



UISPRESS 1/2008

UISPERLAGRANDETÀ



FORMARSI FORMARE

A CURA DEL GRUPPO FORMATORI NAZIONALI

Uispres, periodico quindicinale di informazione - N. 1 - 1 - 31 gennaio 2008 - Direttore responsabile: Ivano Maiorella - Aut. Trib. di Roma 109/83 del 21-3-83 - Sped. in Abb. Post., 45%, art. 2 comma 20/B, L. 662/96 - filiale di Roma Stampa Giorgetti - Dir.: Largo N. Franchellucci, 73 Roma - Tel. 06/439841 - Il prezzo dell'abbonamento è di Euro 2,5. L'importo viene versato insieme alla quota associativa Uisp

Introduzione: Formarsi e Formare...per una nuova grandetà

Premessa: Come usare questo dossier

1. Introduzione: L'attività di anziani in movimento uisperlagrandetà
2. La formazione degli operatori: aspetti e itinerari metodologici
3. L'accesso ai corsi e i livelli della formazione
4. Aree e programmi di formazione.
5. Riferimenti-guida per le aree didattiche
6. Indicazioni organizzative
7. Modelli di ricerca e sperimentazione didattica
8. Riferimenti bibliografici
9. Allegati

FORMARSI E FORMARE... PER UNA NUOVA GRANDETÀ

Una delle ragioni fondamentali della crescita della nostra associazione è aver creduto fin dagli albori della sua storia (1977) nella formazione e nell'aggiornamento costante degli operatori.

Bisogna ricordare che si deve a coloro che hanno fondato gli Anziani in Movimento se nel nostro Paese si è sviluppato dapprima un corretto approccio culturale al tema della corporeità nella vecchiaia, e in un secondo tempo un'importante serie di pubblicazioni che ha visto esperti in vari campi della scienza cimentarsi con queste nuove problematiche.

E' così che oggi possiamo dire terminato un ciclo durato svariati anni, nel quale abbiamo perseguito con caparbia e costanza in un primo tempo la formazione degli operatori, in seconda istanza il passaggio di alcuni di questi alla formazione dei colleghi ed oggi, attraverso la formazione dei formatori, il capitolo ben più stimolante della ricerca culturale e sportiva che permetterà certo al nostro movimento nuovi e più ambiziosi traguardi.

La lettura del testo che vi proponiamo, un libro snello ma puntuale nelle riflessioni, facile alla lettura ma profondo nelle analisi ed ancora stimolante, utile e coerente con i nostri assunti culturali, farà rivivere ai numerosi operatori che si sono formati nella nostra associazione, il cammino intrapreso nei primi corsi di formazione e via via in quelli di aggiornamento.

Alcuni scopriranno che ciò che sembrava casuale era in realtà un preciso indirizzo metodologico, che i "docenti" perseguivano strategie comuni e che la prassi e la teoria si rinforzavano l'una con l'altra poiché al centro di entrambe figurava il soggetto, la persona che comunica, socializza cresce individualmente in un gruppo, sia essa operatrice del movimento o anziana praticante, con tutto il suo fardello di problematiche della grande età.

Lo sport italiano e quello della nostra grande associazione dello sport per tutti... nessuno escluso, trarranno certamente da questo preziosissimo volumetto un aiuto fondamentale per impostare non solo corrette strategie formative, ma indirizzi nuovi e originali nel modo di formare e aggiornare tecnici, operatori e dirigenti, al servizio di un'utenza sempre più varia, differenziata ed "esigente".

Andrea Imeroni
Presidente Nazionale
Anziani in Movimento
uisperlagrandetà

COME USARE QUESTO DOSSIER

Questo dossier è il risultato di un lungo itinerario di progettazione e lavoro sistematizzato inizialmente dai formatori nazionali tra il 1992 e il 1994 e rimesso a punto il 15 Settembre 2007. Nel corso di numerosi incontri sono stati definiti i punti chiave e i principi che dovrebbero ispirare la formazione degli operatori impegnati nell'attività con gli anziani. Data l'importanza di quest'ultima, in un contesto in cui viene sempre più riconosciuto il significato salutare e sociale dell'attività motoria degli anziani, abbiamo voluto rendere disponibile a tutti il risultato di questi anni di lavoro.

Il dossier è rivolto in particolare ai formatori degli operatori, cioè a coloro che devono consentire lo sviluppo di un'adeguata professionalità, di abilità pedagogiche, di corrette conoscenze e opportuni atteggiamenti tra gli operatori che dovranno lavorare a diretto contatto con gli anziani. Il dossier tuttavia può essere fonte di utili informazioni anche per gli organizzatori, i responsabili territoriali e gli stessi coordinatori delle attività degli anziani.

Nel dossier, i formatori troveranno informazioni differenti di varia natura. Per dare fin dall'inizio delle indicazioni pratiche sull'uso di questo dossier, può essere utile per il lettore avere un'idea preliminare del tipo di informazioni che esso contiene:

- informazioni introduttive sull'attività di anziani in movimento (capitolo 1)
- informazioni generali sulle strategie da seguire nella formazione di adulti e nella conduzione delle lezioni con i futuri operatori (capitolo 2)
- indicazioni pratiche sulle modalità e i titoli utili per accedere ai corsi e sui livelli successivi della formazione (capitolo 3)
- informazioni sulle aree didattiche, i programmi di ciascuna area e sui modelli suggeriti per la formazione (capitolo 4)
- informazioni per gestire unità didattiche specifiche secondo metodologie e contenuti pertinenti; in questo capitolo vengono anche proposte alcune schede didattiche modello che possono essere di grande utilità per progettare gli interventi didattici (capitolo 5)
- indicazioni di base per l'organizzazione concreta dei corsi, con tutti i passi e le azioni da compiere nelle varie fasi organizzative (capitolo 6)
- indicazioni utili per chi volesse condurre eventuali sperimentazioni didattiche e approfondire gli argomenti proposti attraverso ricerche bibliografiche (capitoli 7 e 8)

Certamente il nostro suggerimento al lettore è quello di seguire passo per passo lo svolgimento dell'intero dossier, dal momento che riteniamo che un itinerario formativo abbia una logica integrata che va rispettata per potere cogliere nel segno. Tuttavia dopo la prima lettura, o per coloro che sono coinvolti nella formazione con compiti molto

particolari, certamente può essere altrettanto utile rileggere e adattare il contenuto di un singolo capitolo del dossier.

Naturalmente il dossier è stato pensato per trasmettere esperienze e conoscenze consolidate e verificate durante molti anni di attività, tuttavia esso non vuole costituire un modello rigido e immutabile, ma piuttosto una traccia da adattare alle situazioni in cui i diversi corsi vengono organizzati e ai bisogni dei partecipanti.

1. Introduzione: L'ATTIVITA' DI ANZIANI IN MOVIMENTO UISPERLAGRANDETA'

Dopo 30 anni di attività, ricerche, sperimentazioni, verifiche ed altre modalità di approfondimento, è giusto e doveroso interrogarsi sulle prospettive di sviluppo di un'associazione come "Anziani in Movimento uisperlagrandetà". La riflessione approfondita fornisce l'occasione per ripercorrere una strada iniziata alla fine degli anni 70 e di ragionare riflettendo sulle motivazioni, sui cambiamenti intercorsi, sull'ampliamento degli obiettivi e su tutto ciò che ha contribuito a creare l'identità culturale, tecnica e scientifica dell'Associazione.

C'è un punto fermo intorno al quale si è sempre mossa la nostra ricerca: la nostra proposta di attività motoria con gli anziani pone la persona al centro di qualsiasi programma, che quindi va costruito a misura degli individui. Questo assunto, che ci auguriamo possa apparire, oggi, persino ovvio, è in realtà il frutto di scelte non sempre facili e di una ricerca scientifica, stimolata e prodotta dal nostro lavoro, del tutto originale.

In questi 30 anni abbiamo assistito a cambiamenti che hanno toccato, tra l'altro, la condizione socioculturale degli anziani, la situazione politico-economica del Paese, e più in generale le abitudini ed il costume degli italiani. Anche nella UISP si è passati dal concetto (idea) di "Sport popolare" a quello dello "Sport per Tutti" ed il tema centrale del XII Congresso (marzo 1994), la "centralità del soggetto", è stato da sempre alla base dell'attività motoria e delle proposte ricreative e culturali rivolte all'età matura, arrivando negli anni a cavallo del secolo ad affinare la cultura del corpo e sportiva del nostro intervento introducendo nello Statuto dell'Unione tre semplici parole "diritti, ambiente e solidarietà".

Il rapido e rilevante incremento numerico dei Soci Anziani ne ha accentuato anche l'eterogeneità dal punto di vista anagrafico, motorio, culturale, etc. Oggi, indubbiamente, le esigenze sono diverse rispetto agli inizi dell'attività. Ciò è testimoniato dalla grande varietà di proposte diffuse e operative in tutto il Paese. Anziani in Movimento associa sia le persone più anziane, in condizioni psicofisiche assai spesso precarie, che vivono all'interno di istituti, che tutti gli altri anziani, dall'età presenile a quella più avanzata, vecchi che vivono in famiglia o soli e conducono una vita alle volte molto attiva e intensa di partecipazione a ginnastiche, acquaticità, nuoto, camminate, settimane bianche, gite, viaggi, escursioni e "settimane della rivitalizzazione".

La copertura di esigenze così diversificate non è fatta a caso, ma è frutto di studio e riflessioni da parte dei (soci) dirigenti, allo scopo di elaborare programmi il più possibile rispondenti alle varie aspettative. Per il conseguimento di questi obiettivi è sempre stata in primo piano la formazione degli operatori nei corsi di attività motoria di qualsiasi tipo ed oggi si sta avviando in modo mirato anche un programma di formazione per i soci dirigenti attraverso la formulazione di profili professionali innovativi.

La formazione degli operatori ha una storia di 30 anni, testimoniata dalle varie pubblicazioni che costituiscono buona parte della bibliografia italiana sulla motricità degli individui anziani non sportivi. Il CD allegato a questa pubblicazione chiarisce l'impegno di coloro che, come formatori, si sono dedicati a questo delicato e particolare settore.

Lo scopo che vogliamo raggiungere con questo lavoro è quello di fornire alle realtà territoriali, che spesso hanno esperienze molto diversificate e non sempre comparabili, ed ai formatori che curano la crescita professionale degli istruttori, un quadro di riferimento attendibile e metodologicamente corretto per impostare programmi di formazione rivolti agli istruttori che operano con persone anziane.

Il testo favorisce altresì un decentramento qualificato della formazione regionale, conscio della storia e dell'iter identitario del nostro movimento.

Questo è un modo per mettere la nostra esperienza al servizio di tutti, con l'obiettivo di migliorare sempre più la qualità dell'attività motoria con gli anziani.

2. LA FORMAZIONE DEGLI OPERATORI: ASPETTI E ITINERARI METODOLOGICI

2.1 Formare adulti

Tutte le organizzazioni che si propongono l'obiettivo di promuovere e gestire l'attività motoria di migliaia di utenti su un territorio vasto e non sempre omogeneo come quello del nostro paese hanno la necessità di sviluppare al massimo le competenze e le motivazioni dei loro operatori.

Dopo un prima fase in cui l'entusiasmo per il compito intrapreso e una profonda identificazione con gli obiettivi istituzionali sono stati il motore principale dell'azione degli operatori, subentra ormai la necessità di meglio indirizzare le conoscenze, le modalità operative e i programmi messi in atto da questi operatori sul territorio.

Ciò avviene soprattutto attraverso una migliore progettazione e monitoraggio della attività di formazione che viene riconosciuta come il modello più efficace e più praticabile di sviluppo delle risorse umane che operano all'interno dell'associazione. Tenendo conto delle risorse disponibili, la formazione appare come la risposta più idonea all'esigenza di un continuo miglioramento della preparazione dei quadri anche se non sempre è agevole coniugare i bisogni di coloro che prendono parte ai corsi con i bisogni dell'istituzione che li promuove (in questo caso Anziani in movimento) e soprattutto con quelli, meno immediati, ma decisamente più importanti, degli utenti finali, gli anziani, che affollano palestre e altri luoghi di attività.

Per questa ragione riteniamo che una maggiore attenzione per gli eventi e le metodologie formative sia certamente utile e costituisca un passo in avanti indispensabile per migliorare le abilità e le competenze di tutti gli operatori coinvolti a vario livello nel processo.

Regole per la formazione

Formare dei formatori è certamente un obiettivo ambizioso. Alcune regole di sfondo della formazione degli adulti andranno attentamente considerate per meglio gestire queste azioni formative. Intanto, è opportuno precisare che qualsiasi progetto formativo condotto con adulti, che ne voglia realmente incrementare le potenzialità, deve avere in qualche modo un carattere permanente. Ciò non significa tanto che gli operatori debbano necessariamente partecipare a più corsi, come del resto previsto da un percorso di formazione a vari livelli (vedi cap.5), ma soprattutto che ci sia un continuo aggancio tra la formazione, l'accesso alle esperienze e alla documentazione tecnico-scientifica e le esperienze vissute in palestra a contatto con gli anziani.

La formazione degli adulti infatti non si rivolge a soggetti (gli insegnanti) che sono tabula rasa, ma a persone che hanno già opinioni personali, talvolta veri e propri "miti" o pregiudizi, e che prendono parte ad un corso con esperienze e conoscenze precedenti, che non vanno né contrastate, né spazzate via da qualche formatore convinto di detenere la verità ultima delle cose, ma piuttosto meglio incanalate e saldate con nuovi concetti e metodologie.

La propria esperienza personale costituisce la risorsa principale che un adulto può utilizzare per apprendere e quindi per modificare i propri comportamenti.

Gli allievi che partecipano ad un corso hanno molteplici aspettative, spesso non omogenee e ricercano generalmente nel corso degli elementi di immediata utilità per la loro azione quotidiana.

Sulla base di quanto detto è evidente che nella formazione dei formatori vada privilegiato decisamente un impianto metodologico che consenta ai destinatari della formazione di “saldare” le nuove acquisizioni con le esperienze che hanno fatto precedentemente, cioè prima di prendere parte al corso. Ciò può avvenire soprattutto attraverso un abile uso di azioni formative che coinvolgano attivamente i partecipanti nella produzione di materiali e di proposte operative. Naturalmente da ciò non deriva automaticamente che tutta la formazione debba essere basata su metodologie di tipo attivo, ma piuttosto che sarà necessario elaborare un piano articolato che armonizzi la formazione di tipo più tradizionale basata su lezioni e comunicazioni “frontali”, dominate dal docente, e una formazione in cui il docente si presenti più come un attivatore di risorse che come un detentore di conoscenza da disseminare con benevolenza e autorità. Va inoltre evidenziato che le informazioni innovative che vengono fornite agli adulti in un processo di formazione dovrebbero essere percepite come utili e rilevanti per le proprie necessità quotidiane e non frutto di un’elaborazione o una progettazione svincolata dalle necessità reali (o almeno percepite come tali da parte dei partecipanti).

I corsi di formazione in molti casi non riescono a cogliere i loro obiettivi perché tendono a riprodursi in modo molto conservatore a propria immagine e somiglianza, secondo modelli stabili che non hanno però molto a che vedere con le necessità dei partecipanti.

Per valutare la qualità delle scelte operate durante la formazione sarà quindi importante non sfuggire ad una valutazione dell’impatto dell’azione compiuta, soprattutto fornendo occasioni di feedback ai partecipanti che consentano di monitorare con accuratezza l’azione che è stata condotta.

2.2. Il ruolo del formatore

Il ruolo del formatore degli operatori è certamente complesso: egli deve essere soprattutto un facilitatore di apprendimenti e deve quindi subordinare l'insegnamento a questo obiettivo. Inoltre, come abbiamo già sottolineato, il formatore è un attivatore di processi e di risorse che deve costantemente tenere presenti le esigenze sia del partecipante al corso, del destinatario finale della formazione (in questo caso gli anziani) e anche quelle del committente, ovvero dell'istituzione che lo ha delegato a portare avanti delle azioni formative.

2.3. I partecipanti: Risorse ed energie da attivare

I Partecipanti: Portatori di esperienze e di bisogni

Se consideriamo con attenzione questi aspetti ci rendiamo conto che l'azione del formatore di formatori è sempre in bilico tra i bisogni dei partecipanti e le esigenze del committente. Normalmente questi due criteri di riferimento tendono a bilanciarsi o a coincidere, ma certamente in alcuni casi ci possono essere differenze e talvolta anche conflitti, anche se solo apparenti, che il formatore di formatori deve essere in grado di risolvere con abilità e senza pregiudizio per alcuni. Una chiara progettazione didattica da parte dell'organizzatore dei corsi, condotta il più possibile insieme ai vari formatori, costituisce certamente uno dei presupposti più importanti per il successo di un corso di formazione. Quando gli obiettivi principali sono nebulosi e incerti le probabilità che un corso abbia successo sono limitate e affidate o al caso o alla sola bravura dei singoli insegnanti.

