



PIETRO VIGORELLI

ADRIANO PENNATI

FORMARE GLI OPERATORI DELLE RSA

Un approccio metodologico e capacitante

Prefazione di Luciana La Stella



Nuovi Orizzonti di Inconscio e Società / 44. *Studi*



Nuovi Orizzonti di Inconscio e Società

collana diretta da Luciana La Stella

Studi. 44

Direttore

Luciana LA STELLA

Psicoanalista e Psicologa

Presidente *OPIFER* – Organizzazione Psicoanalisti Italiani

Federazione e Registro

Partecipante SLP – Scuola Lacaniana di Psicoanalisi

Membro OPL – Ordine Psicologi della Lombardia

Filosofo, Economista, Giornalista

Dottoressa in Giurisprudenza

Nuovi Orizzonti di Inconscio e Società

Sezione Studi

Questa collana nasce da una sfida. Recuperare l'intuizione del grande psichiatra e psicoanalista Carlo Viganò, che ebbe l'idea di raccogliere studi scientifici all'interno di un ambizioso progetto editoriale. Testimonianze legate alla formazione e alla ricerca clinica in campo psicoanalitico, in particolare nell'orientamento dato da Jacques Lacan alla psicoanalisi freudiana. Numerosi sono stati i progetti portati avanti e le storie incrociate nel corso degli ultimi anni, raccolti nelle tre sezioni: *Studi; Poietica e Arte, Cinema Musica e Teatro*. Uno solo il filo comune. Promuovere il reale della soggettività applicato alla vita contemporanea, non solo tramite studi prettamente scientifici ma anche attraverso saggi, romanzi, scritti poetici ed espressioni creative. Tutto questo oggi costituisce un importante patrimonio da cui partire, cui dare nuova vita per poter guardare avanti. È questa la vera sfida. Sono questi i Nuovi Orizzonti di Inconscio e Società.

PIETRO VIGORELLI E ADRIANO PENNATI

FORMARE GLI OPERATORI
DELLE RSA

Un approccio metodologico
e capacitante

Prefazione di

Luciana La Stella



Copyright © MMXXIV

«NeP edizioni Srls» di Roma (RM)

www.nepedizioni.com

info@nepedizioni.com

Via dei Monti Tiburtini 590 00157 Roma (RM)

P. iva 13248681002

Codice fiscale 13248681002

Numero REA 1432587

ISBN 978-88-5500-338-4

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento anche parziale, con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi. Non sono assolutamente consentite le fotocopie senza il permesso scritto dell'Editore.

I edizione: febbraio 2024

Indice

Prefazione	15
Introduzione	27
PRIMA PARTE. La cornice. <i>Adriano Pennati</i>	33
Capitolo 1. Formazione e apprendimento	
Un dialogo e cinque epistole	35
1. Un dialogo in tre giornate	35
1.1. Prima giornata, ovvero “Un pomeriggio discorrendo del potere dei nomi”	35
1.2. Seconda giornata, ovvero “Del processo dell’apprendere e del mestiere di facilitatore”	45
1.3. Terza giornata, ovvero “Del facilitare, dei suoi strumenti e delle condizioni per il suo successo”	71
2. Epistole	88
Capitolo 2. Dalle necessità di un’organizzazione, ai bisogni formativi, all’Idea-progetto	99
1. Individuare i bisogni dell’organizzazione	100
1.1. Raccogliere la richiesta del committente	101
1.2. Informarsi sui motivi della richiesta	101
1.3. Analizzare il “sistema-cliente” per contestualizzare i motivi della richiesta	102
1.4. Mettere a fuoco i bisogni alla base della richiesta e verificarli con il committente	102
1.5. Individuare con il committente i miglioramenti da conseguire	103
2. Individuare i bisogni formativi (“competenze obiettivo”)	104
2.1. Individuare le competenze dell’operatore che incidono sul gap di risultato	105
2.2. Individuare le componenti che incidono sulla competenza	107

