

g



**2022 – 2024**

**Human-Digit WBL Toolkit**

**By**

Ilmiolavoro srl

**https://housingcare.net**

**Curriculum per la formazione dei tutor**

Project result n. 2

Housing Care Project

contenuti

[Table of the contents 3](#_heading=h.30j0zll)

[5.Curriculum design 7](#_heading=h.2s8eyo1)

[5.1 Learning outcomes 7](#_heading=h.17dp8vu)

[5.2 Learning activities framework and the training units 8](#_heading=h.3rdcrjn)

[5.4 Adopted training methods 10](#_heading=h.26in1rg)

[5.5 Learning assessment 10](#_heading=h.lnxbz9)

[5.6 Certificate 10](#_heading=h.35nkun2)



*By ilmiolavoro sr*

## Contesto e motivazione

L'attività di formazione supporta lo sviluppo del risultato n. 2, un Toolkit contenente risorse per formatori e operatori per lo sviluppo delle competenze assistenziali digi-umane in un contesto di apprendimento basato sul lavoro.

Il recente Libro Verde sull'invecchiamento (COM 2021\_50) ha ribadito la necessità di assistenza sanitaria e di altri servizi per gli anziani dell'UE (p. 18).In prospettiva, le risorse sono scarse e la forza lavoro disponibile si sta riducendo. Fortunatamente, molte delle innovazioni tecnologiche alla base della telemedicina (di seguito E-Health), la cui diffusione è stata accelerata da COVID-19, stanno facilitando la massiccia "transizione digitale" in questo settore rendendolo più sostenibile per il futuro. La necessità di cure e assistenza "distanziate" ha dato un forte impulso alla nascita dell'Housing Care. Si tratta di Long-Term Care (LTC) per anziani in contesti di vita autonoma e/o in forme residenziali sostenibili (co-housing), alternative alle tradizionali residenze per anziani che, pur rimanendo, tendono a includere l'uso della tecnologia. Oggi l'Housing Care rende possibile un invecchiamento sano basato su un'assistenza umanizzata e "centrata sulla persona", anche con il supporto della tecnologia. Questo può portare a un cambiamento dei bisogni assistenziali, con un miglioramento della qualità della vita dell'anziano e una riduzione della pressione sulla spesa.

Gli addetti all'assistenza personale degli anziani (di seguito "addetti all'assistenza") attivi nell'assistenza agli anziani, il GRUPPO TARGET (TG) del progetto, costituiscono la maggior parte della forza lavoro nell'assistenza a lungo termine (70%) e hanno requisiti di ingresso molto bassi. I requisiti per le competenze ICT e l'uso di applicazioni tecnologiche sono limitati (EU, Core Competences of Healthcare Ass., 2016, p. 63).La metà di loro lavora a casa (OCSE, Who cares?, 2020, p. 18).In molti Paesi dell'UE è richiesto loro solo un livello minimo di istruzione.(OCSE, idem, pag. 14).Tra il 2018 e il 2030, nel settore dell'assistenza agli anziani, si prevede un forte spostamento della domanda da lavoratori poco o mediamente qualificati (Cedefop, Skillpanorama, 2019).La maggior parte delle tecnologie è di facile utilizzo, e dopo il COVID-19 stanno emergendo dispositivi più sofisticati di Ambient Assisted Living (AAL) come robot di sorveglianza, sistemi di assistenza sanitaria a distanza, tecnologie per la casa intelligente, dispositivi di E-Health (EIT Health, Health Skills,2020) che non sostituiscono gli operatori dell'assistenza, che svolgono un ruolo insostituibile nell'interazione umana, ma migliorano significativamente l'assistenza e le cure. Il problema affrontato dal progetto Housing Care è che, alla luce della "digitalizzazione" dell'assistenza sanitaria agli anziani, gli operatori sanitari impiegati hanno competenze inadeguate. Il rischio è che passino alla disoccupazione, con impatti negativi sul sistema di assistenza agli anziani. Un'indagine condotta dai partner ha mostrato che:

- Ci sono molti operatori che non hanno mai utilizzato le tecnologie AAL o E-Health;

- gli operatori sanitari, a causa del loro lavoro, hanno difficoltà a tenersi aggiornati in queste specifiche aree di competenza;

- le tecnologie sono molte e diverse e si evolvono molto velocemente, i partner fornitori di IFP hanno difficoltà a produrre un'offerta formativa organica per loro e non sono dinamicamente adattati ai cambiamenti.