MODELLO DI FORMAZIONE PSICOLOGICA

La FORMAZIONE è intesa come azione di intervento per MODIFICARE GLI ATTEGGIAMENTI, cioè per renderli più ADEGUATI ALLA REALTA' (assunzione di categorie, valori, modi di vivere i rapporti, i ruoli, le realtà)



La modificazione degli atteggiamenti porta poi, conseguentemente, ad una modificazione dei

COMPORAMENTI.

Il modello psicologico della formazione tende ad aumentare la consapevolezza del

SAPER ESSERE

che è la capacità di gestire in modo efficace tutti i diversi rapporti attraverso la formazione personale dell'essere fino alla formazione della relazione.

La Formazione Psicologica comprende tre fasi di intervento:

DISGELAMENTO ----- CAMBIAMENTO ----- RICONOLIDAMENTO

che sono le modalità con le quali si controllano le resistenze al cambiamento, gli alibi, etc.:

- 1) Disgelamento: allentamento della norma vigente
- 2) Cambiamento: impostazione della nuova norma
- 3) Riconolidamento: ripristino del livello di sicurezza con nuove esperienze positive. Ripristino della norma.

Compito della formazione è EDUCARE ALL'INSICUREZZA.

Deve dare l'occasione di sperimentare la SICUREZZA così in altre occasioni i soggetti non proveranno più ansia, ma solo insicurezza.

Quindi la formazione deve far vivere all'operatore occasioni attraverso simulazioni, role-play, etc., situazioni riproponibili nella realtà in modo che i vissuti dell'esperienza formativa possano essere richiamati nella realtà lavorativa facilitando i tempi e le modalità di passaggio dalla possibilità alla necessità.

I LIVELLI DI INTERVENTO DELLA FORMAZIONE PSICOLOGICA:

- indiretto (intrapsoichico)
- coppia (interpersonale)
- piccolo gruppo (micro)
- intergruppo (organizzativo)
- grande gruppo (macro)

In ambito formativo psicologico ormai il gruppo è uno strumento che può servire tecnicamente ad innalzare i livelli di sicurezza sia a livello personale che sociale. L'operatore formato dal punto di vista psicologico sa vivere e gestire una dinamica di gruppo in quanto saprà vivere l'esclusione e il sentimento di insicurezza che questo gli procura e cioè la capacità di stare "fuori" da un gruppo pur conservando la fiducia di potervi entrare.

E' pertanto indispensabile che il numero dei partecipanti alla Formazione Psicologica dell'operatore non superi le 16 unità che rappresenta la logica della definizione di piccolo gruppo in psicologia: ciò per permettere di avere rapporti faccia a faccia.

2.4. Come definire i bisogni di formazione

Apparentemente il modo migliore di analizzare i bisogni che un processo di formazione deve soddisfare sembrerebbe quello di chiedere direttamente ai partecipanti. Questo è un passo indispensabile che deve essere fatto in ogni circostanza, per lo più attraverso tecniche come schede informative, questionari o se possibile anche brevi interviste. Tali strumenti dovrebbero raccogliere le esperienze passate dei corsisti, i loro atteggiamenti e motivazioni (perché partecipano), aspettative e timori nei confronti della formazione. A tale scopo, si possono inoltre adottare tecniche proiettive, chiedendo ad esempio ai partecipanti di assumere il ruolo del progettista e provare a definire essi stessi calendari e programmi che ritengono compatibili con le loro esigenze e disponibilità. Nell'allegato n.1 è contenuta una scheda informativa utilizzabile per la rilevazione dei bisogni dei partecipanti.

Va però sottolineato che i bisogni sono percepiti in maniera diversa a seconda dei soggetti che sono coinvolti nei processi formativi. In genere, i partecipanti non sono consapevoli dei loro bisogni latenti che spesso sono i più importanti e delicati da soddisfare. Per individuare questi bisogni latenti è certamente necessaria una costante e attenta opera di studio e osservazione nelle situazioni reali di lavoro o di insegnamento. Vi è inoltre un'altra importante osservazione che deve essere fatta: c'è infatti una grande differenza tra il caso in cui le persone che sono interessate al processo formativo operano già nel settore (e quindi dispongono di un'esperienza specifica in materia e si saranno posti spesso problemi per cui non han trovato soluzione) o quello in cui, invece, sono in attesa di entrare in attività e quindi hanno poca esperienza e un'idea assai indefinita dei propri bisogni.

Nel primo caso la definizione dei bisogni nascerà da una raccolta diretta di informazioni che riguardano:

- a) la percezione che questi soggetti hanno dello scarto che esiste tra le abilità di cui si ritengono in possesso e le necessità operative concrete
- b) i limiti che le precedenti esperienze formative hanno avuto nel rendere possibile una formazione adeguata alle necessità vissute nella vita quotidiana di operatore.

Nel secondo caso i partecipanti hanno un'idea non realistica del ruolo che dovranno svolgere e quindi la progettazione didattica potrà coinvolgerli in misura minore nella determinazione degli obiettivi da raggiungere con la formazione che saranno meglio definiti soprattutto attraverso la valutazione delle precedenti occasioni formative.

Un ulteriore elemento che certamente va preso in considerazione riguarda i bisogni del committente. Il formatore agisce infatti mantenendo continuamente un equilibrio

tra bisogni degli individui e bisogni istituzionali. Anche essi dovrebbero essere rilevati attraverso una raccolta di informazioni soprattutto relativi all'analisi concreta dei compiti che i partecipanti andranno a svolgere nell'ambito dell'organizzazione, e integrati con il piano formativo concreto.

2.5. Area psicologica della formazione dell'operatore

Il ruolo dell'operatore può essere definito tenendo presente sia la persona che assume il ruolo di operatore sia coloro che in qualche modo ed in maniera diversa si servono del ruolo dell'operatore.

Il ruolo che un operatore vive e che possiamo chiamare "soggettivo" è basato sulla percezione che egli ha del proprio ruolo. Tale percezione lo induce ad avere stili e comportamenti che tendono a soddisfare l'interpretazione del proprio ruolo.

Il ruolo "oggettivo" si realizza attraverso uno stile di comportamento che più o meno coerentemente tiene conto di ciò che i collaboratori, i superiori, il gruppo di apprendimento ecc. chiedono all'operatore.

E' determinante, sia nell'aspetto soggettivo che oggettivo del ruolo, chiarire l'ASPETTATIVA DEL RUOLO che è ciò che gli altri si aspettano aprioristicamente da un individuo che ricopre un certo ruolo: ciò per evitare che vi sia una CONFUSIONE DEI RUOLI che emerge quando vi sono aspettative diverse rispetto ad uno stesso ruolo.

LE REALTA' SOCIALI

INFLUENZA

CULTURA
(Istituzioni)

GRUPPI
(Ruoli)

INDIVIDUI
(Motivazioni)

INTERIORIZZAZIONE

PER LEGGERE LA REALTA' DI QUESTO MODELLO DI ANALISI,
POSSIAMO AVERE DUE CHIAVI DI LETTURA

- 1) INDIVIDUALISTA
- 2) COLLETTIVISTA

CIASCUNO DI NOI E' UN INDIVIDUO CON LE PROPRIE
MOTIVAZIONI, CIASCUNO DI NOI HA UN RUOLO IN UN DETERMINATO
GRUPPO, CIASCUNO DI NOI FA PARTE DI UN SOCIALE

2.6. Come stimolare la partecipazione

Uno degli aspetti che più caratterizza il ruolo del formatore di formatori va indubbiamente visto nella sua capacità di attivare la partecipazione e di motivare gli allievi dei corsi. Gli allievi devono avere costantemente l'impressione che i docenti sono là per fornire loro un servizio e che inoltre essi possono partecipare a pieno titolo come protagonisti all'azione formativa, poiché non viene avvertito alcun divario né un'eccessiva distanza tra formatori e formati, coinvolti tutti in un medesimo progetto con fini molto precisi e concreti.

Lo stile comunicativo adottato, le conoscenze delle dinamiche di gruppo e le metodologie didattiche messe in funzione hanno certamente un'importanza essenziale per raggiungere questi obiettivi primari: abbiamo già detto che dare agli allievi la possibilità di fornire dei feedback di commento immediato o osservazioni specifiche ha un'importanza cruciale. Esistono tuttavia anche altre strategie di coinvolgimento diretto dei partecipanti che tendono ad innalzarne la motivazione: come ad esempio coinvolgerli nella formulazione di piani o proposte pratiche, farli sentire veramente partecipi e anzi importanti per lo svolgimento dell'azione formativa o, ancora, utilizzare le loro testimonianze per costruire materiale didattico. Tutto ciò però richiede grande studio e cautela da parte del docente che non deve mai dare l'impressione di improvvisare o di non avere risorse personali sì da dare l'impressione agli allievi che il loro coinvolgimento attivo viene cercato perché l'insegnante non sa bene cosa fare o - peggio - perché non ha preparato bene il suo intervento per il corso. Una tale percezione abbasserebbe certamente la fiducia e la credibilità del docente (e probabilmente dell'intera azione didattica) finendo per provocare danni ben maggiori di quelli causati da lezioni tradizionali di tipo frontale che annoiano e sommergono i partecipanti con una quantità ingestibile di informazioni e principi. Il confronto tra metodi attivi e passivi sarà affrontato in modo più dettagliato nella sezione seguente inerente le metodologie didattiche.

Il docente nei corsi di formazione di formatori deve quindi essere:

- conoscitore della materia
- abile nel progettare la didattica
- abile nella comunicazione
- abile nel gestire gruppi e nell'innalzare la motivazione
- abile nella valutazione dell'efficacia didattica

La gestione del gruppo-classe è certamente un elemento essenziale in ogni azione docente, ma certamente esso acquista più importanza quando un singolo formatore interviene più volte con un gruppo e gli episodi di formazione sono quantitativamente numerosi. Anche se la gestione di un gruppo può certamente essere affrontata con il buon senso e l'esperienza quotidiana che ci viene dall'aver partecipato a numerosi gruppi, è bene che ogni formatore abbia una buona consapevolezza di come i propri interventi si inseriscono nel contesto del gruppo e della natura dell'interazione che ha luogo in situazioni come quelle della classe. Il gruppo-classe si configura infatti come un micro-sistema sociale, all'interno del quale troviamo persone con i loro bisogni, esperienze, atteggiamenti, disposizioni e personalità, e sul cui sfondo vi sono istituzioni che implicano ruoli e aspettative ad essi connesse, valori e abitudini.

Anche il comportamento del docente può oscillare facilmente nell'ambito di questo continuum persona-istituzione: può ad esempio quasi spersonalizzarsi assumendo fedelmente il ruolo del docente inviato dal committente ("per mia bocca parla l'istituzione, l'UISP, il Ministero....") o viceversa personalizzare del tutto il ruolo (invadendolo con le sue caratteristiche e gli atteggiamenti individuali) nascondendo così il rapporto che lo lega con l'istituzione e addirittura negandolo come quando un docente (non da imitare certamente) si propone in alternativa o in conflitto con l'istituzione e portatore di una verità personale e non di un coerente progetto didattico integrato con gli interventi di tutti gli altri docenti. Probabilmente una mediazione tra queste due posizioni estreme risulta più efficace e più vantaggiosa per la credibilità del processo formativo. Questo orientamento di sfondo guiderà il docente nella sua interazione con il gruppo, lo spingerà a valutare attentamente e a identificare alcuni eventi che accadono nella situazione, e a fornire delle risposte adeguate al piano di azione intrapreso.

2.7. La comunicazione didattica e il docente

La comunicazione didattica richiede abilità particolarmente sviluppate da parte dei docenti. Ogni soggetto impiegato in una attività di formazione non può infatti limitarsi ad acquisire e a aumentare le proprie conoscenze specifiche sull'oggetto del suo intervento (quale informazione comunicare), ma deve porsi immediatamente il problema relativo a come trasmettere in modo efficace l'informazione e a come controllare l'efficacia di questo processo. Che una buona efficacia comunicativa sia fondamentale in ogni forma di interazione, oggi è largamente documentato dalla grande quantità di testi e di corsi che

hanno come oggetto le problematiche comunicative. Certamente la comunicazione è un processo più complesso di quanto spesso si possa credere: nella comunicazione agiscono moltissime barriere di varia natura, psicologiche (ansia, timore, diffidenza, rivalità, brama di affermazione personale, ostilità), sociale e culturale (distanza, status, linguaggi, pregiudizi, tipi di esperienze, sesso, provenienza territoriale) che non sono sempre facilmente controllabili e valutabili dal docente, ma che certamente influenzano l'esito dell'intervento. Inoltre spesso il formatore non si rende ben conto del fatto che della comunicazione didattica deve essere sempre valorizzato l'aspetto bidirezionale: spesso il formatore si concentra invece solo su quello che dice o fa e non si dispone a stimolare, ascoltare o a "leggere" la comunicazione che proviene dai partecipanti ai corsi.

Non esistono rimedi sicuri per rendere perfetta la comunicazione: ciò che si richiede è soprattutto un'attenta analisi dei partecipanti, una continua sorveglianza della propria comunicazione non-verbale e non intenzionale, un continuo monitoraggio dell'efficacia dei messaggi trasmessi.

Le chiavi della comunicazione efficace.

Alcuni semplici concetti chiave e regole sulla comunicazione piuttosto noti governeranno certamente al formatore per i suoi interventi:

- è consigliabile l'uso di molteplici canali comunicativi (parole, immagini, video) ovviando così alla monotonia: la forma del messaggio è importante e non solo un accessorio comunicativo
- devono essere preferiti termini e codici facilmente decodificabili e trasferibili nell'esperienza
- va prevista l'alternanza di momenti passivi e attivi per l'allievo durante la lezione
- bisogna dare l'impressione di volere coinvolgere continuamente i partecipanti, ma non con metodi "terroristici" che li obblighino ad intervenire anche se non vogliono
- va sempre conservato il rispetto per l'ascoltatore e per le domande che pone
- la credibilità e della fiducia del formatore va continuamente conquistata e riconfermata
- va posta grande attenzione al piano relazionale della comunicazione e non solo ai contenuti

In particolare, sapere ascoltare e sapere domandare divengono quindi abilità altrettanto importanti che sapere parlare o gestire gli aspetti paralinguistici della comunicazione (tono di voce, pause, etc.) o quelli non verbali come lo sguardo, lo spazio, le stesse caratteristiche del materiale didattico. Una comunicazione effervescente, ricca di ragioni di coinvolgimento e di partecipazione è certamente un ingrediente per il successo della formazione.

2.8. La progettazione didattica

Un processo didattico è caratterizzato da fasi che precedono il contatto diretto con i partecipanti, fasi di interazione (la conduzione delle lezioni o degli episodi formativi) e fasi di valutazione dell'azione didattiche. Tutte queste fasi vanno inquadrare nell'ambito della progettazione didattica complessiva che dovrebbe vedere partecipare a vario titolo tutti i protagonisti della formazione.

Progettare l'azione didattica è certamente la chiave del successo di un formatore e più ancora del responsabile dei corsi. Attraverso la progettazione si intende individuare la strategia per ottenere i cambiamenti desiderati nei partecipanti ai corsi. Un apprendimento infatti non è altro che processo di mutamento che interessa il comportamento e le performance individuali. Il formatore deve inoltre tenere sempre presente che il processo di apprendimento ha una natura attiva e che quindi i partecipanti non vanno mai considerati come dei semplici "recipienti da riempire".

La progettazione, soprattutto, deve essere al servizio degli allievi e del loro apprendimento e non limitarsi quindi mai a sovrapporre l'una sull'altra lezioni secondo criteri casuali o di comodo. Vi sono azioni molto pratiche in una progettazione come la preparazione dei materiali, dei locali e la determinazione degli orari o i contatti con i docenti, ma certamente l'elemento più qualificante della progettazione didattica va visto nella determinazione degli obiettivi didattici, sia generali che specifici.

Ci sembra importante sottolineare che la progettazione didattica è caratterizzata innanzitutto da una serie di passi o azioni che vengono compiuti prima dell'interazione diretta con l'allievo. Certamente è nella fase interattiva che si realizzano gli apprendimenti, ma va anche considerato che l'efficacia del rapporto didattico con gli allievi può essere di molto migliorata se sono state seguite prima (e dopo) tutte le tappe funzionali ad una buona progettazione didattica.

