito di un'indagine presso la casa di cura, l'assistente sociale ha organizzato un incontro con il manager del suo team presente per affrontare questi problemi e ha invitato la famiglia e l'amministratore della casa.

Questo ha presentato un approccio fermo e assertivo alla casa, ma senza che nessuna parte si sentisse alienata dal processo o sotto attacco. Questo ha risolto la questione amichevolmente.

Un'ulteriore revisione è stata effettuata con la figlia presente per assicurarsi che tutte le informazioni fossero state riportate e che la famiglia fosse soddisfatta del risultato. La famiglia si è sentita con potere e coinvolta e i bisogni della signora S. sono rimasti al centro dell'intero processo.

Le proprie note:

cura per adulti.

	Nome dell'attività	Riflettere sulle proprie esperienze biografiche e sul proprio background culturale in relazione al ruolo professionale e alla comunicazione nell'ambiente di lavoro
	Obiettivi e risultati dell'apprendimento	Questa attività ha lo scopo di guidare gli operatori sanitari nell'affrontare la sensibilità alle irritazioni e ai malintesi causati dalle diverse percezioni dei sistemi di assistenza e dei ruoli professionali. Dovrebbero anche essere consapevoli dei diversi significati di "cultura" e conoscere alcuni esempi di "diversità".
	Durata suggerita	1 ora
	Numero di partecipanti	15-20
	Materiali necessari	Lavagna a fogli mobili, puntine, post-it, carta e penne.
	Competenze	<ul style="list-style-type: none"> • È in grado di trovare il livello appropriato di distanza e vicinanza nei rapporti di lavoro • agisce entro i parametri di un rapporto professionale nel paese ospitante
	Conoscenza	<ul style="list-style-type: none"> • Conosce le regole appropriate per la comunicazione e il comportamento nelle relazioni di lavoro in azienda e nei contesti di cura degli adulti.
	Competenze	<ul style="list-style-type: none"> • Può comunicare attraverso la comunicazione orale e scritta. • Pianifica il suo lavoro secondo un programma di lavoro e rispetta le regole di puntualità.
	Linee guida per la valutazione I	I partecipanti non devono criticare o argomentare l'opinione degli altri. Il tutor dovrebbe sostenere un ambiente di discussione aperto. Le diverse percezioni della cultura devono essere rispettate e trattate come una fonte di diversità.
	Parole chiave Bibliografia	ruolo professionale, cultura, diversità, https://www.hiclipart.com/free-transparent-background-png-clipart-duonr https://www.researchgate.net/publication/307672137/figure/fig2/AS:406372853272577@1473898246369/Abb-2-Four-Layers-of-Diversity-Gardenswartz-Rowe.png https://www.pinterest.de/pin/842102830305446949/

Descrizione dell'attività 1.4

Ruolo professionale **Fase uno**
Il tutor scrive alcune domande su una lavagna:

Quali aspettative hanno i partecipanti nei confronti del loro ruolo professionale come operatori sanitari?

Quali compiti devono svolgere? Quali abilità e competenze dovrebbero avere?

I partecipanti scrivono le loro idee su post-it e discutono in piccoli gruppi

sulle loro idee ed esperienze.

I post-it dovrebbero essere fissati al muro o su una lavagna.

Brainstorming di gruppo:

Queste percezioni del ruolo professionale corrispondono più al sistema di cura nel paese d'origine o al sistema di cura rilevante nel paese di residenza?

C'è una differenza? Se ce ne sono, i partecipanti danno degli esempi.

La suddetta differenza è dovuta alla diversa legislazione, alle diverse norme culturali, ai diversi ruoli di genere, alla distanza tra giovani e anziani?

cultura Fase due

Le idee dei partecipanti sui diversi significati della cultura (esempi) dovrebbero essere scritte su carte fornite dal moderatore / post-it (nella lingua d'origine e/o nel paese di residenza) e annotate.

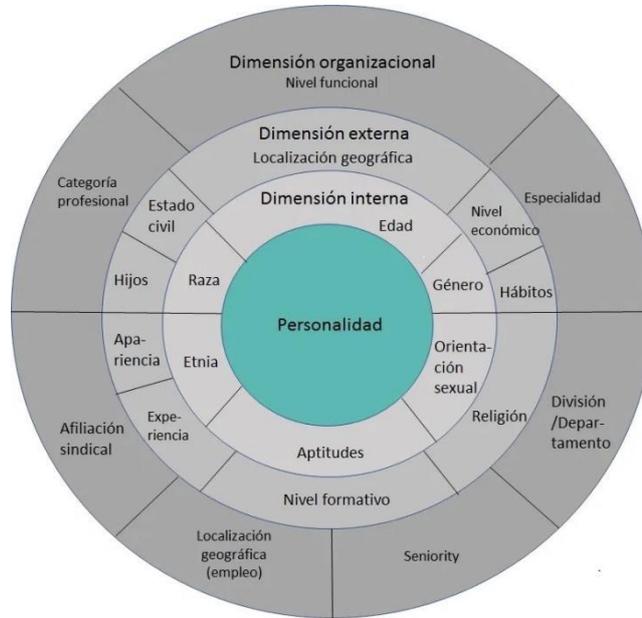
Il formatore ha anche preparato delle schede sul significato di cultura.

La conclusione potrebbe essere che la cultura ha molti aspetti e significati diversi e non è né statica né ridotta alla componente etnica.



diversità Fase tre:

Input del formatore o di un altro esperto di diversità



Fonte: <https://fundaciondecco.org/>

**Le tue proprie
note:**

Messaggi chiave

Un operatore di assistenza deve sempre considerare l'ambiente nazionale in cui lavora e i ruoli e le responsabilità che deve svolgere.

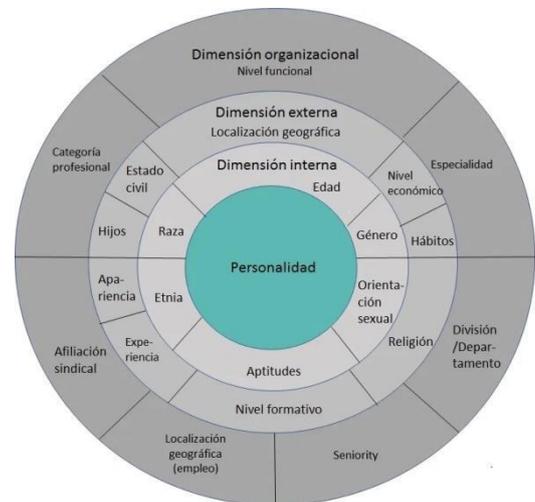


Cosa faccio

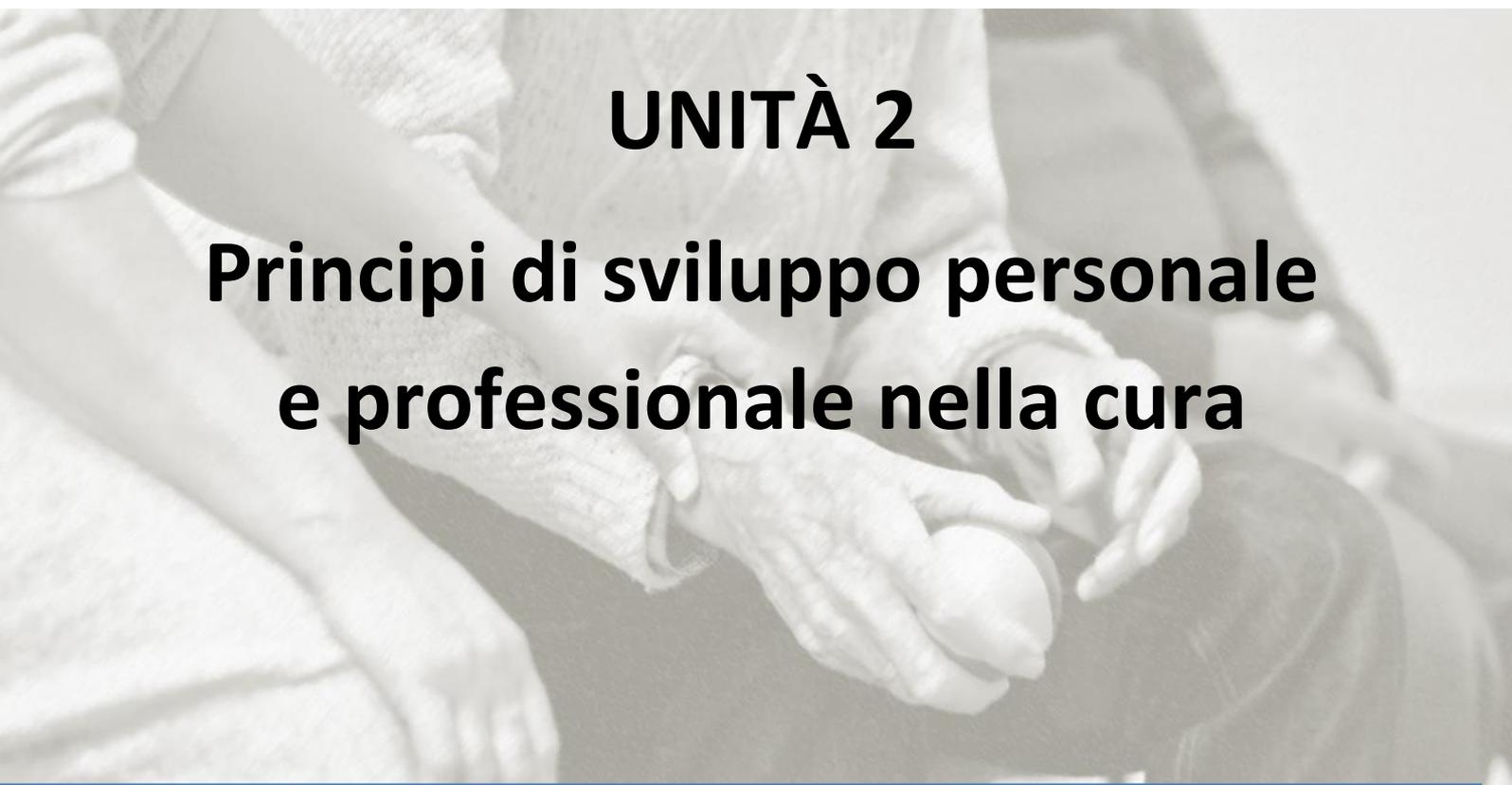
- Mi assicuro di capire il sistema nazionale di sanità e assistenza sociale in cui lavoro.
- Mi assicuro di capire il mio ruolo come professionista dell'assistenza
- Capisco certamente l'importanza di lavorare come una squadra.
- Chiedo un lavoro di squadra

Cosa non faccio

- Non do per scontato che tutti i sistemi sanitari siano uguali.
- Non supero i miei doveri nel ruolo di assistente



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



UNITÀ 2

Principi di sviluppo personale e professionale nella cura

Unità 2

Principi di sviluppo personale e professionale nella cura

Principi di sviluppo personale e professionale I principi dello sviluppo personale e professionale consistono in un progresso continuo e nello sviluppo di nuove competenze e conoscenze che rafforzeranno il quadro professionale di un individuo, mantenendolo aggiornato in tutti gli aspetti della sua professione.

In termini di sistema sanitario e di assistenza sociale, lo sviluppo professionale fornirà al lavoratore migrante la conoscenza appropriata del servizio e dei ruoli di assistenza che si applicano alle persone anziane. La comprensione della situazione, le responsabilità aggiuntive, i potenziali percorsi di carriera in diverse aree di cura e la formazione medica specializzata saranno ulteriori punti chiave di apprendimento.



Pregiudizio culturale I lavoratori migranti provengono da diversi paesi. Ogni migrante deve adattarsi nel paese ospitante per integrarsi. L'integrazione socioeconomica è rilevante come fattore significativo per l'accettazione dei migranti nelle professioni di cura. Le discriminazioni sociali portano i migranti all'emarginazione a causa, per esempio, delle diverse età, generi, nazionalità e credenze religiose. I pregiudizi postcoloniali (i migranti, soprattutto le donne, come "serve") giocano anche un ruolo o l'immagine di un caregiver come "membro della famiglia", che non deve essere adeguatamente remunerato.

Modulo 2.1 Buone pratiche nei ruoli di cura degli adulti

Nome dell'attività L'influenza dei valori e dei principi personali sui contributi individuali al



lavoro nel settore dell'assistenza agli anziani

Obiettivi e risultati di apprendimento L'obiettivo principale dello sviluppo personale e professionale è quello di aggiornare le abilità e le competenze richieste a un professionista dell'assistenza sulla base di pratiche che derivano dal Sistema Sanitario, promuovendo al contempo l'equità occupazionale nei servizi sanitari e sociali.



Durata suggerita Fino a 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 15



Materiali necessari PowerPoint, proiettore, video, esperto /facilitatore ospite, carta e penne

Competenze

- dimostra responsabilità per garantire che i propri atteggiamenti o convinzioni personali non ostacolino la qualità del lavoro
- dimostra la responsabilità di assicurare che i propri atteggiamenti o convinzioni personali non ostacolino la qualità del lavoro.



Conoscenza

- è in grado di descrivere ciò che è richiesto per una buona pratica nei ruoli di cura degli adulti
- è in grado di descrivere attività di apprendimento che sviluppano conoscenze, abilità e comprensione

Competenze

- è in grado di identificare i comportamenti che non seguono le buone pratiche

Linee guida per la valutazione

Durante la valutazione del Piano di Sviluppo, il partecipante imparerà a stabilire le attività della vita quotidiana di un caso, che sarebbero incluse nel piano individualizzato della persona anziana.

- Dimostrare una partecipazione attiva
- Sviluppare e dimostrare capacità di comunicazione, compreso l'uso della terminologia sanitaria in ogni singolo caso
- Essere consapevoli delle questioni contrarie alle tradizioni esistenti nel paese d'origine



Parole chiave Principi, cura della persona, cura professionale, piano di sviluppo

Bibliografia <https://www.healthcareers.nhs.uk>

Descrizione dell'attività 2.1



Introduzione Dividere i partecipanti in gruppi di 2-3 persone.

FASE UNO

Ogni gruppo scriverà uno scenario (immaginario o un'esperienza precedente) in cui il proprio sistema di credenze (religione, cultura, ecc.) avrebbe posto una barriera/ostacolo nelle proprie attività quotidiane e/o nel proprio piano di sviluppo che gli impedisce di partecipare attivamente o di acquisire nuove competenze. Ogni squadra leggerà il proprio scenario e il gruppo successivo dovrà proporre una soluzione basata sulla propria visione/esperienza riguardo a come ha già affrontato/avrebbe affrontato e superato le sfide corrispondenti/equivalenti. In questo modo, ogni gruppo avrà condiviso un'esperienza ed elaborato una possibile soluzione alla fine dell'attività.

SECONDA FASE

**Riflessione
sull'esperienza lavorativa**

Alla fine dell'attività, ad ogni gruppo verrà chiesto di annotare quale aspetto delle soluzioni proposte rappresenta una buona pratica e affronta le sfide identificate. In secondo luogo, ai gruppi verrà chiesto di fornire esempi di comportamenti che non rafforzano le buone pratiche. Dopo la discussione con il resto del gruppo, le tattiche di buona pratica avranno affrontato uno dei problemi/conflicti discussi nella Fase UNO, formando una guida pratica orale basata sull'esperienza che può essere facilmente trasferita e replicata. Il tutor potrebbe fornire altri aspetti che sono necessari per una buona pratica, se non sono stati menzionati finora, e discutere con i partecipanti.

Attraverso questa attività, i partecipanti si sentiranno sicuri di condividere le proprie difficoltà e di imparare attivamente gli uni dagli altri. L'esperto /facilitatore ospite assicurerà che il linguaggio non diventi offensivo e che le preoccupazioni/difficoltà dei partecipanti siano adeguatamente affrontate in conformità con i protocolli e le politiche sanitarie nazionali.

Le proprie
note:

Modulo 2.2 Piano di sviluppo personale

Nome dell'attività Piano di sviluppo personale di successo per migliorare la consapevolezza e la soddisfazione/benessere del cliente



Obiettivi e risultati dell'apprendimento Definire l'importanza di seguire il piano di sviluppo personale
Usare metodi strutturati per migliorare la comprensione di come raggiungere gli obiettivi quotidiani



Durata suggerita Fino a 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 15



Materiali necessari PowerPoint, proiettore, video, facilitatore ospite, carta e penne

Competenze

- è in grado di riconoscere i propri bisogni formativi per assicurare una buona pratica nei ruoli di cura degli adulti
- è in grado di realizzare il suo "piano di sviluppo personale"



Conoscenza

- è in grado di descrivere le circostanze, le fonti di provenienza e le persone che lo aiutano a migliorare la qualità delle cure

Competenze

- è in grado di motivarsi per la formazione continua

Linee guida per la valutazione Durante la fase di sviluppo del piano di sviluppo personale, il partecipante dovrebbe essere in grado di identificare i propri bisogni quotidiani, essere in grado di sviluppare una strategia per identificare e migliorare le proprie abilità e competenze professionali.

Parole chiave Personale, sviluppo, piano, orario, struttura, modello, preparazione, miglioramento

Bibliografia Il loro sviluppo personale:



<https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/Learning-and-development/Care-Certificate/Standard- 2.pdf>

Un approccio basato sulle competenze per migliorare l'inclusione sociale delle donne migranti; a cura di Mar Camarasa i Casals e Laura Sales Gutiérrez; Fondazione Surt Women

Descrizione dell'attività 2.2



Bisogni di formazione Tutti i partecipanti scrivono di un'esperienza passata in cui non hanno seguito le buone pratiche nella cura di una persona anziana, o qualsiasi altra esperienza lavorativa, e si sono trovati in una situazione indesiderata/rischiosa. Tutte le note vengono raccolte e mescolate e i partecipanti ne scelgono una a caso dal contenitore. Leggendo i casi e girando in cerchio, i partecipanti indicano quale tipo di formazione precedente avrebbe migliorato la fornitura del servizio e prevenuto l'incidente. L'esperto nella stanza coordina e supervisiona la discussione mentre porta la propria conoscenza ed esperienza al tavolo.

Questo è un modo divertente per far sì che i partecipanti siano veramente onesti attraverso l'anonimato.

Piano di sviluppo personale Il tutor chiede ai partecipanti di pensare alle cose che vogliono fare nella loro vita (es. avere un lavoro, una bella casa, dei figli, ecc.). Fanno una lista di tutti i loro desideri.

Poi pensano ai possibili ostacoli che incontrano nella realizzazione dei loro sogni (ad esempio, non sono in grado di trovare un lavoro perché c'è troppa concorrenza nel mercato del lavoro al momento).