L'obiettivo generale è quindi quello di contribuire a ridurre il rischio di disoccupazione dei TG e a rendere sostenibile il sistema europeo di assistenza agli anziani.

Alcuni obiettivi specifici del progetto sono:

- Sviluppare livelli adeguati di conoscenze e competenze nell'uso umanizzato (centrato sulla persona) delle tecnologie AAL o E-Health da parte degli operatori sanitari;

- Adattare la struttura delle competenze degli operatori sanitari all'evoluzione dei bisogni del loro lavoro.

Come già accennato, esiste una difficoltà da parte degli operatori sanitari a partecipare alle attività formative realizzate in modo tradizionale a causa del loro impegno lavorativo. Il MOOC ha costituito un contesto di apprendimento che ha favorito principalmente la "conoscenza"; tuttavia, è necessario che gli operatori sviluppino competenze in modo pratico e umanizzato sulle tecnologie per l'assistenza e la cura degli anziani.

L’apprendimento basato sul lavoro è il modo più efficace per sviluppare le competenze applicando le conoscenze acquisite attraverso i MOOC al contesto lavorativo. Per raggiungere questi obiettivi, è stato creato questo Toolkit contenente risorse anche per l'implementazione di percorsi di apprendimento basati sul lavoro da parte degli operatori sanitari. È necessario standardizzare il livello di competenze dei progettisti della formazione e dei formatori/tutor in modo che possano progettare e supportare meglio i percorsi di apprendimento basato sul lavoro.

## Work Based learning skill needs dei tutor

L'implementazione dei percorsi di apprendimento basato sul lavoro da parte degli operatori sanitari senior sarà possibile dopo che saranno stati colmati i seguenti gap di competenze:

A) PROGETTAZIONE FORMATIVA ALLINEATA IN MODO COSTRUTTIVO IN UN CONTESTO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

I progettisti della formazione devono acquisire/condividere le competenze per progettare unità di apprendimento basate sul lavoro partendo dai risultati di apprendimento e allineandosi ad essi:

- le attività di apprendimento;

- le competenze attese;

- gli strumenti di valutazione.

Dovrebbero inoltre sviluppare

- la capacità di co-progettare, tenendo conto del contesto dell'organizzazione ospitante (casa, residenza per anziani) in cui può svolgersi l'apprendimento basato sul lavoro;

- la capacità di personalizzare il percorso di apprendimento basato sul lavoro sulla base delle caratteristiche personali e professionali degli operatori sanitari.

B) TUTORAGGIO DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO IN UN CONTESTO DI FORMAZIONE CONTINUA

I formatori/tutor, al fine di supportare gli operatori senior in una logica di tutoraggio, dovranno sviluppare competenze:

- nell'insegnamento sul campo, in un contesto lavorativo;

- nello stimolare e ispirare l'apprendimento,

- nel guidare gli operatori senior nei processi di autovalutazione e autoconsapevolezza dell'apprendimento raggiunto, utilizzando diversi tipi di strumenti di valutazione.

C) CICLO DELLA QUALITÀ IN LINEA CON I PRINCIPI EQAVET+ DI APPRENDIMENTO BASATO SUL LAVORO

Un altro elemento che rende indispensabile l’apprendimento basato sul lavoro è la necessità di progettare il percorso formativo secondo le quattro fasi del Ciclo della Qualità, aderendo ai descrittori e agli indicatori per garantire elevati standard di qualità dell'EQA-WBL. Il percorso di apprendimento basato sul lavoro sarà allineato ai messaggi dei Building Blocks di EQAVET+.

D) CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE IN LINEA CON IL QUADRO ECVET

Infine, sarà necessario omogeneizzare le competenze dei progettisti della formazione e dei formatori/tutor in relazione ai processi ECVET.L'obiettivo è semplificare la validazione e il riconoscimento delle competenze e delle conoscenze relative al lavoro degli operatori sanitari. ECVET si basa infatti sulla descrizione delle competenze in unità di risultati dell'apprendimento, sui processi di trasferimento, riconoscimento e accumulo e su una serie di documenti utilizzati (ad esempio, il Contratto di apprendimento).

Se i formatori/tutor e i progettisti della formazione dei partner non sviluppano/condividono le competenze necessarie, sarà improbabile testare e valutare l'efficacia dei percorsi di apprendimento basati sul lavoro degli operatori sanitari nel contesto CVET.

## Target group

I destinatari delle attività di formazione sono i progettisti della formazione e i formatori/tutor appartenenti alle organizzazioni partner che diventeranno tutor di apprendimento basato sul lavoro. Sono i membri dello staff dei partner che hanno progettato il MOOC e creato i relativi contenuti formativi.

## Obiettivi formative e aree di competenze

L'LTTA era finalizzato a promuovere lo sviluppo di competenze nella progettazione di attività formative in logica di apprendimento basato sul lavoro e nel supporto alle attività di apprendimento come Tutor nel contesto della formazione continua. I contenuti formativi specialistici consentiranno al personale dei Partner coinvolti di:

- Sviluppare la conoscenza delle tecnologie legate all'assistenza agli anziani;

- Sviluppare la conoscenza dello Human Care Mindset;

- Sviluppare le competenze utili per la creazione di due guide pratiche sull'uso delle tecnologie legate all'assistenza agli anziani e sull'applicazione delle competenze socio-emotive da includere nel toolkit.

- Aumentare le competenze necessarie per progettare unità di apprendimento basato sul lavoro;

- Aumentare le competenze necessarie per supportare gli operatori dell'assistenza agli anziani nei percorsi di apprendimento basato sul lavoro;

- Aumentare le competenze necessarie per progettare strumenti di autoapprendimento e di valutazione;

- Sviluppare le competenze sui quadri WBL EQAVET+ ed ECVET;

- Stabilire modalità di coinvolgimento degli operatori sanitari per il test pilota.

Il personale dei partner che parteciperà alle attività di formazione arricchirà le seguenti aree di competenza:

- uso di base delle tecnologie per gli anziani;

- come creare guide pratiche per gli operatori sanitari come strumenti di apprendimento;

- come progettare percorsi di apprendimento basato sul lavoro;

- come creare strumenti di valutazione;

- come supportare gli operatori lungo i percorsi.

## Curriculum design

### 5.1 Risultati di apprendimento

Al termine della formazione, i partecipanti saranno in grado di:

a) creare guide pratiche sull'uso delle tecnologie per gli anziani e sull'adozione del tocco umano

b) come progettare percorsi di apprendimento basato sul lavoro per gli operatori dell'assistenza agli anziani;

c) come creare strumenti di valutazione dell’apprendimento basato sul lavoro per gli operatori dell'assistenza agli anziani;

d) come supportare gli operatori sanitari lungo i percorsi di apprendimento basato sul lavoro.

### 5.2 Struttura attività formative e unità formative

Nell'LTTA sono previste due modalità di apprendimento:

- Faccia a faccia, durante il quale verranno trasferite le conoscenze necessarie e sviluppate le principali competenze;

- Lavoro di progetto attraverso il quale si svilupperà il kit di strumenti.

Le unità formative del percorso faccia a faccia sono 3. A queste seguono le unità di project work.