Vi sono quindi dei fattori chiave fondamentali che vanno tenuti in considerazione attentamente per una progettazione didattica che possa davvero essere efficace: innanzitutto la chiarezza degli obiettivi e l'esigenza della massima circolazione delle informazioni. Intendiamo in questo senso sia che i formatori devono acquisire tutte le informazioni necessarie sui partecipanti, ma anche, all'opposto, che i partecipanti devono essere bene informati sulle caratteristiche e gli obiettivi che il corso si propone, sulle "performance" che ci si attende da loro, sulle regole organizzative, e non dovranno essere quindi incerti sul futuro svolgimento del corso. Nella progettazione verrà inoltre sempre tenuto in considerazione che il corso dovrà essere ricco di innovazioni, provocare fasi di "eccitazione" intellettuale e motivazionale ben orientate. L'eccesso di coinvolgimento iniziale a cui però non segue una buona sequenza di azioni didattiche può però essere un rischio: quando le aspettative dei partecipanti vengono troppo innalzate e ad esse non tiene dietro un seguito adeguato, si possono verificare anche conseguenze negative per l'efficacia del corso. Altri aspetti da tenere in considerazione sono la necessità di dare tempo sufficiente per "digerire" le informazioni e farle proprie e la previsione di momenti di lavoro negli intervalli tra le lezioni che diano davvero al corso un carattere di formazione permanente.

Le tappe principali della progettazione didattica possono essere riassunte come segue:

1. DEFINIZIONE DEI RISULTATI ATTESI PARTENDO DALL'ANALISI DEI BISOGNI E DELLA SITUAZIONE (QUALI APPRENDIMENTI DEVONO ESSERE RAGGIUNTI E DA QUALI DESTINATARI?)
2. DEFINIZIONE DI OBIETTIVI FORMATIVI GENERALI E DI OBIETTIVI DIDATTICI DI CARATTERE SPECIFICO. Questa fase deve produrre una lista o meglio una configurazione dettagliata di obiettivi da raggiungere. Per produrre questa lista sarà necessario porsi domande come: "Cosa devono sapere? Che cosa devono saper fare o sapere fare fare?"
3. GERARCHIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI secondo un ordine di importanza per punti chiave definiti per ciascuna area di formazione.
4. DETERMINAZIONE DEL CURRICOLO FORMATIVO, ovvero individuazione delle esperienze di apprendimento da proporre per conseguire i risultati e definire le sequenze più idonee.
5. SCELTA DELLE METODOLOGIE DIDATTICHE, INDIVIDUAZIONE DEI SUSSIDI DIDATTICI, DELLE MODALITA' DI CONTATTO INIZIALE E DI PRESENTAZIONE
6. PREVISIONE DEGLI STRUMENTI E DELLE MODALITA' DI VALUTAZIONE

Le tappe descritte in precedenza dovranno essere saldate ad una serie di azioni pratiche di grande importanza, parte delle quali sono compito del responsabile del corso e altre di ogni singolo docente:

- il contatto iniziale prima del corso per preparare il miglior clima, con l'invio e la raccolta delle relative schede di iscrizione e la preparazione del registro del corso;
- la rottura del ghiaccio all'inizio del corso, facilitata dalla presentazione di corsisti e docenti;
- la chiara definizione delle regole del gioco (orari, assenze, discussioni, ritardi, modalità di conduzione degli eventuali esami, etc.);
- la scelta e la preparazione del materiale didattico che deve essere realmente utile agli allievi e non servire solo come riempimento o peggio per produrre un enorme quantità di informazioni che possono anche disorientare l'allievo;
- l'approntamento dei locali.

Naturalmente per la produzione di una progettazione didattica efficace sarà necessario prendere in attenta considerazione i fattori limitanti che potranno incidere sul successo dell'azione didattica (motivazione, numero dei partecipanti, carattere residenziale o meno del corso, incontri informali, disponibilità di tecnologie e personale, etc.).

2.9. Le metodologie didattiche

Oggi c'è una larga attenzione verso le metodologie utilizzate nei processi formativi, sia per il largo incremento delle azioni formative promosse dalle organizzazioni, ma anche per la consapevolezza che le tecniche più tradizionali di formazione, ereditate dai contesti scolastici e accademici, sempre meno si adattano alle necessità di formare e professionalizzare soggetti adulti.

La tabella n.1 riassume le metodologie più comuni usate nella formazione. Alcune metodologie prevedono un massimo di controllo da parte dell'insegnante come accade nel caso della lezione frontale tradizionale e la conferenza; altre metodologie sono invece basate su metodi più attivi ad alta partecipazione dell'allievo (es. il role-playing, l'analisi del caso, i lavori di gruppo). Da più parti viene sottolineata correttamente la maggiore valenza formativa e i maggiori risultati che si possono ottenere utilizzando tecniche più attive: in genere chi si sforza per raggiungere una soluzione personale tende ad apprendere e a ricordare di più. Va tuttavia detto che le metodologie attive richiedono molto più tempo, una progettazione didattica accuratissima e interventi ancora più forti per tutelare e promuovere l'azione dei singoli partecipanti. Il solo fatto che un corso sia basato su metodologie attive non è garanzia di successo: anzi una simile azione didattica che non sia sostenuta da una grande abilità del docente può avere effetti negativi dirompenti assai più che una lunga e noiosa lezione tradizionale. In generale la lezione frontale o la conferenza consentono una previsione ottimale dei tempi e delle sequenze: esse andranno privilegiate quando il tempo disponibile è poco, i gruppi sono grandi o quando l'obiettivo è soprattutto quello di comunicare nozioni o dati. Anche in questi casi è possibile potenziare poi l'efficacia didattica con metodi più attivi, ma spesso è sufficiente l'assegnazione di "compiti" da svolgere nelle proprie sedi, preferibilmente se riguardano l'attività pratica (es. progettazione o valutazione di un ciclo di lezioni pratiche) per ottenere risultati interessanti.

Naturalmente la lezione tradizionale ha lo svantaggio di non consentire facilmente il feedback e l'interazione e di essere spesso monotona e senza pause di riflessione. L'abilità e l'esperienza del docente tuttavia può essere preziosa per minimizzare questi rischi.

TABELLA N.1 - LE METODOLOGIE DIDATTICHE

- Lezione frontale
- Conferenza
- Proiezione audiovisivi
- Lezione + dibattito-discussione
- Tavola rotonda gruppo di esperti
- Analisi del caso
- Lavori di gruppo
- Role playng
- Brain storming
- Poster – murali
- Intervista - questionari

2.10. La gestione dei gruppi.

Soprattutto quando vengono adottate metodologie attive, ma non solo in questo caso, la gestione del gruppo è certamente importante. Già i criteri adottati per la costituzione del gruppo assumono importanza particolare. I criteri di formazione possono essere i più diversi (assolutamente casuale, per estrazione, con persone sedute vicino/lontano; con persone provenienti da esperienze simili o dissimili, etc.). La scelta del criterio dipende soprattutto dall'obiettivo che si vuole raggiungere e dal tempo a disposizione: sembra tuttavia opportuno raccomandare ai formatori di rendere ben noto in anticipo il criterio che verrà usato per la formazione del gruppo, qualunque esso sia.

E' inoltre importante che il docente sia consapevole del fatto che durante l'attività didattica, specie nel caso di una durata abbastanza lunga, ogni gruppo conosce delle fasi evolutive: inizialmente prevarranno incertezza, un minimo di ansia e di paura della frustrazione o della cattiva figura, la necessità di darsi delle regole e le difficoltà di partecipazione, successivamente il gruppo si evolverà verso una maggiore cooperazione e partecipazione, una maggiore responsabilità individuale e interdipendenza tra i componenti. Il ruolo del docente nella creazione del gruppo, nella sua gestione e nell'assegnazione dei compiti è evidentemente fondamentale perché questa evoluzione possa verificarsi in modo armonico rispetto all'iter didattico previsto.

2.11. La valutazione della formazione

Valutare l'azione formativa non significa solo valutare i risultati finali ma l'insieme dell'azione realizzata, quindi anche i tempi impiegati, le sequenze, le risorse e i materiali, la qualità e la natura del rapporto tra teoria e pratica. Valutare i processi formativi non è quindi certamente azione semplice, dato che rientrano in essa sia la macro-valutazione di tutta l'azione formativa, che una micro-valutazione dei singoli episodi o lezioni. La valutazione dipende infatti essenzialmente dagli obiettivi stabiliti e certamente alcuni di essi sono immediatamente valutabili (cambiamenti di atteggiamento o acquisizione di nuove informazioni o nozioni teoriche). Più difficile è valutare alcune modificazioni più complesse che richiedono poi una ristrutturazione delle esperienze personali e che possono realizzarsi (e quindi essere valutate) solo nel medio e lungo periodo e solo nella pratica quotidiana. Nello stesso modo è certamente difficile valutare il raggiungimento degli obiettivi strategici delle istituzioni che intraprendono processi formativi dal momento che evidentemente anche essi richiedono tempi lunghi e strumenti di valutazione a volte assai complessi e costosi, anche per la necessità di coinvolgere talvolta dei consulenti esterni all'organizzazione.

In linea di massima questo tipo di processi di formazione non ha fine: anche quando attraverso i processi formativi si realizzano i cambiamenti attesi dall'organizzazione, certamente nel frattempo si saranno creati nuovi bisogni che necessiteranno di nuove iniziative.

Nonostante questo però tutti i docenti e progettisti di processi formativi dovrebbero sempre stabilire a priori quali strategie di valutazione intendono mettere in atto per valutare

i propri risultati. Certamente non tutto quello che accade in un processo formativo appare valutabile, ma questo non dovrà essere mai un alibi per esimersi dal passare ad una fase di valutazione dell'azione formativa.

Le tecniche di valutazione possono essere molteplici: alcune di esse sono basate su misure di carattere qualitativo (colloqui) o quantitativo (es. questionari test a domande chiuse con alternative di risposta multipla) che oggi possono essere somministrati anche grazie ad un personal computer o ad altre strategie che consentono notevoli risparmi di tempo e una maggiore individualizzazione della valutazione. E' tradizionale nell'ambito della valutazione la distinzione importantissima tra valutazione di tipo formativo, che viene compiuta nel corso dell'azione formativa per controllarne e reindirizzarne se necessario le modalità, e una valutazione sommativa che viene condotta al termine dell'azione formativa, dalla quale possono scaturire anche giudizi o punteggi sulla base di criteri di ammissione o di punteggio precedentemente stabiliti. Naturalmente all'inizio del processo di valutazione sarà opportuno avere compiuto per tempo una valutazione iniziale o di ingresso che consenta al progettista della formazione e ai singoli docenti di indirizzare meglio il loro intervento sulla base delle caratteristiche degli allievi.

TABELLA N. 2 - VALUTAZIONE FORMATIVA E SOMMATIVA

Le principali tecniche utilizzabili per la valutazione delle azioni formative sono certamente assai numerose:

- Test standardizzati (domande chiuse a risposta multipla, vero falso, a completamento, corrispondenza, etc.)
- Domande aperte
- Brevi saggi
- Interviste o colloqui
- Osservazione in situazione del comportamento dell'allievo con delle schede di osservazioni o checklist
- Microteaching (osservazione del comportamento di ruolo in situazione e discussione successiva con l'allievo)
- Scale likert e differenziale semantico
- Auto-valutazioni (self-report)
- Analisi degli incidenti critici
- Tirocinio guidato

Se il tempo disponibile lo consente, certamente un uso integrato di più di uno strumento di valutazione pur risultare consigliabile. L'uso dei questionari è oggi abbastanza diffuso come strumento standardizzato di valutazione soprattutto perché consente una rapida somministrazione ed elaborazione. Sono tuttavia numerosi quelli che sollevano

critiche verso i questionari definendoli riduttivi, incapaci di dare un'idea reale degli apprendimenti del candidato e soggetti anche ad altri difetti tecnici che farebbero preferire forme più aperte di valutazione.

In effetti se l'uso del questionario fosse integrato con altre forme più qualitative di valutazione (es. anche un colloquio sul questionario e sugli eventuali errori commessi) la valutazione ne verrebbe certo potenziata e ne verrebbero incrementati gli aspetti formativi anche quando si tratti di valutazione sommativa. Tuttavia non è corretto probabilmente essere in via di principio pro o a favore dei questionari: vi sono infatti pessimi questionari costruiti in modo frettoloso e privo di qualunque rigore o coerenza con gli obiettivi didattici, ma vi possono essere anche buoni questionari che richiedono però un'attenta e in genere lunga progettazione e sperimentazione. Un questionario infatti deve contenere delle domande che consentano di produrre risposte valide (quindi valutino realmente e in modo rappresentativo gli obiettivi che ci si riprometteva di raggiungere), attendibili (quindi stabili e precise) e oggettive (quindi valutabili in modo omogeneo da qualunque formatore).

I requisiti stabiliti precedentemente non possono essere dati per scontati ma devono essere valutati attraverso la partecipazione di vari esperti alla progettazione del questionario, la sua sperimentazione in situazioni controllate e la ricerca di un sistema di valutazione e di punteggio corretto. Anche così il questionario non perderà tutti i suoi limiti, ma certamente diverrà uno strumento assai più utile per la valutazione.

Sulla base di quanto abbiamo detto risulta evidente che per costruire un buon questionario di valutazione bisogna:

- avere definito con precisione gli obiettivi didattici specifici;
- avere individuato per ciascuno degli obiettivi specifici delle domande valide e tali da consentire risposte attendibili e oggettive partendo dal programma del corso;
- rispecchiare la gerarchia degli obiettivi didattici nella distribuzione delle domande;
- definire con correttezza i tempi necessari per una buona somministrazione;
- progettare delle modalità che consentano alla valutazione (anche se sommativa di avere delle caratteristiche formative. In altre parole anche l'esame finale deve essere formativo);
- valutare la qualità del questionario attraverso delle tecniche di carattere statistico o di item-analysis (valutando quindi il livello di difficoltà di ciascuna domanda o item e il suo rapporto con gli altri).

Nell'allegato n. 2 sono contenute alcune indicazioni pratiche per la progettazione e la validazione di questionari.

2.12. Anche gli allievi valutano il corso

Non bisogna inoltre dimenticare che il feedback degli allievi sul corso frequentato deve essere raccolto con attenzione: ad esempio fare compilare una scheda-impressione di tipo aperto o indicare con un numero ridotto di domande, come procedere a formulare un giudizio sul corso sostenuto, ci sembra assai utile per la progettazione futura. Non sempre consigliabili sono invece quelle procedure che chiedono agli allievi di dare un giudizio o mettere a confronto tramite un punteggio gli insegnanti. E' meglio invece usare un questionario-bilancio (vedi allegato n. 3) per valutare globalmente l'impatto degli episodi formativo o delle materie sulle esperienze e sugli atteggiamenti individuali oppure valutare non la persona, ma gli aspetti salienti della sua azione (es. la coerenza della relazione, lo stile di insegnamento, il materiale distribuito, i lucidi, il comportamento non verbale, gli esempi usati) o il comportamento e l'integrazione del gruppo.

Perché la valutazione possa avere efficacia è certamente importante che - indipendentemente dal suo carattere formativo o sommativo - essa si svolga nel quadro di un clima positivo e partecipativo, aumentando così il livello di partecipazione e di consapevolezza degli allievi. Se queste condizioni si realizzano, la valutazione avrà un ruolo importante nel successo dell'azione formativa: nonostante in alcuni casi essa non venga fatta o venga sminuita attribuendole un carattere puramente formale, ci sembra invece di potere indicare a tutti coloro che si occupano di progettazione didattica che la valutazione dovrebbe essere un aspetto cruciale nell'ambito di ogni corso di formazione.

3. L'ACCESSO AI CORSI E I LIVELLI DELLA FORMAZIONE

3.1 Requisiti di accesso

La regolamentazione di un settore così delicato come quello della formazione è stata portata a termine nel 2006 con l'approvazione del Regolamento Nazionale dell'UISP.

Il diploma Isef, la laurea in Scienze Motorie, i titoli equipollenti (comunitari o extracomunitari) ed i relativi corsi di studio (vedi gli artt.8 e 10 del suddetto regolamento) costituiscono il titolo preferenziale per l'accesso alla formazione, pur lasciando facoltà alle singole leghe e aree di attività, di indicare eventuali altri titoli che nelle specifiche situazioni siano ritenuti idonei.

Anche per il nostro caso, l'attività con gli anziani, la laurea in S.M. e il diploma Isef possono essere considerate come la formazione di base più pertinente, ma può essere anche riconosciuta la validità di altri titoli purché garantiti da iter di studio o da certificazione di "esperienza pluriennale nel campo" sottoscritta dalla nostra associazione a livello locale.

Titoli di altro genere dovranno essere attentamente valutati caso per caso ed è comunque consigliabile richiedere, a tutti quelli che intendono iscriversi ai corsi, un curriculum (vedi schema tipo nell'allegato n.4) per potere valutare in modo globale titoli ed esperienze professionali.