Dopo che tutti i partecipanti hanno riflettuto sui loro sogni e ostacoli, i partecipanti condividono i loro pensieri in classe e il tutor raccoglie le idee su un tavolo. Questo permetterà ai partecipanti di vedere che molti dei desideri e delle difficoltà sono condivisi da diversi partecipanti al gruppo.

Il tutor poi scrive sulla lavagna gli ostacoli emersi durante la sessione e li organizza in tre gruppi: fattori personali, fattori strutturali e fattori di competenza. Il tutor spiega i tre tipi di fattori e come ognuno di noi è in grado di cambiare questi fattori. Soprattutto i fattori personali e di competenza dovrebbero essere discussi con i partecipanti per identificare circostanze, fonti e persone che aiutano ogni partecipante a progredire nel suo sviluppo personale.

Questo permetterà ai partecipanti di iniziare a vedere i loro obiettivi

individuali relativi al loro progetto personale. Aiuterà anche i partecipanti a capire che le difficoltà strutturali possono essere compensate dallo sviluppo di competenze individuali, e che tipo di azione collettiva può aiutare a ridurre le disuguaglianze strutturali. Infine ad ogni partecipante dovrebbe essere chiesto di dettagliare il suo piano di sviluppo personale per il prossimo anno e le prospettive per i prossimi 5 anni e discutere questo piano individualmente con il tutor.



Pregiudizio culturale I fattori strutturali sono spesso un ostacolo alla realizzazione del piano di sviluppo personale e nel caso dei migranti questi ostacoli sono strettamente legati alla discriminazione strutturale nella legislazione di ogni paese e nella società. I partecipanti dovrebbero essere consapevoli di alcune barriere strutturali che non saranno in grado di superare individualmente. Il tutor può dare esempi in cui le azioni collettive hanno ridotto le disuguaglianze strutturali per i migranti.

Le proprie note:

Modulo 2.3 Approfondimento interculturale sulle buone pratiche nei ruoli di assistenza agli anziani

Nome dell'attività

Adattamento al bisogno essenziale di benessere del paziente



Obiettivi e risultati dell'apprendimento Questa attività mira a guidare i lavoratori migranti attraverso situazioni in cui il capitale culturale tra loro e i clienti è in conflitto.



Durata suggerita 1H

Numero di partecipanti Fino a 15



Materiali necessari PowerPoint, proiettore, video, oratore ospite, carta e penne, esperti di professioni sanitarie, sociologi, ecc.



- Competenze**
- è in grado di includere le esperienze proprie/culturali relative al lavoro di cura nelle buone pratiche e aggiungere valore, ecc.
 - riflette e mette in discussione i suoi stereotipi legati alla cultura, al ruolo degli uomini e delle donne, all'età, ecc.
- Conoscenza**
- conosce le specificità culturali e le aspettative nei confronti del lavoro di cura degli adulti
- Competenze**
- è in grado di adattare il suo ruolo in base alle aspettative del cliente e aggiungere le migliori pratiche della sua cultura quando possibile

Linee guida per la valutazione Il lavoratore migrante dovrebbe essere in grado di identificare ciò che suggerisce un esempio di "buona pratica" in termini di assistenza agli adulti. Dovrebbe anche essere in grado di riconoscere dove le culture e le credenze si sovrappongono o entrano in conflitto e come ridurre le possibili situazioni in modo rispettoso e professionale

Parole chiave Buone pratiche, dialogo interculturale

Bibliografia Principi e pratiche di lavoro in ambienti di cura per adulti

<https://www.pearsonschoolsandcolleges.co.uk/FEAndVocational/HealthAndSocialCare/BTEC/btec-level-2-technical-for-health-and-social-care/Samples/adult-care/Samples/adult-care/unit-1-principles-of-adult-care.pdf>



Descrizione dell'attività 2.1



Introduzione ATTIVITÀ UNO

Il tutor ha precedentemente scritto 10 domande (il numero può essere modificato a sua discrezione) che descrivono situazioni di conflitto interculturale (forme di abbigliamento, comportamento, linguaggio del corpo, ecc.) Potrebbe leggerle ad alta voce o proiettarle sullo schermo perché tutti le vedano. Per ogni domanda dovresti aver preparato tre

possibili risposte che descrivono come il conflitto potrebbe essere adeguatamente affrontato (o come la situazione della persona anziana potrebbe essere migliorata). Le possibili risposte devono essere realistiche, perché dobbiamo chiedere ai partecipanti di giustificare le loro risposte e riconoscere le linee sottili della delicata psicologia di qualcuno che ha bisogno di cure.

ATTIVITÀ DUE

Ogni partecipante può creare un breve sketch imitando uno stereotipo a cui è abituato, per aspetto / accento / età / sesso.

Il resto dei partecipanti dovrebbe identificare il messaggio trasmesso dallo stereotipo e discutere le proprie opinioni ed esperienze personali nell'affrontare gli stereotipi.

Riflessione sull'esperienza lavorativa

Un altro esempio potrebbe essere che il tutor descrive possibili situazioni di vita reale del paziente, cioè svenimento, raffreddore, influenza. Poi, ogni partecipante è sfidato a prendersene cura secondo le sue esperienze. Il resto del gruppo dovrebbe scoprire se percepisce una differenza culturale o meno.

Le proprie
note:

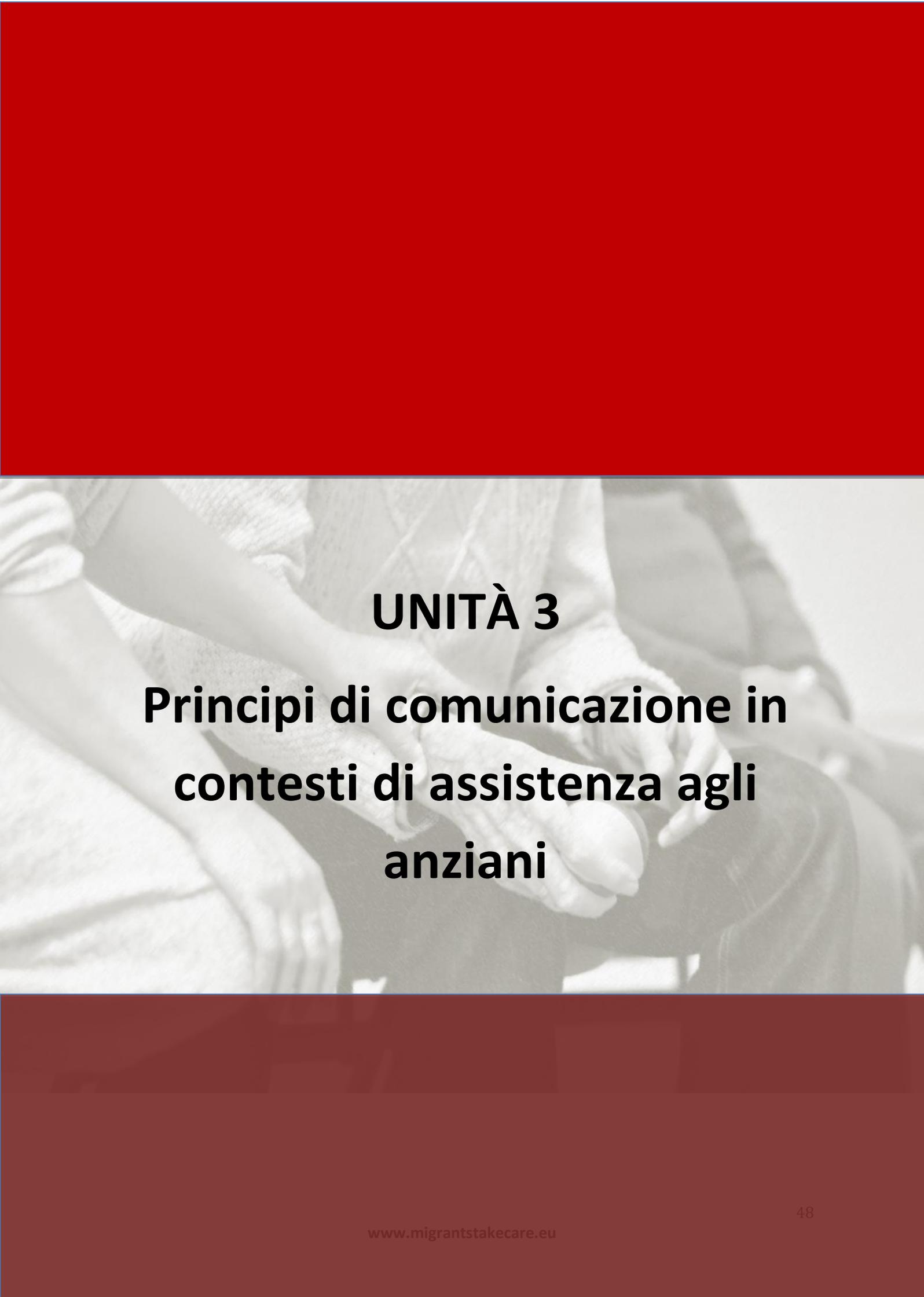
Messaggi chiave da portare

Dare ai partecipanti una copia del loro piano di sviluppo personale



Cosa faccio
<ul style="list-style-type: none"> • Mi prendo la responsabilità personale del mio apprendimento e del mio sviluppo personale.
<ul style="list-style-type: none"> • Controllo ogni 6 mesi se sto ancora seguendo il mio piano di sviluppo personale definito inizialmente.
<ul style="list-style-type: none"> • Mi preoccupa di aggiornare regolarmente il mio piano di sviluppo personale
<ul style="list-style-type: none"> • Identifico le mie abilità personali e le competenze necessarie nel lavoro di cura
<ul style="list-style-type: none"> • Cerco orientamento e aiuto quando sono in dubbio
<ul style="list-style-type: none"> • Sto riflettendo i miei stereotipi, la discriminazione e le esperienze personali
<ul style="list-style-type: none"> • Sono consapevole delle diverse percezioni e aspettative negli ambienti di lavoro di cura

Cosa non faccio
<ul style="list-style-type: none"> • Non do per scontato di avere tutte le conoscenze e le competenze necessarie per il ruolo di caregiver.
<ul style="list-style-type: none"> • Non dimentico di aggiornare la formazione, poiché la pratica e la legislazione cambiano costantemente.
<ul style="list-style-type: none"> • Non ignoro o sopravvaluto le differenze culturali negli ambienti di lavoro di cura



UNITÀ 3

Principi di comunicazione in contesti di assistenza agli anziani

Unità 3

Principi di comunicazione in contesti di assistenza agli anziani

Principi di comunicazione

La comunicazione è fondamentale per il buono sviluppo della pratica sociale e sanitaria. È fondamentale nella relazione tra il caregiver e il cliente, ed è anche fondamentale all'interno del team di professionisti con cui il caregiver lavorerà, così come con la famiglia. Il profilo del cliente oggi è cambiato, è un profilo molto più esigente che richiede un diverso tipo di assistenza. I professionisti sociosanitari devono saper identificare il modello di cura richiesto dal profilo con cui hanno a che fare in ogni momento. I professionisti sociosanitari e dell'assistenza sociale devono avere le competenze necessarie per garantire che la comunicazione tra i due sia adeguata affinché l'assistenza sia svolta correttamente.

Pregiudizio culturale

I caregiver provengono da paesi diversi, dove ci possono essere diversi modi di comunicare e di comprendere tale comunicazione, specialmente nel messaggio non verbale. Una buona comunicazione consisterà nella chiarezza del messaggio, nell'adattare il linguaggio alla persona a cui si rivolge e nell'evitare malintesi. È anche essenziale interpretare le manifestazioni del cliente secondo i suoi criteri culturali.

Modulo 3.1 Comunicazione in ambienti di cura per adulti

Nome dell'attività Comunicazione in discussione. Soluzione di un caso di studio

Obiettivi e risultati dell'apprendimento

Capire perché la comunicazione è importante nei contesti di cura degli adulti.

Capire come soddisfare i bisogni, i desideri e le preferenze di comunicazione e di linguaggio della persona.

Capire come ridurre le barriere alla comunicazione.

Comprendere la confidenzialità e la necessità di una gestione sicura delle informazioni nelle impostazioni di cura degli adulti.

Durata suggerita 4 ore

Numero di partecipanti Fino a 20



Materiali necessari Computer con proiettore, power point, video, attività di risoluzione di casi, carta e penne

- Competenze**
- si assume la responsabilità se l'anziano non ha capito ciò che è stato detto
- Conoscenza**
- è in grado di spiegare perché la comunicazione è importante nei contesti di cura degli adulti
 - è in grado di descrivere i modi per soddisfare i bisogni, i desideri e le preferenze comunicative e linguistiche di un individuo
 - è in grado di descrivere i modi per ridurre le barriere alla comunicazione.
- Competenze**
- è in grado di identificare i diversi motivi per cui le persone comunicano
 - è capace di osservare le reazioni di un individuo quando comunica
 - è in grado di scegliere tra una varietà di metodi di comunicazione
 - è in grado di scoprire i bisogni, i desideri e le preferenze comunicative e linguistiche di un individuo
 - è in grado di controllare che la comunicazione sia stata compresa



Linee guida per la valutazione In una valutazione continua, gli studenti dimostreranno le loro capacità di comunicazione e comprensione del linguaggio nella cura degli anziani fornendo soluzioni a un caso pratico.

I partecipanti possono utilizzare il corso di lingua online di *Migrants take Care* per ricevere una formazione sul vocabolario del linguaggio tecnico e sulle frasi frequenti che potrebbero essere utilizzate nel campo dell'assistenza domiciliare agli anziani.

Parole chiave Comunicazione verbale, comunicazione non verbale, barriere di comunicazione, bisogni di comunicazione, comunicazione efficace, SAAC,



Bibliografia Comunicazione e lingua di base del paese ospitante

Comunicazione e linguaggio applicati alla cura degli anziani

Descrizione dell'attività 3.1



Introduzione Nella prima fase, gli studenti contestualizzeranno in forma scritta ciò che la parola comunicazione significa dal loro punto di vista. Le diverse idee su questo concetto saranno messe in comune e condivise.

Diversi modi di comunicare Nella seconda fase, i diversi tipi di comunicazione saranno discussi in modo che possano essere applicati a diversi tipi di clienti.

La terza fase consisterà nel mostrare diverse forme di comunicazione corporea con l'obiettivo di riconoscere la comunicazione non verbale come rilevazione dei bisogni della persona.

Comunicazione non verbale in contesti interculturali

Ai partecipanti verrà chiesto di riflettere sugli aspetti della loro comunicazione non verbale che sono diversi nel paese ospitante. Ogni partecipante mostrerà al resto della squadra un gesto, un mimo, un'azione del linguaggio del corpo e gli altri partecipanti dovranno spiegare cosa significa. Dove ci sono spiegazioni errate, il partecipante deve correggere.

Diversi metodi di comunicazione

Verranno spiegati i diversi metodi di comunicazione e poi ogni partecipante dovrà risolvere un caso pratico in cui dimostrerà le sue capacità di comunicazione con una persona sorda.

Incomprensioni culturali

Gli assistenti domiciliari migranti provengono da paesi diversi e possono avere difficoltà a capire la lingua del paese ospitante, il che porta a malintesi e problemi di comunicazione. Al fine di evitare tali situazioni, si terrà una discussione guidata, dove ogni partecipante contribuirà con la sua esperienza personale e parlerà dei più frequenti malintesi culturali che hanno sperimentato da quando sono arrivati nel paese ospitante. Insieme, i partecipanti faranno un brainstorming sui modi migliori per evitare tali malintesi e sulle domande che dovrebbero essere fatte per controllare i malintesi.

La comunicazione descrive una delle forme di interazione più critiche e delicate, dove le differenze culturali possono facilmente portare a malintesi e confusione. Le impronte culturali determinano i modi di comunicare e i malintesi possono verificarsi nel messaggio della comunicazione, ma anche nello stile/canale di comunicazione.

Un esempio potrebbe essere un malinteso dovuto a un gesto, che è usato in modo completamente diverso nelle diverse culture. Un altro potrebbe essere un argomento (ad esempio politica, religione, sessualità) che è culturalmente inappropriato da discutere in alcune parti del mondo e non in altre. Inoltre, elementi come la velocità della comunicazione verbale possono variare e portare a difficoltà nel sentire e capire correttamente l'altro.

Nel settore dell'assistenza agli anziani, gli utenti dell'assistenza sono

hanno un'età avanzata, e in questo contesto, le specificità culturali basate sull'età devono anche essere prese in considerazione.

Qui, il facilitatore/tutor dovrebbe identificare le caratteristiche principali, i rischi e gli esempi di malintesi e cattiva comunicazione, così come i modi per consentire un'interazione chiara e senza intoppi. La pratica del gioco di ruolo può essere una buona alternativa per riconoscere possibili malintesi culturali e sviluppare sensibilità e strumenti. Con diverse nazionalità nel corso di formazione, viene già data una base per l'esperienza con la comunicazione interculturale.

Aiutare i lavoratori migranti a capire la lingua e i contesti culturali dei clienti dovrebbe essere l'obiettivo del tutor. Invitare un lavoratore migrante che ha già lavorato nell'ambiente per un po' di tempo a condividere le proprie esperienze ed evidenziare alcuni consigli utili potrebbe essere una buona opzione.

Le proprie
note:

Modulo 3.2 Riservatezza e necessità di un trattamento sicuro delle informazioni nelle strutture di cura per adulti

Nome dell'attività Discussione e conclusioni sulla riservatezza e il trattamento dei dati



Obiettivi e risultati dell'apprendimento

L'obiettivo principale di questo modulo è quello di preparare gli studenti ad assumersi la responsabilità della gestione delle informazioni confidenziali e a sapere quando tali informazioni dovrebbero essere condivise con i professionisti o altri professionisti per il benessere del cliente.

Durata suggerita 4 ore



Numero di partecipanti Non più di 20



Materiali necessari Computer con proiettore, power point del programma di studi, carta e penna per gli appunti

Competenze

- si assume la responsabilità quando le informazioni sono ritenute riservate per essere condivise con altre persone

Conoscenza

- è in grado di descrivere il termine fiducia

Competenze

- è in grado di identificare le persone a cui deve comunicare informazioni riservate
- è in grado di mantenere la riservatezza nella comunicazione quotidiana

Linee guida per la valutazione

Questo modulo fornirà agli studenti la conoscenza delle leggi che regolano il diritto alla privacy e la protezione dei dati personali nel paese ospitante, fornendo le conoscenze necessarie per:

- Essere il confidente del cliente
- Salvaguardare le informazioni fornite
- Comunicare tali informazioni ai professionisti che si occupano della sua salute in modo obiettivo e dopo averne avvertito il suo cliente.

