TRIADE 2.0

WORKBOOK PER I FORMATORI
Parte II.
RISORSE PEDAGOGICHE PER LA FORMAZIONE

Triade 2.0

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

Contributors

María Sorzano Castellón. Instituto Valenciano de Atención Social-Sanitaria (IVASS) (Spain)
José Manuel Gil Guzmán. Instituto Valenciano de Atención Social-Sanitaria (IVASS) (Spain)
Johan Warnez. Groep Ubuntu x 8K (Belgium)
Joke Vandaele. Groep Ubuntu x 8K (Belgium)
Maria Goranova. National Association of Professionals working with Disabled People (NARHU) (Bulgaria)
Petya Grudeva. National Association of Professionals working with Disabled People (NARHU) (Bulgaria)
Ilse Goethals. Hogeschool Gent (HOGENT) (Belgium)
Eveline Breye, Sint Vincentius (Belgium)
Delphine Simoens. Familiehulp (Belgium)
Sigrid Smets. Familiehulp (Belgium)
Tina Kržišnik. RIC Novo Mesto (Slovenia)
Agnieszka Natalia Mravinec. RIC Novo Mesto (Slovenia)
Antonio Martínez Millana. Universitat Politècnica de València (UPV) (Spain)
Manuel Traver Salcedo. Universitat Politècnica de València (UPV) (Spain)
Angela Giacomini. European Network of Social Authorities (ENSA)
Gaya Ghezzi. European Network of Social Authorities (ENSA)

TRIADE 2.0 Erasmus+ project. 2018-1-ES01-KA204-050348
1st edition: August 2021
Website: https://www.ivass.gva.es/Triade2.html

This license lets others remix, adapt, and build upon your work non-commercially, and although their new works must also acknowledge you and be non-commercial, they don't have to license their derivative works on the same terms.

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Tabella dei contenuti

1. Introduzione 4

1.1. Informazioni generali sul progetto TRIADE 2.0 6

1.2 Informazioni di base sul corso di formazione per educatori 8

Durata della formazione 8

Workbook part I. – punto di partenza, contenuti e struttura 8

Gruppo target 10

2. Corso di formazione "My new inclusive job" nel framework ECVET/EQF 15

3. Come pianificare il corso di formazione 23

4. Come implementare la formazione 29

5. Come valutare il corso di formazione: strumenti e criteri di valutazione 34

5.1 Questionario pre-valutazione 34

5.2. Soddisfazione generale e qualità delle risorse e dei metodi di insegnamento 34

5.3. Trainer's performance 34

5.4. Consegna del contenuto dell'Unità 35

5.5. Follow-up 36

6. Glossario 37

7. Riferimenti e bibliografia 41

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

1. Introduzione

Risorse pedagogiche per la formazione (Workbook parte II) è la seconda parte del Workbook per i formatori ed è in funzione di un manuale per l'implementazione del contenuto della formazione (programma di formazione chiamato "Il mio nuovo lavoro inclusivo") presentato nel Workbook parte I.

Entrambe le parti del libro di lavoro (parte I. e parte II.) sono destinate ai formatori che implementeranno il corso di formazione di cui sopra. Il gruppo a cui si rivolge questa formazione è un gruppo eterogeneo di educatori/professionisti che lavorano con adulti anziani con disabilità intellettuali - AAWID.

Perché è necessaria la formazione per i professionisti?

I professionisti che supportano le persone che invecchiano nei servizi per gli anziani e nei servizi per le persone disabili sono sollecitati in diversi modi. Le loro competenze - abilità e attitudini - non corrispondono più alle aspettative della persona che "invecchia", alle sfide sociali, alle politiche organizzative, regionali, nazionali ed europee. La formazione presentata nella parte I del workbook è un passo necessario per ridurre questo divario. L'obiettivo di questo programma di formazione è quello di sviluppare le competenze degli educatori nell'auto-progettazione, progettazione e implementazione del supporto alle persone anziane con disabilità intellettiva (AAWID) per aumentare la loro qualità di vita e l'inclusione sociale.

Tuttavia, non è un passo sufficiente per lavorare con i professionisti per ottenere una comprensione delle nuove aspettative, in quanto anche le organizzazioni, il governo e l'ambiente sociale/società hanno bisogno di cambiare le loro politiche (DU, qualità, ...) e percezioni sull'invecchiamento e le persone anziane.

Cosa offre il Workbook parte II?

Le risorse pedagogiche includono informazioni di base che:

- danno un'idea del progetto e dei suoi risultati (vedi capitolo 1.),
- danno un'idea della struttura del Workbook parte I. e
- presentano gli standard di base che aiutano a raggiungere le competenze andragogiche necessarie ai formatori per un'implementazione di successo del corso (capitoli 2-6).

Inoltre, rappresenta anche il quadro dei contenuti della formazione secondo gli standard dell'Education Qualification Framework (EQF) e dell'European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). Alla fine di questa parte del libro di lavoro ci sono allegati che danno informazioni più dettagliate o esempi su argomenti specifici o esempi di pianificazione, implementazione e fase di valutazione.

Prendendo in considerazione le funzioni specifiche, i ruoli, l'esperienza, la conoscenza e le esigenze del gruppo target che prende parte alla formazione (educatori che lavorano con adulti anziani con disabilità intellettiva - AAWID) e anche dei nostri utenti finali (AAWID), queste linee guida offrono una guida specifica per ogni fase del processo (pianificazione del corso di formazione, la sua esecuzione e valutazione).

Questo workbook può essere usato come un manuale (come una guida passo dopo passo) su come usare il Workbook parte I. per un'implementazione di successo della formazione non solo all'interno del progetto ma anche dopo il completamento del nostro progetto, per tutti i formatori (da organizzazioni esterne - fornitori di formazione per adulti) che vorrebbero svolgere una formazione simile per il gruppo target menzionato sopra.

Tuttavia, le nostre risorse pedagogiche possono servire solo come manuale generale, e devono essere adattato al contesto specifico.

1.1. Informazioni generali sul progetto TRIADE 2.0

Dieci organizzazioni hanno partecipato al primo progetto TRIADE (2015-2018), finanziato anche dal programma ERAMUS+. Questo progetto ha effettuato una valutazione delle buone pratiche sui supporti specifici di cui gli adulti anziani con disabilità intellettuali (AAWID) hanno bisogno per migliorare la loro qualità di vita e/o l'inclusione sociale. Inoltre, è stata definita una sintesi dei fattori critici di successo ed è stata identificata una panoramica dei bisogni di formazione professionale. Il rapporto TRIADE contenente le migliori pratiche presentate dai partner e le conclusioni ottenute può essere trovato sul sito web del progetto https://www.ivass.gva.es/Triade2.

TRIADE 2.0 ha utilizzato questi fattori di successo e le esigenze di formazione professionale come punto di partenza per affrontare il problema dell'"Inclusione sociale degli adulti anziani con disabilità intellettuali".

Per raggiungere questo obiettivo, TRIADE 2.0 ha sviluppato una serie di materiali pedagogici e ha realizzato diverse attività di formazione che sono descritte in dettaglio nel piano di formazione del progetto (disponibile sul sito web del progetto https://www.ivass.gva.es/Triade2).

Nell'ambito del progetto, il partenariato ha sviluppato:

Output intellettuale 1: Toolkit di formazione per educatori: Il mio nuovo lavoro inclusivo (Immagine 1): incluso il Workbook per i formatori (contenuto del modulo) con risorse pedagogiche, il Workbook per gli educatori, le presentazioni in PP in aula e il corso online MOOC.

Risultato intellettuale 2: Piattaforma di formazione MNAM, compresa la piattaforma di formazione interattiva, la metodologia di convalida della piattaforma e le linee guida della piattaforma per gli educatori.

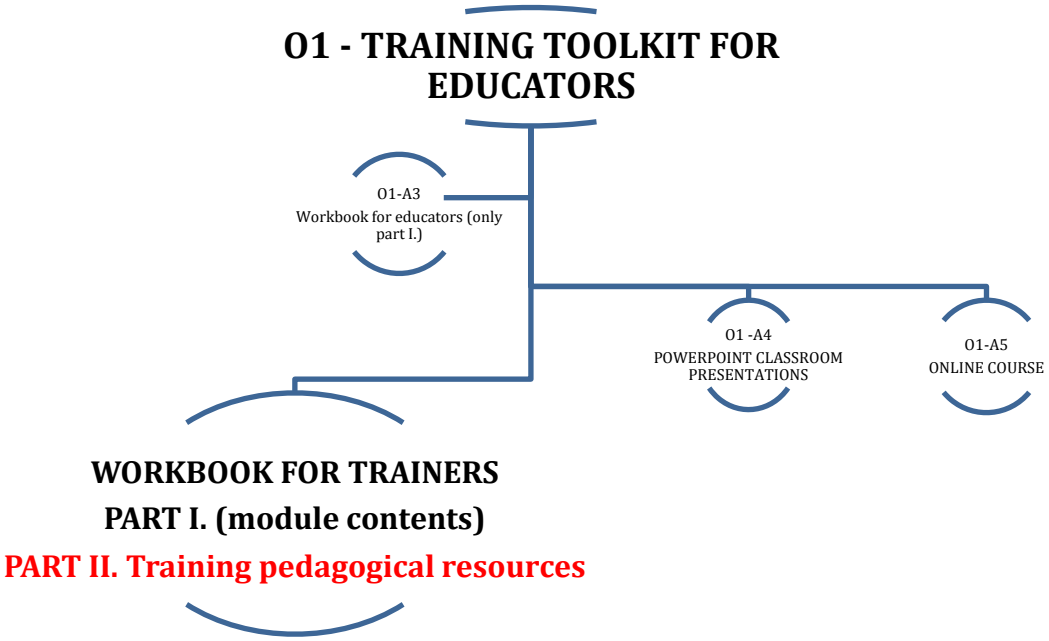

Immagine 1: Risorse pedagogiche per la formazione (Parte II. del Workbook per i formatori) all'interno dell'output intellettuale 1 (IO1 - Toolkit di formazione per educatori)

Per quanto riguarda le attività di formazione, il progetto TRIADE 2.0 ha realizzato due tipi di attività:

Corso di formazione di 20 ore: quattro paesi partecipanti (Belgio, Spagna, Slovenia e Bulgaria) hanno svolto la formazione al fine di migliorare le competenze di 40 educatori in materia di persone AAWID. Ha anche puntato su come utilizzare la piattaforma di formazione interattiva.