Si può rilevare che, da una parte, c'è la necessità di essere "fiscali" su questo aspetto e che dall'altra, è opportuno assicurare operatori sensibili e preparati per i corsi con gli anziani. Con ciò ci si riferisce al caso di persone che hanno interesse e disponibilità, ma talvolta mancano del diploma specifico richiesto, oppure a zone particolari, dove per ragioni varie (tre cui non ultimo il fatto che altri enti quasi sempre non richiedono una formazione specifica) non si riesce a sollecitare l'interesse dei soggetti forniti del titolo più idoneo. Si può solo ricordare che eventuali deroghe devono essere valutate caso per caso, sulla base del curriculum personale dei richiedenti e, sarebbe consigliabile, su una breve indagine sulle motivazioni per l'iscrizione al corso, come anche compare da alcuni riferimenti guida.

Un'ulteriore formazione specifica si rivela assolutamente indispensabile se consideriamo il fatto che gli operatori in possesso di titoli da noi considerati validi, hanno generalmente caratteristiche professionali e hanno preso parte a corsi condotti con programmi e modalità non sempre in sintonia con gli obiettivi del movimento degli Anziani UISP. E' carente molto spesso, ed a volte del tutto assente, la formazione gerontologica che evidentemente appare necessaria per garantire un'attività motoria adeguata agli anziani, così come la gradualità della pratica attiva nella vecchiaia e la non curanza per gli aspetti agonistici e di confronto.

Per questa ragione in questi anni abbiamo promosso una formazione adeguata attraverso lo sviluppo di "aree di approfondimento" che costituiscono le conoscenze professionali specifiche di chi deve gestire attività motorie, le cui tematiche fondamentali vengono però rilette e reinterpretate in chiave gerontologica. L'aver posto la persona al centro dei nostri programmi richiede soprattutto la capacità dell'insegnante di adeguare e

calibrare le proposte alle reali esigenze degli anziani.

3.2. La formazione a vari livelli.

La formazione e l'aggiornamento degli operatori dell'Area Anziani in Movimento prevedono un percorso progressivo e articolato che porta all'organizzazione regionale.

Dai quadri degli operatori di base, tutti provenienti dai Corsi di Formazione, possono emergere figure che si impegnano nel coordinamento e nell'aggiornamento prima a livello territoriale ed in seguito, ampliando la loro esperienza, in campo regionale, acquistando la capacità di mantenere i contatti tra le varie realtà territoriali degli Anziani Uisp nella propria regione*.

Per l'identificazione delle figure che operano come "tecnici regionali" o che aspirano a diventarlo, noi consigliamo un'esperienza di almeno due/tre anni come operatore nei corsi con gli anziani, oltre alla partecipazione a tutti gli aggiornamenti regionali e nazionali (degli Anziani in Movimento e in collaborazione con Leghe, settori dell'Uisp) ed almeno due anni di esperienza di coordinamento dei corsi, ciò allo scopo di approfondire anche l'importantissimo intreccio formazione-organizzazione-associazionismo.

In tal modo si evidenzia la possibilità, per un operatore impegnato ed interessato, di accedere con l'esperienza richiesta ai livelli superiori di docenza. Ogni struttura regionale dovrebbe provvedere ad identificare ed incoraggiare le possibili figure di questo tipo per assicurare la copertura dei quadri necessari alla formazione regionale, ma anche di eventuali aspiranti alla docenza nazionale, disponibili al lavoro di "sperimentazione e ricerca".

* (vedi regolamento nazionale della formazione Uisp-2007)

Nell'organizzazione formativa degli Anziani in Movimento docenti-formatori (reperiti tra coloro che avevano maggiori esperienze formative) hanno seguito una formazione nazionale durata per molti anni e costituiscono il gruppo "qualificato" che ha preso parte all'elaborazione della presente pubblicazione.

Almeno uno di questi deve prendere parte in qualità di programmatore e di docente al corso di formazione di base, affinché questo sia riconosciuto valido ai fini del conseguimento dell'attestato nazionale.

Si intende che la preparazione continua secondo un criterio di formazione permanente, con seminari su temi specifici generalmente originati da esigenze emerse a livello locale da parte degli operatori e degli anziani stessi. Le linee fondamentali di questa formazione permanente riguardano a) la valutazione (periodica, annuale) degli interventi, b) la programmazione degli interventi futuri in seguito alla valutazione c) l'approfondimento di tematiche specifiche (musica, danze, ginnastica antalgica, etc.). Inoltre sono previsti percorsi di approfondimento con carattere di ricerca o sperimentazione didattica, rilevazioni di dati e ampia documentazione. Quest'ultimo aspetto è trattato in maniera più approfondita nel capitolo 7.

3.3. Aggiornamenti monotematici.

Gli aggiornamenti, che sono successivi al corso di formazione, vanno programmati all'inizio di ciascun anno, sullo stimolo delle discussioni emerse nelle riunioni di fine corsi, in cui solitamente si fa un "bilancio" dell'attività svolta, delle manifestazioni organizzate, degli scambi realizzati, delle verifiche periodiche fra operatori, fra operatori e anziani; in questa occasione si identificano le richieste e i bisogni degli anziani e degli operatori, operando le scelte più opportune anche alle disponibilità, non solo economiche, dell'associazione.

L'aggiornamento dovrebbe essere svolto secondo due linee guida fondamentali: la verifica periodica e annuale dell'attività svolta (con le conseguenti deduzioni di variazioni programmatiche secondo i risultati ottenuti e le esigenze emerse) e l'approfondimento di tematiche specifiche che abbiano destato l'interesse di anziani e operatori o che siano parte integrante del programma generale.

Ogni centro di Anziani in Movimento uisperlagrandetà dovrebbe provvedere a queste verifiche periodiche, ma soprattutto ogni struttura regionale o coordinamento regionale, deve prevedere e programmare in collaborazione con i territoriali (oltre che la formazione) anche un programma di aggiornamento comprendente i due aspetti citati. L'aggiornamento regionale si rivela indispensabile per la maturazione degli operatori attraverso il contatto e il confronto con persone di altre realtà, con bisogni ed esperienze a volte diverse, ma che nel complesso danno origine ad un gruppo di operatori che si ritrova per gli aggiornamenti e si identifica con gli obiettivi degli Anziani in Movimento.

Per gli incontri di verifica dell'attività è indispensabile prevedere un programma minimo articolato su alcuni elementi fondamentali osservati, iniziando dalla situazione di partenza (del gruppo che frequenta il corso di ginnastica, o...), considerando almeno due situazioni intermedie, per focalizzare la situazione di fine corso (con l'aiuto di schede elaborate dal gruppo stesso, di cui si allega un esempio).

Gli approfondimenti monotematici sono generalmente condotti da "esperti" interni ed esterni all'associazione. Tali approfondimenti non vanno considerati come una somma di esempi e suggerimenti da riportare, nel modo più fedele, ai corsi degli anziani, ma come un percorso di crescita degli operatori, che vivono in prima persona le proposte. Solo in un secondo tempo ci sarà l'elaborazione delle proposte vissute, secondo le esigenze dei gruppi di anziani. Questa è una richiesta precisa da fare agli esperti che devono prevedere un programma del genere.

Spesso è gradito ed anche utile riproporre argomenti già approfonditi, per focalizzare meglio le caratteristiche salienti e specifiche dei temi trattati, allo scopo di trarne utilizzazioni più valide.

4. AREE E PROGRAMMI DI FORMAZIONE

A seguito delle riflessioni esposte precedentemente, la presentazione delle aree di approfondimento formativo che seguirà assume certamente maggior chiarezza. Va d'altra parte precisato inoltre che i vari insegnamenti saranno svolti tenendo sempre conto della formazione di base dei corsisti, accentuando opportunamente quegli aspetti non specificamente svolti nei corsi di studio precedenti.

Le principali aree di formazione considerate sono:

- Area Associativo-organizzativa;
- Area Biologico-geriatrica;
- Area Psico-sociologica;
- Area Metodologica (aspetti teorico-pratici dell'attività motoria con gli anziani).

Il programma del corso di formazione di base è riportato all'allegato 6. Si tratta del "modello" fondamentale, sia per ciò che riguarda gli argomenti che per la distribuzione del tempo nelle diverse aree di approfondimento e rispettive unità didattiche. I corsi di formazione di "Anziani in Movimento uisperlagerandetà" non potranno discostarsi di molto da questa indicazione e dovranno raggiungere comunque un minimo di:

50 ORE DI CORSO e minimo 10 ORE DI TIROCINIO.

Per ciascuna delle aree prese in considerazione, verranno esposti di seguito gli elementi fondamentali che caratterizzano i programmi didattici e dovrebbero ispirare la scelta e la gerarchizzazione degli obiettivi.

AREA ASSOCIATIVO-ORGANIZZATIVA

- Storia del movimento anziani nella UISP;
- Anziani in movimento oggi (organizzazione, statistiche, programmi);
- L'Area degli anziani e i rapporti con le istituzioni centrali e territoriali;
- L'operatore dello Sport per Tutti...nessuno escluso: ruolo, identità, opportunità.

AREA BIOLOGICO-GERIATRICA

- Fisiologia e fisiopatologia dell'invecchiamento (Apparato muscolare, sistema scheletrico, apparato cardiocircolatorio e respiratorio, sistema nervoso, endocrino etc.);
- Valutazione funzionale (cenni);
- Risposte, adattamenti e limiti associati all'attività motoria e sportiva dell'anziano;

- Pronto soccorso;
- Educazione alla salute (alimentazione, igiene, etc.).

AREA PSICO-SOCIOLOGICA

- L'anziano nella società moderna;
- Timori e aspettative dell'anziano verso il movimento;
- Personalità e cicli di vita;
- Evoluzione delle funzioni cognitive (percezione, memoria, apprendimento, elaborazione delle informazioni);
- Operatore-Anziano: emozione, ansia e affettività;
- Aspetti psicologici delle patologie nell'invecchiamento;
- Principi di teoria della comunicazione e dinamiche di gruppo.
- Pregiudizi e stereotipi.

AREA METODOLOGICA

(Aspetti teorico-pratici dell'attività motoria degli anziani)

- Motricità e invecchiamento (abilità e capacità motorie: natura, evoluzione, sviluppo, valutazione etc.);
- I principi metodologici dell'attività motoria (continuità, gradualità, sistematicità, stabilizzazione, etc.);
- Il ruolo e le abilità dell'operatore: comunicazione, gestione del gruppo, osservazione, programmazione, motivazione;
- Le attività sul campo (ginnastiche dolci, danze, musica, giochi, protocollo sulle cadute, etc.).

Questi programmi didattici, esposti precedentemente, saranno meglio esemplificati dalle schede guida contenute nel cap. 5.

5. RIFERIMENTI-GUIDA PER LE AREE DIDATTICHE

La nostra Associazione effettua la formazione degli operatori di attività motoria con gli anziani fin dal 1978, con dei programmi che hanno subito, nel corso di questi anni di esperienza, una serie di variazioni come approfondimenti specifici, come introduzione di altri argomenti di studio, come ampliamenti di attenzione alla percezione del corpo. Si può dire che le basi poste all'inizio del lavoro si sono evolute secondo un raggio abbastanza vasto e consentono oggi una programmazione sufficientemente ampia, in linea con quelle che sono state e sono le scelte di fondo del movimento degli anziani nell'Uisp: favorire la più ampia partecipazione degli anziani avendo come stella polare "...nessuno escluso!".

L'altro elemento basilare della nostra programmazione è rappresentato da una riflessione sul ruolo e sui compiti dell'operatore, che, nei nostri obiettivi orienta l'attività nel gruppo, dando spazio sia ad esercizi finalizzati alla creatività che alla partecipazione spontanea degli iscritti.

Questo è un punto particolarmente delicato perché i partecipanti ai corsi, anziani o di altra età, in genere richiedono una "conduzione" che li porti a fare del movimento senza la preoccupazione di pensare, ideare, intervenire. Però quando l'operatore stimola opportunamente la ricerca di spazi creativi, i partecipanti si coinvolgono ricavandone piacevolezza, consapevolezza e autonomia nei confronti dell'ambiente e del gruppo.

Di seguito viene riportata una serie di schede di riferimento elaborate per agevolare i docenti nella progettazione di interventi didattici con le finalità precedentemente individuate. Le schede riguardano i seguenti temi:

- a. Metodologia delle attività motorie e sportive per la grandetà;
- b. Ginnastiche Dolci;
- c. Mobilità articolare e tonificazione muscolare;
- d. Coordinazione, equilibrio;
- e. Gioco;
- f. Espressione corporea, musica e danze;
- g. Comunicazione e gestione del gruppo.
- h. Aspetti psico-sociologici;
- i. Aspetti medico-biologici;
- l. La grandetà nella UISP

Scheda a): Metodologia delle attività motorie e sportive per la grandetà (prima parte)

Si prevede che quest'area venga sviluppata attraverso alcune lezioni in aula sia preliminari (analisi dei bisogni, presentazione obiettivi) che successive agli interventi sulle attività pratiche, che vengono descritte nelle schede successive. In questa scheda il lettore trova dei suggerimenti su come "collocare" le lezioni di carattere pratico descritte nelle schede successive, in una cornice metodologica generale che consenta di determinare, raggiungere e valutare gli obiettivi più opportuni per l'attività.

I BISOGNI

Il primo problema che ci poniamo nell'affrontare il tema in questione, è quello relativo all'accertamento delle caratteristiche del gruppo di iscritti al corso di formazione.

L'individuazione dei bisogni, rispetto alle caratteristiche del gruppo, dell'istituzione e degli utenti (anziani) può essere avviata, ad esempio, attraverso le seguenti modalità:

- discussione su "anziano e sport" stimolata attraverso immagini o lucidi predisposti. Articolo di giornale o brano, predisposto su temi relativi all'invecchiamento;
- inventario dei problemi collegati al movimento in età anziana;
- video di lezioni di attività motoria con anziani con diversi stili di conduzione.

Da queste immagini si potranno fare emergere:

1. bisogni collettivi (degli operatori e degli utenti):

- senso di appartenenza;
- sentimento della partecipazione.

2. bisogni istituzionali (dell'UIISP) - vengono indicati dal progettista:

- promozione dello sport per tutti...nessuno escluso cioè come incrementare la partecipazione;
- creare consapevolezza associazionistica;
- limitare il turn over degli operatori;
- creare senso di appartenenza.

3. bisogni individuali (degli operatori):

- approfondire le competenze;
- acquisire serenità di intervento;
- acquisire un'organizzazione logica del percorso, cioè imparare a programmare.

4. bisogni individuali (degli utenti):
- avere benefici in termini di salute;
 - divertirsi e stare in compagnia;
 - muoversi insieme agli altri.

Obiettivo principale di questa parte del corso è quello di favorire criteri metodologici certi per la conduzione dell'attività motoria all'interno di un quadro teorico generale, che non può essere quello classico/tradizionale (allenamento), ma deve porre al centro dell'interesse e delle proposte l'anziano aiutandolo complessivamente a migliorare la qualità della vita.

A questo scopo, una volta individuati i bisogni si procede alla costruzione dell'intervento ponendo anche un obiettivo educativo che possa risultare correlato con i bisogni dei soggetti coinvolti nel processo di formazione.

Rispetto alle indicazioni riportate sopra pensiamo di individuare tra gli obiettivi dell'intervento formativo, lo STIMOLARE IL PASSAGGIO DALL'ESSERE "ISTRUTTORE" ALL'ESSERE ANIMATORE ATTRAVERSO LA CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI GENERALI E L'INDIVIDUAZIONE DEI METODI PIÙ ADEGUATI.

Se questo obiettivo sarà raggiunto dovremo verificare una maggiore sensibilità degli operatori nei confronti degli anziani, da individuare attraverso il cambiamento dei problemi che gli insegnanti si pongono prima e dopo avere seguito il corso di formazione. Non pensiamo di fare una forzatura se indichiamo un cambiamento positivo nell'attenzione posta dall'operatore nei confronti dei problemi di conduzione e gestione delle risorse del gruppo di anziani rispetto alla precedente preoccupazione di conoscenza degli esercizi e dei problemi medici dell'invecchiamento.

INCONTRI - LEZIONI

IL PRIMO INTERVENTO

Il primo intervento di n° 2 ore, va collocato all'inizio del corso, prima degli interventi di tipo medico e psicologico sulle caratteristiche degli anziani e dell'invecchiamento; pensiamo infatti che debba riguardare la stimolazione alla risoluzione dei problemi connessi con la costruzione di un percorso metodologico e didattico adeguato all'attività motoria con anziani.