Parole chiave Privacy, riservatezza, confidenzialità, protezione dei dati, fiducia e sicurezza

Bibliografia

Il diritto alla privacy ha lo status di diritto fondamentale nella Costituzione spagnola ed è protetto dalla Legge Organica 1/1982, del 5 maggio, sulla protezione civile del diritto all'onore, alla privacy personale e familiare e all'immagine di sé.

[Legge organica 15/1999 del 13 dicembre sulla protezione dei dati personali](#)

Talavera P. L'intimità della cura e la cura dell'intimo. 2ª riunione degli infermieri; 2005. Ottobre. Madrid. Associazione per la bioetica fondamentale e clinica.



Descrizione dell'attività 3.2



Introduzione Nella cura degli anziani, la comunicazione è la base della buona pratica, che si concentrerà sull'empatia e sul rispetto dei diritti, della privacy e della dignità dei pazienti.

riservatezza Nella prima fase, gli studenti guarderanno un video sulla fiducia, e poi ogni partecipante farà una lista degli aspetti che considera confidenziali e che racconterebbe solo alle persone di cui si fida. Il lavoro di ogni partecipante sarà poi condiviso in modo che ogni allievo sia consapevole degli aspetti che possono essere confidenziali, sia che li condivida o meno.

gestione sicura delle informazioni

Nella seconda fase, gli studenti dovrebbero riflettere sulle conseguenze che una mancanza di sicurezza delle informazioni può avere. Al fine di comprendere i diversi punti di vista della classe, le conseguenze di una mancanza di sicurezza delle informazioni saranno contestualizzate in un caso di studio di una caregiver a domicilio.



Pregiudizio culturale:

Su questioni delicate come la riservatezza e la sicurezza delle informazioni, culture diverse possono attribuire valori diversi al trattamento dei dati. Verranno discusse le leggi del paese ospitante relative alla riservatezza e alla sicurezza delle informazioni, così come le conseguenze che la violazione di questi diritti può comportare.

Sarà anche utile che il facilitatore fornisca esempi di informazioni riservate e del loro contesto culturale. Inoltre, un lavoratore migrante esperto potrebbe fornire alcuni esempi.

Il tutor potrebbe anche progettare un questionario con alcuni esempi e vedere se l'informazione è valutata come confidenziale nella cultura di destinazione della classe. I risultati del questionario e anche le diverse valutazioni di questa possibilità possono essere un ottimo punto di partenza per ulteriori discussioni e lo sviluppo della sensibilità.

Le proprie
note:



Modulo 3.3 Aspetti della comunicazione interculturale in ambienti di cura per adulti

Nome dell'attività **Differenze e somiglianze nella comunicazione**



Obiettivi e risultati di apprendimento

L'obiettivo di questo modulo è quello di migliorare la comunicazione con la persona anziana tenendo conto della cultura della persona e del caregiver al fine di evitare incomprensioni e fraintendimenti nel lavoro quotidiano di cura:

- Analizzare la forma di comunicazione del paese ospitante
- Analizzare la propria forma di comunicazione
- Capire le particolarità della comunicazione nelle persone anziane



Durata suggerita 3 ore

Numero di partecipanti Non più di 20



Materiali necessari Computer con proiettore, power point, cartellone, colori, riviste, penne e carta

Competenze

- è in grado di riconoscere le possibili fonti di malintesi che si verificano a causa delle diverse aspettative e della cattiva comunicazione
- è in grado di adattarsi alle norme culturali di comunicazione del cliente

Conoscenza

- sa che c'è sempre un rischio di incomprensione dovuto a termini e aspettative diverse.
- conosce le linee guida più importanti riguardanti la comunicazione nei contesti di cura degli adulti.

Competenze

- È in grado di fare domande e verificare le incomprensioni con il cliente
- È in grado di adattarsi alle linee guida più importanti per quanto riguarda la comunicazione nel campo dell'assistenza agli anziani



Linee guida per la valutazione

In una valutazione continua gli studenti otterranno:

- Migliorare le loro capacità di comunicazione con la persona adulta
- Comprendere la storia di vita del cliente per capire come comunica
- Capire che alcune incomprensioni possono essere dovute a differenze culturali
- Comprendere le differenze culturali tra la cultura ospite e la propria cultura



Parole chiave Comunicazione interculturale, pregiudizi culturali, trasmissione culturale, UC, Barriere culturali alla comunicazione, feedback

Bibliografia [Comunicazione non verbale. Flora Davis](#)

Descrizione dell'attività 3.3



Introduzione

Nel contesto dell'assistenza c'è il rischio di malintesi e una bassa tolleranza di tali malintesi da parte del caregiver a causa dell'età e della situazione mentale. Questo rischio può essere minimizzato se il lavoratore migrante simula possibili scenari e riceve qualche feedback su situazioni di vita reale da lavoratori migranti più esperti o dal tutor. Un primo approccio per sensibilizzare i migranti ai possibili malintesi culturali attraverso esempi, discussioni, giochi di ruolo e visite di esperti.

La prima fase sarà la sensibilizzazione, gli studenti dovrebbero essere consapevoli delle differenze culturali nella comunicazione e dei malintesi che queste differenze culturali possono causare nella comunicazione quotidiana con la persona anziana. A questo scopo, verrà mostrato un video in cui si possono vedere i pregiudizi culturali nella comunicazione.

Pregiudizi culturali

Questo sarà seguito da una discussione di gruppo sui pregiudizi culturali visti nel video e sui malintesi che possono causare nel lavoro quotidiano.

Barriere culturali

Ogni partecipante condividerà con il resto del gruppo le barriere culturali che ha incontrato da quando vive nel suo paese d'origine, e quali problemi e lezioni ha imparato.

Malintesi

Un gioco di ruolo potrebbe essere implementato con i partecipanti: un gruppo gioca il ruolo della persona che riceve assistenza e sceglie una frase, un aspetto comportamentale o un gesto che sarà frainteso di proposito; il secondo gruppo gioca il ruolo dell'assistente sociale e cercherà di riconoscere e chiarire il malinteso. Il terzo gruppo svolgerà il ruolo di osservatore e poi darà un feedback a entrambi i gruppi.

Salute, religione, gastronomia, amicizie, tempo libero e famiglia nella vecchiaia

A coppie, gli studenti faranno una lista di ciò che pensano che l'anziano si aspetti dall'assistenza domiciliare. Si creerà insieme una lista finale concordata da tutti i partecipanti su salute, religione, amicizie, tempo libero e famiglia.





Empty rectangular box for notes.

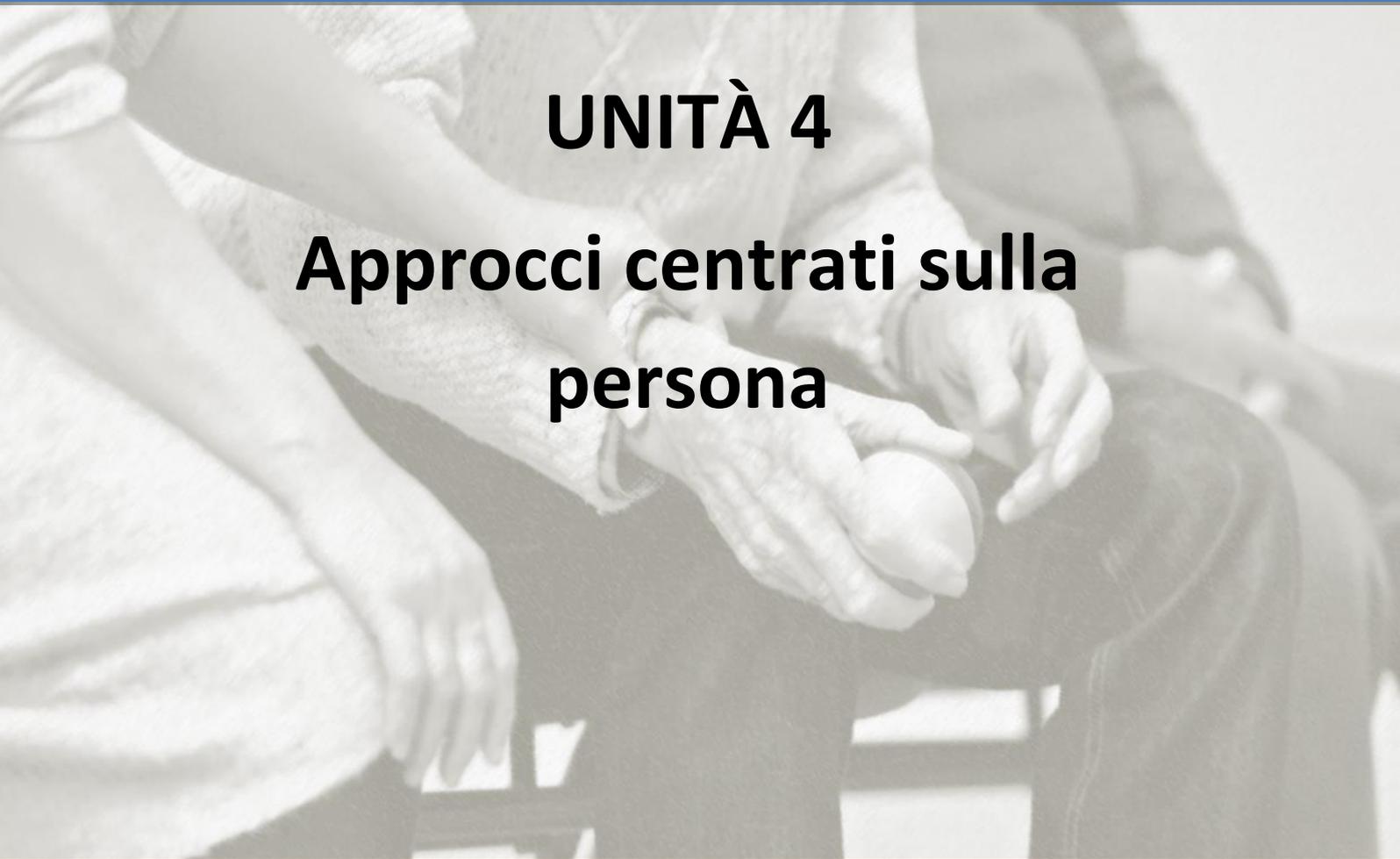
**Le proprie
note:**

Messaggi chiave da portare



Cosa faccio
✓ Parlo lentamente, guardando il cliente
✓ Chiedo prima di fare
✓ Ascolto attivamente
✓ Scambio di opinioni
✓ Parlo delle tradizioni e dei costumi del mio paese
✓ Attivo la riservatezza in ogni momento
✓ Sorrido quando ci incontriamo e ci salutiamo

Cosa non faccio
✓ Non grido per essere ascoltato meglio
✓ Non distolgo lo sguardo quando parliamo o ci parlano
✓ Non sembra che io ascolti senza farlo realmente
✓ Non impongo la mia cultura (religione, valori, gastronomia, politica...)
✓ Non rivelo i segreti dei miei clienti ai miei amici
✓ Non tengo conto dei loro gusti o preferenze quando si tratta di qualsiasi tipo di attività
✓ Non parlo nella mia lingua in modo che l'anziano non mi capisca
✓ Non critico la persona anziana, i suoi valori, la sua religione o i suoi gusti personali
✓ Non accendo la televisione senza chiedere cosa si vuole vedere o cambio il canale senza chiedere prima.
✓ Non discrimino la persona anziana in base all'età, sesso, razza, religione
✓ Non scarto le opinioni e sulle scelte dell'individuo.
✓ Non applico pregiudizi personali mentre mi prendo cura della persona.



UNITÀ 4
**Approcci centrati sulla
persona**

Unità 4

Approcci centrati sulla persona

Questo concetto è concepito per guidare la pratica delle persone che lavorano in questo settore. L'obiettivo generale è quello di migliorare la qualità della vita degli anziani, assicurando che ogni persona riceva l'assistenza personalizzata e più appropriata per loro come individui.



Pregiudizio culturale

I lavoratori di assistenza migranti provengono da diversi paesi, dove le pratiche e la legislazione possono differire. I valori e i principi fondamentali per una pratica sicura ed efficace, adattati ai bisogni individuali, devono essere stabiliti, compresi e seguiti per assicurare un'assistenza personalizzata.

Modulo 4.2 Approcci centrati sulla persona



Obiettivi e risultati dell'apprendimento

Definire cosa si intende per approccio centrato sulla persona in un contesto di assistenza sanitaria e sociale

Definire cosa si intende per salute e benessere nell'ambito dell'assistenza sanitaria e sociale



Durata suggerita 1,5 ore

Num. di partecipanti 20



Materiali necessari

Computer e proiettore, presentazione PowerPoint, lavagna a fogli mobili e carta, pennarelli, Blu Tac, casi studio, lavagna a fogli mobili e carta



Competenze

- sapere dove ottenere ulteriore supporto e consigli su come risolvere i dilemmi
- motivare gli anziani a partecipare attivamente alla vita/alle attività quotidiane

Conoscenza

- è in grado di descrivere approcci incentrati sulla persona per la cura e il sostegno
- è in grado di descrivere le attività per promuovere il benessere di un individuo

Competenze	<ul style="list-style-type: none"> • è in grado di descrivere i modi per sostenere il diritto di un individuo a prendere decisioni • è in grado di analizzare le proprie opinioni personali per evitare di influenzare le scelte dell'individuo • contribuisce a un ambiente che promuove il benessere • è in grado di prendere in considerazione il background, le preferenze, i desideri e i bisogni di un individuo quando fornisce assistenza e supporto • è in grado di identificare i rischi che possono far parte della scelta di un individuo
Linee guida per la valutazione	Facilitazione della discussione di gruppo, registrando i risultati del gruppo in un lavoro libero
Parole chiave	Salute e benessere, approcci incentrati sulla persona

Descrizione dell'attività 4.2

Salute e benessere I partecipanti saranno divisi in gruppi di non più di 4 persone

Ogni gruppo ha il compito di

- progettare un compito specifico per promuovere ogni aspetto della salute e del benessere, fisico, emotivo, mentale, ecc.
- progettare un compito da condividere in un gruppo più grande con un feedback diretto del tutor.

Approccio incentrato sulla persona.

Gli studenti faranno un gioco di ruolo per gestire una situazione difficile (guidato dal tutor) con una persona anziana. Gli studenti dimostrano un approccio centrato sulla persona attraverso il gioco di ruolo.

Giochi di ruolo videoregistrati per l'analisi del gruppo principale.

Gli studenti dovrebbero dimostrare valori professionali nell'ambito dell'assistenza sanitaria e sociale, tra cui il rispetto, la scelta, la riservatezza, l'autonomia e la pratica antidiscriminatoria.

Discussione di gruppo facilitata dal tutor.

Le proprie
note:



Modulo 4.3 Differenze culturali chiave nella comunicazione, nel benessere e nel rispetto delle scelte individuali

Nome dell'attività Pratica antidiscriminatoria e approccio biografico

Durata suggerita 2 ore

Num. di partecipanti 15

Materiali necessari Computer e proiettore, accesso a Internet (per piccoli video), presentazione PowerPoint, lavagna a fogli mobili e carta, pennarelli,

Competenze

- è in grado di comportarsi in un modo che si adatta alle aspettative culturali della persona adulta



- Conoscenza**

 - è in grado di descrivere aspetti della comunicazione che possono essere diversi in un altro contesto culturale
 - sa descrivere il concetto di benessere rispetto al contesto culturale del cliente
 - ha una comprensione di base dei concetti culturali di individualismo e collettivismo
 - ha una comprensione di base della distanza appropriata e del contatto fisico con il cliente
 - ha una comprensione degli argomenti comuni di conversazione
- Competenze**

 - è in grado di identificare le proprie abitudini culturali di comunicazione che sono diverse da quelle del cliente
 - è in grado di identificare possibili differenze culturali nel concetto di benessere del cliente e proprio
 - è in grado di identificare il proprio comportamento che deriva dal proprio contesto culturale
 - è capace di adattare il suo comportamento secondo la distanza professionale
 - è in grado di parlare di questioni banali (ad esempio parlare del tempo) all'inizio della relazione con il cliente
- Parole chiave** Antidiscriminazione, Empowerment

Descrizione dell'attività 4.3



Riflessione

Fase uno:

Invitare i partecipanti a riflettere su come le differenze culturali relative alle preferenze personali, ad esempio la comunicazione, il linguaggio del corpo, l'abbigliamento, la dieta, ecc. dovrebbero influire sull'attuazione della metodologia dell'approccio centrato sulla persona.

Riflettere sulle differenze culturali che possono esistere tra clienti e partecipanti. Questo può essere legato alla religione, alla politica, ai valori, alle tradizioni, alle differenze regionali.... Questo può essere fatto attraverso discussioni, esempi, giochi... Per esempio, ogni partecipante potrebbe presentare uno stereotipo vero o falso sulla sua nazionalità. E i partecipanti possono condividere tra loro degli stereotipi che possono essere discussi. Questo contribuirà alla sensibilità e alla tolleranza. Un altro approccio potrebbe essere che ogni partecipante scrive un esempio di uno stereotipo comune per un paese e un altro partecipante deve indovinare a quale nazione appartiene lo stereotipo.

Sviluppare la conoscenza

Sviluppare la conoscenza e le opzioni comunicative e comportamentali per le differenze culturali. Questo include possibili modi di adattarsi ai contesti culturali dei clienti, se necessario. Situazioni come diverse cerimonie di saluto e di benvenuto o argomenti comuni di discussioni

informali (ad esempio parlare del tempo, della preparazione del cibo, ecc.) possono essere esempi che i partecipanti possono praticare.

Identificare le differenze Identificare le differenze negli aspetti culturali e se la cultura dei migranti può portare un valore aggiunto. Questo può essere discusso in un gruppo, in modo che ognuno possa condividere gli aspetti positivi della propria cultura.

Sviluppare la sensibilità Sviluppare la sensibilità e la tolleranza per le differenze culturali. Gli esempi possono essere discussi in piccoli gruppi. Idealmente, alcuni partecipanti possono condividere esperienze in cui hanno sperimentato gli effetti delle differenze culturali e il gruppo può sviluppare ipotesi e opzioni per le soluzioni. Questo dovrebbe includere una combinazione di esperienze.

Base del valore della cura Fase due:

Il tutor mostra un video che spiega le basi del valore della cura (per esempio <https://www.youtube.com/watch?v=jce9M2-64YE>), specialmente la pratica antidiscriminatoria. Il tutor o un esperto mostra un video o una presentazione in power point che spiega la legge nazionale contro la discriminazione; porta esempi di discriminazione diretta e indiretta

Riflessione in gruppo sugli squilibri di potere nella relazione di cura.