L'attività della piattaforma di formazione interattiva: gli stessi educatori che hanno partecipato al corso di formazione di 20 ore hanno usato la piattaforma di formazione interattiva per migliorare le competenze di 150 persone AAWID. Tutti i risultati dei progetti sono disponibili sul sito del progetto: https://www.ivass.gva.es/Triade2.

1.2 Informazioni di base sul corso di formazione per educatori

Durata della formazione

Il progetto TRIADE 2.0 ha progettato e completato i contenuti (all'interno del Workbook for trainers - PART I.) per l'implementazione di un corso di formazione di 25 ore con 10 educatori implementato sia come aula tradizionale che come blended learning dove il processo viene svolto utilizzando sia modalità on-site che online (TRIADE ha anche creato una piattaforma e-learning per ospitare i contenuti).

Tuttavia, la durata dell'implementazione del corso di formazione è flessibile e deve essere adattata al contesto specifico e alla realtà (alla dimensione, alle caratteristiche e ai bisogni del gruppo di partecipanti). La cosa più importante è che i risultati dell'apprendimento (vedi tabella 3) siano raggiunti. Poiché anche la procedura di valutazione (vedi capitolo 6) del corso di formazione è complessa, specialmente per la valutazione delle abilità e delle competenze, comporta anche ore aggiuntive per il lavoro individuale e di gruppo.

Workbook part I. – punto di partenza, contenuti e struttura

Workbook part I. è diviso in 4 moduli principali:

Il processo di invecchiamento delle persone AAWID

L'impatto dell'invecchiamento sulla qualità della vita

Metodologia di lavoro con persone AAWID

Piattaforma di formazione interattiva "My New Ageing Me

I contenuti della parte I del Workbook sono stati sviluppati sulla base dei nuovi bisogni della società (di conseguenza anche nel lavoro professionale con le persone AAWID) nel campo dell'invecchiamento attivo delle persone AAWID e del miglioramento della qualità della vita delle persone AAWID. Questi bisogni sono spiegati nell'introduzione della parte I del Workbook. La cosa più importante è che viene proposto un nuovo approccio olistico da usare nel lavoro con le persone AAWID per colmare con successo questo vuoto di bisogni.

Ecco perché la maggior parte del contenuto e degli esercizi nel primo (Il processo di invecchiamento) e nel secondo modulo (Impatto dell'invecchiamento sulla QoL) spiegano l'ageismo e l'ableismo e aumentano la consapevolezza sull'invecchiamento attivo delle persone AAWID. Mentre il terzo modulo (Metodologia di lavoro sulla QoL con persone AAWID) e l'ultimo modulo (Il mio

nuovo me che invecchia: piattaforma interattiva) forniscono agli educatori i nuovi approcci necessari (Pianificazione centrata sulla persona e Pianificazione individualizzata del supporto) e i metodi per un lavoro di successo con persone AAWID. La struttura del Workbook parte I. è complessa. Ogni modulo introduce nuove conoscenze con una breve spiegazione teorica che combina esempi di esercizi che gli educatori possono fare come auto-riflessione o implementazione in gruppi di studenti/partecipanti. Per coloro che vogliono approfondire la conoscenza teorica ci sono ulteriori spiegazioni con riferimenti o elenchi di risorse dove possono trovare di più su specifiche conoscenze teoriche.

Come abbiamo detto sopra, il programma di formazione è progettato in modo modulare, il che garantisce la flessibilità del coinvolgimento dei partecipanti e l'attuazione del programma. L'implementazione viene effettuata utilizzando metodi di lavoro attivi e il continuo coinvolgimento dei partecipanti e il monitoraggio dei loro progressi con l'obiettivo di acquisire conoscenze e competenze attraverso l'apprendimento esperienziale. Il contenuto del programma (vedi tabella 1) segue i bisogni identificati per l'istruzione e la formazione supplementare degli educatori che lavorano con persone AAWID.

UNITA'	ARGOMENTI	ORE DI FORMAZIONE	STRATEGIE DI INSEGNAMENTO/ APPRENDIMENTO
L'invecchiamento di persone AAWID	-Definizione, ageismo -Teorie e prospettive sull'invecchiamento -Determinanti dell'invecchiamento -Definizione ID - Teoria e prospettiva sull'ID -Invecchiamento di AAWID - Cambiamento dei bisogni di supporto	5	4 ore di apprendimento teorico 1 ora di apprendimento pratico *utilizzando diversi metodi di insegnamento attivo che favoriscono l'acquisizione di nuove conoscenze e lo scambio di esperienze (specificato al capitolo 5)*
L'impatto dell'invecchiamento sulla qualità della vita	Concetto di QOL Principi fondametali di QOL Impatto dell'invecchiamento sugli 8 domini della QOL	3,5	2 ore di apprendimento teorico 3 ore di apprendimento pratico *utilizzando diversi metodi di insegnamento attivo che favoriscono l'acquisizione di nuove conoscenze e lo scambio di esperienze (specificato al capitolo 5)*
Metodologia di lavoro con persone AAWID	Pianificazione centrata sulla persona Framework di pianificazione per il sostegno individuale ISP per persone AAWID	11,5	2 ore di apprendimento teorico 9,5 ore di apprendimento pratico *utilizzando diversi metodi di insegnamento attivo che favoriscono l'acquisizione di nuove conoscenze e lo scambio di esperienze (specificato al capitolo 5)*
"My New Ageing Me" piattaforma interattiva di formazione	Impatto dell' ICT su QOL Inclusione delle persone AAWID attraverso l'ICT Come usare la piattaforma di formazione TRIADE 2.0 per accrescere le competenze degli educatori -Come usare la piattaforma di apprendimento TRIADE 2.0. per rafforzare le AAWID	5	1 ora di apprendimento teorico 4 ore di apprendimento pratico *utilizzando diversi metodi di insegnamento attivo che favoriscono l'acquisizione di nuove conoscenze e lo scambio di esperienze (specificato al capitolo 5)*

Tabella 1: Sintesi del corso di formazione (contenuti, durata e strategia di apprendimento dell'insegnamento)

Gruppo target

Il consorzio TRIADE, coinvolgendo un gruppo eterogeneo di professionisti che lavorano con persone AAWID, crea una sfida per l'attuazione della formazione, mentre questo è pienamente in linea con la realtà in quanto di solito più di un professionista supporta il cliente. Di solito il lavoro con persone AAWID è implementato in tutti i paesi partner attraverso un lavoro di squadra (composto da professionisti con vari background educativi, ad esempio professionisti altamente qualificati, come psicologi, educatori

speciali, ecc. e assistenti sociali). Tuttavia il contenuto del Workbook Parte I offre sia informazioni teoriche che pratiche, modelli e approcci, che sono presentati in uno stile equilibrato e accessibile che permetterà agli studenti con anche diversi background educativi ed esperienze di lavoro di padroneggiare il contenuto.

I partecipanti al corso di formazione sono costituiti da un gruppo eterogeneo di educatori: PROFESSIONISTI DI PRIMA LINEA. L'apprendimento dovrebbe essere implementato in un ambiente sincrono (10 educatori per classe), il che significa che i partecipanti saranno nello stesso posto allo stesso tempo per imparare.

I PROFESSIONISTI DI PRIMA LINEA sono quei professionisti che hanno un contatto diretto su base regolare con persone AAWID. I loro compiti possono essere diversi a seconda del tipo di fornitore (servizio istituzionale o di comunità) e dei bisogni del gruppo target.(Europian Union Agency for Fundamental Rights, 2017)

Le occupazioni più comuni che lavorano direttamente con persone AAWID sono: psicologo, assistente sociale, educatore (speciale), care-giver, animatore all'aperto, infermiere, fisioterapista, terapista occupazionale, coordinatore dell'assistenza sociale, insegnante di laboratorio, monitor dell'occupazione, assistente del trasporto AAWID, direttore-psicologo di centri occupazionali, pedagogisti e logopedisti.

Il libro di lavoro e il corso di 25 ore sono stati progettati specificamente per le professioni di assistente sociale, terapista occupazionale, psicologo e insegnante di laboratorio (vedi tabella 2).