Nell'intervento il conduttore, pur avendo una responsabilità pedagogica, che gli viene indicata dall'appartenenza all'istituzione, o dal contratto stipulato con l'istituzione, dovrà mettersi in gioco ed insieme agli operatori mediare le posizioni assunte nella risoluzione dei problemi.

La responsabilità pedagogica è fondamentale nella formazione e nella crescita della struttura istituzionale, che altrimenti si ritroverebbe (e ciò è spesso accaduto nell'UISP) a non avere punti di riferimento comuni. Ci sembra paradossale parlare di associazione in assenza di valori verso i quali condurre le nostre operazioni.

Il primo approccio potrebbe consistere quindi nella definizione del termine **PROGRAMMAZIONE**.

Il sistema di discussione potrebbe essere, in questo momento, basato sull'intervento diretto dei partecipanti. (30')

Quindi il conduttore propone il suo punto di vista:

Programmare significa...

In un secondo momento il conduttore, attraverso la lavagna luminosa, suggerisce le fasi di una programmazione:

1. ANALISI DEL SOGGETTO
2. OBIETTIVI GENERALI
3. OBIETTIVI DIDATTICI
4. STRUMENTI E MEZZI
5. VERIFICA E VALUTAZIONE

Si procederà quindi all'analisi di ogni componente della programmazione.

Analisi del soggetto. (60')

Il soggetto è generale (l'anziano) e particolare (l'anziano che frequenta il nostro corso, che ha settant'anni, vedovo, che abita in via ..., che è amico di ..., che rimane simpatico a ...). In questa fase è possibile un elemento vivacizzante l'incontro e che, nel contempo, indichi il punto di vista secondo il quale gli operatori, partecipanti al corso di formazione, affrontavano il tema dell'invecchiamento.

Il sistema proposto consiste nel proporre ai corsisti un brano od un articolo di giornale (che potrebbe essere reperito tra quelli già esistenti o costruito ad hoc) nel quale si possano individuare più fenomeni legati alla condizione "anziano":

- problemi di tipo fisico
- problemi di tipo psicologico e relazionale
- problemi di tipo sociale e/o economico

I corsisti sono invitati ad individuare nel testo tre o quattro righe che in loro suscitino particolare stato di disagio od attenzione. Nonostante che tutti i tipi di problemi possano essere rappresentativi della condizione "anziano", ovviamente insieme ad altri, pensiamo che il fatto di focalizzare l'attenzione su un aspetto invece che su un altro, entrambi

importanti, possa caratterizzare non solo lo stato di tensione di un operatore, ma anche influenzare la costruzione dell'intervento di attività motoria per gli anziani.

Quindi, fermo restando valido ogni punto di vista, analizzare il soggetto dell'intervento educativo può volere significare caratterizzare il taglio dell'intervento e la proposizione degli obiettivi generali.

Nella dialettica della discussione, ognuno ponendo il suo punto di vista, si introdurrà anche il punto di vista del conduttore. Questo iter può rappresentare l'individuazione, da parte dei partecipanti al corso, dei bisogni degli anziani. E' comunque possibile conseguire lo stesso obiettivo anche con altre tecniche di intervento (es: dibattito, filmato, etc.).

Obiettivi generali.(30')

Il conduttore ritiene che la mancanza della consapevolezza delle proprie possibilità fisiche, unita alla tendenza all'isolamento derivante anche dall'eventuale disagio di essere in una determinata condizione, siano gli aspetti più importanti da individuare e conseguentemente rappresentino il punto di partenza per la costruzione dell'intervento educativo.

Gli obiettivi generali degli Anziani in movimento sono:

- coscienza del proprio corpo;
- piacevolezza del movimento vissuto in chiave relazionale.
- incremento delle capacità motorie generali

Metodologia: Discussione fra i corsisti ed il conduttore sull'attinenza e sull'esautività degli obiettivi generali proposti dall'Associazione rispetto all'individuazione dei bisogni degli anziani.

Obiettivi didattici.

Il raggiungimento degli obiettivi educativi generali è conseguenza del raggiungimento degli obiettivi didattici specifici. I possibili obiettivi didattici potranno risultare relativi allo stato generale "essere vecchio", ma più propriamente saranno frutto di un'adeguata analisi delle caratteristiche degli "anziani soggetto" e del "gruppo di anziani" ai quali si rivolge e con i quali si negozia l'intervento educativo.

Scheda b) Ginnastica Dolce

La presente proposta sulla Ginnastica Dolce si intende da realizzare nella fase iniziale degli argomenti teorico-pratici in quanto le esperienze vissute in questi incontri sono trasversali agli altri argomenti di motricità previsti dal nostro programma.

Programmazione degli incontri.

Si prevede un percorso teorico-pratico di almeno 8 ore (dopo la prima parte del lavoro metodologico), articolato in un fine settimana lungo o in almeno due blocchi di 4 ore, da svolgersi prima dell'inizio degli altri lavori pratici. Le condizioni ottimali sono rappresentate da un ambiente poco rumoroso, ben aerato e riscaldato.

Il materiale essenziale comprende : tappetini, coperte di lana, abbigliamento caldo, palline da tennis, palle e palline di spugna, elastici, bacchette.

Il programma inizia generalmente con un'indagine verbale sulle proprie esperienze, rispetto al lavoro sul corpo, sia nel vissuto personale che nel lavoro di conduzione di gruppi; si cerca inoltre di conoscere le aspettative dei partecipanti nei confronti di questo approccio al movimento.

Nell'intraprendere il lavoro pratico, più che l'insegnamento di una tecnica si può parlare di maturazione della coscienza del corpo e l'assimilazione, attraverso l'esperienza vissuta, di alcuni principi ed elementi di base; sarà fondamentale invitare il gruppo a vivere innanzitutto l'esperienza a livello personale, tralasciando troppi riferimenti al futuro ruolo di conduttori.

In un secondo tempo si focalizzeranno meglio gli obiettivi della conduzione, che sono in stretta connessione con l'esperienza vissuta a livello personale:

- coscienza del corpo;
- attenzione alle sensazioni del corpo in situazioni statiche e dinamiche. (tensioni muscolari etc.);
- attenzione alle proprie tensioni nei confronti degli altri elementi del gruppo, evitando qualsiasi forma di confronto;
- percezione della globalità del corpo e delle relazioni tra le sue parti.

Nello sviluppo di questi argomenti ci si serve di una metodologia attiva, basata sul coinvolgimento personale e quindi sull'osservazione propriocettiva, seguita dalla verbalizzazione degli elementi rilevanti e dalla successiva discussione collettiva.

INCONTRI/ LEZIONI

Fase della motivazione:

- questo lavoro di percezione sul proprio corpo introduce una prospettiva diversa dal consueto, rappresentato per lo più da percorsi di condizionamento motorio;
- l'anziano scopre il piacere di muoversi ed è aiutato nell'accettazione del suo corpo che sta cambiando;
- questo percorso diventa trasversale al programma e propedeutico allo sviluppo degli argomenti nell'ottica del rispetto dei ritmi individuali.

“La ginnastica dolce può essere definita un lavoro cosciente su se stessi, una pratica che si occupa delle sensazioni corporee, della distensione delle masse muscolari e della mobilità delle articolazioni. Lavorare nella distensione e porre attenzione alle sensazioni che provengono dal corpo aiuta l'individuo ad ascoltare, prendere coscienza e modificare le tensioni muscolari, gli schemi motori, gli atteggiamenti scorretti e rigidi per raggiungere una maggiore scioltezza e armonia psicofisica”.

Fase dell'attività:

Percorso graduale basato sui seguenti elementi fondamentali:

- “Inventario” (percezione di tutte le parti del corpo, dei punti di appoggio e delle distanze del corpo dal terreno), percezione della respirazione.
- Lavoro sulle tensioni muscolari, auto massaggio con o senza oggetti, massaggio reciproco.
- Lavoro sul tono muscolare e sulla mobilità articolare, individualmente e in coppia, con elementi di allungamento, di sensibilità respiratoria, di detensione agita reciprocamente, di reciproca sensibilità al movimento, etc.
- Mobilità della colonna vertebrale e percezione degli equilibri fra i vari segmenti..

Fase della valutazione:

La verifica di questi percorsi inizia dalla verbalizzazione delle singole esperienze per sfociare in un confronto di opinioni in gruppo e nella ricapitolazione dei principi e degli elementi fondamentali della proposta.

Si possono anche utilizzare nella fase di verifica e di ricapitolazione cartelloni, schede, questionari, etc. a seconda delle situazioni che si presentano nel gruppo e delle opportunità identificate dal conduttore.

A titolo conclusivo si ricordano i riferimenti possibili alle altre parti del lavoro motorio sviluppato nel corso (che ovviamente saranno anche oggetto del programma di attività con gli anziani) sottolineando le connessioni con questa parte del programma (attenzione alle sensazioni implicate nel movimento, ricerca della qualità del movimento più che della quantità, fluidità, movimenti sincronizzati al respiro, coscienza dei rapporti con lo spazio e con gli altri, etc.)

Scheda c) Mobilità articolare e tonificazione muscolare.

Durata (4 ore):

Si accerta la conoscenza che i corsisti hanno delle problematiche legate al movimento, prendendo come punto di riferimento situazioni familiari (parenti anziani) ed esperienze di lavoro. Dal dialogo collettivo si ricava l'immagine dell'anziano che si muove. Gli obiettivi principali di questo approfondimento sono: migliorare l'autonomia essenziale e favorire la vita di relazione.

Il programma viene svolto seguendo i principi metodologici del corso, compresa la metodologia attiva: si coinvolgono cioè i corsisti con proposte di alcuni esercizi (in forma individuale, a coppie); stimolando la verbalizzazione di osservazioni delle difficoltà incontrate; si propone la formazione di due gruppi che svilupperanno una scaletta di lavoro riferita ad un gruppo di anziani. Durante l'incontro si ricorrerà spesso a riferimenti fisiologici e anatomico-funzionali per dare una visione globale al movimento.

INCONTRO/LEZIONE

Gli obiettivi specifici sono il recupero e/o il miglioramento delle capacità di scioltezza articolare globale e di tonificazione muscolare. La prima parte dell'incontro è dedicata alla proposta guidata di alcuni movimenti, eseguiti sia a corpo libero che utilizzando piccoli attrezzi (palle, palline, elastici, ecc), allo scopo di capire che tipo di percezione ha l'operatore della mobilità articolare nel suo vissuto motorio.

Si propone l'auto massaggio manuale e il massaggio reciproco a coppie come mezzo di detensione, di disposizione e di preparazione agli esercizi di scioltezza articolare. Si propongono inoltre alcuni esercizi di allungamento per ridare elasticità all'apparato muscolo tendineo, graduandone l'intensità e la durata e fermandosi alla sensazione di tensione piacevole.

Dopo ciascuna esperienza motoria verranno stimolate sia la verbalizzazione delle sensazioni percepite a livello delle parti trattate, che il confronto fra queste e le zone non massaggiate.

Da questa esperienza deriva l'osservazione che tali "esercitazioni" proponibili agli anziani, non devono svolgersi in modo meccanico, ma con attenzione e consapevolezza, cercando di percepire la parte che si muove, come si muove, il suo grado di contrazione oppure di rilasciamento.

Nella seconda parte i corsisti, sempre divisi in due gruppi, saranno impegnati nella preparazione di una scaletta progressiva e quindi a sviluppare gradualmente i motivi della scioltezza articolare e della tonificazione muscolare: il primo gruppo svolgerà il lavoro sulle singole articolazioni (spalle, piede, mano, etc.); il secondo gruppo svilupperà il

lavoro articolare globale (andature, piegamenti, etc.). In seguito ciascun gruppo presenterà il proprio lavoro, illustrandone i presupposti e i contenuti, in modo da permettere il confronto e lo scambio reciproco di osservazioni. Nello stesso tempo il formatore potrà trarre indicazioni sull'andamento dell'intervento e rendersi conto se i corsisti hanno fatto proprio il messaggio della proposta motoria, se hanno apportato spunti personali da reinvestire su tutti i partecipanti, anche come forma di arricchimento sia per i corsisti che per lo stesso formatore.

Nella prosecuzione del corso, attraverso il loro intervento, gli altri formatori verificheranno se i temi della scioltezza articolare e della tonificazione muscolare siano stati pienamente recepiti; questo perché nessun argomento motorio è autonomo dalla mobilità articolare.

Scheda d) Coordinazione, equilibrio

Caratteristica della proposta : 4 ore

Il gruppo è eterogeneo (varie provenienze di studio) anche rispetto alle esperienze di lavoro con gli anziani. Intervista sui bisogni e sulle aspettative con domande mirate, partendo dal vissuto dei partecipanti (20')

Progetto Specifico Obiettivo: dare all'operatore elementi di conoscenza teorico pratica finalizzata a: miglioramento della percezione globale e segmentaria del proprio corpo - miglioramento della coordinazione dinamica generale, oculo-manuale, equilibrio statico e dinamico, strutturazione spazio-temporale.

La proposta è mirata a dare orientamenti, obiettivi e linee operative per rendere uniforme l'attività all'interno dei corsi, attraverso lo sviluppo di elementi teorici, ma soprattutto pratici.

Il tema viene svolto secondo una metodologia che si evolve attraverso l'impiego di attività semiguidata - stimoli (consegne) e risposte

Ricerca di gruppo con risposte (feedback)

Lavori per sottogruppi: esplorazione dello spazio con e senza l'uso degli attrezzi
- proposte di attività diversificata individuale, a coppie, in gruppo piccolo e grande.

Materiali: piccoli e grandi attrezzi, cartelloni, suoni naturali - musica, video

INCONTRO/LEZIONE

L'attenzione alla coordinazione, all'equilibrio statico e dinamico, alla sensibilità ritmica, è fondamentale anche nell'età anziana per migliorare la qualità dell'atto motorio, la sua consapevolezza a livello propriocettivo e l'espressività. Però è altrettanto impor-

tante stimolare tale evoluzione non attraverso la ripetizione stereotipata dei movimenti, ma usando stimoli il più possibile vari e percepiti nei confronti dello spazio (spostamenti) e degli altri (contatti e scambi). A questo scopo si usano vari tipi di piccoli attrezzi secondo le loro caratteristiche proprie ma anche più ampie.

1° incontro

Dialogo sulle aspettative

Coordinazione dinamica generale, oculo-manuale e podalica

Metodologia: lezione sui lavori di gruppo, domande ed interventi; giochi di ruolo - simulazione

Contenuti: lavoro diversificato anche con l'aiuto di oggetti facilitanti (palle, bacchette, foulard, frisbee, palloncini, etc.), attività globale-settoriale con movimenti dal semplice al complesso, associati e dissociati

Partendo da movimenti abituali ricercare altre possibili combinazioni dal semplice al complesso, dall'associazione alla dissociazione. Proposte di attività individuali, a coppie, a piccolo/grande gruppo, in situazione statica e dinamica.

Valutazione in itinere con l'uso di cartelloni dove al termine delle tre ore i corsisti evidenziano un elemento particolare della seduta (da indicare individualmente)

2° incontro

Discussione su ciò che è scritto sul cartellone - persone a cui si rivolge il corso
equilibrio

orientamento spazio - tempo

Metodologia: Esplorazione dello spazio.....

percezione degli spostamenti piccoli e grandi

orientamento nello spazio con l'uso del ritmo, e legato a segnali diversi -

produzione di suoni naturali e artificiali

Materiale: musica - piccoli attrezzi

Valutazione - Presentazione dei lavori e discussione: 1h

lavoro a piccoli gruppi; percorso con movimenti che comprendano le coordinazioni trattate anche con l'utilizzo di oggetti.

La verifica avviene per ciascuna fase di lavoro, come indicato nel programma, con l'uso di vari mezzi: cartelloni, discussioni, simulazioni, conduzione dei lavori dei sottogruppi.

Scheda e) Gioco

I bisogni formativi dei corsisti e dell'istituzione vengono valutati e presi in considerazione nell'intervento iniziale (Metodologia) e poi trasmessi a tutti i docenti. Tuttavia l'argomento particolare richiede un approfondimento specifico sul bisogno di giocare esplicito, per cui c'è l'esigenza di verificarlo con il gruppo reale. Le aspettative dei singoli certamente sono di imparare nuovi giochi, di imparare ad usarli, ad inserirli opportunamente nella lezione per rendere più piacevole l'incontro per gli anziani. Altre aspettative, espresse specificamente dal gruppo, troveranno risposta ampliando singoli aspetti relativi al gioco e alla relazione interpersonale.

Si programmano due incontri all'interno del corso di formazione (due ore ciascuno) con gli obiettivi di:

- acquisire elementi di elaborazione culturale sul gioco
- mettere in discussione lo stereotipo che vede anziani e gioco come antitetici (collegamento con la psicologia)
- abituare i corsisti a cogliere gli aspetti ludici che le varie attività presentano o che vengono accentuati dai partecipanti, singoli o gruppo; rendere divertente l'attività per chi la pratica, ma anche per chi la conduce.