**Le proprie
note:**



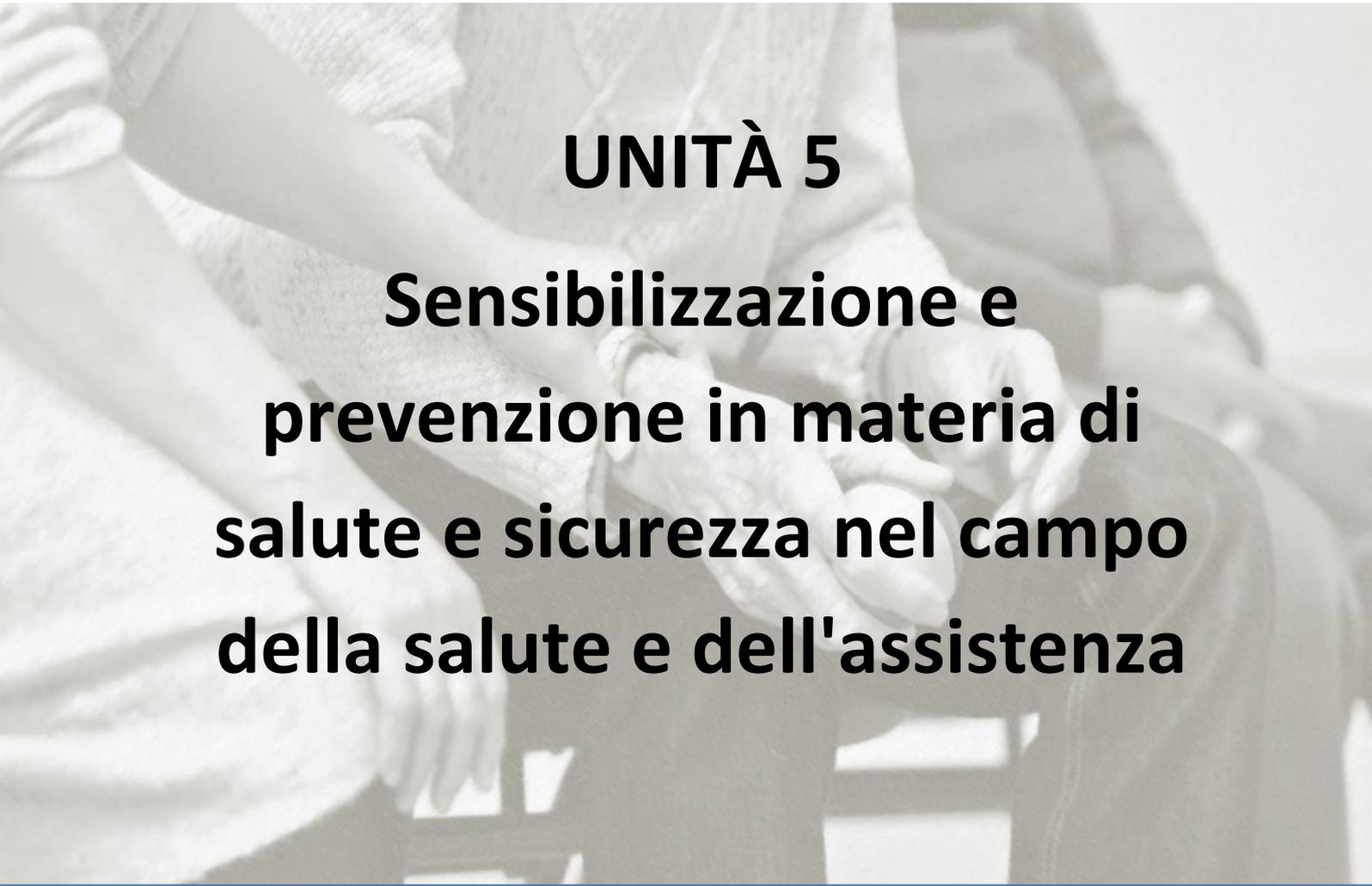
Messaggi chiave da portare



Un assistente migrante dovrebbe sempre considerare le scelte e i diritti dei singoli utenti del servizio, tenendo sempre conto del rischio appropriato e dei requisiti di salute e sicurezza.

Cosa faccio
<ul style="list-style-type: none"> • Ho sempre a cuore gli interessi del cliente
<ul style="list-style-type: none"> • Dimostro rispetto e valore per l'individuo.
<ul style="list-style-type: none"> • Riferisco qualsiasi preoccupazione e problema al mio manager.
<ul style="list-style-type: none"> • Rifletto sulle differenze culturali e di altro tipo (età, sesso, stato sociale, ecc.)
<ul style="list-style-type: none"> • Sfido gli stereotipi
<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo e richiedo soluzioni comunicative e comportamentali per le differenze culturali
<ul style="list-style-type: none"> • Sono consapevole dei concetti di base della legislazione

Quello che non faccio,
<ul style="list-style-type: none"> • Non sconto le opinioni e le scelte dell'individuo.
<ul style="list-style-type: none"> • Non applico pregiudizi personali mentre mi occupo della persona.
<ul style="list-style-type: none"> • Non pongo i miei valori e le mie caratteristiche culturali come presupposto fisso



UNITÀ 5

Sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute e sicurezza nel campo della salute e dell'assistenza

Unità 5

Sensibilizzazione e prevenzione in materia di salute e sicurezza nel campo della salute e dell'assistenza

Salute e sicurezza La salute e la sicurezza sono parte integrante del ruolo di un caregiver. Ci sono numerose leggi e politiche che determinano la pratica corretta. Il mancato rispetto delle pratiche di salute e sicurezza potrebbe compromettere la cura e il benessere dell'utente del servizio, da qui la loro importanza.



Pregiudizio culturale I lavoratori di assistenza migranti provengono da paesi diversi, dove le pratiche di salute e sicurezza saranno diverse. Pertanto, la conoscenza dei requisiti di salute e sicurezza del paese in cui lavorano è essenziale.

Modulo 5.1 Responsabilità e valutazione dei rischi relativi alla salute e alla sicurezza nelle strutture di assistenza agli anziani



Obiettivi e risultati dell'apprendimento Spiegare le proprie responsabilità e i processi di valutazione del rischio relativi alla salute e alla sicurezza nelle impostazioni di cura degli adulti.

Descrivere le responsabilità chiave relative alla salute e alla sicurezza nelle impostazioni di cura degli adulti.

Spiegare cos'è una valutazione del rischio e perché è importante in un ambiente di cura per adulti.



Durata suggerita 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 20



Materiali necessari Computer e proiettore, Microsoft PowerPoint, lavagna a fogli mobili e carta, pennarelli, Blu Tack, modelli di valutazione del rischio

Competenze

- nello svolgimento delle cure quotidiane, è in grado di prevenire i pericoli generali

Conoscenza

- è in grado di spiegare le principali procedure di salute e sicurezza relative alla cura degli anziani
- può elencare alcuni dei più comuni rischi per la salute e la sicurezza nella cura degli anziani



	<ul style="list-style-type: none"> • è in grado di dimostrare una comprensione della particolare legislazione in materia di salute e sicurezza del paese in cui lavora
Competenze	<ul style="list-style-type: none"> • sa usare una valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza e sa come segnalare i rischi identificati
Linee guida per la valutazione	<p>Discussione orale; presentazione PowerPoint.</p> <p>Affiggere gli obiettivi di apprendimento SMART sulla parete affinché il gruppo faccia riferimento durante la sessione per mantenere la concentrazione</p>
Parole chiave	Salute e sicurezza, valutazione dei rischi
Bibliografia	<p>Legislazione chiave rilevante per il paese e l'ambiente</p> <p>Politica chiave rilevante per ogni ambiente</p> <p>Regolatore pertinente della forza lavoro</p>



Descrizione dell'attività 5.1



Introduzione	<p>In piccoli gruppi di non più di quattro persone, sviluppare esempi chiave e descrizioni dei diversi rischi per la salute e la sicurezza associati ai diversi ambienti di cura e tenendo conto dei pregiudizi culturali (dare a ogni gruppo un ambiente diverso, tra cui la casa delle persone, la casa residenziale, la casa di cura e il centro diurno). Istruire i gruppi a presentare i loro risultati alla classe.</p> <p>In seguito alla discussione di quanto sopra, invitare ogni gruppo a proporre esempi chiave di come un operatore sanitario dovrebbe rispondere ai rischi identificati utilizzando la lavagna a fogli mobili. Alla fine del compito, fare in modo che ogni gruppo presenti e condivida le proprie scoperte con tutti.</p>
Teorie e concetti	Il tutor fornisce una breve presentazione PowerPoint e un video complementare (direttamente collegato alla salute e alla sicurezza) per consolidare l'apprendimento della teoria e dei concetti chiave.
Dibattiti	Chiedere ai partecipanti di riflettere sugli scenari che possono presentare rischi nell'assistenza sanitaria e sociale. Discutere i requisiti del ruolo degli operatori di assistenza nel garantire la riduzione o l'eliminazione del rischio nelle impostazioni di assistenza sanitaria e sociale.
Studi di casi	In gruppi di non più di quattro persone, fornire casi di studio e chiedere ai partecipanti di completare una valutazione del rischio (identificare i rischi chiave, la probabilità di danno, i metodi per ridurre o eliminare il

danno) specifica per ogni impostazione.

Condividere esempi di buone pratiche da ogni valutazione del rischio ed evidenziare i punti di apprendimento.

Per consolidare ulteriormente l'apprendimento, guardare esempi reali di valutazione del rischio da diversi contesti di cura e identifica le aree di migliore pratica.



Pregiudizio culturale Invitare i partecipanti a riflettere su come le differenze culturali chiave abbiano un impatto sul ruolo dell'operatore di assistenza domiciliare in relazione alla salute e alla sicurezza.

Gruppi per esaminare esempi rilevanti dai media locali per evidenziare aree di scarsa pratica e identificare punti chiave di apprendimento per migliorare la pratica.

Le proprie
note:

Modulo 5.2 Incidenti e malattie improvvise



Obiettivi e risultati dell'apprendimento Spiegare i processi necessari per incidenti e malattie improvvise in un contesto di assistenza sanitaria e sociale per persone anziane.

Descrivere gli incidenti comuni e le malattie improvvise che possono verificarsi in un ambiente di assistenza sanitaria e sociale per adulti.

Spiegare le azioni chiave in seguito a un incidente o a una malattia improvvisa in un contesto di assistenza sanitaria e sociale per adulti.



Durata suggerita 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 20



Materiali necessari Computer e proiettore, Microsoft PowerPoint, lavagna a fogli mobili e

carta, pennarelli, modelli di valutazione dei rischi



- | | |
|-------------------|--|
| Competenze | <ul style="list-style-type: none"> • mostra la responsabilità se si verifica un incidente o una malattia improvvisa |
| Conoscenza | <ul style="list-style-type: none"> • è consapevole dell'esistenza di incidenti comuni e malattie improvvise che possono verificarsi nella cura degli anziani • capisce quali azioni devono essere intraprese in caso di incidente o malattia improvvisa • è in grado di spiegare le procedure chiave richieste in seguito a incidenti e malattie improvvise in un ambiente di cura per adulti |
| Competenze | <ul style="list-style-type: none"> • può seguire la procedura corretta in caso di incidente o malattia improvvisa • è in grado di compilare un rapporto di incidente/malattia |

Linee guida per la valutazione Discussione orale; presentazione PowerPoint. Affiggere gli obiettivi di apprendimento SMART sul muro affinché il gruppo faccia riferimento durante la sessione per mantenere la concentrazione (precedentemente scritti su carta a fogli mobili).



Parole chiave Incidenti, malattie improvvise, procedure

Bibliografia Legislazione chiave rilevante per il paese e l'ambiente

Politica chiave rilevante per ogni ambiente

Regolatore pertinente della forza lavoro

Descrizione dell'attività 5.2



Introduzione In piccoli gruppi di quattro persone, ricercare esempi recenti di incidenti e malattie improvvise nell'assistenza sanitaria e sociale per adulti. Scrivere degli esempi su una grande lavagna a fogli mobili e riferite al gruppo.

Tutor per facilitare la discussione di gruppo e consolidare l'apprendimento attraverso il libretto riassuntivo.

Risposte chiave Il tutor presenta una breve presentazione in PowerPoint che delinea le risposte chiave richieste a seguito di un incidente/malattia improvvisa in un ambiente di assistenza sanitaria e sociale per adulti. L'importanza di tenere registri accurati dovrebbe essere sottolineata.

Scenari di casi In piccoli gruppi di quattro persone, ai partecipanti verranno presentati scenari di casi che descrivono in dettaglio una varietà di incidenti/malattie in un ambiente di assistenza sanitaria e sociale per

persone anziane. Ogni gruppo dovrebbe essere istruito a descrivere le risposte richieste e a completare un modulo di segnalazione di incidente/malattia fornito dal tutor.

Discussioni e riassunto Ogni gruppo dovrebbe discutere i risultati e presentare all'intero corpo studentesco le schede dei rapporti completati. Il tutor riassume l'apprendimento chiave e verifica l'apprendimento attraverso domande.

Le proprie
note:

Modulo 5.3 Procedure di sicurezza ambientale nell'ambiente di cura delle persone

Obiettivi e risultati dell'apprendimento Descrivere le principali procedure di sicurezza ambientale all'interno dell'ambiente di cura degli adulti



Elencare i potenziali pericoli ambientali per un ambiente di assistenza sanitaria e sociale per adulti

Spiegare le procedure di sicurezza ambientale richieste all'interno di un ambiente di cura per adulti per i pericoli identificati

Durata suggerita 1 ora



Numero di partecipanti Fino a 20

Materiali necessari Computer e proiettore, Microsoft PowerPoint, lavagna a fogli mobili e carta, pennarelli, modelli di valutazione del rischio, immagini, casi di studio



Competenza

- segue istruzioni chiare e concordate dal personale medico o dal datore di lavoro sulla gestione dei farmaci
- Può identificare i rischi potenziali all'interno di un ambiente di cura per adulti.



Conoscenza	<ul style="list-style-type: none"> • può spiegare i modi di lavorare per ridurre la diffusione dell'infezione • può spiegare come le attrezzature e altri oggetti dovrebbero essere spostati e maneggiati in modo sicuro • sa come maneggiare le sostanze pericolose • sa spiegare le forme di base delle procedure relative alla manipolazione dei medicinali • può spiegare come il cibo dovrebbe essere maneggiato e conservato in modo sicuro
Abilità	<ul style="list-style-type: none"> • può seguire le regole dell'igiene per prevenire le infezioni (lavarsi le mani, indossare i guanti, ecc.) • sa applicare i principi e le procedure per la movimentazione e la manipolazione in sicurezza • sa conservare, usare e smaltire in modo sicuro le sostanze pericolose che si possono trovare in un ambiente di cura • può seguire le procedure chiave concordate per la manipolazione dei medicinali • è in grado di maneggiare, conservare e smaltire gli alimenti in modo sicuro e igienico.
Linee guida per la valutazione	<p>Discussione orale; presentazione PowerPoint.</p> <p>Affiggere gli obiettivi di apprendimento SMART sul muro affinché il gruppo faccia riferimento durante la sessione per mantenere la concentrazione (precedentemente scritti su carta a fogli mobili).</p>
Parole chiave	Rischi ambientali, procedure di sicurezza
Bibliografia	<p>Legislazione chiave rilevante per il paese e l'ambiente</p> <p>Politica chiave rilevante per ogni ambiente</p> <p>Regolatore pertinente della forza lavoro</p>

Descrizione dell'attività 5.3

Rischi ambientali	<p>In piccoli gruppi di quattro, verrà presentata una varietà di immagini che mostrano i pericoli ambientali. Ogni gruppo dovrebbe fare una lista dei rischi che vede e discuterne con il gruppo.</p> <p>Tutor, per presentare un breve video che dettagli i pericoli ambientali che potrebbero verificarsi in un ambiente di cura per adulti.</p>
Studi di casi	<p>In piccoli gruppi di quattro persone, verrà fornita una varietà di casi di studio che descrivono dettagliatamente i rapporti ambientali sulle impostazioni di cura degli adulti. Gruppi per identificare ogni rischio ambientale riportato e delineare le procedure per garantire una buona pratica.</p>

Le proprie
note:



Modulo 5.4 Prospettiva culturale su salute e sicurezza

Nome dell'attività Sviluppare un "codice di condotta" che consideri le aspettative e i regolamenti nazionali in materia di salute e sicurezza



obiettivi di apprendimento Combinare le aspettative individuali del cliente e degli assistenti con i regolamenti nazionali sulla salute e la sicurezza



Durata suggerita 3 ore comprese le discussioni in piccoli gruppi e in plenaria

Num. di partecipanti Fino a 20

Materiali necessari 4-5 stanze per discussioni in piccoli gruppi, lavagne a fogli mobili e carta, pennarelli



Competenze • è in grado di riconoscere e comportarsi secondo gli standard e le aspettative di salute e sicurezza del cliente.

Conoscenza • è consapevole delle differenze culturali tra il contesto culturale del cliente e la propria prospettiva

• chiarire le domande secondo gli standard di salute e sicurezza se non sono simili al tuo contesto familiare

Competenze • Si adatta alle linee guida di salute e sicurezza della cultura del paese ospitante

Parole chiave Salute e sicurezza, Codice di condotta



Descrizione dell'attività 5.3

Discussioni sul caso In piccoli gruppi di massimo quattro persone, i partecipanti scambiano le loro esperienze e conoscenze sui seguenti argomenti, comprese le loro idee, paure e incertezze. Sulla base delle discussioni di 1-3 casi,

definiscono opzioni concrete per l'azione.