Le unità di apprendimento sono:

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **Unità formativa 1 - Apprendimento basato sul lavoro, processi, progettazione e principi EQAVET+** |
| **1.1** | **Argomenti** |
| 1. Co-progettazione dell’apprendimento basato sul lavoro  2. Risultati dell'apprendimento  3. Progettazione di unità di apprendimento basato sul lavoro  4. Co-progettazione di attività di apprendimento basato sul lavoro  5. Individualizzazione dei percorsi di apprendimento basato sul lavoro  6. Verifica dell'adeguatezza in termini di qualità dell’apprendimento basato sul lavoro | |
| **1.2** | **Risultati di apprendimento collegati** |
| Al termine della formazione, i partecipanti dovrebbero essere in grado di progettare percorsi di apprendimento basato sul lavoro per gli operatori dell'assistenza agli anziani. | |
| **1.3** | **Esperienze di apprendimento - attività** |
| - Presentazione del kit di strumenti di apprendimento basato sul lavoro  - Definizione dei risultati di apprendimento e relativa attività pratica nel lavoro di gruppo  - Presentazione del modello di unità di apprendimento  - Esercizio pratico di lavoro di gruppo finalizzato alla progettazione di un'unità di apprendimento basato sul lavoro  - Co-progettazione di apprendimento basato sul lavoro e relativa attività di ruolo  - Personalizzazione dell’apprendimento basato sul lavoro e attività di ruolo  - Progettazione di processi di percorso di apprendimento basato sul lavoro nel lavoro di gruppo | |

|  |  |
| --- | --- |
| 2 | Unità formativa 2 - Monitoraggio dell’apprendimento basato sul lavoro, valutazione formativa e tutoraggio |
| **2.1** | **Argomenti** |
| 1. Supporto di tutoraggio  2. Dialogo e orientamento nell'apprendimento,  3. Valutazione formativa  4. Autovalutazione riflessiva,  5. Strumenti per l'astrazione delle conoscenze e delle competenze sviluppate  6. Certificazione delle competenze e quadro ECVET | |
| **2.2** | **Risultati di apprendimento collegati** |
| Al termine della formazione, i partecipanti devono essere in grado di supportare gli operatori sanitari lungo i percorsi | |
| **2.3** | **Esperienze di apprendimento - attività** |
| - Supporto al tutoraggio  - Come organizzare e condurre un incontro con gli operatori assistenziali utilizzando presentazioni e giochi di ruolo  - Come monitorare i progressi dell'Apprendimento basato sul lavoro e come sostenere gli operatori sanitari con presentazioni e giochi di ruolo  - Presentazione ed esercizio di valutazione formativa  - Come promuovere la metacognizione degli operatori attraverso la presentazione del diario di bordo  - Presentazione del quadro ECVET | |

|  |  |
| --- | --- |
| **3** | **Unità formativa 3 – Project work** |
| **3.1** | **Rationale** |
| Giorni 4 e 5 PROJECT WORK Definizione del quadro guida e distribuzione dei compiti Condivisione - quadro di base delle unità di apprendimento basato sul lavoro - sviluppo standard delle unità di apprendimento; - strumenti da progettare; Divisione del lavoro tra i partner; Definizione delle modalità di validazione degli strumenti e dei contenuti formativi; Condivisione delle modalità di coinvolgimento degli operatori sanitari nel test pilota; Valutazione del materiale didattico.  Al termine della formazione, gli esperti dei partner forniranno ai partecipanti un servizio di coaching di 3 mesi per supportarli nello sviluppo del Toolkit (PR2). | |
| **3.2** | **Argomenti** |
| 1) Guide pratiche  2) Unità di apprendimento  3) Strumenti  4) Distribuzione dei compiti  5) Coinvolgimento degli operatori sanitari | |
| **3.3** | **Risultati di apprendimento collegati** |
| Al termine della formazione, i partecipanti dovranno essere in grado di:  - creare guide pratiche per gli operatori sanitari come strumenti di apprendimento;  - creare strumenti di valutazione | |
| **3.4** | **Esperienze di apprendimento - attività** |
| Attività realizzate nel gruppo di lavoro:  - Presentazione della proposta di guide pratiche e finalizzazione dei contenuti  - Presentazione dello strumento di autovalutazione e condivisione di tutti i contenuti  - Presentazione dello strumento di valutazione formativa e condivisione di tutti i contenuti  - Presentazione degli strumenti di monitoraggio e condivisione di tutti i contenuti  - Co-creazione di uno strumento di gestione del percorso di apprendimento basato sul lavoro per i tutor  Distribuzione dei compiti per completare tutti gli strumenti  Condivisione delle modalità di coinvolgimento degli operatori sanitari  Co-individuazione della tempistica per il test pilota dei percorsi di apprendimento basato sul lavoro in ogni Paese | |