Occupazione	Descrizione dell'impego secondo l'ESCO (European Commission, n. k)	Descrizione dell'impiego adattata al campo della disabilità. Diverse fonti
Assistenti sociali	"Gli assistenti sociali sono professionisti che si basano sulla pratica e che promuovono il cambiamento e lo sviluppo sociale, la coesione sociale e l'empowerment e la libertà delle persone. Interagiscono con individui, famiglie, gruppi, organizzazioni e comunità per fornire varie forme di terapia e consulenza, lavoro di gruppo e lavoro comunitario. Gli assistenti sociali guidano le persone a utilizzare i servizi per richiedere benefici, accedere alle risorse della comunità, trovare lavoro e formazione, ottenere consulenza legale o trattare con altri dipartimenti delle autorità locali".	Informare e orientare le persone AAWID e le loro famiglie. Elaborare relazioni sociali e gestire aiuti e risorse sociali e familiari. Partecipare ai programmi organizzativi di sostegno sociale e familiare insieme all'equipe multi-professionale, sviluppando trattamenti specifici. Collaborare nelle materie di propria competenza nei programmi di informazione.
Terapista occupazionale	"I terapisti occupazionali assistono individui o gruppi che hanno limitazioni occupazionali dovute a malattie, disturbi fisici e disabilità mentali temporanee o permanenti, nel riguadagnare la loro capacità di svolgere le attività quotidiane. Forniscono trattamento e riabilitazione per permettere loro di partecipare attivamente alla società, di vivere la loro vita secondo i loro desideri e di svolgere quelle attività che sono significative per loro."	Progettare ed elaborare programmi individuali e di gruppo. Realizzare trattamenti specifici per un recupero funzionale con l'obiettivo del miglioramento della qualità della vita nelle attività quotidiane. Eseguire, monitorare e valutare i miglioramenti dei loro programmi sotto la supervisione tecnica insieme al team multi-professionale. Collaborare nelle questioni di propria competenza nei programmi di informazione.
Psicologo	"Gli psicologi studiano il comportamento e i processi mentali negli esseri umani. Forniscono servizi ai clienti che hanno a che fare con problemi di salute mentale e problemi di vita come lutti, difficoltà di relazione, violenza domestica e abusi sessuali. Forniscono anche consulenza per problemi di salute mentale come disturbi alimentari, disturbi da stress post-traumatico e psicosi, al fine di aiutare i clienti a riabilitarsi e raggiungere un comportamento sano."	Organizzare e pianificare l'area psicologica, guidando il coordinamento con il resto delle aree di servizio. Applicare test, diagnosticare, valutare e realizzare i programmi individuali e di gruppo. Elaborare relazioni psicopedagogiche. Sviluppare programmi insieme all'equipe multiprofessionale, sviluppando un orientamento specifico ed esercitando una supervisione tecnica. Seguire e valutare i programmi che realizza. Collaborare nelle materie di sua competenza nei programmi di informazione..
Insegnante professionale (workshop educators)	"Gli insegnanti professionali istruiscono gli studenti nel loro campo di studio specializzato, che è prevalentemente di natura pratica. Essi forniscono un'istruzione teorica al servizio delle abilità e delle tecniche pratiche che gli studenti devono successivamente padroneggiare nella vocazione specializzata di loro scelta e aiutano nello sviluppo dei relativi atteggiamenti e valori. Gli insegnanti professionali controllano i progressi degli studenti, assistono individualmente quando	Elaborare il programma generale del workshop e la relazione associata ad esso. Applicare il programma a livello teorico e pratico. Valutare ogni programma e riferire i risultati. Coordinare le azioni educative e lavorative insieme alla squadra multiprofessionale. Mantenere correttamente i macchinari e gli strumenti del workshop. Fare un inventario e riferire sui bisogni.

	necessario, e valutano la loro conoscenza e le loro prestazioni in materia attraverso compiti, test ed esami."	
Care givers	Nel loro lavoro, i caregiver osservano le regole della buona pratica e dovrebbero seguire le prescrizioni del medico specialista o dell'assistente sociale per soddisfare i bisogni universali (di base) che sono comuni a tutti e necessari per sostenere la vita e la salute. L'assistenza dovrebbe essere mirata principalmente a fornire buone condizioni fisiche e socio-psicologiche. Sotto la guida di un medico o di uno specialista dell'assistenza sanitaria, il caregiver assiste la persona nel soddisfare i suoi bisogni di base nella vita - nutrizione, igiene, movimento, respirazione, sonno, ricreazione, educazione e intrattenimento e fornire conforto psicosociale.	Nello svolgimento dei loro compiti professionali quotidiani gli assistenti sono responsabili di: - Prendersi cura di una persona secondo il piano di assistenza individuale prescritto. - Svolgere le comuni attività domestiche - Garantire la sicurezza e la qualità delle attività così come la corretta esecuzione degli appuntamenti dei medici specialisti; - Rispettare le regole di buona pratica nella cura del paziente; - Rispettare le regole del codice interno dell'istituzione, dove lavora l'assistente; - Proteggere le informazioni riservate di natura personale così come costruire la fiducia nel rapporto -Assistere nelle operazioni amministrative per gli individui (moduli di registrazione, registri vari, moduli ...) - Controllare/monitorare tutti i tipi di atteggiamenti e comportamenti delle persone che hanno subito abusi fisici, sessuali, psicologici, medici ed economici, e informare le persone/gli enti responsabili.

Tabella 2. Descrizione degli impieghi e delle mansioni.

Poiché il gruppo di partecipanti è molto eterogeneo, saranno utilizzati diversi metodi di insegnamento/apprendimento attivo che permettono di adattare i bisogni formativi di ognuno di loro. Dobbiamo anche assicurare lo scambio di esperienze e conoscenze tra di loro. Inoltre, anche la promozione della cooperazione tra diversi professionisti è uno degli obiettivi cruciali dell'implementazione della formazione in gruppi eterogenei in quanto può portare sinergie per un'ulteriore cooperazione nel lavoro con persone AAWID. Per esempio, i care givers che hanno passato molto tempo con le persone AAWID possono portare molte nuove informazioni per pianificare e implementare con successo, così come i miglioramenti delle azioni di supporto basate sui bisogni delle persone AAWID usando un approccio olistico. D'altra parte, per esempio, gli assistenti sociali, gli psicologi possono aiutare i caregiver a capire la teoria che è più complessa o la conoscenza astratta e come questa viene mostrata nella pratica.

Un gruppo eterogeneo di partecipanti significa anche una grande sfida per il formatore che implementerà la formazione. Il formatore deve essere esperto e ben preparato. La capacità di essere flessibile in ogni situazione per adattare il contenuto (con diversi livelli/modalità) e l'approccio/metodo di apprendimento dell'insegnamento è molto importante. Tuttavia, il formatore deve essere in grado di assicurare una cooperazione

attiva tra tutti i partecipanti alla formazione, assicurando così lo scambio e l'acquisizione di conoscenze, lo scambio di esperienze ("peer to peer learning").

Gli utenti finali che beneficeranno delle implementazioni di questo corso di formazione sono anche persone AAWID, quindi i formatori dovrebbero avere familiarità anche con il gruppo target di persone AAWID per soddisfare le esigenze di apprendimento degli educatori. Questo gruppo target è descritto nel Piano di formazione.

2. Corso di formazione "My new inclusive job" nel framework ECVET/EQF

Il progetto intende offrire un processo di formazione che segue l'EQF (European Qualifications Framework) e l'ECVET (The European Credit System for Vocational Education and Training) (vedi Piano di Formazione, Allegato 1) al fine di rendere le qualifiche ottenute nelle attività di formazione del progetto TRIADE 2.0 leggibili in tutta Europa garantendo così elevati standard di qualità del programma.

Attraverso la definizione dei risultati dell'apprendimento di ogni unità del corso e il consolidamento delle abilità, conoscenze, competenze per ogni risultato dell'apprendimento, permettiamo una valutazione efficiente del programma di formazione e l'interpretazione di questo corso/qualificazione in Europa. Inoltre, questa sezione, spiegando ai formatori cos'è e come seguire l'EQF, offre loro l'opportunità di implementare un programma di formazione di alta qualità.

La maggior parte dei risultati della formazione sono sviluppati per raggiungere il livello 6 dell'EQF

Il livello delle attività formative intende rappresentare il 6° livello di riferimento dei risultati dell'apprendimento: Ognuno degli 8 livelli è definito da un insieme di descrittori che indicano i risultati dell'apprendimento rilevanti per le qualifiche a quel livello in qualsiasi sistema di qualifiche.

	Conoscenze	**Abilità**	**Competenze (Responsabilità e autonomia)**
	Nel contesto dell'EQF, la conoscenza è descritta come teorica e/o fattuale.	*Nel contesto dell'EQF, le abilità sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti).*	*Nel contesto dell'EQF la responsabilità e l'autonomia sono descritte come la capacità dello studente di applicare conoscenze e abilità in modo autonomo e con responsabilità*
Livello 6 I risultati di apprendimento rilevanti nel livello 6 sono:	Conoscenza avanzata di un campo di lavoro o di studio, che comporta una comprensione critica di teorie e principi	Abilità avanzate, che dimostrano padronanza e innovazione, richieste per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un campo di lavoro o di studio specializzato	Gestire attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumendosi la responsabilità di prendere decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; assumersi la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di individui e gruppi

Ogni unità del programma di formazione è divisa in argomenti e ogni argomento in risultati di apprendimento (vedi tabella 3). I risultati dell'apprendimento sono descritti con abilità, conoscenze e competenze, che sono in accordo con il livello 6 dell'EQF (alcuni argomenti contrassegnati con * 6-8 livello).