I risultati dei piccoli gruppi vengono presentati e discussi in plenaria. Successivamente, vengono sviluppate delle linee guida per affrontare la salute e la sicurezza, che si basano sui seguenti tre punti:

- Come chiarire le proprie aspettative e quelle dei clienti
- Come sviluppare un "codice di condotta" che tenga conto delle aspettative e dei regolamenti nazionali sulla salute e la sicurezza

**Le proprie
note:**

Messaggi chiave da portare

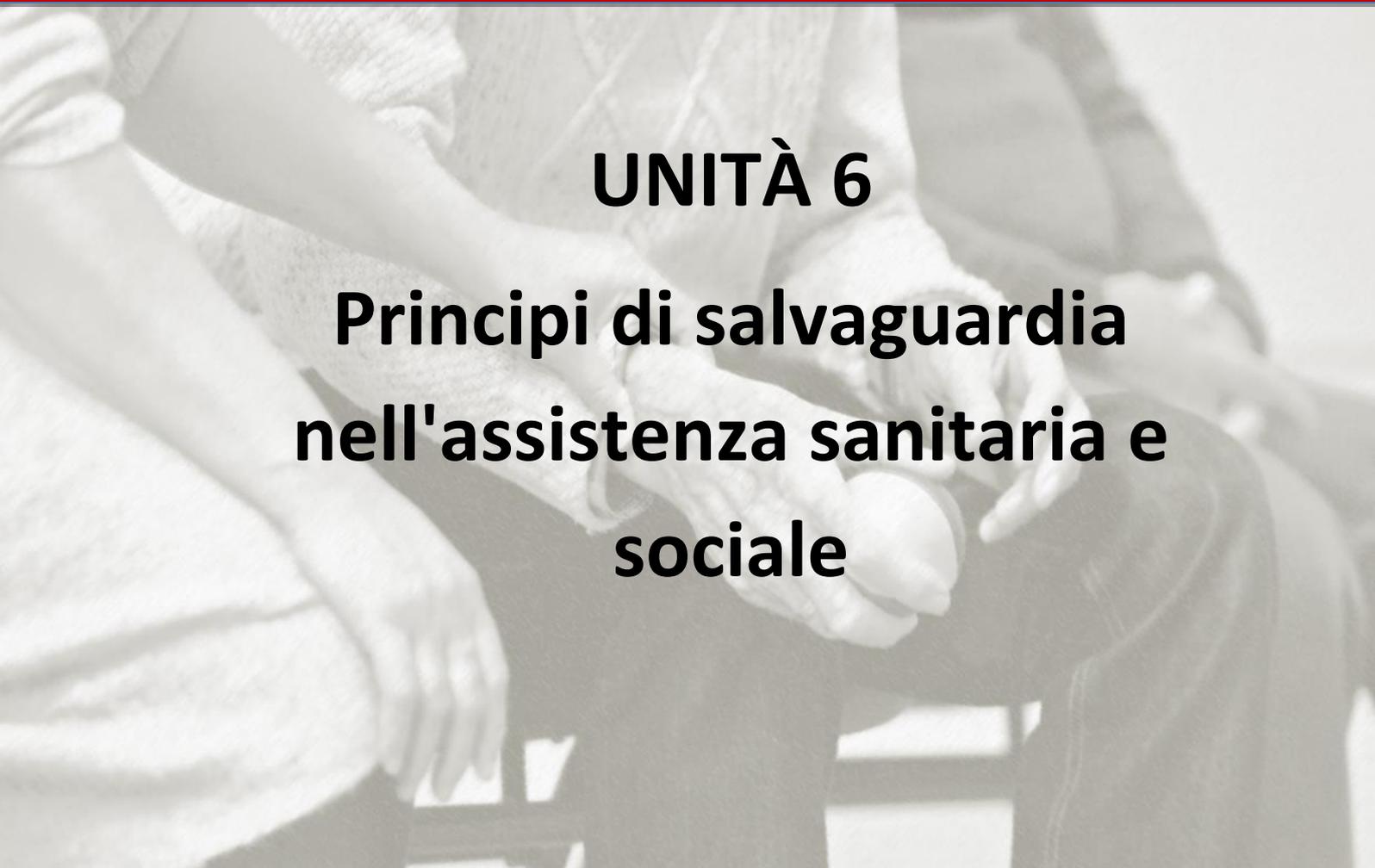


- una copia delle procedure nazionali di salute e sicurezza, utilizzando immagini e un linguaggio semplice.

Ricordare: un caregiver deve sempre misurare il rischio e prendere risposte appropriate nello svolgimento dei suoi ruoli e responsabilità.

Cosa faccio
<ul style="list-style-type: none"> • Mi assicuro di comprendere la legislazione chiave in materia di salute e sicurezza nel luogo in cui lavoro
<ul style="list-style-type: none"> • Mi assicuro di valutare tutti i rischi e di rispondere in modo appropriato
<ul style="list-style-type: none"> • Seguo tutte le procedure relative alla salute e alla sicurezza nel mio posto di lavoro

Cosa non faccio
<ul style="list-style-type: none"> • Non do per scontato che la legislazione sulla salute e la sicurezza sia la stessa in tutti i paesi
<ul style="list-style-type: none"> • Non supero l'ambito del mio ruolo di caregiver e non tratto un rischio grave per conto mio
<ul style="list-style-type: none"> • Non ignoro alcun rischio o preoccupazione per la salute e la sicurezza



UNITÀ 6

Principi di salvaguardia nell'assistenza sanitaria e sociale

Unità 6

Principi di salvaguardia nell'assistenza sanitaria e sociale

Salvaguardia La salvaguardia è una componente chiave nel settore dell'assistenza sanitaria e sociale. La conoscenza e la comprensione della protezione e del quadro legislativo sono fondamentali per una pratica sicura.

Gli obiettivi della protezione sono di prevenire il danno e ridurre il rischio di abuso o trascuratezza degli adulti con esigenze di cura e sostegno.

Pregiudizio culturale Le donne assistenti migranti provengono da diversi paesi, dove le procedure e le politiche di protezione possono essere diverse. È importante considerare questo dal punto di vista sia del lavoratore migrante che dell'utente del servizio.



Modulo 6.2 Contesto nazionale e locale di salvaguardia e protezione



Nome dell'attività Sapere come riconoscere e rispondere ai segni di abuso

Obiettivi e risultati dell'apprendimento Identificare la legislazione nazionale e locale per salvaguardare e proteggere

Definire il ruolo chiave del caregiver nel contesto locale e nazionale



Durata suggerita 1,5 h

Materiali necessari computer e proiettore, lavagna a fogli mobili e carta, pennarelli, PowerPoint



Conoscenza • è consapevole delle politiche locali, delle agenzie e dei sistemi che riguardano la salvaguardia e la protezione dagli abusi

Competenze • è in grado di definire il ruolo dell'operatore sanitario nel contesto locale e nazionale

Linee guida per la valutazione Prove di partecipazione attiva

Discussione verbale, domande e risposte, spiegazione

Facilitazione della discussione di gruppo

Sviluppo di casi di studio basati su eventi reali

Parole chiave Fisico, emotivo, sessuale, di sfruttamento, finanziario e di negligenza

Bibliografia Legislazione chiave in ogni paese (es. protezione dei gruppi vulnerabili (NI) Order 2007)

Politiche di protezione degli adulti vulnerabili

Manuali di procedure di salvaguardia



Descrizione dell'attività 6.2

Legislazione nazionale e locale **Identificazione della legislazione nazionale e locale per salvaguardare e proteggere**

Dividere i partecipanti in piccoli gruppi di non più di 4 persone

(60 min) partecipanti per identificare e discutere la legislazione e le linee guida legislative per la salvaguardia e la protezione. I partecipanti svilupperanno un elenco di componenti chiave della legislazione e progetteranno un PowerPoint da condividere con il gruppo principale. Ogni presentazione in PowerPoint indirizzata al gruppo principale e per partecipare a una discussione guidata dal tutor.

Ruolo chiave **Ruolo chiave del caregiver nel contesto locale e nazionale**

(30 min) Dividere i partecipanti in piccoli gruppi di non più di 4 persone e assegnare a ciascun gruppo il compito di sviluppare una lista di pratiche sicure basate su valori incentrati sulla persona, sulla partecipazione attiva e sulla promozione della scelta e dei diritti.

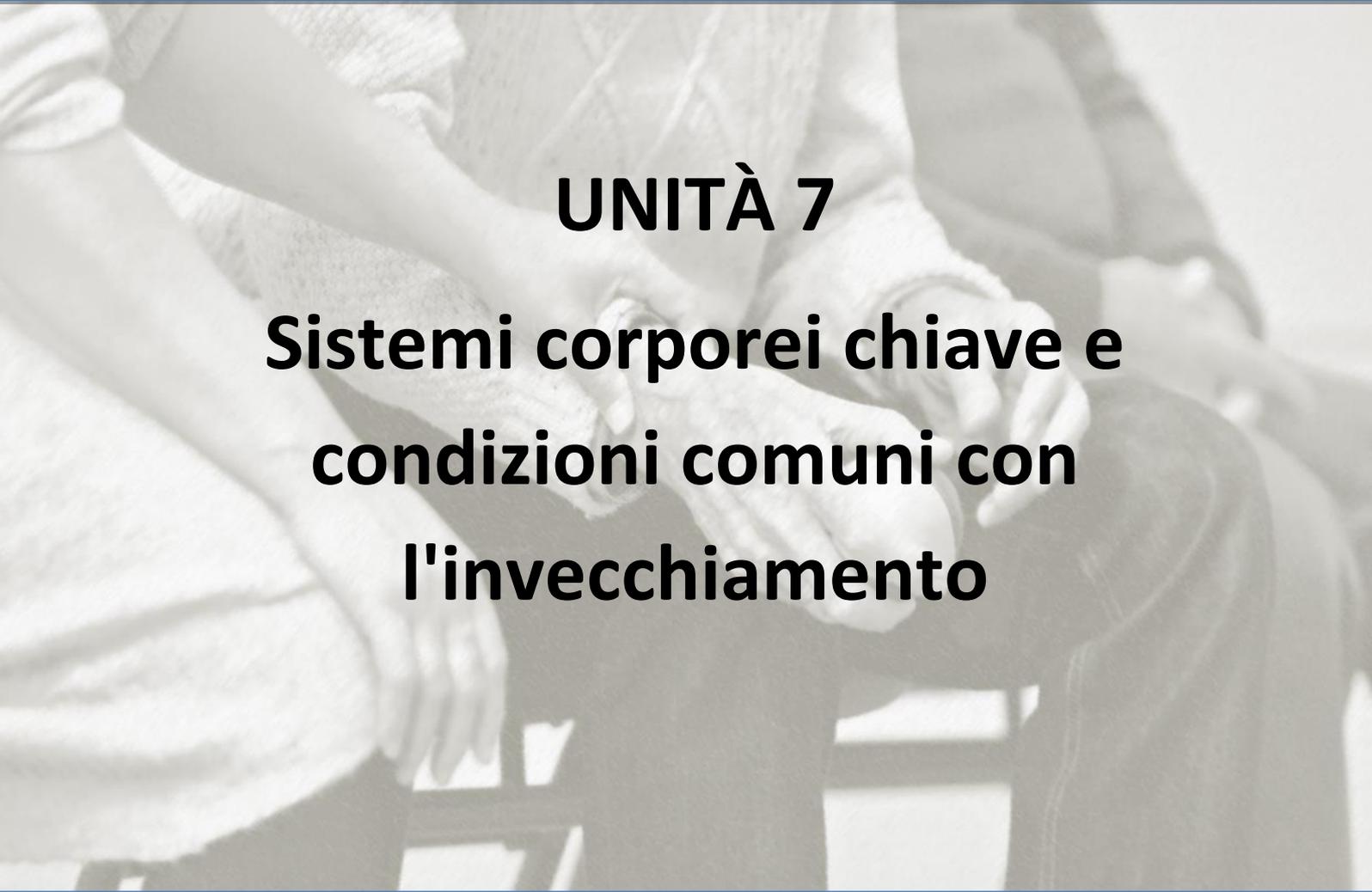
I membri del gruppo dovrebbero classificare le pratiche sicure in ordine di importanza.

Il tutor condividerà casi di alto profilo di abuso sugli anziani e chiederà ai partecipanti di identificare le pratiche sicure, dove potrebbero aver evitato il potenziale di abuso.

I partecipanti condivideranno esempi chiave di pratiche sicure e punti chiave di apprendimento.



**Le proprie
note:**



UNITÀ 7

**Sistemi corporei chiave e
condizioni comuni con
l'invecchiamento**

Unità 7

Sistemi corporei chiave e condizioni comuni con l'invecchiamento

Principi di sviluppo personale e professionale Le persone invecchiano in modo diverso, alcuni cambiamenti sono il risultato di processi interni, cioè l'età stessa. Così, questi cambiamenti, anche se indesiderati, sono considerati normali e sono talvolta definiti come invecchiamento naturale. Questi cambiamenti si verificano in tutti coloro che vivono fino ad un'età matura, e tale universalità fa parte della definizione di invecchiamento naturale.



Pregiudizio culturale Il processo di invecchiamento non è lo stesso per tutti gli esseri umani, né è stato lo stesso in tutte le epoche storiche; il concetto di vecchiaia è relativo al tempo, all'epoca, al contesto, alla cultura in cui si vive e si sviluppa

Modulo 7.1 Cambiamenti fisici e psicosociali di base

Nome dell'attività DISCUSSIONE ATTIVA E STUDI DI CASI SUI CAMBIAMENTI DELL'INVECCHIAMENTO

Obiettivi e risultati dell'apprendimento Gli studenti acquisiranno una comprensione di come l'invecchiamento agisce sui sistemi chiave del corpo e sulle normali funzioni.

- Comprendere i principali cambiamenti fisici associati all'invecchiamento.
- Comprendere i principali cambiamenti psicosociali associati all'invecchiamento.
- Comprendere le condizioni comuni associate ai sistemi chiave del corpo.

Durata suggerita Fino 4 ora

Numero di partecipanti Fino a 20

Materiali necessari Proiettore, computer, video, power point, cartellone, colori, schede, carta, penne, ecc.

Competenze

- Segue istruzioni chiare per quanto riguarda la fornitura di cure per le condizioni comuni nelle persone anziane

Conoscenza

- è in grado di spiegare i cambiamenti fisici e psicosociali di base associati all'invecchiamento
- è in grado di spiegare la differenza tra una forma sana di invecchiamento e un invecchiamento malsano

Competenze

- è in grado di identificare i cambiamenti fisici e psicosociali fondamentali associati all'invecchiamento di una persona anziana
- è in grado di adattare le cure per affrontare una serie di cambiamenti fisici e psicosociali che si verificano con il processo di invecchiamento

Linee guida per la valutazione

In una valutazione continua, gli studenti dimostreranno le conoscenze acquisite sull'invecchiamento svolgendo vari compiti di sintesi, risoluzione di casi e discussioni volte a interiorizzare l'apprendimento individuale e di gruppo attraverso la partecipazione

Parole chiave

Età biologica, età cronologica, invecchiamento attivo, invecchiamento normale, invecchiamento patologico, memoria, attività fisica, partecipazione sociale e relazioni

Bibliografia

Libro bianco sull'invecchiamento attivo

Autore: José María Vicente López

Istituto degli anziani e dei servizi sociali (IMSERSO)

<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/imserso-libroblancoenvejecimientoactivo-01.pdf>



Descrizione dell'attività 7.1

Introduzione

L'invecchiamento comporta una serie di trasformazioni fisiche, metaboliche, mentali e funzionali che si verificano nel corso del tempo, portando a un declino della capacità di adattamento ai cambiamenti dell'ambiente.

Inoltre, ci sono i cambiamenti di diversi stili di vita e culture. Nonostante tutti questi cambiamenti, gli studenti impareranno come determinare se l'invecchiamento della persona o del cliente è normale o patologico.

Una delle sfide di questa unità è capire le differenze nel modo in cui le società di tutto il mondo si prendono cura dei loro anziani e imparare l'invecchiamento attivo.

cambiamenti fisici e

Tutti i cambiamenti biologici strutturali e funzionali nell'età avanzata saranno spiegati agli studenti per mezzo di power point e fogli di lavoro.



psicosociali di base Verrà anche spiegata la relazione tra cambiamenti biologici e psicosociali. Alla fine, gli studenti in gruppi di 4 faranno un murale che riflette i cambiamenti biologici e funzionali.

A) Murale: Cambiamenti biologici Cambiamenti funzionali

Il gruppo presenterà il proprio murale al resto dei partecipanti al fine di generare un dibattito guidato in cui ogni partecipante può contribuire con le proprie conoscenze o dare la propria opinione

(una)forma salutare di invecchiare Agli studenti verrà spiegato cosa sono l'invecchiamento normale e l'invecchiamento patologico in modo che possano interiorizzare la differenza e determinare quale tipo di invecchiamento sta vivendo il loro cliente.

Agli studenti verrà chiesto di risolvere quattro casi in cui dovranno decidere individualmente se i casi presentati corrispondono all'invecchiamento normale o patologico. Sarà condiviso per invitare alla partecipazione e a un apprendimento di gruppo significativo.

necessità di cura In questa sezione si parlerà dell'invecchiamento attivo, dando linee guida per migliorare l'attività della persona anziana a livello cognitivo, fisico e sociale.

Ogni studente dovrebbe fare una breve lista di attività che lei/lui può fare con la persona anziana: memoria, attività fisica e partecipazione

Alla fine dell'attività, le liste saranno riunite come esercizio di "brainstorming" per fornire risorse per l'assistenza generale e sarà aperta una discussione guidata per scoprire quale attività gli anziani potrebbero fare in base alle loro condizioni generali.

Riflessione sull'esperienza lavorativa Agli studenti verrà chiesto di pensare a come ciò che hanno imparato sull'invecchiamento e sui tipi di invecchiamento li aiuterà nella loro esperienza lavorativa, e saranno invitati a commentare eventuali problemi che hanno avuto nella loro pratica come assistenti di persone anziane a causa della mancanza di conoscenze sull'invecchiamento.

Le proprie
note:

Modulo 7.2 Processo di invecchiamento in diversi contesti culturali

Nome dell'attività ANALISI DELL'INVECCHIAMENTO IN DIVERSE CULTURE



Obiettivi e risultati dell'apprendimento

Gli studenti saranno in grado di identificare i pregiudizi e gli stereotipi legati alle persone anziane sia nel paese ospitante che in altri paesi.

Il gruppo di alunni potrà riflettere sui diversi pregiudizi subiti dai nostri anziani, sviluppando il valore della tolleranza.

Durata suggerita Fino a 2 ore



Numero di partecipanti Non più di 20

Materiali necessari Proiettore, computer, video, power point, cartellone, colori, schede, carta, penne, ecc.

Competenze

- Riflette la propria prospettiva culturale e le proprie esperienze rispetto agli elementi culturali del cliente

Conoscenza

- è in grado di identificare pregiudizi e stereotipi sull'invecchiamento che possono essere diversi in un altro contesto culturale

Competenze

- è in grado di riflettere sui propri pregiudizi culturali e stereotipi nei confronti delle persone anziane
- Mostrare rispetto per l'esperienza e le opinioni degli anziani.

Parole chiave Pregiudizi, stereotipi, miti, ageismo, età sociale,



Descrizione dell'attività 7.2



Introduzione

Gli anziani sono stati e sono circondati da credenze, pregiudizi e stereotipi sull'invecchiamento che mettono in relazione questa fase con la perdita, la disabilità funzionale, le malattie e i problemi cognitivi, che spesso non hanno nulla a che fare con la realtà. Questo crea un'immagine negativa di questo gruppo nella società e ha anche un'influenza molto negativa sull'esperienza psicologica del processo di invecchiamento.

pregiudizi e stereotipi sull'invecchiamento

Verranno discussi i pregiudizi e gli stereotipi che accompagnano le persone anziane, affrontando l'"ageismo" come la terza maggiore forma di discriminazione nella nostra società, dopo il razzismo e il sessismo

Come attività, ad ogni studente verrà chiesto di fare una lista delle

caratteristiche positive e negative dell'invecchiamento nel proprio paese.