### 5.4 Metodi formative adottati

La metodologia prevede sia l'uso di tecniche pedagogiche tradizionali sia l'utilizzo di approcci per l'apprendimento esperienziale basati su casi di studio ed esercizi di laboratorio. La formazione sarà orientata alla pratica. Parte dell'apprendimento sarà facilitato dall'interazione e dal dialogo tra i partecipanti. Particolare attenzione sarà dedicata alla valutazione e alla certificazione dell'apprendimento in conformità ai principi EQF e ai processi ECVET..

### 5.5 Valutazione apprendimenti

La valutazione dell'apprendimento si baserà sull'osservazione dei prodotti che gli studenti hanno creato durante l'LTTA. La valutazione finale sarà affidabile e si riferirà principalmente a prodotti reali e appropriati, che sono considerati come prove necessarie e sufficienti delle competenze target. Le competenze saranno certificate in modo appropriato, tenendo conto dei risultati di apprendimento previsti e dei risultati della valutazione..

### 5.6 Certificazione

I partecipanti riceveranno un certificato di frequenza. Riceveranno anche un certificato Europass Mobilità, che descrive l'intero processo educativo, gli obiettivi e i risultati di apprendimento dei corsi di formazione.

Il riconoscimento e la convalida dei risultati di apprendimento raggiunti dai partecipanti alle attività formative sono garantiti da una procedura speciale che prevede l'uso di una serie di strumenti:

- Un Memorandum d'intesa tra i partner. Il Memorandum definirà il quadro generale di cooperazione e gli accordi sull'acquisizione e la valutazione delle conoscenze e delle competenze.

- In una seconda fase, il partner responsabile di ogni attività di apprendimento internazionale e gli altri partner definiranno congiuntamente i risultati dell'apprendimento: l'identificazione delle unità di risultati dell'apprendimento da acquisire durante l'attività di apprendimento internazionale e le modalità con cui i risultati dell'apprendimento vengono trasferiti e riconosciuti, compresi i criteri e i metodi di valutazione per verificare se il partecipante ha effettivamente raggiunto i risultati dell'apprendimento definiti. Questa sinergia tra i partner di invio e di accoglienza in termini di procedure e criteri di valutazione consente una chiara comprensione del livello di prestazione atteso. Questa sinergia riguarderà i seguenti aspetti: contenuti e indicatori di valutazione chiaramente collegati ai risultati dell'apprendimento; criteri e metodi di valutazione allineati ai risultati dell'apprendimento e alla durata dell'attività di apprendimento; il modo in cui i risultati del partecipante sono registrati sul suo certificato Europass Mobilità; le modalità e le responsabilità per la valutazione e il riconoscimento.

- Sulla base di quanto detto sopra, il Learning Agreement viene firmato dal partecipante, dall'organizzazione di invio e da quella di accoglienza. L'accordo specificherà quali risultati di apprendimento sono attesi e come saranno valutati.

- Tutta questa fase di preparazione sarà importante per garantire un processo di apprendimento chiaro e trasparente. Per la realizzazione dell'attività di apprendimento internazionale, si svolgeranno le seguenti attività:

o Invio di una copia del “Learning Agreement” a tutti i partecipanti.

o I partecipanti prenderanno parte all'attività di apprendimento internazionale come definito nell'Accordo di apprendimento.

o Il partner responsabile dell'attività di apprendimento internazionale identificherà una risorsa interna che sarà responsabile della supervisione dell'intero percorso di apprendimento. La persona si occuperà di tutta la documentazione per la Mobilità Europass dopo che i partecipanti avranno dimostrato il raggiungimento dei RA sulla base del processo di valutazione definito nel L.A. e nel MoU.

Al termine dell'attività di apprendimento internazionale, i partner di invio convalideranno e riconosceranno i risultati di apprendimento acquisiti nella Mobilità Europass.