OBIETTIVI DI UNITA'	ARGOMENTI	RISULTATI DI APPRENDIMENTO	CONOSCENZE	ABILITA'	COMPETENZE
Unità 1: Il processo di invecchiamento di persone AAWID Capire ed essere in grado di utilizzare le conoscenze relative all'invecchiamento dell'ID per dare loro un supporto appropriato assicurando il successo	Invecchiamento	• *Definizione di invecchiamento* • *Punti di vista sull'invecchiare*	• *Conseguenze di un miglioramento nelle cure nella società*	• *Usare una definizione di invecchiamento in diverse situazioni e spiegarla ad altri professionisti* • *Riconoscere il punto di vista degli studenti sulle persone anziane.* • *Trovare le convenzioni nascoste e i punti di vista distorti che comprendono l'ageismo.* • *Discutere il fenomeno dell'invecchiamento usando un quadro integrato di teorie e prospettive dell'invecchiamento.* • *Discutere la persona che invecchia da una prospettiva olistica* • *Fare una divisione dei comportamenti adattivi in abilità concettuali, sociali e pratiche sulla base di una descrizione.* • *Riconoscere e definire quattro fattori che influenzano l'invecchiamento.*	• *Prevenire le credenze pregiudiziali sull'invecchiamento.* • *Usare un quadro teorico generale, preso da tutte le teorie e prospettive dell'invecchiamento, per prendere decisioni cliniche.* • *Usare il concetto di salute, invecchiamento attivo attraverso lo stile di vita personale.* • *Usare un modello integrale di fragilità per prevenire la fragilità precoce nella persona AAWID* • *Riconoscere le possibili ragioni dell'emergere della disabilità intellettuale.*
	Ageismo	• *Definizione di ageism*	• *Pregiudizi sugli anziani*		
	Teorie e prospettive attuali	• *Teorie biologiche e psicosociali sull'invecchiamento* • *Prospettive sul processo di invecchiamento: invecchiamento sano; invecchiamento attivo; invecchiamento di successo*	• *Analizzare il razionale dell'uso di più teorie e prospettive dell'invecchiamento per comprendere il complesso fenomeno dell'invecchiamento*		
	Una persona che invecchia	• *Una persona che invecchia e la definizione sociale di invecchiament*	• *Usare l' ICF per mapapre il funzionamento umano* • *Modello BPS*		
	Invecchiamento: focus sulle fragilità e resilienza	• *Definizione del termine fragilità*	• *Un modello integrale di fragilità* • *Idee di resilienza*		
	Disabilità intellettuale	• *Charatteristiche di disabilità intellettuale nella società* • *Definizione di AAWID*	• *La concezione di ID nella società* • *Prospettive differenti sull'ID*		
	Invecchiamento e ID	• Caratteristiche delle persone AAWID nella società	• *Pregiudizi riguardo gli AAWID* • *Sostegno necessario*		

OBIETTIVI DELL'UNITA'	ARGOMENTI/SOTTO UNITA'	RISULTATI DI APPRENDIMENTO	CONOSCENZE	ABILITA'	COMPETENZE
Unità 2: L'impatto dell'invecchiamento sulla Qualità della Vita *Capire l'impatto dell'invecchiamento sulla Qualità della Vita*	Concetto di QoL	• *Definire la QoL* • *Principi fondamentali della QoL*	• *Concettualizzare la QOL come un concetto interculturale e intersettoriale per la cura e il supporto.* • *Differenziare HRQOL e QOL* • *Conoscere le conseguenze di una definizione ristretta di QoL per il supporto generale e la cura delle AAWID* • *Principi della QoL: soggettiva e oggettiva, dinamica, universale e multidimensionale*	• *Usare un'ampia prospettiva sulla QoL nelle pratiche quotidiane e spiegarla ai colleghi professionisti.* • *Usare un'ampia prospettiva sulla QoL per lavorare e cooperare in un contesto interprofessionale* • *Riconoscere quando il focus dei professionisti è principalmente sulla HRQOL*	• *Sviluppare una visione olistica della QoL nella loro pratica quotidiana.* • *Mantenere l'attenzione sulla natura soggettiva della QoL e partire sempre dalla prospettiva di vita del cliente.* • *Mantenere l'equilibrio tra QOL oggettiva e soggettiva.*
	Concetto della QoL nel campio dell'ID	• *Modello di Schalock & verdugo* • *Gli 8 domini della QoL e gli indicatori*	• *Usare il modello sulla QoL di Schalock & Verdugo* • *Descrivere gli 8 domini QoL e gli indicatori* • *Definire i risultati della QoL*	• *Descrivere gli otto domini della QoL ai colleghi professionisti* • *Sapere come raccogliere informazioni sulla QoL in persone AAWID*	• *Partire dagli 8 domini della QoL per sviluppare un piano di supporto per i clienti*
	L'invecchiamento della QoL	• *Impatto dell'invecchiamento su nove domini della QoL per le persone AAWID*	*Conosce e comprende l'impatto dell'invecchiamento sulle AAWID:* • *Sviluppo personale* • *Autodeterminazione* • *Inclusione sociale* • *Relazioni interpersonali* • *Benessere emotivo* • *Benessere fisico* • *Benessere materiale* • *Benessere spirituale/esistenziale*	• *Descrivere e analizzare i bisogni di supporto individualizzati nelle persone AAWID all'interno di ciascuno dei 9 domini della QoL per le persone AAWID.*	• *Fare proposte innovative e/o ottimizzanti riguardo ai bisogni di supporto e cura delle persone AAWID sui 9 domini della QoL* • *Fornire un feedback teoricamente fondato sui bisogni di supporto e cura delle persone AAWID*

OBIETTIVI DELL'UNITA'	ARGOMENTI/ SOTTO-UNITA'	RISULTATI DI APPRENDIMENTO	CONOSCENZE	ABILITA'	COMPETENZE
Unità 3: Metodologia di lavoro sulla QoL con persone AAWID *Sapere come sviluppare un piano centrato sulla persona per le persone AAWID ed essere in grado di allineare le strategie di supporto specifiche alle esigenze di supporto delle persone AAWID.*	Pianificazione centrata sulla persona	• *Definizione di pianificazione centrata sulla persona (PCP) e piano di sostegno individuale (ISP)*	• *Conoscere i fondamenti teorici dei modelli PCP o ISP* • *Differenziare la pianificazione incentrata sulla persona dalla pianificazione incentrata sul servizio*	• *Spiegare come il quadro teorico dell'ISP è usato per aumentare o mantenere la QoL della persona AAWID* • *Costruire i supporti dai punti di forza della persona con ID e non dai deficit, e si concentra sugli interessi e le preferenze individuali di persone AAWID* • *Personalizza i supporti per raggiungere gli obiettivi della persona e il suo futuro*	• *Utilizza modi di commissionare, fornire e organizzare pratiche radicate nell'ascolto di ciò che le persone vogliono.* • *È vigile per i servizi o le pratiche quotidiane che sono incentrate sul sistema piuttosto che sulla persona*
	*Piano di supporto individuale (ISP) nel campo dell'ID	• *Sviluppare ISP per persone AAWID (PARTE I)*	• *Ruolo di un coordinatore* • *Identificare e chiarire le esperienze di vita desiderate e gli obiettivi delle persone AAWID sui domini della QoL* • *Chiarire la QoL attuale della persona AAWID* • *Raccogliere le speranze e i sogni futuri delle persone AAWID e differenziare ciò che è importante "to" e ciò che è importante "for" una persona* • *Identificare i bisogni di*	• *Definire il ruolo di un coordinatore* • *Valutare i desideri e gli obiettivi di vita di persone AAWID utilizzando tecniche o abilità di comunicazione corrette* • *Usare lo strumento QOL AAWID per valutare i risultati attuali della QOL* • *Aiutare le persone AAWID a massimizzare il controllo sulla loro*	• *Valutare gli obiettivi di vita individuali della persona AAWID, l'attuale QoL e i bisogni di supporto e sviluppare strategie di supporto individualizzate per facilitare una buona QoL per la persona AAWID*

			supporto della persona AAWID *Diverse attività o strategie di supporto per persone AAWID* • *Creare un gruppo di support per persone AAWID*	*vita e le aiuta a trovare l'equilibrio tra ciò che è importante 'to' e ciò che è importante 'for'* • *Usare uno strumento di valutazione per identificare i bisogni di supporto delle persone AAWIDD* • *Sviluppare attività o strategie di supporto corrette che siano allineate con i bisogni di supporto* • *Formare un gruppo di sostegno*	
		Migliorale l'ISP per le persone AAWID	• *Ruolo del coordinatore* • *Come organizzare e analizzare le informazioni dell'ISP* • *Dare priorità ai bisogni di sostegno che sono rilevanti per realizzare i desideri di persone AAWID* • *Organizzare incontri ISP con persone AAWID e gruppo di sostegno* • *Sapere cosa fare quando il gruppo di sostegno e la persona AAWID hanno idee contrastanti o quando l'obiettivo della persona AAWID non è realistico* • *Diverse forme di*	• *Può organizzare e analizzare in modo efficiente tutte le informazioni ISP raccolte dagli educatori o dagli operatori di supporto* • *Organizza gli incontri ISP come prescritto e crea una piena partecipazione e un dialogo aperto tra tutti i partecipanti* • *Risolve le differenze e stimola il compromesso e un obiettivo comune nei gruppi* • *Risolve i conflitti da una prospettiva*	• *Sa interpretare e analizzare i dati provenienti da diversi strumenti (di valutazione) (QoL AAWID, esigenze di supporto, obiettivi prioritari, cosa è importante "to" rispetto a cosa è importante "for")* • *Utilizza strategie di supporto efficaci che promuovono lo sviluppo, l'indipendenza, gli interessi e il benessere delle persone AAWID e migliorano il funzionamento dell'individuo, la*

			supporto che siano incentrate sulla persona, orientate al sistema o alla società • *Definire obiettivi di supporto concreti, chiari e non ambigui*	*incentrata sulla persona* • *Rivede e coordina varie forme di attività di supporto o strategie per persone AAWID* • *Monitoraggio e valutazione*	*partecipazione nella società e l'impegno nelle attività della vita.* • *Coinvolge i gruppi di sostegno* • *Monitora e valuta i progressi nell'attuazione dell'ISP* • *Valuta l'impatto dell'ISP sulla QoL degliAAWID*