**sperimentare
l'invecchiamento in un
ambiente culturale
diverso**

I partecipanti saranno invitati a riflettere e a discutere su come le diverse culture hanno le loro credenze sugli anziani. Ogni partecipante spiegherà al gruppo almeno una differenza che trova tra il modo di invecchiare nel proprio paese e quello del paese ospitante. Quando tutti i partecipanti avranno riferito al gruppo le differenze che hanno trovato, si aprirà una discussione guidata per scoprire cosa ci ha colpito di più di ciò che è stato presentato.

Questa attività avrà lo scopo di implementare la tolleranza come valore fondamentale e la trasmissione delle diverse culture del gruppo.

**Riflessi
one sull'esperienza
lavorativa**

Verrà mostrato un video per invitare gli studenti a riflettere sui propri pregiudizi.

Questo sarà seguito da una tavola rotonda dove ogni studente potrà spiegare se ha identificato qualche pregiudizio nel suo pensiero o atteggiamento

Le proprie
note:

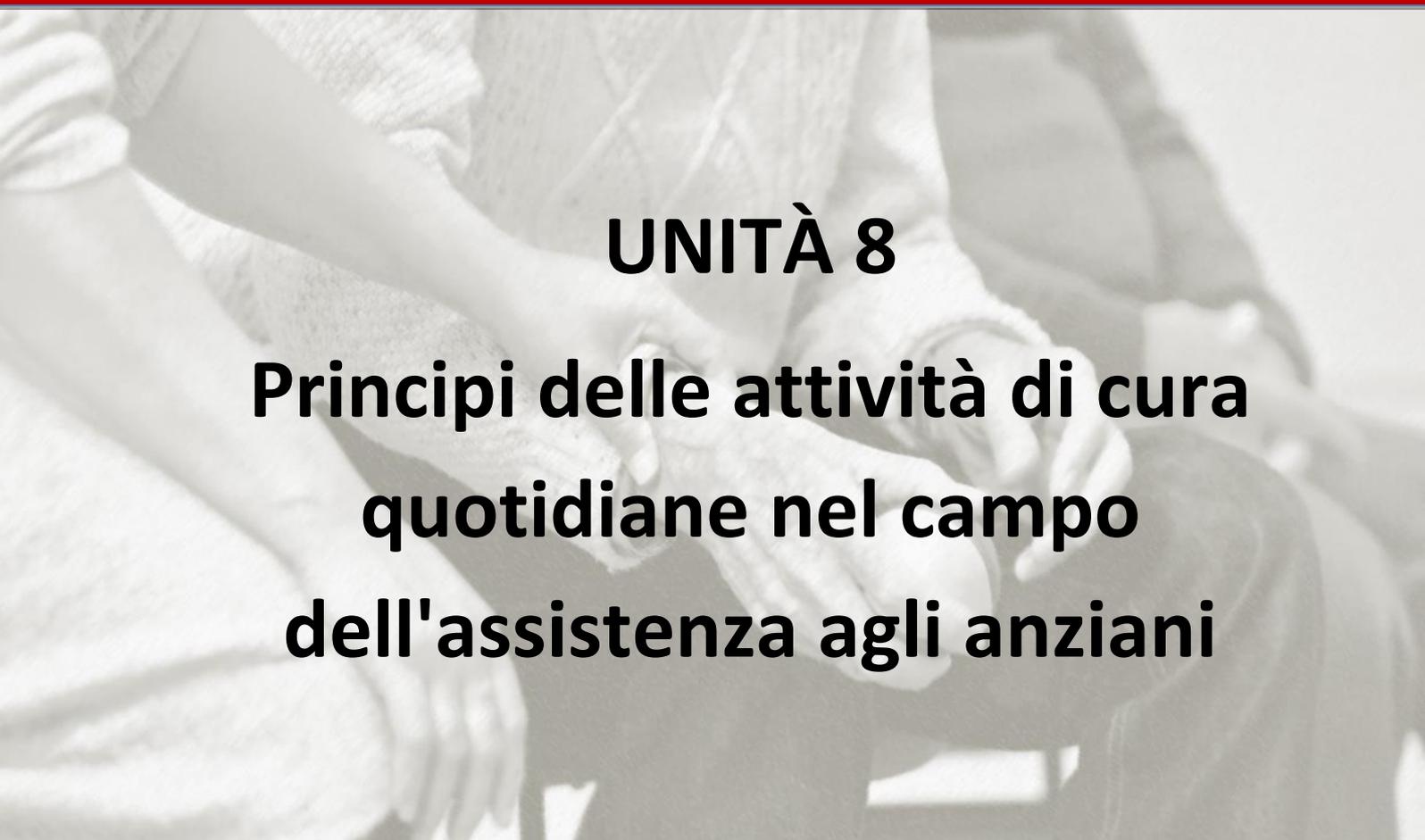
Messaggi chiave da portare



Cosa faccio
- Essere aperti al cliente che ci parla dei suoi disturbi o disagi
- Chiedere quali sono i gusti e le preferenze del cliente e cambiarli a discrezione dell'anziano
- Chiedere le attività che il cliente desidera svolgere
- Spiegare l'attività prima di farla
- Accompagnamento delle attività da realizzare
- Ascolto attivo
- Scambio di opinioni

Cosa non faccio
- Non dare per scontato cosa c'è di sbagliato nel cliente o quale disturbo ha.
- Non imporre senza consultare l'attività da svolgere
- Non discriminare sulla base di età, sesso, razza, religione, sessualità, stato civile, disabilità e numero di persone a carico.
- Non accordare le attività di partecipazione
- Non interrompere il cliente mentre partecipa ad attività o conversazioni
- Non ridere quando si fanno errori o si sbagliano attività di memoria
- Non criticare i loro costumi, valori, religione o gusti personali
- Non applicare pregiudizi personali durante la cura del cliente
- Non imporre la nostra cultura (religione, valori, gastronomia, politica)





UNITÀ 8

Principi delle attività di cura quotidiane nel campo dell'assistenza agli anziani

Unità 8

Principi delle attività di cura quotidiane nel campo dell'assistenza agli anziani

Principi delle attività della vita quotidiana

Le attività della vita quotidiana sono un insieme di compiti o comportamenti che una persona esegue quotidianamente e che le permettono di vivere autonomamente, di integrarsi nel suo ambiente e di svolgere il suo ruolo (o i suoi ruoli) nella società.

Si va dalle attività di sopravvivenza più fondamentali come mangiare, ad alcuni compiti più complessi di auto-cura personale e di indipendenza vitale, come fare la spesa, cucinare o usare il telefono. Anche tutte le attività legate allo svago e al tempo libero.



Pregiudizio culturale

Gli operatori sanitari migranti provengono da paesi diversi, dove le attività della vita quotidiana possono essere diverse. Soprattutto la nutrizione, l'igiene e la cura di sé sono spesso eseguite in modo diverso nei diversi contesti socioculturali. I caregiver devono essere consapevoli di queste differenze per adattare meglio le attività di cura quotidiane ai contesti della persona anziana.

Modulo 8.1 Il piano di cura e le attività di cura quotidiane

Nome Attività Collegare le attività della vita quotidiana a un piano di assistenza



Obiettivi e risultati di apprendimento

Seguire correttamente il piano di assistenza individualizzato e adattare le attività della vita quotidiana.



Durata suggerita 4 ore

Numero di partecipanti Fino a 20



Materiali necessari Computer, proiettore, dispense, foglietti, carta e penne, video, oratore ospite, lavagna a fogli mobili, esempi rilevanti di piano di cura



Competenze

- la responsabilità viene dimostrata dopo aver chiesto informazioni sul piano di assistenza individuale della persona da assistere e di seguire questo piano

- si assume la responsabilità di rivedere, comprendere e seguire regolarmente il piano di assistenza per ogni singolo utente del servizio di assistenza

Conoscenza

- è in grado di spiegare l'uso di un piano di cura individuale
- può illustrare attività di igiene personale per persone anziane
- può spiegare le procedure standard di base necessarie per svolgere la cura personale degli adulti in modo sicuro

Competenze

- può seguire e lavorare secondo il piano di cura
- può sostenere la cura e l'igiene personale degli adulti in modo sicuro

Linee guida per la valutazione

In una valutazione continua gli studenti saranno in grado di stabilire le attività di vita quotidiana di un caso, che sarebbero incluse nel piano individualizzato di attività quotidiane.

Altri criteri di valutazione da valutare:

Completamento del compito stabilito soddisfacendo ogni risultato di apprendimento

Dimostrare una partecipazione attiva

Dimostrare capacità di comunicazione, compreso l'uso di una terminologia appropriata

Dimostrare consapevolezza delle questioni interculturali

Parole chiave Attività della vita quotidiana; piano di cura; piano di cura individuale;



Bibliografia

Titolo: Valutazione delle attività della vita quotidiana, della cura personale e dell'indipendenza

Autore: Mlinac, Michelle E. ; Feng, Michelle C.

Pubblicazione: Archives of Clinical Neuropsychology

Editore: Oxford University Press Data: 2016-08-30

<https://academic.oup.com/acn/article/31/6/506/1727834>

Salute e qualità della vita negli anziani

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/743587.pdf>

Piano di cura individuale

http://www.oizpe.com/caracteristicas-oizpe-egoitza.asp?id_menu=8

Video che spiega l'igiene personale

<https://www.youtube.com/watch?v=mEp1J1lv2dg>

Decalogo per migliorare la sicurezza degli anziani a casa

<https://www.geriatricarea.com/2016/02/23/decalogo-para-mejorar-la-seguridad-de-los-mayores-en-casa/>

Libro bianco sulla dipendenza

Autore: Istituto degli anziani e dei servizi sociali (IMSERSO) Spagna,

Redattore: Ministero del Lavoro e degli Affari Sociali, Segretario di Stato per i Servizi Sociali, Famiglia e Disabilità, Istituto per gli Anziani e i Servizi Sociali (IMSERSO)

Anno: 2005

Descrizione dell'attività 8.1



Introduzione Spiega che la maggior parte dei professionisti dell'assistenza ha un piano di cura per riempire la giornata con attività produttive e significative. Il caregiver deve richiedere questo piano di cura, capire le attività e i relativi obiettivi. Usare un esempio di piano di assistenza per illustrarlo.

Piano di cura Accoppiare e distribuire diversi piani di assistenza (impostazioni di assistenza domiciliare, case di cura, case residenziali, ecc.) Chiedere ai partecipanti di identificare i problemi affrontati in ogni attività. Chiedere loro di cercare altre attività che affrontino gli stessi temi.

Attività quotidiane Le attività di base della vita quotidiana sono attività volte a prendersi cura del proprio corpo. Chiedere ai partecipanti di stilare una lista di attività della vita quotidiana che sono orientate al corpo. Condividere questa lista in plenaria e poi riorganizzare questa lista in base ai compiti che potrebbero essere delegati ad altri. Quali di questi compiti possono far parte di un piano di assistenza?

E infine, indicare le attività avanzate della vita quotidiana, come i giochi, gli hobby, l'intrattenimento.

Spiegare che, per una persona anziana, essere in grado di mantenere le attività del tempo libero che ha sempre amato fare può essere molto importante. In gruppi, chiedere ai partecipanti di stilare una lista di diverse attività di intrattenimento. Condividere questa lista e discuterla in plenaria, questa discussione probabilmente rivelerà diversi gusti, abitudini e persino pratiche culturali dei partecipanti.

Igiene personale Formare delle coppie su diversi argomenti relativi all'igiene personale (ad esempio, lavarsi i capelli, lavarsi i denti, lavare la zona intima, ecc.) Chiedere ai partecipanti di fare una lista dei diversi compiti da svolgere in questo argomento. Dopo questo, dare un'occhiata alla lista in plenaria e discutere. Insieme, mettere i compiti nel giusto ordine. Aggiungere alcune raccomandazioni generali come la temperatura dell'acqua, il rispetto delle abitudini, ecc.

Attività 2:

Mostrare un video in cui un/una caregiver esegue compiti di igiene personale. Chiedere ai partecipanti di scrivere i diversi compiti che vedono e di metterli nell'ordine corretto.

Sicurezza nella cura della persona

Introdurre i partecipanti a diversi semplici adattamenti che potrebbero essere fatti per prevenire gli incidenti in casa. Ogni partecipante dovrebbe pensare alla propria casa o a quella di una persona di cui si occupa. Quali aspetti potrebbero essere cambiati? Chi dovrebbe fare questi cambiamenti?

ATTIVITÀ DI ASSOCIAZIONE: abbinare le attività della vita quotidiana a un piano di assistenza

Mostrare un video di un/una caregiver che esegue compiti di vita quotidiana e fornisce un piano di assistenza. Chiedete ai partecipanti di associare le attività del video al piano di cura.



Pregiudizio culturale

In tutti i diversi passaggi relativi alle attività quotidiane e all'igiene personale, notare le possibili differenze dovute ai diversi contesti culturali, allo stile di vita e al livello economico.

Il tutor dovrebbe fornire esempi, discutere le differenze culturali e chiedere a un esperto esterno di partecipare alla sessione.

Il piano di cura può anche essere modificato con suggerimenti per tali specifiche culturali, ove appropriato. Questo può essere fatto con un esempio come lavoro di gruppo nella formazione e può anche essere l'inizio di una piccola discussione di gruppo.

Le proprie
note:

Modulo 8.2 Dignità e rispetto nelle attività quotidiane di cura



Nome dell'attività DIBATTITO GUIDATO sull' importanza di lavorare con dignità e rispetto nella cura degli anziani.

Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo è quello di sviluppare la conoscenza e le competenze dei principi delle attività di assistenza quotidiana dando priorità al rispetto e alla dignità delle persone anziane



Durata suggerita 2 ore

Numero di partecipanti Fino a 20



Materiali necessari PowerPoint, computer, proiettore, altoparlanti, dispense, carta e penne, video, oratore ospite, lavagna a fogli mobili

Competenze

- mostra la responsabilità di segnalare le attività del piano di assistenza che influiscono negativamente sulla dignità della persona anziana

Conoscenza

- può spiegare l'importanza di lavorare con dignità e rispetto per la persona anziana

Abilità

- è in grado di svolgere le attività di assistenza quotidiana con dignità e rispetto per la persona anziana

Linee guida per la valutazione In una valutazione continua i partecipanti saranno in grado di condurre una discussione sulla dignità e il rispetto nel lavoro con gli anziani

Altri criteri di valutazione da valutare:

Dimostrare una partecipazione attiva

Dimostrare capacità di comunicazione, compreso l'uso di una terminologia appropriata

Dimostrare consapevolezza delle questioni interculturali

Parole chiave Etica professionale, principi etici, dignità, privacy, prevenzione degli abusi,



Bibliografia Libro bianco sull'invecchiamento attivo

La sfida della nuova cittadinanza. Nuove narrazioni e nuove politiche per diversi anziani

Dr. D. Joan Subirats Humet

Istituto di Governo e Politica Pubblica Università Autonoma di Barcellona

"Percorso formativo": Assistenza agli anziani", Organizzazione Internazionale del Lavoro 2015

Moya BA, Barbero GJ. "Abusi sugli anziani: Guida all'azione" Ed. Ministero del lavoro e degli affari sociali; Madrid 2005.

Descrizione dell'attività 8.2



Introduzione Il "buon trattamento" è un indicatore chiave della qualità umana e professionale dei nostri interventi.

In una discussione diretta, ogni studente dovrebbe partecipare e presentare il suo punto di vista sull'importanza dei seguenti aspetti.

Dignità nella vecchiaia

1. Questa attività mira a far riflettere i partecipanti sulla loro percezione della vecchiaia e della persona anziana, seguita da una riflessione sul loro ruolo di operatori sanitari. Formare coppie di partecipanti.

Preparare diverse foto di persone anziane. Dare queste immagini ad ogni coppia e chiedere loro di scrivere una parola che descriva ciò che vedono. In plenaria discutere le parole scritte e identificate somiglianze e differenze nella percezione della persona anziana.

Potrebbe essere utile preparare alcune domande per sostenere questa riflessione, ad esempio: cosa pensi che stia provando la persona nella foto? Cosa sta facendo? Descrivi una giornata di questa persona.

Nella fase successiva, chiedere ai partecipanti di immaginare come si immaginerebbero da grandi. Come vorresti essere trattato? Che tipo di attività ti piacerebbe fare?

Concludere questa attività spiegando l'importanza di capire che l'invecchiamento non è solo un processo biologico, ma che sono coinvolti anche fattori sociali e culturali. Le caratteristiche che una data società o cultura assegna alla vecchiaia influenzano il modo in cui gli anziani attraversano questa fase della vita. Se il gruppo comprende

persone di altri paesi, suggerire loro di fornire esempi illustrativi delle percezioni o concezioni dominanti della vecchiaia nei loro paesi d'origine.

Atteggiamento rispettoso Chiedere ai partecipanti di elencare queste affermazioni in base all'importanza che vi attribuiscono. Chiedergli di spiegarli.

- Salutare la persona anziana
- Chiedere i desideri e gli interessi della persona
- Dobbiamo presentarci in modo appropriato alla persona anziana
- Mi presento all'anziano con il mio nome
- Spiego all'anziano le attività e le cure che svolgerò
- Mi interessa rendere piacevole la nostra convivenza con la persona anziana
- Offro un ambiente di comfort, privacy e sicurezza
- Spiego tutte le azioni che realizzerò per la loro cura e ascolto l'opinione dell'anziano, modificando ciò che è necessario per il benessere della persona.
- Chiarisco qualsiasi dubbio che ho sulla cura degli anziani con il loro medico o assistente sociale.

Chiedere ad ogni partecipante di sviluppare la propria lista che potrebbero usare sul posto di lavoro.



Pregiudizio culturale Quando parliamo di "buon trattamento" è relativo a persone specifiche, sapendo che ogni persona ha dei bisogni, ma anche una cultura, un sistema di valori e una sensibilità che la differenzia dagli altri. La percezione della vecchiaia può essere molto diversa in ogni società ed è importante riflettere la nostra comprensione culturale della vecchiaia.

Per questo dovremo adattare il nostro stile di relazione e di comportamento a ciò che la persona stabilisce come desiderabile ed esigibile, in modo da poter davvero fornire il "buon trattamento" che merita.