INCONTRO – LEZIONE (4 ore)

Primo incontro

Servendosi di una metodologia attiva, verificare col gruppo:

- a) stimoli agli interventi personali (ponendo la questione gioco/anziano) che cosa intende per gioco (cartellone con risposte)
- b) riferimenti alla letteratura sul gioco: Huizinga – Parlebas – Orlick
- c) definizione di gioco – discussione
- d) proposte di gioco: i giochi cooperativi
- e) le regole del gioco
- f) la conduzione non direttiva

Secondo incontro

Lavoro pratico. Eseguendo movimenti con e senza l'ausilio di piccoli attrezzi, dare spazio a situazioni di creatività e di gioco privilegiando:

- situazioni a coppie, piccoli gruppi e gruppo nel suo insieme
- massima varietà nell'uso creativo di materiali codificati e non
- fare sperimentale la possibilità di “mettersi in gioco” all'interno del gruppo (questo mette in discussione il rapporto insegnante/allievo quindi accentua il carattere non direttivo della metodologia)

Imparare a conoscere il gruppo, stimolare la fiducia e l'aiuto reciproco, il contatto, il confronto e lo scambio.

Lavorare sulla cooperazione, la creatività, il divertimento e la socializzazione.

Verifica: discussione sulle difficoltà e problemi incontrati.

Scheda f) Espressione corporea, musica e danze

Caratteristiche della proposta

L'intervento previsto è di 6 ore suddivise in due blocchi da 3.

All'inizio dell'intervento si cerca di accertare i bisogni e le aspettative del gruppo, per esempio attraverso una semplice richiesta scritta nella quale ogni partecipante dovrà indicare cosa si aspetta dall'incontro in base alle sue necessità e bisogni personali: quanto scritto da ognuno verrà poi ripreso e commentato alla fine dell'intervento.

Gli obiettivi principali del formatore sono quelli di sviluppare la piacevolezza del movimento e la conoscenza del proprio corpo attraverso l'utilizzo della musica. Gli obiettivi secondari sono: presentare la musica come strumento di lavoro al servizio di altri obiettivi motori; portare alla conoscenza di una danza popolare, e creare le condizioni per dare la possibilità al gruppo di creare una danza..

Il programma è svolto secondo una metodologia attiva che comprende la verbalizzazione delle varie fasi dell'esperienza e la discussione collettiva di elementi che ne derivano.

Inoltre è previsto il coinvolgimento dei corsisti nella conduzione di alcune fasi delle sequenze elaborate. Le stesse proposte del 1° intervento (sia i movimenti liberi di tutto il corpo che la proposta in circolo) sono momenti di coinvolgimento attivo.

INCONTRO/LEZIONE

Anche nei confronti dell'anziano l'impiego abituale della musica ha lo scopo di liberare i movimenti da rigidità e stereotipie per portare all'espressione motoria piacevole, spontanea e comunicativa nel gruppo.

La pratica delle danze popolari ha elementi particolari che le sono propri: muoversi secondo il ritmo musicale, cambiare l'azione, la coreografia e il contatto interpersonale secondo l'evoluzione (e la ripetizione) dei temi melodici. La successione piacevole, appresa e ripetuta, di questi elementi porta spontaneamente al coinvolgimento ampio della persona, per cui è naturale partecipare con assecondamento gestuale di tutto il corpo a passi, giri, battute, etc. L'approfondimento delle danze è anche un'occasione per richiamare l'attenzione sulle caratteristiche culturali della danza esaminata, sugli adattamenti che ne possono derivare, sulle danze della propria regione da ricostruire in gruppo.

L'incontro viene strutturato come segue:

Nel primo blocco 3 ore si cerca di mettere il gruppo in condizione di avvicinarsi alla

musica, ad esempio, cominciando dall'ascolto di alcuni brani e giocando sul riconoscimento degli strumenti musicali e dei ritmi riproducendoli con le mani, i piedi e altre parti del corpo. Successivamente si andrà a riproporre il ritmo con piccoli movimenti degli arti superiori, inferiori, del tronco ed infine di tutto il corpo. Poi si proporrà di muoversi diversamente riconoscendo il ritmo e lavorando singolarmente, a coppie e poi in gruppo...quindi di muoversi liberamente, su musiche proposte, individuando ogni volta un elemento del gruppo da "seguire".

Al termine di ogni proposta musicale si chiederà ai partecipanti di verbalizzare le sensazioni provate e le difficoltà incontrate nell'affrontare le varie fasi del lavoro.

2° blocco di 3 ore : presentazione teorica della danza scelta (storia, implicazioni culturali, ritmo etc.) e proposta secondo lo schema:

- Ascolto del brano e riconoscimento dei ritmi
- Riproposizione del ritmo con mani, piedi etc.;
- Esecuzione e apprendimento dei passi della danza
- Al termine un allievo ripropone al gruppo la didattica per l'apprendimento della danza.

Il formatore sceglie la danza per far sì che da essa emerga la possibilità di mettere in moto capacità coordinative, collaborazione di gruppo, spostamento e orientamento nello spazio. Al termine del lavoro pratico, si chiederà al gruppo, di indicare, se ci sono, le connessioni interdisciplinari con gli argomenti teorico-pratici affrontati nel corso, facendo riferimento alla danza realizzata. A questo punto si propone di dividersi in sottogruppi per creare una propria danza originale rispettando i criteri di cui si è discusso. Successivamente si cercherà di individuare quali potrebbero essere i problemi nell'affrontare le danze in un gruppo di anziani e quindi gli accorgimenti e le strategie che si debbono attuare (quando proporre? come proporre? perché?)

Alla fine dell'incontro si richiederà ai corsisti di andare a rileggere quanto scritto all'inizio sul foglio, commentando, insieme, se le aspettative sono state soddisfatte o no e perché.

Scheda g) Comunicazione e gestione del gruppo

La formazione psicologica dell'operatore si pone alcuni obiettivi di alta valenza pragmatica. Il SAPER ESSERE e l'ESSERE NEL SAPERE; referenti epistemologici più che obiettivi a lungo termine, hanno la necessità di essere realizzati attraverso una serie di obiettivi intermedi assimilabili ad attività specifiche.

Gli obiettivi della formazione psicologica dell'operatore, ricercati attraverso una metodologia prevalentemente di tipo attivo, sono:

- definizione del concetto di ruolo
- miglior visualizzazione dei rapporti fra ruoli
- individuazione delle conoscenze ed abilità necessarie all'operatore per esercitare bene il suo ruolo
- miglioramento delle attitudini comunicative
- miglioramento delle capacità di parlare, di farsi ascoltare, di farsi capire
- miglioramento della capacità di ascoltare, di saper sentire, di saper interpretare
- sviluppo della percezione delle diversità per poter capire l'origine dei conflitti
- saper decidere in gruppo
- saper stare in gruppo

6 ore

Scheda h) Aspetti psico-sociologici

- Popolazione anziana e società moderna (realtà, bisogni)
- Pregiudizi e stereotipi nell'invecchiamento
- L'invecchiamento della popolazione: conquista o problema?
- La personalità dell'anziano: crescita e sviluppo
- Invecchiamento: percezione, memoria, apprendimento, elaborazione delle informazioni, emozione, ansia, affettività

4 ore

Scheda i) Aspetti medico-biologici

- L'invecchiamento (aspetti gerontologici, geriatrici, sociali)
- Modificazioni senili di alcuni apparati:
 - sistema nervoso centrale
 - apparato cardiovascolare
 - apparato respiratorio
 - apparato locomotore
- Cenni di fisiologia dell'esercizio muscolare nell'anziano
- Valutazione funzionale e limitazioni all'esercizio fisico nell'anziano
- Pluripatologia: interferenze sull'esercizio fisico
- Aspetti medico-legali dell'attività motoria nell'età anziana
- Educazione alla salute (alimentazione, igiene, stile di vita)

4 ore

Scheda l) La grandetà nella UISP

- Storia del movimento degli anziani nella UISP
- Le origini del “movimento”, che fin dall'inizio ha svolto un ruolo innovativo nel modo di realizzare l'associazionismo
- Fin dai primordi la linea dell'associazione fu subito chiara e decisiva: favorire la massima partecipazione degli anziani attraverso la qualità dei programmi e la preparazione degli operatori
- Lo sviluppo associativo di “Anziani in Movimento uisperlagrandetà” si orienta in più direzioni: attività motorie di vario tipo, programmi culturali e informativi, programmi turistici e settimane rivitalizzanti, accordi e collaborazioni con le istituzioni, ricerca scientifica e divulgazione bibliografica
- Le tappe più significative di questo percorso...
- La situazione attuale nella UISP (obiettivi e prospettive)
- I progetti per il futuro (AFA, GAD, GADR, SLOWMOVE, camminate, formazione per dirigenti)
- I rapporti con le istituzioni

2 ore

Scheda a): Metodologia delle attività motorie e sportive per la grandetà (seconda parte)

I corsisti hanno partecipato agli incontri previsti dall'organizzazione del Corso di Formazione nei quali sono state affrontate tematiche di tipo teorico e di tipo pratico. In particolare hanno seguito le lezioni dell'area medica che hanno suggerito loro i presupposti fisiopatologici dell'invecchiamento e le lezioni dell'area psicologica nella quale i conduttori hanno affrontato i problemi legati alla difficoltà di accettare l'invecchiamento. I partecipanti al corso di formazione hanno anche avuto una serie di suggerimenti relativi alle attività pratiche, sia di tipo generale che particolare (ginnastiche dolci, musica e danze, etc.). Inoltre hanno seguito alcune ore di lezione sulla comunicazione e le dinamiche di gruppo.

Al termine del corso, prima della prova finale obbligatoria è possibile riproporre un intervento di carattere metodologico orientato essenzialmente ad alcune delle abilità di base dell'operatore, ovvero quelle della comunicazione e della gestione dei gruppi. Nel primo incontro ci eravamo lasciati dopo avere definito gli obiettivi educativi e quelli didattici. Chiediamo ai partecipanti se, alla luce delle nuove conoscenze, pensano che sia opportuno rivedere la precedente impostazione. (30' discussione guidata).

Quindi ritenendo di concludere con gli aspetti della programmazione relativi alla scelta dei contenuti, dei mezzi e degli strumenti, nonché alle metodiche di conduzione dell'incontro tra anziani e operatore, proponiamo di analizzare il seguente materiale, opportunamente predisposto.

Videotape con stili di conduzione.

Si tratta di visionare un video nel quale si vedono anziani che si muovono in palestra. Si deve evidenziare il ritmo di lavoro e lo stile di conduzione.

Ovviamente lo stesso video potrebbe essere utilizzato per verificare le correlazioni fra gli esercizi e le proposte motorie e gli obiettivi generali e specifici che l'operatore/animatore si è proposto.

I tipi di video e di conduzione proposti possono essere almeno due, differenziati rispetto agli stili di conduzione:

1° stile. "Istruttore" direttivo, pochi esercizi con molte ripetizioni, situazioni motorie che obbligano all'esecuzione corretta del movimento che quindi si presenta molto analitico, pochi esercizi di coppia o gruppo, uso tradizionale dei piccoli e grandi attrezzi, uso del ritmo indotto, giochi a staffetta od individuali con ruoli fissi.

2° stile. Operatore/animatore non direttivo, proposte globali che hanno poco bisogno delle correzioni, situazioni creative, molte situazioni di coppia e di gruppo, giochi di gruppo con ruoli intercambiabili, uso creativo dei piccoli attrezzi.

Dopo la visione dei due video si procede, tramite un cartellone, all'inventario dei sostantivi o verbi che i due tipi di video suggeriscono nei corsisti. Pensiamo che le due liste conterranno i seguenti termini:

- 1) precisione, ordine, attenzione, noia, individuo, correzione, etc.
- 2) confusione, sorriso, partecipazione, conflitti di ruolo, inventiva, etc.

Rispetto alle due liste si procede all'analisi del rapporto fra le sensazioni avute nella visione dei video e la loro successiva definizione e gli obiettivi generali che erano stati individuati nella fase precedente.

Ricordiamo che l'obiettivo degli incontri di teoria e metodologia è stimolare il passaggio dall'essere "istruttore" all'essere animatore, coadiuvati dagli obiettivi generali e individuando i metodi più adeguati.

Per verificare se siamo riusciti a sollecitare, attraverso il nostro intervento, ovviamente non disgiunto dagli altri previsti nel corso di formazione, una maggiore sensibilità nei confronti degli anziani, significando con ciò una forte relazione con l'obiettivo degli incontri di teoria e metodologia, predisponiamo una esercitazione per gruppi nella quale invitiamo i corsisti a redigere una scheda di analisi della conduzione di un incontro in palestra tra gli anziani e l'operatore.

Probabilmente verranno messi in evidenza i punti che risultano fondamentali per coloro che costruiscono la griglia di analisi, che potranno risultare più o meno correlati con gli obiettivi generali della programmazione e l'obiettivo dell'intervento educativo di teoria e metodologia.

Le schede di analisi vengono discusse nel gruppo dei corsisti. (90')

La teoria e metodologia delle attività motorie con anziani è quindi conclusa.

6. INDICAZIONI ORGANIZZATIVE

6.1. Gestione e preparazione del corso.

L'operatore che conduce il corso di attività motoria con gli anziani deve avere una serie di informazioni utili ad una gestione efficace. I problemi che ruotano attorno al funzionamento di un corso sono, o spesso diventano, numerosi e complessi se non si adottano alcune misure preliminari. Al contrario, con alcuni piccoli accorgimenti, si evitano contrattempi che a volte possono essere spiacevoli.

Ciò si attua in due direzioni: verso l'ambiente e verso i partecipanti. Nei confronti dell'ambiente occorre informarsi sulle modalità di funzionamento della struttura (palestra) ed attenersi, ferma restando la necessità di avere puntualità e precisione nell'apertura, nella pulizia, etc. E' ovvio che si può chiedere precisione solo se si dà a nostra volta precisione, quindi puntualità di operatore e utenti, ingresso in palestra o sala solo con scarpe da ginnastica, mantenimento di rapporti corretti col personale di assistenza. Inoltre, qualsiasi osservazione sulla situazione dell'ambiente va rivolta alla persona responsabile nell'ambito della struttura utilizzata.

E' utile conoscere un minimo della sistemazione della struttura stessa: disposizione dei servizi, di eventuale personale di assistenza, delle misure di sicurezza, ubicazione dell'apparecchio telefonico. Questo, per essere pronti a muoversi in caso di necessità, anche se si spera che ciò non si verifichi mai.

Per i piccoli attrezzi che vengono usati nei corsi (vari tipi di palle, bacchette, cerchi, funicelle, etc.) oltre che il problema di averli o riuscire ad acquistarli, c'è anche il problema di custodirli. In una struttura cui accedono molti gruppi, talvolta è difficile ritrovare i propri attrezzi che vengono usati da altri ed a volte dispersi. Il personale di assistenza potrà collaborare a trovare soluzioni idonee e gli stessi anziani acquistano e si tengono in borsa la pallina o l'elastico, il foulard, la cassetta con la musica preferita, etc.

E' consigliabile avere un elenco di tutti i corsisti (con numero di telefono e indirizzo, che del resto serve per la tessera), su cui annotare le presenze al corso: potrebbe servire per registrare l'andamento della frequenza più o meno saltuaria ma anche in caso di qualche incidente, a ricostruire fatti e circostanze, ad informarsi sulla salute delle persone che non frequentano da tempo, etc.

E' utile che ogni gruppo abbia almeno due persone che siano disposte a fare da portavoce, a divulgare le iniziative associative degli Anziani UISP, a raccogliere le adesioni, a tenere i contatti con gli altri gruppi e con la struttura centrale associativa. Per i centri dove ci sono più corsi, è indispensabile vi siano 2-3 persone disponibili per tale riferimento per il centro stesso. Si deve cercare inoltre di stabilire un dialogo permanente nel gruppo, nei tempi morti dell'incontro, all'inizio e alla fine, in altri momenti specifici, per identificare quegli elementi relativi allo stato di salute di ogni individuo che non emergono durante l'attività.

Lo stesso si può dire riferito al gradimento delle proposte, alle aspettative, alle preferenze per questa o quella attività, per cui dopo un periodo iniziale “di osservazione” si presenterà il programma di massima, motivando in generale le ragioni delle singole scelte ed i riscontri positivi che possono derivare da esse. Se qualche elemento dovesse risultare poco gradito, occorre riflettere sulle ragioni di tale scarso gradimento, per essere in grado di modificare la presentazione, o ampliare le motivazioni, o variare opportunamente la programmazione, evitando così di trascurare la ricerca degli obiettivi proposti.