*riferito ai livelli da 6 a 9 dell' EQF

Unità 4: Piattaforma di formazione interattiva **"My New Ageing Me** *Utilizzare la piattaforma di apprendimento TRIADE 2.0. e altri strumenti ICT migliorando così le proprie competenze professionali e favorendo l'inclusione e l'aumento del livello di QOL di perspne AAWID*	**Impatto dell'ICT sulla QoL**	**Migliorare la QoL con l'ICT**	• *Può classificare il tipo di TICs* • *Ha familiarità con le applicazioni delle TIC nella gestione e negli interventi sugli individui con ID* • *Può elencare i benefici, i limiti e le considerazioni quando si usano le TIC in persone AAWID* • *È consapevole delle prove sull'uso delle TIC nella persona AAWID* • *Sa cos'è la piattaforma MNAM*	• *Può navigare senza assistenza attraverso la piattaforma MNAM* • *Può trovare una risorsa specifica nella piattaforma MNAM* • *Sa come utilizzare le risorse della piattaforma MNAM per implementare un intervento/attività*	• *Sa interpretare notizie, rapporti o articoli scientifici che introducono nuove applicazioni delle TIC per la persona AAWID.* • *Utilizza la piattaforma MNAM per acquisire conoscenze e competenze pratiche su come attuare interventi terapeutici per la persona AAWID* • *Utilizza la piattaforma MNAM per implementare gli interventi* • *È in grado di aggiornare i materiali e le risorse della piattaforma MNAM*
		Tipi di ICT			
		Uso di specifici strumenti ICT			
	Inclusione della persona AAWID attraverso l'uso di ICT	Il ruolo dell'ICT nell'inclusione di persone AAWID			
		Attività usate per l'inclusione ICT			

	Come usare la piattaforma per i formatori di Triade 2.0 per migliorare le competenze degli educatori	Conoscere la piattaforma di formazione TRIADE 2.0			
		Usare la piattaforma di formazione di TRIADE 2.0			
	Come usare TRIADE 2.0. piattaforma di apprendimento per potenziare le persone AAWID	Conoscere la piattaforma di formazione TRIADE 2.0			
		Usare la piattaforma di formazione di TRIADE 2.0			

Tabella 3: Programma di formazione in linea con l'EFQ

Nei prossimi capitoli, i formatori troveranno

- informazioni più specifiche riguardo al contenuto e alla struttura dei contenuti con livelli e risultati di apprendimento,
- istruzioni su come pianificare, implementare e valutare la formazione secondo il cerchio andragogico (vedi immagine 2)
- come implementare ogni contenuto, quale strategia di apprendimento e quali metodi usare
- e come valutare l'effetto del corso di formazione secondo diversi punti di vista.

Immagine 2: Il ciclo Andragogico (Morano, 2019)

3. Come pianificare il corso di formazione

Il primo passo nella pianificazione è definire il gruppo target e progettare il programma di formazione e poi invitare i potenziali partecipanti alla formazione. La progettazione della formazione è un processo di sviluppo di un sistema in cui gli elementi strutturali sono organizzati. La progettazione include un'attenzione costante ad ogni singola fase e componenti per creare una formazione efficace che soddisfi i bisogni dei partecipanti. Quindi, è fondamentale anche preparare un pre-questionario per esplorare i bisogni dei partecipanti.

Un invito alla formazione (vedi *Piano di formazione, Allegato 2: Esempio di invito al corso*) include:

- programma di formazione,
- calendario di formazione e
- pre-questionario per esplorare l'esperienza del background di conoscenza di chi lavora con persone AAWID e i bisogni educativi dei partecipanti che è la base per gli aggiustamenti il miglioramento del programma.

Sulla base del feedback del prequestionario ottenuto dal potenziale partecipante, i formatori (se necessario) preparano l'adattamento del programma di formazione, del contenuto, delle strategie di apprendimento, dei metodi di insegnamento, della valutazione e di altri compiti organizzativi (come il luogo di attuazione della formazione).
Uno dei compiti principali dell'organizzazione di un corso di formazione per adulti è quello di preparare gli studenti adulti a prendere le proprie decisioni di apprendimento, ad assumersi la responsabilità, a cercare e generare nuove idee. Durante la preparazione del programma di formazione, il formatore può aiutare con la domanda di riflessione seguente:

- Cosa insegniamo? - materie di apprendimento, programmi, moduli, conoscenze, abilità, comprensione, attitudini, contenuti, processi;
- Come insegniamo? - approcci, metodi, tecniche; strutture di apprendimento, uso di risorse tecniche e di apprendimento per sostenere il processo di apprendimento;
- Chi insegna? - i nuovi ruoli e responsabilità degli educatori per adulti, la loro formazione e sviluppo, supporto speciale (e formazione) dei nuovi educatori per adulti, opportunità di miglioramento in diverse sfere degli educatori con più esperienza; sforzi premianti;
- A chi insegniamo? - i nuovi ruoli dei discenti adulti, le loro aspettative, richieste e interessi; il loro adattamento e introduzione nel processo di apprendimento e

nell'ambiente educativo; la loro preparazione per cercare e trovare lavoro e per soddisfare le aspettative e i requisiti dei datori di lavoro e della società;

- Come avviene il processo di apprendimento? - caratteristiche specifiche e requisiti modificati per l'insegnamento e l'apprendimento degli adulti; fonti di formazione; conformità con i criteri e gli standard europei e mondiali per la formazione di specialisti in diverse sfere;
- Come si valuta? - forme, tipi, approcci, contenuto della valutazione, profili di performance.

Una panoramica dei bisogni formativi, degli obiettivi, dei risultati di apprendimento, dell'uso del materiale pedagogico, della metodologia di formazione e degli strumenti di valutazione sono descritti nella tabella 4 qui sotto. Con l'aiuto di questa tabella e del feedback di valutazione ottenuto dal questionario di pre-valutazione il formatore dovrebbe adattare il programma di formazione ai bisogni dei partecipanti e poi preparare il programma di formazione finale per i partecipanti e il calendario (vedi Tabella 5)

La lista di controllo della pianificazione può essere utile al formatore per una pianificazione di successo della formazione (vedi *Piano di formazione*, *allegato 3).*

Unità 1: Il processo di invecchiamento delle persone AAWID						
Bisogni	**Obiettivi**	**Risultati di apprendimento**	**Ore di formazione**	**Materiale pedagogico**	**Metodologia di formazione**	**Strumenti di valutazione**
La necessità di acquisire conoscenze approfondite e applicabili riguardo all'invecchiamento dell'ID assicurando loro un supporto appropriato che garantisca un invecchiamento di successo	Capire ed essere in grado di usare le conoscenze relative all'invecchiamento dell'ID per dare loro un supporto appropriato che assicuri un invecchiamento di successo	*Definizione di invecchiamento*	15 min	Presentazione PPT, descrizione dell'attività di classe, fogli di lavoro/materiali per fare disegni, informazioni aggiuntive per il formatore	Apprendimento teorico, apprendimento pratico, attività di classe - disegno di una persona anziana, discussione	Questionario di pre-valutazione (cartaceo) Questionario di post-valutazione subito dopo l'implementazione della 1a unità (on-line) Questionario di valutazione successiva (6 mesi dopo l'attuazione della formazione) (on-line)
		Invecchiare nella società	15 min	Presentazione PPT, descrizione delle attività di classe	Apprendimento pratico, attività di classe - affermazioni sull'invecchiamento, discussione	
		Definizione di Ageismo	30 min	Foglio di lavoro, descrizione dell'attività della classe	Apprendimento pratico, attività di classe: l'ageismo	
		Teorie sull'ageismo	30 min	Presentazione PPT	Apprendimento teorico	
		Prospettive attuali sul processo di ageismo	30 min	Presentazione PPT, elenco di componenti di successo della vita	Apprendimento teorico, letture	
		Una persona che invecchia e una definizione sociale di invecchiamento	20 min	Presentazione PPT, descrizione del modello BPS, ICF	Presentazione PPT, descrizione del modello BPS, ICF	
		Definizione del termone fragilità e resilienza	30 min	Presentazione PPT, descrizione dell'attività di classe, Un modello concettuale integrale della fragilità	Apprendimento teorico Apprendimento pratico, Attività di classe: Sogni del futuro, discussione	

		Caratteristiche delle disabilità intellettive nella società	30 min	Presentazione PPT, poster, descrizione dell'attività di classe, Il modello multidimensionale del funzionamento umano	Apprendimento pratico, attività di classe: Studio di casi, discussione	
		Definizione di persona AAWID	40 min	Presentazione PPT	Apprendimento teorico, letture	
		Caratteristiche di persone AAWID nella società	60 min	Presentazione PPT, descrizione delle attività di classe	Attività di classe: caso studio, discussione	
Unità 2: L'impatto dell'invecchiamento nella Qualità della Vita						
Bisogni	**Obiettivi**	**Risultati di apprendimento**	**Ore di formazione**	**Materiale pedagogico**	**Metodologia di formazione**	**Valutazione**
La necessità di approfondire il concetto di QoL e le componenti chiave	Avere una comprensione della complessità del concetto di QoL ed essere in grado di dare un supporto adeguato, assicurando un invecchiamento di successo delle persone con ID	*Definire la QoL*	30 min	Presentazione PPT, descrizioni delle attività di classe, fogli di lavoro/materiali	Apprendimento teorico, Apprendimento pratico Attività di classe (1) chiave e (2) nuvola di parole	Questionario di pre-valutazione (cartaceo) Questionario di post-valutazione subito dopo l'implementazione della 1a unità (on-line) Questionario di valutazione successiva (6 mesi dopo l'attuazione della formazione) (on-line)
		Principi fondamentali della QoL	60 min	Presentazione PPT, descrizioni delle attività di classe	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (3) - (7)	
		QoL nel campo della disabilità	60 min	Presentazione PPT; modello QoL di Schalock & Vedugo; lista degli 8 domini QoL, attività di classe e foglio di lavoro	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (8) esercizio di riflessione sulla QoL	
		QoL e persone AAWID	60 min	Presentazione PPT, 9	Apprendimento	