Le proprie note:

Modulo 8.3 Nutrizione e idratazione nella cura degli adulti

Nome dell'attività PIANO GIORNALIERO DI ALIMENTAZIONE E IDRATAZIONE:
orario e menu



Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo è quello di sviluppare la conoscenza e le abilità dei principi delle attività di cura quotidiane nell'assistenza agli adulti applicate alla nutrizione e all'idratazione



durata suggerita 3 ore

Num. di partecipanti fino a 20

materiali necessari PowerPoint, computer, proiettore, altoparlanti, dispense, carta e penne, video, oratore ospite, lavagna a fogli mobili



Competenze

- mostra la responsabilità di mantenere la dieta dell'anziano

Conoscenza

- è in grado di elencare i diversi nutrienti e i requisiti di idratazione per una dieta sana per le persone anziane

Competenze

- è in grado di seguire la dieta concordata con l'anziano

Linee guida per la valutazione

CORSO DI LINGUA:

Trovare il supporto linguistico per praticare il vocabolario alimentare, le diete, i modi di cucinare, gli aiuti per mangiare ecc. nel CORSO DI LINGUA nel *Modulo 2 - Attività in casa*

VALUTAZIONE

In una valutazione continua, gli studenti saranno in grado di pianificare per creare un piano alimentare e di idratazione giornaliero .

Altri criteri di valutazione da valutare:

Dimostrare una partecipazione attiva

Dimostrare capacità di comunicazione, compreso l'uso di una terminologia appropriata

Dimostrare consapevolezza delle questioni interculturali

Parole chiave Dieta, menu, aiuti alimentari, assunzione, pappe

Descrizione dell'attività 8.3



Introduzione Fare una breve introduzione spiegando che molte persone anziane hanno bisogno di una dieta, che è adattata alle loro esigenze digestive e nutrizionali, è adattata al tipo di attività che fanno e al loro stato di salute generale. Commentare che la nutrizione ha un'influenza diretta sulla salute e previene molte malattie comuni negli anziani.

È anche importante notare che, oltre a soddisfare i bisogni nutrizionali, è importante prendere in considerazione le particolarità e le abitudini alimentari, che hanno origine dalle differenze culturali o dalle credenze.

Spiegare ai partecipanti che tra i compiti assegnati alla cura della persona anziana, al caregiver viene spesso chiesto di assistere in qualche modo al mantenimento della dieta dell'anziano, dall'acquisto del cibo alla sua preparazione e somministrazione.

Se ci si aspetta che il caregiver cucini, è importante che conosca i gusti e le abitudini dell'anziano e la dieta da seguire.

Linee guida per cucinare 1. Distribuire una linea guida con regole importanti da seguire quando si cucina

relative all'igiene, per esempio,

- lavarsi accuratamente le mani con acqua e sapone prima di iniziare a cucinare
- Tenere le unghie corte e pulite,
- usare un cucchiaino pulito per testare la preparazione,
- evitare il rischio di contaminazione incrociata usando sempre utensili puliti per maneggiare ogni prodotto
- le verdure devono essere cotte al vapore o con poca acqua
- le verdure e la frutta devono essere lavate prima dell'uso

Dieta e menu 2. Spiegare le linee guida generali sulla nutrizione, sottolineando le differenze nella nutrizione per i giovani e gli anziani.

Per esporre, distribuire diversi menù giornalieri e una descrizione della dieta dell'anziano. In gruppi, gli studenti devono controllare se il menu corrisponde alla dieta.

Aiuti per l'alimentazione 3. Distribuire una lista di ausili tecnici per l'alimentazione che gli anziani possono usare per rendere più facili e piacevoli i compiti legati alla preparazione dei pasti e/o al mangiare. Si può anche fornire una guida con alcune istruzioni su come creare condizioni favorevoli per l'alimentazione.

- Ruolo dell'operatore di assistenza** 4. Discutere il ruolo dell'operatore di assistenza per quanto riguarda l'alimentazione della persona anziana. Distribuire alle coppie diversi casi in cui il caregiver deve risolvere una situazione, ad esempio la persona anziana non vuole mangiare; mangia poco; ha difficoltà a mangiare a causa del dolore alla bocca; vuole mangiare cibi che non fanno parte della dieta; chiedere ai partecipanti di presentare le loro soluzioni in plenaria e di discuterle.
- Riflesso dell'esperienza lavorativa** 5. Chiedere a coloro che hanno un'esperienza precedente se ricordano situazioni in relazione al cibo che possono aver causato conflitti o disaccordi con la persona anziana o il datore di lavoro. Suggestire loro di discutere su come l'hanno risolto.

Le proprie
note:

Modulo 8.4 Aspetto culturale dell'igiene e della nutrizione delle persone anziane



Nome dell'attività TABELLA COMPARATIVA TRA LE DIFFERENZE CULTURALI nelle attività della vita quotidiana degli anziani tra il paese ospitante e il paese d'origine

Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo è quello di sviluppare la conoscenza e le abilità dei principi delle attività di cura quotidiane nella cura degli adulti con una comprensione delle differenze culturali

Durata suggerita 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 20

Materiali necessari PowerPoint, computer, proiettore, relatori, altoparlanti, dispense, carta e penne, video, oratore ospite, lavagna a fogli mobili





- | | |
|-------------------|--|
| Competenze | <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di adattare il piano di cura per quanto riguarda l'igiene e l'alimentazione alle abitudini culturali dell'anziano, quando possibile. • è in grado di adattare le sue cure igieniche e nutrizionali alla cultura del cliente quando possibile |
| Conoscenza | <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di spiegare come l'igiene e la cucina possono essere diverse in un contesto culturale diverso • Conosce gli elementi culturali riguardanti l'igiene e la nutrizione che sono importanti per il cliente |
| Abilità | <ul style="list-style-type: none"> • è in grado di identificare le proprie abitudini culturali in materia di igiene e alimentazione che sono diverse da quelle del cliente • Implementa tutte le attività di igiene e nutrizione in accordo con le norme culturali del cliente, dove possibile |

Linee guida per la valutazione In una valutazione continua, gli studenti saranno in grado di identificare le differenze tra le attività della vita quotidiana svolte dagli anziani nel paese ospitante e nel paese d'origine. Tuttavia, le differenze si possono trovare anche all'interno del paese dell'individuo, a seconda dell'educazione, delle abitudini e delle routine familiari, della classe e della posizione sociale e molti altri

Altri criteri di valutazione da valutare:

Completamento con successo del compito stabilito soddisfacendo ogni risultato di apprendimento

Dimostrare una partecipazione attiva

Dimostrare capacità di comunicazione, compreso l'uso di una terminologia appropriata

Parole chiave Gastronomia, cultura alimentare, abitudini igieniche, piano d'igiene

Descrizione dell'attività 8.4

Lista comparativa Per preparare i partecipanti a una tale lista, può essere un buon compito preparare una varietà di pasti proposti dagli assistenti e fare pratica su cosa può essere diverso e quali possono essere le richieste comuni di idratazione e nutrizione dei clienti.

Attività come il lavaggio delle mani possono essere diverse e devono essere eseguite. L'attività potrebbe essere implementata come un lavoro di gruppo ed essere un primo punto di partenza per una discussione. Il compito potrebbe anche coinvolgere ogni partecipante a presentare un aspetto "tipico" dell'igiene e della nutrizione che potrebbe essere nuovo per gli altri.

Oltre a seguire una dieta appropriata, il paese e la provincia possono determinare un modo di cucinare, senza dimenticare di prendere in considerazione i gusti personali della persona anziana.

In termini di preferenze personali e individuali, può anche essere importante prendere in considerazione aspetti religiosi come la preparazione specifica della carne.

Messaggi chiave da portare



Consegnare ad ogni partecipante:

- una copia di un piano di cura standard da completare e da usare sul posto di lavoro
- Una guida su come creare un menu settimanale
- Linee guida per il controllo dell'igiene, anche per cucinare un pasto
- L'elenco degli atteggiamenti rispettosi raccolti dai partecipanti nelle attività precedenti

Cosa faccio
• Saluto gentilmente la persona anziana
• Mi presento come si deve
• Chiamo la persona più anziana per nome
• Spiego le attività e le cure alla persona anziana prima che le faccia
• Creo un ambiente confortevole per una convivenza piacevole
• Ascolto l'opinione della persona anziana, modificando ciò che è necessario per il benessere della persona.
• Motivo la persona a fare attività
• Mi consulto con il loro medico, la famiglia o l'assistente sociale per tutte le questioni che sorgono nella cura degli anziani
• Lavo le verdure e la frutta prima di cucinarle o servirle
• Conservo il cibo in modo appropriato
• Eseguo correttamente i passi dell'igiene personale

Cosa non faccio
• Non scarto le opinioni e le opzioni dell'individuo
• Non applico pregiudizi personali mentre mi occupo della persona
• Non discuto gli aspetti personali o intimi della persona anziana con nessuno

UNITÀ 9

Fare domanda per un lavoro come caregiver

Unità 9

Fare domanda per un lavoro come caregiver

È di estrema importanza che durante la ricerca del lavoro, la persona interessata abbia la capacità di identificare quali conoscenze e competenze sono necessarie per raggiungere il proprio obiettivo, e alla fine lavorare come caregiver. Inoltre, nel caso dei migranti, è molto importante per loro sapere come e dove possono ottenere la convalida e il riconoscimento delle competenze che hanno acquisito formalmente nel loro paese d'origine e quelle che hanno acquisito informalmente (ad esempio attraverso la vita quotidiana, l'esperienza lavorativa informale).

Pertanto, il formatore deve essere consapevole delle politiche legislative sull'istruzione nel paese ospitante ed essere in grado di guidare i partecipanti nel processo di accesso alle informazioni e di tradurre/convalidare le loro conoscenze ed esperienze di lavoro precedenti.



Pregiudizio culturale Per quanto riguarda i pregiudizi culturali che devono essere affrontati, la prima e più importante cosa è che gli insegnanti stessi identifichino i propri pregiudizi, tenendo conto del concetto più ampio del contesto culturale in cui sono cresciuti e del sentimento di rifiuto, che in molti casi possono avere verso contesti culturali e religiosi diversi dal loro.

Detto questo, il formatore dovrebbe avere la capacità di descrivere efficacemente situazioni concrete sugli stereotipi sul posto di lavoro e spiegare come la legislazione protegge o agisce come misura preliminare contro l'esclusione delle persone sul posto di lavoro.

Inoltre, il formatore dovrebbe cercare di evitare le tendenze a generalizzare la cultura nazionale. Secondo vari studi e discorsi professionali, la cultura è determinata dal background individuale, dalla socializzazione... e può differire a seconda della situazione, del contesto e dell'età.

Modulo 9.1 Opzioni di impiego disponibili

Nome dell'attività **Identificare e accedere a opzioni di lavoro adeguate**



Obiettivi e risultati dell'apprendimento

Gli obiettivi principali sono:

- 1) capire le opzioni di lavoro disponibili e acquisire più fiducia per condurre la propria ricerca di lavoro
- 2) impostare criteri definiti nella ricerca di offerte di lavoro (online o offline)
- 3) determinare se un determinato posto vacante è adatto a lui/lei.

Tenendo conto dei tre obiettivi principali menzionati sopra, la prima attività si concentra sullo sviluppo della conoscenza dei partecipanti delle entità esistenti che possono contattare o visitare per la ricerca indipendente di offerte di lavoro disponibili.



Durata suggerita 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 15



Materiali necessari PowerPoint, proiettore, video, carta e penne, siti web per le politiche di occupazione dei migranti

Competenze

- dimostra l'iniziativa di cercare le offerte di lavoro disponibili

Conoscenza

- capacità di accedere a informazioni e annunci di lavoro nel settore dell'assistenza

Competenze

- riesce a identificare le offerte di lavoro che gli si addicono

Linee guida per la valutazione Ai partecipanti verrà chiesto di candidarsi per lavori su diverse piattaforme.

Parole chiave Migranti, opzioni di lavoro, Legge di Diritti, domanda di lavoro



Descrizione dell'attività 9.1



Introduzione L'attività sarà presentata come un gruppo di discussione. Ai partecipanti verranno fornite informazioni generali sul perché è necessario avere le giuste conoscenze e sviluppare

abilità per trovare le opzioni di lavoro disponibili che meglio corrispondono agli interessi e all'esperienza lavorativa di ogni persona in cerca di lavoro. Durante questa presentazione, ogni partecipante dovrà scrivere 6 domande relative sia alle conoscenze che alle abilità richieste per candidarsi ad un lavoro. Il passo successivo è quello di avviare una discussione aperta sulle domande dei partecipanti, in cui ogni partecipante darà le sue risposte alle loro domande. Sulla base delle risposte di ogni partecipante, gli esperti che condurranno il gruppo di discussione li aiuteranno a identificare i potenziali lavori che sono adatti a loro e come possono accedere alle opzioni di lavoro disponibili.

**Riflessione
sull'esperienza lavorativa**



Pregiudizio culturale: Le relazioni sociali che si formano in una società multiculturale possono essere relazioni di cooperazione o, al contrario, relazioni di disparità di trattamento, discriminazione e pregiudizio. Questo fenomeno può essere osservato anche nel campo dell'occupazione, poiché spesso ci sono vari tipi di discriminazione, come quella razziale, di genere, religiosa, ecc.

**Le proprie
note:**

Modulo 9.2 Riconoscimento e validazione

Nome dell'attività Raccogliere la documentazione richiesta

**Obiettivi e risultati
dell'apprendimento** L'obiettivo principale di questa attività è quello di coltivare l'autonomia nella compilazione della documentazione necessaria per il processo di riconoscimento e validazione.

L'obiettivo iniziale del formatore dovrebbe essere quello di spiegare correttamente le procedure amministrative necessarie ai partecipanti

per raccogliere, tradurre e convalidare tutta la documentazione pertinente.

Durata suggerita 1 ora



Numero di partecipanti Fino a 15

Materiali necessari Carta e penne, computer, Internet

Competenze

- dimostra iniziativa per compilare la documentazione necessaria per il processo di riconoscimento e convalida



Conoscenza

- È in grado di identificare l'ente in cui convalidare e riconoscere ufficialmente l'apprendimento acquisito nel paese ospitante e la documentazione che sarà richiesta.
- Può spiegare le procedure amministrative per accedere ai contratti di lavoro legali

Competenze

- può contattare le amministrazioni responsabili per la convalida e il riconoscimento delle proprie competenze.
- Riesce ad identificare le offerte di formazione che forniscono una formazione ufficialmente riconosciuta

Linee guida per la valutazione I partecipanti devono elencare e distinguere quale organismo/entità è responsabile di quale parte della procedura (traduzione, convalida, ecc.)

Parole chiave Migranti, lavoro, diritti, applicazione

Descrizione dell'attività 9.2

Introduzione I partecipanti saranno inizialmente divisi in quattro gruppi di quattro persone. L'esercizio si concentra sui modi in cui le informazioni di interesse possono essere raccolte attraverso la ricerca su Internet. Una volta che il formatore ha informato i partecipanti sull'obiettivo dell'esercizio, procederà a dare un argomento diverso ad ogni gruppo relativo al riconoscimento e alla convalida delle competenze. (Per esempio: Dove si traducono i documenti e quali documenti sono necessari per questa procedura, Regolamento sul riconoscimento europeo dei certificati e degli atti autentici, Riconoscimento degli atti autentici tra i paesi dell'UE - richieste). In questa fase dell'esercizio, le guide dovrebbero aiutare i partecipanti a capire le informazioni che trovano, a valutarle e a capire se le informazioni che hanno trovato in definitiva soddisfano i loro bisogni. In una prima fase, gli esperti guideranno i partecipanti in un modo efficace nella ricerca di informazioni, semplicemente utilizzando gli operatori di ricerca di Google - "AND / OR / NOT", così come l'uso di parole chiave, per trovare informazioni più precise e specifiche sull'argomento a cui sono interessati. Nella seconda fase, saranno introdotti alla piattaforma della Commissione europea "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals" Strumento di profilo di competenze dell'UE per nazionali di paesi terzi

**Riflessione
sull'esperienza lavorativa**

[\(https://ec.europa.eu/migrantskills/#/\)](https://ec.europa.eu/migrantskills/#/), per permettere loro di affrontare e costruire il loro profilo professionale in modo indipendente e autonomo.



Pregiudizio culturale: Anche se c'è un processo formale per riconoscere e convalidare l'apprendimento, l'esperienza lavorativa e le competenze di un migrante, questo non porta necessariamente a un riconoscimento sociale della sua competenza ed esperienza lavorativa. La persistenza di stereotipi e pregiudizi contro i migranti può essere una barriera all'occupazione. I formatori dovrebbero essere consapevoli che i migranti possono aver avuto un'esperienza discriminatoria quando si sono candidati per un lavoro e invitare i partecipanti alla discussione. Dovrebbero anche essere consapevoli della legislazione nazionale contro la discriminazione. Dovrebbero essere in grado di fornire informazioni sulla consulenza antidiscriminazione e sulle strutture di supporto.

Le proprie
note:

Modulo 9.3 Domande e colloqui di lavoro

Nome dell'attività Sollecitare attivamente

Obiettivi e apprendimento L'obiettivo principale è quello di formare i partecipanti a valutare correttamente qualsiasi offerta di lavoro che corrisponda al loro status legale e ai loro permessi. L'obiettivo secondario è quello di formare i partecipanti a modificare/aggiornare i loro CV in base al posto vacante a cui sono interessati.

Durata suggerita 2 ore

Numero di partecipanti Fino a 15

Materiali necessari Conoscenza di base dell'uso del computer, PowerPoint, proiettore, video, oratore ospite, carta e penne, lavagna a fogli mobili, siti web per la politica del lavoro degli immigrati



Competenze

- può aggiornare il suo portafoglio di competenze

Conoscenza

- accede ai moduli di domanda e usa un modello di CV per candidarsi a un lavoro
- conosce le domande pertinenti da porre in un colloquio di lavoro di assistenza
- conosce le procedure di un colloquio di lavoro e i suoi protocolli

Competenze

- riesce a compilare moduli di domanda e CV per lavori nel settore dell'assistenza agli adulti e ad aggiornare i CV
- riesce a preparare e condurre un colloquio di lavoro
- può seguire le procedure e i protocolli dei colloqui di lavoro

Linee guida per la valutazione I partecipanti dovrebbero essere in grado di trovare e utilizzare il modello di CV appropriato ed essere in grado di dimostrare in modo semplice e chiaro le loro competenze, abilità, conoscenze aggiuntive e qualsiasi esperienza lavorativa relativa al settore dell'assistenza. Questo renderà il potenziale datore di lavoro interessato a leggere ulteriormente le informazioni fornite.

Inoltre, queste informazioni devono essere difese con il maggior numero possibile di domande e risposte per garantire i dati forniti, con conseguente successo dell'intervista.