La buona riuscita del corso di formazione, oltre che da una valida progettazione, dipende da una efficiente organizzazione che comprende molti fattori.

Il calendario delle lezioni, di cui va verificata la disponibilità dei docenti in prossimità dello svolgimento, il reperimento delle strutture, a volte così difficile e complicato, l'organizzazione del tirocinio e altro ancora, sono elementi fondamentali per mantenere alta la motivazione dei corsisti.

Anche la preparazione tempestiva del materiale fornito dell'organizzazione (bibliografia, schede, dispense, fotocopie a uso interno, etc.) contribuisce alla buona riuscita del corso: nel momento in cui gli argomenti sono trattati, c'è l'interesse ad approfondirli e quindi è determinante la tempestività delle indicazioni.

6.2 Pubblicizzazione del corso

Con lettere, comunicati stampa e radio tv, manifesti, dépliant, etc.

Quotidiani

Giornali di quartiere

Società UISP.

UISP Regionale e territoriali

Comuni (assessorati vari)

Provincia

Regione

ASL

Università della terza età

Università (corsi di laurea: scienze motorie, dell'educazione, psicologia, sociologia)

Sedi di diplomi post-secondari

Cooperative assistenza anziani

CONI provinciale regionale

Centri sportivi

Sindacati pensionati

6.3 Frequenza

La frequenza al corso di formazione deve essere obbligatoria, e con ciò si intende che ogni corsista deve avere i 2/3 delle presenze per potere accedere alla prova

finale (indispensabile) e quindi avere l'attestato nazionale del corso. Le presenze vanno documentate con firma degli interessati su un apposito registro, su cui vengono segnate le singole unità didattiche.

6.4 Prova Finale

La formazione richiede una prova finale, che non è tanto da considerare “un esame”, ma una indispensabile verifica della maturazione globale dei corsisti nei confronti del ruolo che andranno a svolgere (e quindi dei futuri utenti) e nei confronti dell'istituzione, la UISP, che ha organizzato il corso e che promuoverà l'attività con gli anziani .

La prova potrebbe essere articolata in vari modi:

- orale
- scritta
- didattica come simulazione di un'azione con il gruppo.

Pur considerando la validità delle altre forme di verifica, l'esperienza ha fatto privilegiare l'elaborazione di gruppo su argomenti “tecnici” sotto l'aspetto didattico con le valenze gerontologiche sviluppate nel corso (e di cui si parla nei capitoli specifici).

Ci si riferisce ad un lavoro di “programmazione” discusso ed elaborato per piccoli gruppi, esteso e verificato in presenza di tutto il corso. Perché questa prova sia proficua, occorre che anche all'interno dello svolgimento dei singoli argomenti, siano presenti dei momenti di elaborazione, che potrebbero essere guidati con schede predisposte dal formatore e/o anche elaborate col gruppo. E' importante che i lavori siano esposti e commentati con tutto il gruppo, perché da questa discussione possono emergere osservazioni preziose per i futuri operatori. I lavori riveduti e corretti dal formatore, saranno poi consegnati a tutti i corsisti.

L'attestato nazionale va richiesto dal regionale che organizza il corso al nazionale UISP con elenco completo di indirizzi e numero di tessera UISP, firmato dal formatore che è intervenuto nella progettazione e docenza del corso.

Fanno parte dell'obbligatorietà di frequenza le ore di tirocinio nei corsi degli anziani, anch'esse da documentare con firma dell'operatore che conduce il corso.

Nelle realtà in avvio che non hanno ancora i corsi di ginnastica con gli anziani, saranno sostituite da “esercitazioni “ dei corsisti in palestra, con un formatore attento agli argomenti del corso.

6.5. L'organizzazione del tirocinio

Il tirocinio riveste certamente un'importanza fondamentale per il successo dell'azione formativa. E' nel tirocinio che il partecipante riesce a saldare le sue conoscenze e le esperienze nell'azione pratica e nelle decisioni concrete sul campo. Purtroppo non in tutti i corsi è facile condurre il tirocinio nelle situazioni più idonee (ad es. in presenza di

anziani). Per questa ragione di seguito verranno proposte tre modalità diverse utilizzabili per condurre il tirocinio a seconda del contesto in cui esso ha luogo.

IPOTESI 1 (TIROCINIO SUL TERRITORIO)

Al termine del corso di formazione i partecipanti effettueranno le 10 ore minime di tirocinio nei corsi di attività motoria funzionanti sul territorio, possibilmente assistendo a più proposte metodologiche di vari insegnanti titolari.

Il tirocinio si svolgerà in due fasi:

- nella prima fase il corsista osserverà le proposte metodologiche di più titolari (con l'uso di una scheda di osservazione opportunamente predisposta),
- nella seconda fase sarà il corsista stesso a condurre le lezioni preventivamente programmate e concordate con il titolare.

Infine i titolari dei corsi relazioneranno circa l'apporto dei corsisti, facendo uso di un'apposita scheda di osservazione dei corsisti. (vedi allegato n. 5)

IPOTESI 2 (TIROCINIO IN SEDE)

La seconda ipotesi è da realizzare qualora si possa disporre di un gruppo di anziani direttamente dove viene svolto il corso di formazione. Il formatore organizzerà il tirocinio come segue: ciascun corsista condurrà una parte della lezione (15'-20' circa), mentre altri corsisti osserveranno la proposta di lavoro con l'ausilio di una scheda di osservazione; il resto dei corsisti si "mescolerà" invece al gruppo di anziani. Al termine di ogni lezione si procederà ad una valutazione con l'ausilio dei dati raccolti attraverso la scheda. Nel caso in cui il numero dei corsisti lo consenta sarebbe opportuno che ciascun corsista avesse la possibilità di condurre un'intera lezione.

IPOTESI 3 (IMPOSSIBILITA' DI REPERIRE ANZIANI SUL TERRITORIO).

Si tratta di una situazione certamente non ottimale, rispetto alla quale appare opportuno cercare di trasferire le ore di tirocinio su corsi limitrofi o di coinvolgere gruppi ricorrendo ad altre istituzioni (es. case di riposo, parrocchie, pensionati) e agire come descritto nell'ipotesi n. 1.

7. MODELLI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE DIDATTICA

Non è facile condurre sperimentazioni di tipo didattico nell'ambito di corsi di formazione di primo livello. Data la notevole ristrettezza di risorse e di tempo, in questi corsi molto spesso l'assoluta necessità di massimizzare la quantità di informazioni che viene trasmessa ai corsisti, lascia poco spazio a procedure innovative o all'uso di tecniche di valutazione efficaci per sperimentare metodi e contenuti innovativi.

Naturalmente c'è inoltre un'altra difficoltà di fondo, che causa frequenti obiezioni: effettuare una sperimentazione didattica significa mirare a migliorare il processo formativo. Se infatti su un gruppo si registrassero effetti migliori in seguito ad un certo metodo didattico varrebbe probabilmente la pena trasferire questo metodo a molte altre situazioni formative. Il problema è che purtroppo i gruppi di partecipanti appaiono molto spesso assai diversi gli uni dagli altri e quindi non è facile estrapolare, anche adottando opportune tecniche statistiche, metodologie e tecniche che possano garantire universalmente il successo, anche quando vengano trasferite in altre situazioni.

Dati alcuni requisiti di rappresentatività e di controllo statistico, per effettuare bene questo tipo di sperimentazione sarà indispensabile sviluppare un piano di ampio respiro e collegare tra loro varie esperienze. Probabilmente una sperimentazione didattica di limitate dimensioni, potrà stimolare certe riflessioni e dibattito, ma non approderà a nulla di conclusivo. Inoltre va considerato che la sperimentazione didattica deve risultare pienamente compatibile con gli obiettivi formativi dei corsi e quindi non rischiare di stravolgere, anche se in buona fede, i bisogni e le aspettative dei corsisti intervenuti, che vogliono imparare e non fare le "cavie".

Fatte queste premesse vogliamo fornire ai progettisti della formazione o agli stessi docenti, alcune indicazioni che riteniamo utili per sviluppare disegni di ricerca in questo campo. Innanzitutto è bene identificare le fasi principali della sperimentazione didattica:

1. LA SCELTA E LA CHIARA DEFINIZIONE DEL PROBLEMA SUL QUALE IMPOSTARE LA RICERCA
2. L'ANALISI DELLA LETTERATURA (Ciò che è già stato fatto in precedenza)
3. LA DEFINIZIONE CHIARA DELL'IPOTESI
4. LA SCELTA DELLE TECNICHE E DEGLI STRUMENTI (questionari, colloqui, schede, checklist, interviste), LA LORO VALIDAZIONE (nel caso siano strumenti innovativi), LA PREPARAZIONE
5. LA RACCOLTA DEI DATI, LA CONDUZIONE DELLA SPERIMENTAZIONE
6. L'ELABORAZIONE DEI DATI
7. L'INTERPRETAZIONE DEI DATI
8. LA STESURA DEL RAPPORTO DI RICERCA CON LE CONCLUSIONI E I RISULTATI

Tutte queste fasi hanno eguale importanza: ci sembra tuttavia che un'errata definizione del problema e la mancanza di una ricerca bibliografica iniziale avranno certamente gravi e irrimediabili conseguenze.

Molti credono che condurre un'attività di ricerca e sperimentazione didattica non debba creare eccessive difficoltà, a patto che si osservi e ci si documenti bene su tutto ciò che accade durante l'azione progettata. In realtà, soprattutto quando la sperimentazione è basata sull'osservazione, è possibile commettere diversi errori che possono compromettere l'individuazione e la valutazione dei risultati.

Va soprattutto notato che l'osservatore prima di iniziare a raccogliere i dati, deve mettere a punto il sistema, apprendere a osservare e a registrare i dati, deve provare anche con la collaborazione di altri i propri strumenti (es. le griglie di osservazione) per essere certo che consentano di osservare i fenomeni importanti in modo abbastanza oggettivo e attendibile.

NON SI PUO' PROGETTARE LA RICERCA E AVVIARLA ALLO STESSO TEMPO. UNA RICERCA CHE PARTE CON LA STESURA DEL QUESTIONARIO O DELLA GRIGLIA DI OSSERVAZIONE E' FALLITA IN PARTENZA.

E' sempre necessario seguire tutte le fasi di progettazione di una ricerca e soprattutto compiere un periodo di pre-test. In certi casi si ignora che esistono già degli strumenti codificati di osservazione che possono essere molto utili, senza bisogno di inventarsi tutto da capo (cfr. Godbout et al., Pieron, etc.).

Vi sono numerosi strumenti che possono essere usati per la ricerca in campo didattico. I più noti sono:

1. le griglie o schede di osservazione. Esse devono essere create in modo da essere facilmente gestibili, da consentire a chi le compila di essere rapido e di non commettere errori e ancora di non dovere tenere sotto controllo nello stesso momento più eventi o fonti di variazione. I personal computer possono facilmente essere usati allo scopo; il loro vantaggio è esclusivamente in termini di elaborazione più rapida e di un maggiore controllo sull'immissione dei dati, se si utilizza un programma opportunamente predisposto. E' importante che quando si costruiscono delle griglie di osservazione ad hoc si abbia già in largo anticipo un'idea chiara su come verranno elaborati i dati, per evitare di trovarsi con dati e informazioni inservibili.

PRIMA DI USARE UNA GRIGLIA DI VALUTAZIONE O OSSERVAZIONE ESSA VA PROVATA IN DIVERSE OCCASIONI E CON DIVERSI OSSERVATORI.

Se ne valuterà poi la concordanza e l'attendibilità (cfr. Brunelle et al.)

2. Colloqui o tecniche qualitative. E' possibile utilizzare anche tecniche meno "standardizzate" per registrare ciò che accade e le impressioni dei partecipanti ai corsi.

Queste tecniche sono certamente più ricche, ma certamente meno facilmente elaborabili e tali da richiedere tempi piuttosto lunghi per definire i risultati. In questi casi d'altra parte vi sono ulteriori rischi di influenzare l'intervistato (specie se chi pone le domande o gli stimoli ha un ruolo importante nell'ambito del corso) o di distorcere le sue posizioni. In molti casi si può pervenire a interessanti risultati anche senza metodi di carattere quantitativo, o a tecniche statistiche; si possono invece argomentare interessanti fenomeni anche su dati qualitativi a patto però che il piano della ricerca sia altrettanto rigoroso e le ipotesi ben chiare.

3. Registrazione mediante video. La registrazione mediante video non risolve tutti i problemi di una sperimentazione didattica, ma per certi problemi di ricerca in cui i dati vengono raccolti con l'osservazione essa consente di accumulare materiale che può essere rivisto in varie occasioni. Va comunque sottolineato che anche la raccolta di documenti video, deve obbedire ad una logica ben precisa di ricerca e deve essere fatta dopo che l'ipotesi specifica della ricerca sia stata ben definita.

4. Questionari standardizzati. I questionari standardizzati permettono le forme di elaborazione più veloci e immediate. Va precisato tuttavia che essi non devono essere progettati frettolosamente e non possono essere mai una semplice accozzaglia di domande che vengono in mente al gruppo dei ricercatori. Ogni domanda o item del questionario deve essere un indicatore di una dimensione concettuale o teorica definita preliminarmente. In buona sostanza, prima si stabiliscono i concetti su cui si vuole indagare (es. livelli di apprendimento, soddisfazione, tipi di aspettative, percezione di efficacia) e poi si definirà per ciascuno di questi concetti la domanda o le domande che risultano più adeguate (valide) per permetterci di valutare bene questi concetti. Una volta stabilita la domanda e l'intero questionario, esso dovrà essere testato, sia per valutarne la facilità di comprensione, che le possibili distorsioni o le incongruenze nell'ordine delle domande.

Rimandiamo al capitolo successivo, per individuare ulteriore materiale di carattere bibliografico utile per la metodologia della sperimentazione didattica. Ci sembra tuttavia di potere ribadire che la sperimentazione didattica, richiede: un piano ben chiaro stabilito prima, una definizione precisa degli obiettivi, delle tecniche che si intendono utilizzare e dei criteri che si vogliono seguire per stabilire se l'obiettivo è stato raggiunto o meno. Per fare un semplice esempio pratico: se io volessi condurre una sperimentazione didattica su due metodi per insegnare agli operatori come si sviluppa l'equilibrio negli anziani, dovrò al tempo stesso stabilire in che cosa i due metodi si differenziano, costituire due gruppi, di cui uno sperimentale che verrà "trattato" con il nuovo metodo e uno di controllo, sottoposto ad insegnamento tradizionale. Stabilirò quindi quali tecniche dovrò utilizzare per vedere se ci sono differenze tra i due gruppi; quale è il risultato che mi farà dire che ci sono differenze (es. test statistici, o analisi qualitative) e quindi sulla base di quali elementi teorici o di metodo mi aspetto conseguenze diverse dai due metodi impiegati.

8. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Cultura generale attinente al tema:

G.G.Troletti, A.Imeroni (2004) “La vecchiaia per sport”

ed: la meridiana

U.Galimberti (2006, 16ma edizione) “Il corpo”

ed: Universale Economica Feltrinelli

A.Cherubini, R.Rossi, U.Senin (2002) “Attività fisica ed invecchiamento”

ed: EdISES

Hervé Juvin (2006) “Il trionfo del corpo” ed: Egea

Brunelle, Cei, Madella,(1993) “Le tecniche della comunicazione didattica” Roma:

SDS.

Cultura specifica:

a cura di A.Imeroni (2002) “L’attività motoria nella grande età” ed: Carocci

Belmuso., Imeroni, Troletti, (1992) “Attività motoria con Anziani” edi-ermes,

Milano

Casci I., Cavazzuti P., Maffi E. (1993), “Il piacere di muoversi” Quaderno di Area
UISP n.13, Bologna

Berthérat T. (1978) “Guarire con l’antiginastica”, ed:Mondatori

FeldenKrais M., (1978) “Conoscersi attraverso il movimento” ed: Celuc

Zemach, Bersin D., Zemach, Bersin K., Reese M., (1995) “Rilassarsi con il metodo

Feldenkrais”, ed: RED

ALLEGATO n° 1

Scheda per l'analisi dei bisogni e delle aspettative dei partecipanti.

Questionario di ingresso**1. COSA TI ASPETTI DA QUESTO PERCORSO FORMATIVO?**

	per niente	abbastanza	molto
Lo sviluppo di competenze personali			
Lo sviluppo di competenze utili alla mia associazione			
Lo scambio di esperienze con altri volontari			
La conoscenza di altre associazioni del mio territorio			
La dotazione di materiali didattici			

2. DURANTE QUESTO PERCORSO TEMO DI:

	per niente	abbastanza	molto
Ricevere una formazione inferiore alle mie aspettative			
Non capire ciò che si dice			
Trovarmi alla fine senza nulla di concreto			
Trovarmi in disaccordo con gli altri			
Non trovare risposte ai miei interrogativi			
Non poter esprimere la mia individualità			

3. QUESTO PERCORSO FORMATIVO SERVIRÀ PRINCIPALMENTE:

(possibili più risposte)

Ricevere una formazione alta	Sviluppo di competenze personali	
Ampliare conoscenze sul mondo anziani	Più competenze nella attività professionale	
Migliorare conoscenze e competenze	Sbocchi lavorativi	
Per l'associazione	Scambio di esperienze	
Possibilità di interazione		

ALLEGATO n° 2

Come si progetta un questionario di valutazione?

Un questionario è un insieme di domande caratterizzate da un'organizzazione e una struttura logica, da un sistema di codifica già previsto ai fini di una elaborazione successiva.

Le domande che compongono un questionario possono essere:

aperte (quando non vi è nessuna alternativa di risposta già prevista, ma ognuno può dire o scrivere ciò che vuole)

chiuse (quando è possibile rispondere solo scegliendo tra diverse alternative già indicate)

Il vantaggio delle domande chiuse è quello di consentire tempi più rapidi sia in somministrazione, che in immissione e elaborazione. E' facile tuttavia che le domande chiuse provochino distorsioni (es. copia da altri o scelta a caso) che sono meno frequenti con le domande aperte. Va considerato d'altra parte che anche le domande di tipo aperto per essere poi elaborate e confrontate devono essere "semplificate" e codificate in qualche modo a seguito di un'analisi del contenuto.

Quante domande nel questionario?

Il numero di domande deve essere sufficiente per "rappresentare" tutti gli obiettivi didattici principali. Se qualche obiettivo didattico è più importante di altri, esso richiederà probabilmente un numero più elevato di domande. E' assurdo che si considerino certi argomenti più importanti di altri e questi non siano rappresentati nel numero e nella composizione delle domande. Se volessimo arrivare ad un buon questionario, sarebbe il caso di sottoporre un questionario prova fatto di molte domande a un campione di riferimento e poi mantenere solo le domande meglio formulate e più indicative o selettive. Ad esempio converrebbe eliminare le domande troppo difficili (a cui pochissimi sanno rispondere) o troppo facili (a cui rispondono tutti in modo corretto) dopo avere calcolato le percentuali di risposte corrette ed errate a ciascuna domanda. Non esistono regole fisse per stabilire il numero delle domande da inserire, ma ovviamente il numero di domande non dovrebbe superare la cinquantina, se chiuse, le cinque-sei, se aperte, anche se per corsi di particolare importanza si possono elaborare questionari con carattere diverso. Un tempo di compilazione superiore all'ora non è mai consigliabile, specie se alcuni corsisti sono capaci di terminarle in un tempo assai inferiore.

Quali domande nel questionario?

Oltre all'osservazione fatta in precedenza, conviene utilizzare domande di facile comprensione, preferibilmente espresse in modo non contorto e senza doppie negazioni.

Ad esempio è sconsigliato usare domande del tipo “quale di questi esercizi non sei d'accordo che venga inserito...?”. In questo caso è facile che si realizzino distrazioni e equivoci.

Le domande chiuse classiche sono quelle a risposta multipla, come ad es. “Chi scopri la Norvegia?”

a) Cristoforo Colombo b) Thomas Mann c) Amerigo Vespucci d) il re di Norvegia

In questi casi si tende a non superare le 4-5 alternative per rendere più facile il confronto tra le risposte, e a usare dei distrattori, quindi proporre alcune alternative di risposta assai simili solo una delle quali tuttavia è veramente corretta. Sugeriamo tuttavia, per evitare cattive sorprese, di fare provare il questionario prima a degli esperti o a operatori ben sperimentati per evitare errori e distorsioni. Se gli esperti rispondono diversamente tra loro, certamente la formulazione delle domande o le alternative di risposta usate non sono state ben formulate e vanno quindi riviste.

Soprattutto per problemi di carattere metodologico si possono usare anche domande con indicazione di preferenza espressa attraverso numeri. Ad es. “quale dei seguenti esercizi è più indicato per sviluppare la resistenza? (dai un punteggio di 5 al metodo più indicato, di 4 al secondo metodo preferito e così via fino a 1 per il metodo meno indicato)

Oppure è possibile fare uso delle ben note scale Likert, come nel caso che segue:

Conviene migliorare la coordinazione oculo-manuale solo negli uomini:

a) molto d'accordo b) d'accordo c) indifferente d) abbastanza in disaccordo
e) totalmente in disaccordo

In questi casi, per ogni risposta si attribuirà un punteggio che poi verrà sommato ad altri per ottenere un punteggio finale. Naturalmente l'uso congiunto di più strumenti o tipi di domande richiederà un attento studio dei punteggi e delle loro somme. Generalmente, si preferisce usare domande in cui si attribuisce punteggio 0 alla risposta sbagliata e 1 a quella corretta, ma evidentemente nessuno può vietare di attribuire un punteggio più alto ad una risposta perfettamente esatta, uno medio ad una risposta non perfetta ma soddisfacente, introducendo così delle graduazioni. Esistono varie tecniche statistiche per “pesare” l'importanza delle risposte o “ancorarle” al numero di soggetti che normalmente danno quella risposta correttamente, ma a questo proposito rimandiamo ai testi specifici.

La determinazione dei punteggi soglia. Molto spesso si stabiliscono a priori dei punteggi soglia al di là dei quali bisogna andare per ricevere una valutazione positiva. La determinazione di questi punteggi è particolarmente delicata: se infatti alla fine di un corso ci ritroviamo con il 40% dei partecipanti che non supera il punteggio, questo è un fatto negativo per il processo didattico perché dimostra una scarsa capacità di tarare il corso sui partecipanti. Anche in questo caso andrebbe sperimentato prima il questionario su un gruppo di riferimento per vedere la reale difficoltà delle domande.

ALLEGATO n° 3**Questionario di uscita****1. COSA TI HA DATO QUESTO PERCORSO FORMATIVO?**

	per niente	abbastanza	molto
Lo sviluppo di competenze personali			
Lo sviluppo di competenze utili alla mia associazione			
Lo scambio di esperienze con altri volontari			
La conoscenza di altre associazioni del mio territorio			
La dotazione di materiali didattici			

2. DURANTE QUESTO PERCORSO E' SUCCESSO DI:

	per niente	abbastanza	molto
Ricevere una formazione inferiore alle mie aspettative			
Non capire ciò che si dice			
Trovarmi alla fine senza nulla di concreto			
Trovarmi in disaccordo con gli altri			
Non trovare risposte ai miei interrogativi			
Non poter esprimere la mia individualità			

3. QUESTO PERCORSO E' SERVITO PRINCIPALMENTE:

(possibili più risposte)

Sviluppo di competenze personali	
Maggiore interesse per l'argomento	
Scambio di esperienze e vissuti professionali	
Conoscere l'attività motoria per gli anziani	
Visione più obiettiva	
Approfondire le interrelazioni	

4. COME VALUTI QUESTA ESPERIENZA NEL SUO COMPLESSO?

(valuta l'esperienza fatta durante questi incontri e traccia un cerchietto attorno al numero appropriato. + 5 indica "ha avuto grandissimo valore per me" - 5 "non ha avuto nessun valore per me")

-5		-4		-3		-2		-1		0	
+1		+2		+3		+4		+5			

5. UNA VALUTAZIONE SULLA MODALITA' DIDATTICA UTILIZZATA IN AULA (una risposta)

Coinvolgente		Inadeguata al tema trattato	
Noiosa		Altro	

6. UNA VALUTAZIONE SUI DOCENTI CHE HANNO TENUTO IL CORSO (massimo 2 risposte)

Molto bravi e preparati		Giovani e inesperti	
Chiari nelle spiegazioni		Inadeguati	
Coinvolgenti			
Distaccati		Altro.....	

7. UNA VALUTAZIONE SUI CONTENUTI TRATTATI DURANTE LA FORMAZIONE (massimo 2 risposte)

Corrispondenti al tema del corso		Interessanti per me	
Interessanti per l'associazione		Di poco spessore	
Banali		Noiosi	

8. ESPRIMI UN GIUDIZIO SULL'ORGANIZZAZIONE DEL CORSO (esprimere un giudizio per ogni voce)

	Inadeguato	Adeguato	Sufficiente
Sede			
Durata del corso			
Orari delle lezioni			
Periodo di realizzazione			

9. QUALI TEMATICHE HANNO SOLLECITATO MAGGIORMENTE IL TUO INTERESSE?

10. QUALI TEMATICHE, FRA QUELLE TRATTATE, VORRESTI APPROFONDIRE?

11. QUALI TEMATICHE AVRESTI AGGIUNTO A QUELLE GIÀ TRATTATE?

Spunti di lavoro

**ALLEGATO n° 4****FORMATO EUROPEO PER IL CURRICULUM VITAE
SCHEMA PERSONALE FORMATORI****INFORMAZIONI PERSONALI**

Nome [Cognome, Nome, e, se pertinente, altri nomi]

Indirizzo [Numero civico, strada o piazza, codice postale, città, paese]

Telefoni

Fax

E-mail

Nazionalità

Data di nascita [Giorno, mese, anno]

**TITOLI DI
STUDIO**

**ATTIVITA'
LAVORATIVE**

**SPORT
PRATICATI**

**CORSI
NELL'AMBITO
DELL'ATTIVITA'
MOTORIA E
SPORTIVA PER
L'UISP**

**CORSI
NELL'AMBITO
DELL'ATTIVITA'
MOTORIA**

**ATTIVITA' DI
FORMAZIONE
TENUTA PER
L'UISP**

**ATTIVITA' DI
FORMAZIONE
TENUTA PER
ALTRI ENTI O
ISTITUZIONI**

PUBBLICAZIONI

**Inerenti il tema
corporeo**

**ALTRE
PUBBLICAZIONI**

**ESPERIENZE
COME
DIRIGENTE UISP**

**ALTRE
INFORMAZIONI
RITENUTE
SIGNIFICATIVE**

ALLEGATO n° 5

Scheda di Osservazione del Tirocinio

Corso _____ data _____ ora _____

Osservatore/i _____

Osservato _____

Oggetto dell'osservazione	note qualitative			
	1	2	3	4
1. Creazione del clima in preparazione della seduta				
2. Coinvolgimento individuale dei partecipanti durante l'intera lezione				
3. Sequenza delle attività proposte (razionalità organizzativa)				
4. Presentazione delle attività				
b) dimostrazione dell'istruttore				
c) dimostrazione + spiegazione				
d) dimostrazioni degli allievi				
5. Adeguatezza/individualizzazione				
a) sul piano fisiologico				
b) sul piano motorio/coordinativo				
c) sul piano psicologico/relazionale				
6. Correzione (feedback) sulle attività prevalgono				
a) feedback verbali/non verbali				
b) feedback positivi/negativi				
c) feedback specifici/generici				
7. Gestione del gruppo e suo uso come risorsa didattica				
8. Uso delle attrezzature o altri supporti (es. musica, ecc.)				

Scale di valutazione:

1 = per nulla efficace 2 = poco efficace 3 = abbastanza efficace 4 = estremamente efficace

Breve giudizio globale: _____

Eventuali consigli/indicazioni: _____

ALLEGATO N. 6

Programma del corso di formazione

Indicazione consigliata per l'ordine di svolgimento degli argomenti:

La grandetà nella uisp	2 ore (teorica)
Metodologia 1° incontro	2 ore (“)
Ginnastiche Dolci	8 ore (teor. pratica)
Comunicazione e gestione del gruppo	6 ore (“)
Aspetti medico-biologici	4 ore (“)
Aspetti psico-sociologici	4 ore (“)
Mobilità articolare e tonificazione muscolare	4 ore (teor. pratica)
Coordinazione, equilibri	4 ore (“)
Gioco	4 ore (“)
Espressione corporea, musica e danze	6 ore (“)
Metodologia 2° incontro	2 ore (teorica)
Programmazione\verifica finale	4 ore (“)
Tirocinio	10 ore (teor. Pratica)

Totale 50 ore di corso e minimo 10 ore di tirocinio distribuite in vari giorni, da circa la metà del corso in avanti, possibilmente nei corsi anziani.

ALLEGATO N. 7**Percorsi formativi e di aggiornamento dell'Area Anziani uisperlagrandetà**

Corso Base (a titolarità dell'Area Regionale)

n° ore: 50 + almeno 10 di tirocinio obbligatorio

Titolarietà: Regionale

Docenti esterni: Psicologo, Geriatra, Fisiatra etc.

Docenti interni: Formatore Regionale/nazionale dell'Area riconosciuto nell'elenco nazionale

Programma: definito dal dossier nazionale “Formarsi-Formare”

Argomenti: definiti dal dossier nazionale “Formarsi-Formare”.

Testi obbligatori: (devono essere in possesso di ogni operatore)

L'attività motoria nella grande età (AAVV ed: Carocci)

La vecchiaia per sport (Imeroni-Troletti ed: la meridiana)

Uispres n° 4/2005 e 6/2006

Ammissione: laureati in scienze motorie; diplomati ISEF; laureati e diplomati come da regolamento nazionale con curriculum certificato dal comitato territoriale.

Attestato: da Uisp Nazionale secondo regolamento, dopo validazione da parte del coordinatore della Formazione dell'Area Anziani Regionale + tesserino rilasciato dall'Area Nazionale.

Il corso di base è obbligatorio per il proseguimento del percorso formativo successivo.

Aggiornamento a titolarità Nazionale:

n° ore: 15

Titolarietà: nazionale. L'aggiornamento si svolge di norma una volta l'anno organizzato dall'Area Regionale e coordinato con l'Area Nazionale.

Docenti esterni: Psicologo, Geriatra, Fisiatra indicati dal nazionale ed altri esperti

Docenti interni: Formatore nazionale dell'Area

Programma: specifico per ogni corso di aggiornamento

Argomenti: ogni argomento non definito da "Formarsi-Formare".

Al Settembre 2007 si evidenziano temi inerenti: afa, gad (con anche corsi di sensibilizzazione per OSS e badanti), gadr, slowmove, acquaticità, protocollo sulle cadute, fit e nordikwalking

Testi obbligatori: devono essere in possesso di ogni operatore, oltre a quelli "base", i testi specifici di ogni approfondimento consigliati dall'Area Anziani es: "Il Discobolo" n° 1 Gennaio/Aprile 2005 e il materiale multimediale presentato nei corsi e convegni dell'Area Anziani

Ammissione: laureati in scienze motorie e diplomati ISEF che abbiano svolto il corso base di operatore di attività motoria e operino con gli anziani; laureati e diplomati come da regolamento nazionale con curriculum certificato dal comitato territoriale e con esperienza pluriennale certificata.

Attestazioni: da Uisp Nazionale + tesserino rilasciato dall'Area Nazionale.

Il rilascio delle attestazioni da parte dell'Uisp nazionale potrà avvenire solo se la richiesta è conseguente all'accordo per la realizzazione del corso e viene allegato il programma concordato.

REGOLAMENTAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE DELL'AREA ANZIANI IN MOVIMENTO UISPERLAGRANDETA'

Per il regolamento della formazione si fa riferimento al regolamento nazionale dell'UISP approvato dal Consiglio Nazionale del 16/12/2006 e alle Norme Specifiche sulla Formazione approvate nel marzo 2007.

Per quanto riguarda l'Area Anziani in Movimento uisperlagrandetà:

1) I corsi devono rispettare le indicazioni programmatiche qui allegate, il regolamento nazionale e le norme specifiche sulla formazione UISP.

2) Il programma dettagliato di un corso deve essere inviato alla sede nazionale di Anziani in Movimento dal responsabile regionale della formazione dell'Area, con le indicazioni dei docenti e la loro qualifica professionale. Fra questi deve essercene almeno uno che sia presente nell'elenco dei formatori Area Anziani in Movimento uisperlagrandetà nazionale.

3) La frequenza al corso è obbligatoria per i due terzi del monte-ore e deve essere documentata attraverso la firma di presenza. Le ore di tirocinio devono essere frequentate per intero.

4) Il corso si concluderà con un colloquio e/o con un lavoro di verifica elaborato dai corsisti, individuale o di gruppo, sugli argomenti svolti.

6) Una volta formato l'operatore entra a far parte dell'elenco degli operatori dell'Area Anziani in Movimento Nazionale uisperlagrandetà e riceve il tesserino comprovante la sua formazione.



UISPERLAGRANDETÀ

Area di attività dell'Uisp
Piazza della Repubblica, 6 - 10122 Torino
Tel. 011/4361324 Fax 011/4366624 - anziani@uisp.it

UISPERLAGRANDETÀ