2.3. L'operatività	107
2.4. Le conoscenze	108
2.5. Le tecniche	108
2.6. Formalizzare il quadro dei fabbisogni formativi	109
2.7. Individuare le priorità	110
3. Redigere l'Idea progetto	
3.1. Che cos'è l'Idea progetto	110
3.2. Il format	111
Capitolo 3. Leggere i bisogni del cliente: i piani di un'attività complessa	113
1. C'è bisogno e bisogno...	113
2. I "filtri" e le "finestre" percettive	116
2.1. I principali filtri percettivi del Fornitore e del Cliente	119
3. Un modello per gestire i modelli	125
3.1. Alcuni casi reali di applicazione	128
4. Un obiettivo, due strategie	133
4.1. Per ampliare il "bisogno noto", a scapito del "bisogno cieco": la strategia del feed-back	133
4.2. Per ampliare il "bisogno noto", a scapito del "bisogno nascosto": la strategia della condivisione	135
5. A conclusione, un ultimo pensiero	136
SECONDA PARTE. Sulla relazione formativa.	
<i>Pietro Vigorelli</i>	139
Capitolo 4. Formazione come dialogo	141
1. La formazione come scambio di parole	141
1.1. Sul valore delle parole	141
2. La formazione parte dall'ascolto	142
2.1. Sulle parole degli operatori	142
3. Sull'arte di scegliere le parole	143
3.1. Giudicare o favorire la consapevolezza?	143
4. Parità e asimmetria	144
4.1. Sull'asimmetria	145
4.2. Sulla parità	145

Capitolo 5. Caratteristiche della relazione formativa	147
1. Come nasce la relazione formativa, l'importanza del contesto	147
2. Caratteristiche	149
2.1. Una relazione professionale	149
2.2. Una relazione non gerarchica	149
2.3. Una relazione non giudicante	150
2.4. Una relazione tra adulti	151
2.5. Una relazione basata sulla parola	152
2.6. Una relazione tra chi fa e chi non fa	152
2.7. Una relazione tra chi sa fare e chi non sa fare	153
2.8. Una relazione asimmetrica	154
2.9. Una relazione limitata nel tempo	154
Capitolo 6. Due categorie di relazioni	155
1. Le relazioni all'interno del gruppo di formazione	156
1.1. La relazione con il singolo operatore	157
1.2. La relazione con il gruppo	158
1.3. Le relazioni tra gli operatori all'interno del gruppo	158
2. Le relazioni professionali sul luogo di lavoro	159
Capitolo 7. La relazione con gli operatori problematici	161
1. Operatori problematici	161
1.1. Il riconoscimento dell'io funzionale dell'operatore	162
1.2. Esempi di operatori problematici	163
2. La fatica del formatore	174
2.1. Presenza	175
2.2. Consapevolezza	176
2.3. Attenzione	176
Capitolo 8. È possibile fare formazione all'interno della propria équipe?	177
1. La formazione all'interno di un rapporto gerarchico	177
2. La formazione inter pares	179
2.1. Un esempio di formazione inter pares	180

TERZA PARTE. Sul fare formazione capacitante. <i>Pietro Vigorelli</i>	183
Capitolo 9. Tre monete e tre pilastri	185
1. Le tre monete	185
1.1. Una proposta innovativa	185
1.2. Un metodo innovativo	185
1.3. Un'esperienza da condividere	186
2. I tre pilastri della formazione capacitante	187
2.1. Esperienza	187
2.2. Partecipazione	189
2.3. Interattività	190
Capitolo 10. Lavoro di gruppo sul testo	193
1. Il conversante, la conversazione e il contesto	193
2. Il testo: Mio figlio ha un tumoroncino	194
3. Commenti	198
3.1. Commento a cura dell'operatrice che ha raccolto la conversazione	198
3.2. Commento a cura dell'allieva formatrice	199
4. Commento conclusivo	200
4.1. Il lavoro di gruppo sulle Competenze elementari	200
4.2. L'Inventario dei motivi narrativi	200
4.3. L'inventario delle emozioni	201
4.4. Le competenze elementari	202
4.5. Sui risultati e le tecniche	203
4.6. L'inventario delle tecniche capacitanti	204
4.7. Conclusione	204
5. Una riflessione per il formatore	205
Capitolo 11. Metodologia formativa	207
1. Sulle identità molteplici	207
1.1. I tre livelli	207
1.2. Le Identità molteplici degli anziani, degli operatori e dei formatori	208