				domini di QoL; descrizioni delle attività di classe	teorico Apprendimento pratico Attività di classe (9-15) esercizio di riflessione sui domini QoL	
Unità 3: Metodologia di lavoro con persone AAWID						
Bisogni	**Obiettivi**	**Risultati di apprendimento**	**Ore di formazione**	**Materiali pedagogici**	**Metodologia di formazione**	**Valutazione**
Necessità di capire come la pianificazione incentrata sulla persona e le diverse strategie di supporto per le persone AAWID possano essere sviluppate e utilizzate per migliorare o mantenere la QoL delle persone AAWID	Essere in grado di allineare i domini QoL e le strategie di supporto ai bisogni e ai desideri di AAWID con l'intento di migliorare o mantenere la QoL	*Piano incentrato sulla persona*	30 min	Presentazione PPT; descrizioni delle attività di classe e foglio di lavoro 1	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (1) centrata sul sistema vs centrata sul cliente	Pre-evaluation questionnaire (paper) Post evaluation questionnaire immediately after implementation of 1st unit (on-line) Follow up evaluation questionnaire (6 month after implementation of the training) (on-line)
		Quadro teorico La pianificazione dei sostegni individuali	30 min	Presentazione PPT	Apprendimento teorico	
		Identificare e chiarire le esperienze e gli obiettivi di vita desiderati	20 min	Presentazione PPT; descrizioni delle attività di classe	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (2) centrata sul sistema vs centrata sul cliente	
		Mappatura della QoL attuale della persona AAWID	4 hours	Presentazione PPT, strumento QOL AAWID, descrizione dell'attività, foglio di lavoro e focus	Attività pratica di apprendimento in classe (3) e (4) sullo strumento di valutazione QoL AAWID	
		Identificare I sogni e le speranze	30 min	Presentazione PPT, importante per e a, descrizione dell'attività, foglio di lavoro	Apprendimento pratico Attività di classe 5 cosa è importante	

		Esigenze di sostegno e attività o strategie di sostegno	30 min	Presentazione PPT Focus con una panoramica dei bisogni di supporto e delle attività o strategie di supporto su 9 domini QoL	Apprendimento teorico Apprendimento pratico L'attività di classe (6) supporta	
		Gruppo di sostegno persone AAWID	10 min	Presentazione PPT Descrizione dell'attività di classe e foglio di lavoro	Apprendimento pratico Attività di classe (7) "ciclo delle relazioni	
		Attuazione della pianificazione dei sostegni individuali per persone AAWID	5 hours	Libro di lavoro parte II-IV: materiale extra per il livello EQF 6-8	Apprendimento teorico Apprendimento pratico	
Unità 4: "My New Ageing Me" piattaforma di formazione interattiva						
Bisogni	**Obiettivi**	**Risultati di apprendimento**	**Ore di formazione**	**Materiali pedagogici**	**Metodologia di formazione**	**Valutazione**
Necessità di capire come le TIC possono migliorare la QOL di persone AAWID, professionisti, caregiver e parenti.	Elencare le risorse TIC per sostenere l'assistenza professionale e informale all'AAWID e le ultime prove della sua efficacia	Identificare gli strumenti TIC e i modi per usarli efficacemente	1 ora	Presentazione PPT	Apprendimento teorico	Questionario post-valutazione subito dopo l'implementazione della sessione
Necessità di sapere come usare MNAM per promuovere le competenze degli educatori	Presentare la piattaforma MNAM ed elencare tutte le funzionalità che devono essere utilizzate dagli educatori e istruire sul suo corretto utilizzo nella realizzazione degli interventi.	Uso indipendente della piattaforma MNAM	2 ore	Presentazione PPT-navigazione nella piattaforma MNAM	Apprendimento pratico	
Necessità di sapere come usare MNAM per promuovere le terapie degli AAWID		Uso adeguato della piattaforma MNAM	2 ore	Navigazione nella piattaforma MNAM – descrizione delle attività di classe		

4. Come implementare la formazione

L'implementazione del corso inizia con l'effettiva attuazione del programma in classe seguendo gli obiettivi del programma di formazione, i risultati dell'apprendimento e il calendario.

Per raggiungere gli obiettivi del corso si suggerisce di seguire la strategia 4MAT (4MAT Group A/S, 2019) per l'implementazione del corso.

4MAT è uno strumento di apprendimento e comunicazione altamente convalidato e rinomato a livello mondiale, sviluppato da una prospettiva olistica e basato sulle differenze umane essenziali riguardanti il modo in cui percepiamo, elaboriamo, comprendiamo e trasmettiamo le informazioni. In altre parole - 4MAT è un metodo per aiutare chiunque ad imparare qualsiasi cosa. È stato usato in migliaia di contesti di insegnamento per oltre 30 anni.

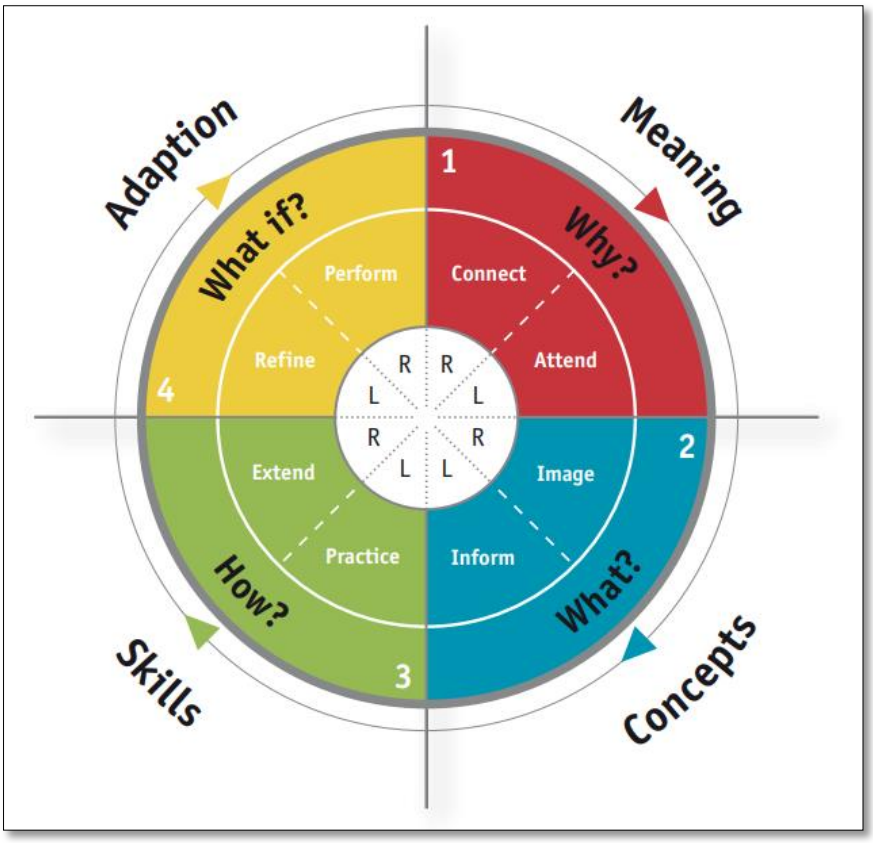

Immagine 3: 4MAT (4MAT Group A/S, 2019)

1. Capire come crescono le persone e le organizzazioni

4MAT è una struttura per capire il modo in cui le persone e le organizzazioni imparano, comunicano ed evolvono. Fornisce un linguaggio comune per capire il modo in cui gli individui e i gruppi si muovono attraverso il processo di sperimentare, assimilare, agire e integrare la conoscenza.

2. Tipologia e metodo di processo - integrati

La struttura di base di 4MAT consiste in un metodo di processo, visualizzato da una ruota di processo in 8 passi - e una tipologia basata su quattro stili di apprendimento di base - entrambi profondamente integrati l'uno nell'altro - e interconnessi con intuizioni di grande valore della scienza del cervello.

3. Teorie rinomate - combinate in un ciclo naturale

Il metodo 4MAT è sviluppato sulla base di una serie di teorie rinomate sulla psicologia umana, l'apprendimento e la scienza del cervello. L'unicità di 4MAT deriva dal modo in cui queste teorie sono fuse e collegate in un ciclo naturale di apprendimento, che assicura la comprensione degli elementi fondamentali dell'apprendimento e della comunicazione.

4. Apprendimento e comunicazione di successo

Lo scopo di 4MAT è quello di creare e approfondire la conoscenza dell'apprendimento. Otterrete una visione essenziale sulle differenze individuali, rafforzerete la vostra comprensione della comunicazione di successo e imparerete come creare ambienti di apprendimento più efficaci.

Durante la fase di implementazione, è importante prestare attenzione al feedback costante da parte del partecipante al corso per quanto riguarda l'attuazione, se corrisponde agli obiettivi e ai risultati di apprendimento, così come la regolazione continua, se necessario.

Ti piacerebbe saperne di più su 4MAT e i suoi usi pratici?

Accedi al link:

https://www.speakinyourvoice.com/wp-content/uploads/2012/05/4mat-model-and-notes-Jan-2012.pdf

Poiché l'apprendimento del nuovo contenuto e lo scambio di esperienze è il più ottimale in un buon ambiente di apprendimento, si raccomanda di utilizzare metodi di insegnamento e apprendimento attivi. Nella tabella qui sotto, c'è una proposta generale, quale metodo usare per implementare ogni contenuto e risultato di apprendimento (vedi Tabella 5). I formatori dovrebbero adattarlo alle esigenze specifiche dei partecipanti al corso.