Parole chiave Migranti, lavoro, diritti, applicazione

Descrizione dell'attività 9.3

Introduzione Il formatore darà ai partecipanti 3 esempi simulati di offerte di lavoro. Dopo aver letto e compreso le informazioni fornite, gli verrà chiesto di selezionare il profilo appropriato e di compilare tutte le informazioni pertinenti per ciascuna delle diverse posizioni di lavoro, al fine di adattare il CV alle caratteristiche richieste e di provocare il datore di lavoro a leggerlo. Dopo questa fase verrà chiesto loro di condurre una finta intervista di una situazione reale (da un reclutatore o dal formatore). Dopo le interviste simulate, i partecipanti saranno valutati sulla loro performance complessiva completando un CV e conducendo un'intervista. Alla fine di questi compiti, gli esperti affronteranno le difficoltà e guideranno i partecipanti passo dopo passo verso una scrittura efficace della proposta, risposte intelligenti e specifiche durante il colloquio.

**Riflessione
sull'esperienza lavorativa**



Pregiudizio culturale Quando si lavora con i lavoratori migranti poco qualificati, si presume spesso che essi partiranno per il loro paese d'origine dopo aver guadagnato una certa somma di denaro, indipendentemente dalla durata concordata del lavoro nei paesi di destinazione. Si sa che i migranti per lavoro hanno già dovuto pagare costi elevati alle agenzie per il reclutamento e per alcuni documenti prima di entrare nel paese. Nei paesi di destinazione, i potenziali datori di lavoro sono spesso alla ricerca di lavoratori altamente qualificati (migranti) che rimarranno con l'azienda per un lungo periodo.

Le proprie
note:



Modulo 9.4 Fare domanda per un lavoro in un altro contesto culturale

Nome dell'attività Sviluppo delle competenze interculturali

Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo di questa specifica attività di apprendimento è quello di esplorare come i datori di lavoro vedono le competenze interculturali sul posto di lavoro, perché sono importanti, come l'occupabilità è intesa in diversi contesti nazionali e quali differenze esistono tra gli attributi di occupabilità valutati in diversi contesti geografici e culturali.



Durata suggerita 1 ora

Numero di partecipanti Fino a 10

Materiali necessari Carta e penne

Competenze Consapevolezza delle norme e dei comportamenti individuali (culturali) nel processo di candidatura e durante il colloquio di lavoro.

Conoscenza sa quali sono le aspettative del caregiver nel processo di candidatura o nel colloquio di lavoro

Competenze adatta, di conseguenza, la sua domanda di lavoro e il comportamento al colloquio di lavoro

può evidenziare i benefici del proprio contesto ed esperienza individuale per il lavoro di cura del caregiver

Linee guida per la valutazione La capacità di osservare e comprendere diversi contesti nazionali, adattandosi ad essi e accettando le differenze culturali che possono dipendere da nazione, classe, genere ed età. Essere aperti a nuove idee

/

e modi di pensare.

Parole chiave Domande di lavoro, contesto culturale, competenze interculturali

Bibliografia <https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/why-employers-value-intercultural-skills>

Descrizione dell'attività 9.4

Introduzione Per scoprire il valore delle competenze interculturali, si svolge un esercizio con circa 10 partecipanti che possono differire in termini di sesso, background sociale ed etnico, ecc. I partecipanti sono divisi in due gruppi. Ogni gruppo dovrebbe definire una caratteristica di lavoro comune su cui tutti i membri del gruppo sono d'accordo. Per esempio, ognuno dei due gruppi ha diversi interessi, obiettivi, mentalità e responsabilità definiti dai rispettivi titoli di lavoro o simili.

Il processo di trovare una caratteristica comune del gruppo (ad esempio la posizione) viene osservato dal formatore e riflettuto dopo l'esercizio: Ogni partecipante ha le proprie abitudini, atteggiamenti e presupposti. Ogni partecipante ha le proprie abitudini, atteggiamenti e presupposti, che diventano evidenti quando si osserva il processo. È importante che il formatore sia addestrato ad affrontare gli stereotipi, i pregiudizi e la diversità o almeno abbia esperienza nel lavorare con le persone su questi temi. Le osservazioni allo specchio non devono essere accompagnate da valutazioni negative o insinuazioni. Per aiutare i partecipanti a formulare le domande, il formatore prepara alcuni esempi di domande. (Per esempio: Quali sono le sfide nel suo campo di lavoro? Quali sono i requisiti per il lavoro? La professione o il campo di lavoro è socialmente riconosciuto?) La ragione per selezionare partecipanti eterogenei è quella di mostrare che ogni persona porta i propri presupposti, pregiudizi e atteggiamenti, mostrando come ognuno di essi influenzi le dinamiche del gruppo. Nominando consapevolmente gli stereotipi in questo esercizio, è possibile illustrare come i datori di lavoro vedono le competenze interculturali sul posto di lavoro, perché queste competenze sono importanti, come le competenze di occupabilità sono comprese in diversi contesti culturali e le differenze tra gli attributi delle competenze di occupabilità che sono valutati in diversi contesti geografici e culturali (Mulholland, 2013).

**Riflessione
sull'esperienza lavorativa**

/

Pregiudizio culturale Le potenziali sfide del trattare con la diversità non dovrebbero essere ignorate. Per esempio, le barriere linguistiche che possono ostacolare una comunicazione aperta ed efficace. Altre differenze, come i livelli di istruzione, gli stili di comunicazione e l'etichetta, ecc., possono causare disagio in situazioni non familiari, come un nuovo ambiente di lavoro in un paese o contesto diverso.

/

**Le proprie
note:**

Messaggi chiave da portare

/

Consegnare al partecipante una lista con

- link a siti web pertinenti con offerte di lavoro nel settore dell'assistenza
- informazioni di contatto per istituzioni ufficiali pertinenti e/o individui specifici che possono fornire ai migranti in cerca di lavoro informazioni aggiornate sulle offerte di lavoro disponibili
- informazioni di contatto per le organizzazioni e gli individui pertinenti che possono sostenere i migranti nel loro processo di candidatura al lavoro
- informazioni pratiche su, per esempio, dove stampare un CV, dove farsi fare una foto economica ma professionale, dove comprare cartelle, dove usare uno scanner, un PC, telefoni, ecc.



UNITÀ 10

Diritti e responsabilità del lavoro

Unità 10

Diritti e responsabilità del lavoro

Introduzione I diritti e le responsabilità del lavoro sono un insieme di regolamenti e leggi che ogni paese deve attuare per regolare il rapporto tra datori di lavoro e dipendenti. Il dipendente deve conoscerli per poter rivendicare i suoi diritti e adempiere alle proprie responsabilità di lavoratore.

Ogni paese ha le proprie regole e leggi, ma tutti i paesi devono prendere in considerazione e rispettare i diritti minimi e le responsabilità stabilite dall'OIL- Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

Questa unità spiega le norme e le leggi nazionali sul lavoro del paese ospitante e i diritti e le responsabilità generali del lavoro secondo l'OIL.



Pregiudizio culturale I lavoratori migranti nella cura della persona provengono da diversi paesi, dove gli standard lavorativi e le leggi possono differire da quelli del paese ospitante. Inoltre, possono anche provenire da paesi dove i diritti del lavoro non sono rispettati e sono quasi inesistenti.

Modulo 10.1 Responsabilità legali e diritti dei dipendenti e dei datori di lavoro

Nome dell'attività **CAPIRE LE CONDIZIONI DI IMPIEGO**

Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo principale è quello di formare il lavoratore migrante sulle condizioni di base dell'impiego per assicurarsi che possa proteggere i propri diritti lavorativi e conoscere le responsabilità che derivano dalla firma di un contratto di lavoro.





Durata suggerita 4 ore

Num. di partecipanti Fino a 15



Materiali necessari Computer, proiettore, lavagna a fogli mobili, carta e penne. Opuscoli contrattuali. Esempi rilevanti delle norme di base e specifiche del paese sui diritti del lavoro e i doveri di assistenza.



Competenze

- può verificare se il lavoro rispetta le condizioni minime di lavoro e i diritti dei lavoratori
- in caso di reclamo con il datore di lavoro, è in grado di seguire le procedure corrette
- è responsabile di unirsi a una rete di colleghi di auto-aiuto

Conoscenza

- è in grado di spiegare le responsabilità e i diritti legali dei dipendenti e dei datori di lavoro nella sua area di lavoro
- è in grado di leggere un contratto di lavoro
- è in grado di trovare informazioni e consigli sui diritti e le responsabilità del lavoro

Competenze

- è in grado di identificare le condizioni di lavoro nel suo contesto lavorativo che non sono conformi ai diritti e alle responsabilità di un dipendente o di un datore di lavoro
- è in grado di identificare i termini e le condizioni rilevanti di un contratto di lavoro
- può leggere una dichiarazione di pagamento
- può concordare e difendere forme di lavoro che proteggono il proprio rapporto con il datore di lavoro

Linee guida per la valutazione In una valutazione continua, il partecipante sarà in grado di capire e completare i diversi documenti (moduli) che fanno parte di un rapporto di lavoro nell'assistenza.

Altri criteri di valutazione:

- Dimostrare una partecipazione attiva.
- Dimostrare capacità di comunicazione e tolleranza e rispetto verso il paese ospitante.

Parole chiave Diritti fondamentali del lavoro, diritti e doveri specifici dei lavoratori caregiver, contratti collettivi dei lavoratori caregiver, contratto di lavoro e busta paga



Bibliografia Statuto dei lavoratori

- contrattazione collettiva dei lavoratori dell'assistenza
- Forme di contratto: Servizi pubblici per l'impiego (PES): Servizio pubblico di collocamento spagnolo, Agenzia politica nazionale

https://ec.europa.eu/social/catlang.id=dl&d=d5d5d5_it

Descrizione dell'attività 10.1



- Introduzione** L'insegnante dovrebbe spiegare quali diritti e responsabilità sono specifici del settore dell'assistenza e sono di grande importanza quando si lavora come assistente. L'insegnante dovrebbe spiegare il significato di termini specifici ed evidenziare le entità in cui i migranti possono rivendicare i loro diritti come lavoratori dell'assistenza. L'insegnante dà un esempio di un contratto di lavoro locale e spiega le diverse parti di una busta paga.
- Diritti e doveri** Formare delle coppie e dare ad ogni squadra una copia del contratto collettivo del lavoratore di assistenza. Chiedere ai partecipanti di identificare ed elencare i diritti e i doveri di questo accordo di lavoro. Chiedere ad ogni coppia di spiegare alle altre coppie alcuni dei diritti e dei doveri che hanno identificato e che considerano più importanti.
- Contratto di lavoro** Dare ad ogni partecipante un modello di contratto di lavoro di base e completatelo insieme ai partecipanti. L'insegnante deve spiegare il significato delle diverse parti e dei termini.
- Busta paga** Dare ad ogni partecipante un esempio di busta paga di un operatore sanitario. Spiegare il significato di ogni linea di bilancio e dell'importo e sottolineare i salari minimi legali che il datore di lavoro deve rispettare.
- Riflessione
sull'esperienza
lavorativa** Chiedere ai partecipanti che sono stati precedentemente impiegati di condividere la loro esperienza come dipendenti e di spiegare quali erano i loro diritti e doveri. Confrontare questi diritti e responsabilità con quelli di un lavoratore di assistenza.

Le proprie
note:

Modulo 10.2 Diritti internazionali del lavoro

Nome dell'attività RIVENDICAZIONE DEI DIRITTI DEL LAVORO



Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo principale è quello di spiegare ai migranti i diritti e le responsabilità che hanno come lavoratori anche prima di ottenere uno status regolare. L'insegnante spiega i modi in cui il lavoratore migrante può rivendicare i diritti del lavoro nel paese ospitante.



Durata suggerita 4 ore

Num. di partecipanti Fino a 20

Materiali necessari Computer, proiettore, lavagna a fogli mobili, carta e penne. Opuscoli contrattuali. Esempi rilevanti di regole di base e specifiche del paese per la documentazione.



- Competenze**
- con il sostegno, possono rivendicare l'applicazione dei diritti del lavoro
- Conoscenze**
- ha una conoscenza di base dei diritti internazionali del lavoro specifici per i lavoratori domestici
- Abilità**
- è in grado di identificare gli aspetti delle condizioni di lavoro che non soddisfano i requisiti internazionali dei diritti del lavoro

Linee guida per la valutazione Completamento con successo dei compiti e partecipazione attiva allo sviluppo delle diverse sessioni.

Altri criteri di valutazione:

Dimostrare una partecipazione attiva.

Dimostrare capacità di comunicazione e tolleranza e rispetto verso il paese ospitante.

Parole chiave diritti minimi, OIL, associazioni di sostegno per i migranti irregolari, diritti del lavoro, sindacati, accordo di conciliazione, tribunale del lavoro,

Bibliografia EPIM Programma europeo per l'integrazione e la migrazione

[https://ec.europa.eu/integrazione dei migranti](https://ec.europa.eu/integrazione-dei-migranti)



associazioni di sostegno per i migranti senza status regolarizzato:
Croce Rossa, PICUM (Piattaforma di cooperazione internazionale
per i migranti senza documenti) <https://picum.org/>

Organizzazione internazionale del lavoro

OIL <https://www.ilo.org/global/>

ILC 2002, Lavoro decente ed economia informale, [http :
//www.ilo.org/public/english/standards](http://www.ilo.org/public/english/standards)

- Convenzione sui lavoratori domestici

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0
::NO::P12100_ILO_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

Descrizione dell'attività 10.2



Introduzione Introdurre i diritti del lavoro che si applicano ai lavoratori di assistenza e ai lavoratori domestici, anche se sono privi di documenti. Identificare le entità che possono aiutare a rivendicare i propri diritti lavorativi a livello regionale/nazionale.

Diritti sul lavoro Distribuire una lista di diritti del lavoro che il paese garantisce ad ogni lavoratore (legale o no). Se il paese ha ratificato la convenzione dell'ILO sui lavoratori domestici, fornire una copia ed evidenziare gli aspetti più importanti per i lavoratori migranti che lavorano come caregiver a domicilio. Invitare un esperto esterno di un'organizzazione di supporto ai migranti vicina per discutere i diritti lavorativi di base di ogni lavoratore. Gli studenti conoscono il contratto collettivo nazionale dei lavoratori dell'assistenza (hanno lavorato con questo nell'attività 1). Chiedere ai partecipanti di discutere questo accordo con l'esperto e di chiarire i diritti minimi e le responsabilità che si sono assicurati

attraverso i diritti del lavoro del paese e le convenzioni dell'OIL. .

- Rivendicazione dei diritti del lavoro** Spiegare ai partecipanti i passi per rivendicare la violazione del contratto. Elencare e dettagliare i diversi servizi offerti dai sindacati in ogni paese in questo settore. Spiegare ai partecipanti qual è il ruolo di un sindacato e come potrebbero diventare membri di un sindacato. Indicare l'accordo transattivo come un prerequisito prima di portare un caso davanti al Tribunale del Lavoro. Fornire diverse richieste di casi reali di lavoratori migranti in assistenza e come sono stati risolti. Discutere le possibili soluzioni per evitare una causa in tribunale.
- Riflessione sull'esperienza lavorativa** Chiedere ai partecipanti che hanno precedenti esperienze di lavoro nei loro paesi d'origine quali sono i loro diritti lavorativi, i sindacati esistenti e se hanno mai dovuto rivendicare i loro diritti nel loro paese d'origine o se hanno sentito parlare di casi simili.

Le proprie
note:

Modulo 10.3 Aspetti nazionali dei diritti antidiscriminazione sul posto di lavoro

Nome dell'attività Come agire se si è discriminati



Obiettivi e risultati dell'apprendimento L'obiettivo principale è una revisione dell'insieme di diritti e doveri del paese ospitante per quanto riguarda la discriminazione sul posto di lavoro dovuta alla cultura, alla religione, alla razza, al sesso, ecc. Indicare gli aspetti positivi della diversità culturale sul posto di lavoro.

Durata suggerita 2 ore

Num. di partecipanti 15

Materiali necessari Computer, proiettore, lavagna a fogli mobili, carta e penne. Esempi rilevanti delle norme di base e specifiche del paese sui diritti del lavoro e i doveri di assistenza

Competenze

- Con il sostegno, sono in grado di rivendicare i loro diritti che li proteggono dalla discriminazione basata sul sesso, la cultura, l'età, ecc.

Conoscenza

- Conoscere i propri diritti che lo proteggono dalla discriminazione

Abilità

- Contribuire alla diversità (culturale) nell'ambiente di lavoro
- Rafforzare le attività che lavorano contro la discriminazione culturale, di genere, di età, ecc.
- Riflettere il proprio comportamento ed è sensibile e tollerante delle differenze culturali e di altro tipo
- può rispettare la legge nazionale contro la discriminazione

Linee guida per la valutazione In una valutazione continua, gli studenti saranno in grado di identificare le differenze tra le condizioni di lavoro nel paese ospitante e nel paese d'origine.

Altri criteri di valutazione:

Dimostrare una partecipazione attiva.

Dimostrare capacità di comunicazione e tolleranza e rispetto per il paese ospitante.

Parole chiave Cura dei diritti e dei doveri dei lavoratori, rivendicazioni di lavoro, leggi antidiscriminazione

Ogni paese Regolamentazione di base dei lavoratori

Ogni paese Legge sull'immigrazione

Bibliografia

Elenco delle procedure e degli usi dei lavoratori nel paese ospitante.

Descrizione dell'attività 10.3

Introduzione Presentazione sull'antidiscriminazione e i diritti dei lavoratori, seguita da una discussione in piccoli gruppi e in plenaria. Informazioni sui sistemi di sostegno (consulenza antidiscriminazione, sindacati, ecc.)

Un esercizio potrebbe essere: È una discriminazione? A questo scopo, ai gruppi vengono dati esempi dal contesto di lavoro e discussi. In alternativa: vengono presentati degli esempi e i partecipanti si allineano in base alla domanda "Questa è discriminazione, sì o no?" Le opinioni vengono poi discusse. Gli esempi possono essere risolti utilizzando la giurisprudenza su esempi reali. Sulla base di questi precedenti legali, è chiaro se e perché si tratta di discriminazione.

Riflettere sulle esperienze Discussioni di gruppo sulla conoscenza individuale dell'antidiscriminazione e dei diritti dei lavoratori, così come esempi di possibili discriminazioni sperimentate o sentite/visti dai partecipanti

I loro appunti:

Messaggi chiave da portare



Distribuire ai partecipanti:

- Accordo collettivo per i caregiver
- Elenco dei diritti e dei doveri fondamentali del lavoro in ogni paese
- Modulo di contratto di lavoro semplice e di base
- Diritto alla non discriminazione
- Un campione della busta paga di un operatore sanitario

Cosa faccio
• Devo far fronte alle ore di lavoro
• Devo finire la mia giornata di lavoro
• Devo lavorare secondo il dovere di cura e rispettare le direttive del datore di lavoro.
• Devo rispettare le abitudini di lavoro del paese ospitante
• Ho diritto a un salario giusto
• Ho il diritto di riposare e di avere un periodo di vacanza.
• Ho il diritto di lamentarmi quando i miei diritti lavorativi non sono rispettati