1.3. Gli esercizi per far emergere l'io personale degli operatori	209
1.4. Attenzione!	210
2. Sul percorso formativo dei formatori	211
2.1. Proporre esperienze	212
2.2. Riflettere sull'esperienza	213
2.3. Trasferire conoscenze	213
2.4. Avviare un cambiamento	214
3. Una testimonianza	214
3.1. Valutare la ricaduta sull'attività professionale	215
4. Sulla consapevolezza	215
4.1. Sulla contagiosità della consapevolezza	216
4.2. Consapevolezza e formazione	216
5. Guidare o seguire l'aula?	217
5.1. C'è un prima e c'è un poi	217
5.2. Il cambiamento	218
Capitolo 12. Gli interventi del formatore capacitante	223
1. Riflettere/far riflettere sull'esperienza	223
1.2. Sul fare domande	224
2. Proporre nuovi punti di vista	225
3. Favorire la partecipazione	225
4. Partecipare riferendo esperienze personali	226
5. Dall'insegnare a fare al fare	226
5.1. L'arte di fare domande	227
6. Proporre esperienze	233
6.1. Esperienze di formazione durante il corso di formazione formatori	236
7. Approfondire un tema	236
7.1. Chi è esperto e chi è ignorante	236
7.2. Quali conoscenze trasferire	237
7.3. Quante?	238
7.4. Quando?	239
7.5. Come? Con quali strumenti?	239
7.6. A chi?	241
7.7. Con quale linguaggio?	242

8. Tanti interventi possibili	243
9. Dalla posizione up a una posizione paritaria	246
9.1. Sull'ascolto come necessità	246
9.2. Sulle posizioni up e down	247
9.3. La proposta dell'approccio capacitante	248

Capitolo 13. Una sessione formativa: Sulla competenza a comunicare	251
1. Fase introduttiva	251
2. La lettura del testo	253
3. Il lavoro in gruppo	259
4. Considerazioni sul metodo formativo	268

Capitolo 14. Sulla formazione a distanza	269
1. Tempi nuovi, metodi e contenuti nuovi	270
2. Formazione a distanza asincrona e sincrona	270
3. Utilizzo della piattaforma Zoom	271
4. La formazione a distanza come opportunità	272
5. Due aspetti importanti	273
5.1. La parola al centro dell'attenzione	273
5.2. L'alternanza dei turni verbali	274

Capitolo 15. La formazione dopo la pandemia	275
1. Nuove consapevolezze	276
1.1. Vicinanza e lontananza	276
1.2. La relazione corporea	277
1.3. L'io personale dell'operatore	277
1.4. Le emozioni dell'operatore	278
1.5. Dal fantasma alla presenza della morte	278
2. Altri temi su cui riflettere	279
3. Conclusione	280

QUARTA PARTE. L'ApproccioCapacitante®. <i>Pietro Vigorelli</i>	281
---	-----

Capitolo 16. Approccio capacitante e libertà	283
--	-----

1. Che cosa vuole una persona con demenza?	283
2. La persona con demenza non è solo un malato	284
3. La patologia del curante	284
4. La negazione della competenza a contrattare e a decidere	285
5. I mondi possibili	285
6. Le identità molteplici	287
7. Competenza a contrattare e a decidere e disturbi Comportamentali	288
8. La libertà e la persona	289
8.1. Libero di essere smemorato	290
8.2. Libero di essere disorientato	290
8.3. Libero di parlare	291
8.4. Libero di esprimere le emozioni	292
8.5. Libero di corteggiare	292
8.6. Libero di possedere	293
8.7. Libero di essere incontinente	294
8.8. Libero di muovermi	296
8.9. Libero di essere quello che sono	296
8.10. Libero di essere lento	297
8.11. Libero di vivere nel mio mondo possibile, libero di vivere con l'identità che mi sento	298
8.12. Libero di fare e di non fare	298
8.13. Libero di isolarmi	298
8.14. Libero di rinunciare alla fatica del vivere	299
9. Conclusione	299
Capitolo 17. L'ApproccioCapacitante® in poche parole	301
1. Definizione	302
2. Origini e intersezioni	303
3. Il marchio	303
4. La diffusione	303
5. Le competenze elementari	304
6. Campi d'applicazione	305
7. Idee forti	305
8. Strumenti e setting	306

8.1. Setting aspecifici	306
8.2. Setting specifici	306
9. La regola d'oro	307
10. Le Tecniche capacitanti	307
11. I Progetti capacitanti nelle RSA	308
12. I magnifici quattro dell'approccio capacitante	309
Altri libri di Pietro Vigorelli sull' <i>ApproccioCapacitante</i> [®] e le sue applicazioni	311