Unità 1: Il processo di invecchiamento in persone AAWID			
Risultati di apprendimento	**Ore di formazione**	**Materiale pedagogico**	**Metodo di esercizio***
Definizione di invecchiamento	15 min	Presentazione PPT, descrizione dell'attività di classe, fogli di lavoro/materiali per fare disegni, informazioni aggiuntive per il formatore	Apprendimento teorico, apprendimento pratico, attività di classe - disegno di una persona anziana, discussione
Invecchiamento nella società	15 min	Presentazione PPT, descrizione dell'attività di classe	Apprendimento pratico, attività di classe - affermazioni sull'invecchiamento, discussione
Definizione di ageism	30 min	Foglio di lavoro, descrizione dell'attività della classe	Apprendimento pratico, attività di classe: Ageismo
Teorie sull'ageismo	30 min	Presentazione PPT, fogli di lavoro	Apprendimento teorico e pratico
Prospettive attuali sull'invecchiamento	30 min	Presentazione PPT	Apprendimento teorico, letture
Definizione di persona anziana e invecchiamento sociale	20 min	Presentazione PPT, descrizione del modello BPS	Apprendimento teorico Apprendimento pratico, discussione, gioco di ruolo
Definizioni del termine fragilità e resilienza	30 min	Presentazione PPT, descrizione dell'attività di classe, Un modello concettuale integrale della fragilità	Apprendimento teorico Apprendimento pratico, Attività di classe: Sogni del futuro, discussione
Caratteristiche delle disabilità intellettuali nella società	30 min	Presentazione PPT, poster, descrizione dell'attività di classe, Il modello multidimensionale del funzionamento umano	Apprendimento pratico, attività di classe: Studio di casi, discussione
Definizione di persone AAWID	40 min	Presentazione PPT	Apprendimento teorico, letture
Caratteristiche di persone AAWID nella società	60 min	Presentazione PPT, descrizione delle attività di classe	Attvità di classe: caso studio, discussione
Unità 2: L'impatto dell'invecchiamento nella qualità di vita			
Risultati di apprendimento	**Ore di formazione**	**Metododi di apprendimento**	**Metodi di esercizio***

Definire la QoL	30 min	Presentazione PPT, descrizioni delle attività di classe, fogli di lavoro/materiali	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (1) chiave e (2) nuvola di parole
Principi fondamentali della QoL	60 min	Presentazione PPT, descrizioni delle attività di classe	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (3) - (7)
QoL nel campo delle disabilità	60 min	Presentazione PPT; lista degli 8 domini QoL, attività di classe e foglio di lavoro	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (8) esercizio di riflessione sulla QoL
QoL e persone AAWID	1 ora	Presentazione PPT, 9 domini di QoL; descrizioni delle attività di classe	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (9-15) esercizio di riflessione sui domini QoL
Unità 3: Metodologia di lavoro con persone AAWID			
Risultati di apprendimento	**Ore di formazione**	**Materiali pedagogici**	**Metodi di esercizio***
Pianificazione centrata sulla persona	30 min	Presentazione PPT; descrizioni delle attività di classe e foglio di lavoro 1	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (1) centrata sul sistema vs centrata sul cliente
Quadro teorico La pianificazione dei sostegni individuali	30 min	Presentazione PPT	Apprendimento teorico
Identificare e chiarire le esperienze e gli obiettivi di vita desiderati	20 min	Presentazione PPT; descrizioni delle attività di classe	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (2) centrata sul sistema vs centrata sul cliente
Mappatura della QoL attuale della persona AAWID	4 ore	Presentazione PPT, strumento QOL AAWID, descrizione dell'attività, foglio di lavoro e focus	Attività pratica di apprendimento in classe (3) e (4) sullo strumento di valutazione QoL delle persone AAWID
Identificare speranze e sogni	30 min	Presentazione PPT, importante “to” e “for”, descrizione dell'attività, foglio di lavoro	Apprendimento pratico Attività di classe 5 cosa è importante “to” versus importante “for”
Esigenze di sostegno e attività o strategie di sostegno	30 min	Presentazione PPT Focus con una panoramica dei bisogni di supporto e delle attività o strategie di supporto su 9 domini QoL	Apprendimento teorico Apprendimento pratico Attività di classe (6) supporta

Gruppo di sostegno AAWID	10 min	Presentazione PPT Descrizione dell'attività di classe e foglio di lavoro	Apprendimento pratico Attività di classe (7) "ciclo delle relazioni
Attuazione della pianificazione dei sostegni individuali per persone AAWID	5 ore	Libro di lavoro parte II-IV: materiale extra per il livello EQF 6-8	Apprendimento teorico Apprendimento pratico
Unità 4: "My New Ageing Me" piattaforma di interazione formative			
Risultati di apprendimento	**Ore di formazioen**	**Materiali pedagogici**	**Metodologia di esercizi***
Identificare gli strumenti TIC e i modi per usarli efficacemente	1 ora	Presentazione PPT	Apprendimento teorico
Uso indipendente della piattaforma MNAM	2 ore	Presentazione PPT+ navigazione nella piattaforma MNAM	Apprendimento pratico con l'uso del computer, in parte lavoro a coppie
Uso adeguato della piattaforma MNAM	2 ore	Navigazione nella piattaforma MNAM + descrizioni delle attività di classe	Apprendimento pratico utilizzando il computer, in parte lavoro a coppie Lavoro in piccoli gruppi

Tabella 5: Abbinare i metodi di apprendimento e di insegnamento ai contenuti del corso
**Descrizione dei metodi descritti nell'allegato 3*

L'implementazione della formazione include anche la valutazione formativa della formazione, per ottenere immediatamente il feedback dei partecipanti e la base per la regolazione della formazione. La valutazione del programma di formazione è descritta in dettaglio nella prossima sezione.

5. Come valutare il corso di formazione: strumenti e criteri di valutazione

Per i partner di TRIADE 2.0 che implementano corsi di formazione per adulti è importante valutare fino a che punto la formazione realizzata ha completato i suoi obiettivi - alta qualità della formazione e alto livello di soddisfazione dei partecipanti (formatori e tirocinanti). In pratica questo significa prevedere meccanismi e strumenti per la valutazione dell'efficienza del corso. Il toolkit di valutazione include vari questionari, moduli di valutazione e moduli di autovalutazione. Con questi strumenti valutiamo:

- Soddisfazione del corso di formazione degli educatori, qualità, utilità professionale, applicazione pratica e miglioramento delle prestazioni
- EQF: grado qualitativo delle attività di formazione adattate al sistema dei risultati dell'apprendimento
- Impatto, qualità e trasferibilità della metodologia di formazione
- Utilità e soddisfazione della metodologia pre-test e post-test
- Proposte di miglioramento dopo il corso di formazione per educatori

5.1 Questionario pre-valutazione

La valutazione del corso inizia già prima della formazione con l'analisi dei bisogni per un adeguato adattamento della formazione (vedi Piano di formazione, allegato 2) e fa parte della fase di preparazione del corso di formazione.
Sulla base della valutazione di ogni unità di formazione, subito dopo la formazione, il formatore può adattare il programma di formazione all'interno dell'unità successiva.

5.2. Soddisfazione generale e qualità delle risorse e dei metodi di insegnamento

Un questionario generale subito dopo ogni unità darà un utile feedback generale, che sarebbe importante per un efficace adattamento dell'ulteriore implementazione della formazione (vedi Piano di formazione, allegato 9).

5.3. Trainer's performance

I formatori riceveranno un questionario di valutazione dopo la fine del corso con lo scopo di migliorare il programma di formazione e aggiornare le future implementazioni dei programmi. (Vedi Piano di formazione, allegato 8)

5.4. Consegna del contenuto dell'Unità

Il modello di valutazione proposto è strutturato come segue:

- Autovalutazione (Vedi Piano di Formazione, Allegato 5)
- Valutazione delle conoscenze, abilità, competenze (Vedi Piano di Formazione, Allegato 6)

L'autovalutazione delle abilità e delle competenze sarà attuata prima dell'attuazione di ogni unità. Lo scopo di questa attività è che i partecipanti alla formazione prendano coscienza delle loro conoscenze, abilità e competenze su questo campo che hanno già. La valutazione sarà anche usata come orientamento per adattare il corso di formazione ai bisogni dei partecipanti.

Le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite saranno valutate attraverso test teorici e compiti pratici per ogni unità del corso che saranno disponibili in aula Moodle (piattaforma MNAM) (Vedi Piano di Formazione, Allegato 6).

La valutazione teorica proposta suggerisce diversi tipi di domande (domande chiuse e domande vero/falso che permettono di valutare le conoscenze e le abilità acquisite). La parte pratica include domande aperte per riflettere la conoscenza teorica e i compiti (studio di caso) per la valutazione delle competenze acquisite e questo è esattamente ciò che il modello di valutazione ECVET promuove.

Il test teorico sarà valutato automaticamente (utilizzando i quiz di Moodle), tuttavia i compiti pratici saranno valutati dal formatore. Si raccomanda che i compiti pratici siano svolti in coppia o in team di lavoro (livelli di istruzione eterogenei, ad esempio assistente sociale e care giver) consegnando il portfolio. Lavorare in gruppo permetterà ai partecipanti di scambiare esperienze e riflessioni, di dare e ricevere supporto tra pari, e quindi la diversità dei gruppi target che partecipano alla formazione sarà affrontata.

Criteri di valutazione

Per valutare le conoscenze teoriche, ad ogni domanda viene assegnato un certo numero di punti. Se l'80% dei punti viene guadagnato al test teorico per ogni unità, ciò significa che i partecipanti/studenti hanno raggiunto il livello EQF in accordo con il quadro (conoscenza acquisita e in parte anche abilità in accordo con il Workbook parte II., pagina 10-15).

I compiti pratici possono essere completati come portfolio. I compiti possono essere completati liberamente (usando qualsiasi tipo di aiuto, possono essere completati anche in coppia, ecc.) entro una (o due) settimana e devono essere caricati nella classe del progetto e-learning.

Questi compiti saranno valutati da esperti utilizzando la lista di controllo delle valutazioni per ogni modulo (Piano di formazione, allegato 6). Se il 50% per ogni unità è raggiunto, allora anche il livello EQF in accordo con il quadro è raggiunto.

5.5. Follow-up

Il follow up sarà fatto 6 mesi dopo l'implementazione del corso di formazione con il questionario per misurare l'impatto del corso di formazione (vedi Piano di formazione, allegato 7).

6. Glossario

ECVET framework

European Credit System for Vocational Education and Training. È un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e, se del caso, l'accumulazione dei risultati di apprendimento degli individui al fine di ottenere la qualifica desiderata.

EQF framework

The European Qualifications Framework for Lifelong Learning è un quadro generale che unisce le qualifiche dei diversi stati membri dell'UE.

Conoscenze

Il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. La conoscenza è l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche che riguardano un campo di lavoro o di studio.

Abilità

La capacità di applicare la conoscenza e usare il know-how per completare i compiti e risolvere i problemi.

Competenze

La comprovata capacità di utilizzare conoscenze, competenze e abilità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale.(Comission, 2018)

Insegnamento

Fornendo conoscenze per addestrare qualcuno a svolgere una particolare attività; Incoraggiando, allertando per far sì che qualcuno ottenga una certa proprietà positiva; Interpretare, dichiarare ciò che è reale, la legge, con l'intenzione di accettarla, sarà dopo che la sta facendo; lavorare, far sì che qualcuno arrivi a conoscenze utili, conoscenza.(Morano M. , 2013)

Apprendimento

Apprendendo la conoscenza, si sarà addestrato a svolgere un particolare lavoro, attività; formazione per una professione, come mestiere; Sulla base dell'esperienza, messo per ottenere una certa caratteristica positiva; Imparare su ciò che viene a qualche conoscenza, conoscenza.

Dal punto di vista dell'andragogia "l'apprendimento" è un processo di cambiamento del comportamento sulla base di nuove informazioni (imparo da ciò che imparo) e dell'esperienza (imparo da ciò che sperimento). Il processo (apprendimento) può

essere intenzionale o non intenzionale, pianificato o accidentale, casuale.

Ciclo analogico

Il sistema di procedure per la preparazione e la realizzazione dell'educazione è chiamato ciclo anagogico. Il ciclo anagogico consiste in:

- Identificazione dei bisogni
- pianificazione,
- programmazione,
- organizzazione,
- derivare,
- valutare

Risultati di apprendimento (CEDEFOP, 2017)
Dichiarazioni di ciò che uno studente conosce, capisce ed è in grado di fare al completamento di un processo di apprendimento definito in termini di conoscenza, abilità e competenza.

Il linguaggio dei risultati dell'apprendimento (NCFHE, 2019)

Conoscenza: La conoscenza si riferisce alla comprensione delle informazioni di base, fattuali e teoriche, che è tradizionalmente associata all'apprendimento formale ma può anche essere acquisita dall'apprendimento informale e non formale. La conoscenza e la comprensione dovrebbero includere queste informazioni: contare, definire, descrivere, disegnare, trovare, identificare, etichettare, elencare, abbinare, nominare, citare, ricordare, recitare, sequenziare, raccontare, scrivere.

Abilità: Le abilità includono quattro abilità; Applicare la conoscenza e la comprensione (applicare, praticare, dimostrare, mostrare, pianificare, progettare, operare, assemblare, usare, costruire, preparare, creare, comporre, organizzare). Abilità di Comunicazione (scrivere, illustrare, riportare, descrivere, discutere, spiegare, dichiarare, nominare, esprimere, rivedere, parlare, presentare, interagire). Abilità di giudizio (scegliere, giudicare, identificare, valutare, analizzare, valutare, interpretare, discutere, selezionare, confrontare, valutare, misurare, proporre, valutare, stimare, esaminare, categorie). Abilità di apprendimento (valutare il proprio apprendimento, procedere, studiare, intraprendere ulteriori studi).

Competenze: Autonomia e responsabilità (Collaborare, rispettare, trattare, assicurare, essere responsabile, svolgere compiti, guidare, supervisionare, controllare, autorizzare, gestire, creare, produrre, rappresentare, consigliare, negoziare, vendere).

I risultati dell'apprendimento possono avere diverse funzioni nel sistema di IFP, portando a diverse forme di funzionamento.

Unità (unità del corso) di risultati di apprendimento (ECVET, Geographical Mobility in Vocational Education and Training, Guidelines for describing units of learning outcomes , 2019)

Componente di una qualifica, che consiste in un insieme coerente di conoscenze, abilità e competenze, che possono essere valutate e validate.

Valutazione dei risultati appresi (EACEA, 2019)

Metodi e processi usati per stabilire la misura in cui uno studente ha raggiunto particolari conoscenze, abilità e competenze.

Riconoscimento dei risultati appresi (EACEA, 2019)

Il processo di attestazione dei risultati di apprendimento ufficialmente raggiunti attraverso l'assegnazione di unità o qualifiche.

Convalida dei risultati appresi (EACEA, 2019)

Il processo di conferma che certi risultati di apprendimento valutati raggiunti da un allievo corrispondono a risultati specifici, che possono essere richiesti per un'unità o una qualifica.

Meriti per i risultati dell'apprendimento (EACEA, 2019)

Insieme dei risultati dell'apprendimento di un individuo che sono stati valutati e che possono essere accumulati verso una qualifica o trasferiti ad altri programmi di apprendimento o qualifiche.

Qualifiche (EACEA, 2019)

Risultato formale di un processo di valutazione e convalida che si ottiene quando un'istituzione competente determina che un individuo ha raggiunto i risultati dell'apprendimento ad un determinato standard.

Punti ECVET (ECVET, 2019)

Rappresentazione numerica del peso complessivo dei risultati dell'apprendimento in una qualifica e del peso relativo delle unità in relazione alla qualifica.

Obiettivi del corso

La corretta implementazione delle lezioni nel contesto dell'educazione degli adulti inizia con la determinazione di obiettivi realistici e raggiungibili. In pratica, gli obiettivi di apprendimento cognitivo sono legati all'attività mentale e alla formazione di abilità, riflettendo un diverso grado di sviluppo del processo di pensiero:

- Riprodurre la conoscenza - l'attenzione è sulla memorizzazione di fatti e terminologia;

- Comprensione - gli studenti dovrebbero essere in grado di spiegare cosa stanno facendo quando riproducono le informazioni (per esempio, scorciatoie da tastiera in Word);

- Applicazione - una volta che un certo concetto è compreso, gli studenti possono riassumere usando i principi di base dell'applicazione della conoscenza;

- Analizzare - distinguere le parti (elementi) di un'affermazione o operazione e riferire ogni componente agli altri;

- Sintesi - "assemblare" diversi concetti o elementi in una nuova forma (come un tutto);

- Valutare - valutare il valore della struttura, degli argomenti, dei metodi, ecc., ponendo l'accento sui loro punti di forza e di debolezza, e differenziando i "pro" e i "contro".

7. Riferimenti e bibliografia

4MAT Group A/S. (2019). *http://www.4mat.eu/.* Retrieved from http://www.4mat.eu/4mat-what-is-it.aspx: http://www.4mat.eu/4mat-what-is-it.aspx

CEDEFOP. (2017). Retrieved from Defining, writing and applying learning outcomes, A European handbook: https://www.cedefop.europa.eu/files/4156_en.pdf

Comission, E. (2018). *ESCO.* Retrieved from Competence: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Competence

EACEA. (2019). *ECVET- tehnical specification, glossary.* Retrieved from https://eacea.ec.europa.eu/sites/eacea-site/files/annex_1_ecvet.pdf

ECVET. (2019). Retrieved from Geographical Mobility in Vocational Education and Training, Guidelines for describing units of learning outcomes : http://www.viaa.gov.lv/files/news/24389/guidelines_for_describing_units_of_lo.pdf

ECVET. (2019). *ECVET.* Retrieved from ECVET POINTS: http://www.ecvet-toolkit.eu/glossary/ecvet-points

European parliament. (2009). *RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET).* Retrieved from RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET): http://www.unica-network.eu/sites/default/files/recommendation_on_ECVET_12may-en08.pdf

Europian Commission. (2019). *Learning Opportunities and Qualifications in Europe.* Retrieved from Descriptors defining levels in the European Qualifications Framework (EQF): https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page

Europian Commission. (n. k.). *Employment, Social Affairs & Inclusion.* Retrieved from European Skills/Competences, Qualifications and Occupations (ESCO): https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en

Europian Union Agency for Fundamental Rights. (2017). *Helping to make fundamental rights a reality for everyone in the European Union.* Retrieved from Fundamental Rights Report 2017: https://fra.europa.eu/en/publication/2017/fundamental-rights-report-2017

Morano. (2019). Retrieved from http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/ACS_Izobrazevanje/ACSIzobrazevanje_56Sodobni.pdf

Morano, M. (2013). *Ministrstvo za izobraževanje.* Retrieved from Modern Approaches, Methods and Techniques in Adult Education: http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/Gradiva_ESS/ACS_Izobrazevanje/ACSIzobrazevanje_56Sodobni.pdf

NCFHE. (2019). *http://www.ecvet-projects.eu.* Retrieved from Vocational Education and Training (VET) Credit Conversion System, Manual for the Conversion of qualifications into the ECVET System: http://www.ecvet-projects.eu/Documents/ECVET%20Conversion%20manual.pdf

Vanderbilt. (2019). *Center for Teaching.* Retrieved from Bloom`s Taxonomy: https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/

Wikipedia. (2019, June). *Wikiedia.* Retrieved from Caregiver: https://en.wikipedia.org/wiki/Caregiver

Leading Organisation:

Partners: