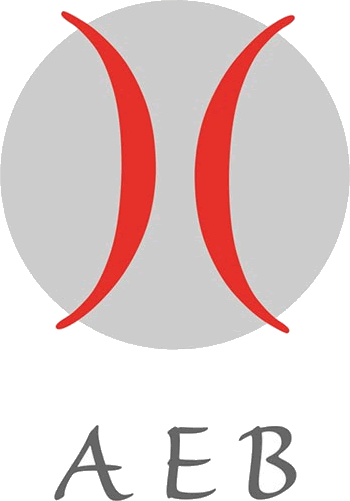


**Il metodo di pianificazione centrato sulla persona (PCP)**

***Progetto FSE:***

Miglioramento dell’accesso all’istruzione e alla formazione dei soggetti svantaggiati e management sistemico effettivo continuo con misure di accompagnamento e servizi integrati di sostegno con metodi centrati alle singole persone con handicap in circoli di sostegno e pianificazione partecipativa del loro futuro, per promuovere l’integrazione sostenibile e l’inserimento nel mondo del lavoro. (02/208/2010)

**Promotore:**

AEB

Associazione genitori di persone in situazione di handicap

Via Galilei 4/A

39100 Bolzano

Telefono: 0471 289100

Fax: 0471 261750

Mail: [info@a-eb.net](mailto:info@a-eb.net)

[www.a-eb.net](http://www.a-eb.net)

Contenuto

[Il metodo di pianificazione centrato sulla persona (PCP) 4](#_Toc335828388)

[Piano didattico Pianificazione del futuro centrata sulla persona 4](#_Toc335828389)

[Di che cosa si tratta 4](#_Toc335828390)

[Come trasmettere il messaggio 5](#_Toc335828391)

[A cosa serve questo modulo 7](#_Toc335828392)

[Di che cosa si tratta 7](#_Toc335828393)

[Come trasmettere il messaggio 8](#_Toc335828394)

[A cosa serve questo modulo 9](#_Toc335828395)

[Di che cosa si tratta 9](#_Toc335828396)

[Come trasmettere il messaggio 9](#_Toc335828397)

[A cosa serve questo modulo 11](#_Toc335828398)

[Di che cosa si tratta 11](#_Toc335828399)

[Come trasmettere il messaggio 13](#_Toc335828400)

[A cosa serve questo modulo 14](#_Toc335828401)

[Di che cosa si tratta 14](#_Toc335828402)

[Come trasmettere il messaggio 15](#_Toc335828403)

[Standard qualitativi per coordinatori e formazione per la pianificazione del futuro 18](#_Toc335828404)

[Metodi di pianificazione del futuro centrati sulla persona 20](#_Toc335828405)

[I gruppi di sostegno 35](#_Toc335828406)

[Incoraggiare, rafforzare e sostenere 36](#_Toc335828407)

[Creare un’immagine positiva della persona sottolineando i suoi punti di forza e le sue potenzialità 36](#_Toc335828408)

[Creare la visione di un futuro ideale 36](#_Toc335828409)

[Scoprire gli obiettivi per il tempo a venire 36](#_Toc335828410)

[Pianificare la realizzazione degli obiettivi con un piano d’azione 36](#_Toc335828411)

[Attuazione del piano e risoluzione dei problemi emergenti 36](#_Toc335828412)

[Diretto interessato/ Pianificatore 37](#_Toc335828413)

[Coordinatore 37](#_Toc335828414)

[Coordinatore grafico 37](#_Toc335828415)

[L’Agente 37](#_Toc335828416)

[Assistenti 37](#_Toc335828417)

[Quanto dura un incontro del gruppo di sostegno, e con che frequenza e necessario incontrasi? 38](#_Toc335828418)

[Come si può preparare un gruppo di sostegno? 38](#_Toc335828419)

[Di quali metodi o formati di pianificazione può beneficiare un gruppo di sostegno? 39](#_Toc335828420)

[Fare il punto della situazione personale 40](#_Toc335828421)

[Fase 1: Arrivo e orientamento 41](#_Toc335828422)

[Fase 2: Raccolta di idee 41](#_Toc335828423)

[Fase 3: Creare un piano d'azione 43](#_Toc335828424)

[MAPS 44](#_Toc335828425)

[PATH 48](#_Toc335828426)

[Un racconto personale: Jürgen trasloca 54](#_Toc335828427)

# Il metodo di pianificazione centrato sulla persona (PCP)

Il metodo di pianificazione centrato sulla persona (PCP) e di progettazione del futuro contribuisce a concretizzare importanti processi di cambiamento per le persone diversamente abili, sia per la persona stessa che per le organizzazioni e per la società. Si tratta di favorire l’inserimento sociale delle persone diversamente abili aiutandole a raggiungere i propri traguardi e orientando le istituzioni verso un metodo centrato sulla persona. Questo metodo è stato sviluppato nei paesi anglofoni negli ultimi 30 anni da persone come John O´BRIEN, Marscha FORREST, Jack PEARPOINT, Beth MOUNT, Judith SNOW, Connie Lyle O´BRIEN, Linda KAHN, Emilee CURTIS, Michael SMULL e Helen SANDERSON. Infatti, non si tratta di un unico approccio, bensì di un insieme di correnti di pensiero che si distinguono per il metodo di pianificazione. (O’BRIEN/ O’BRIEN 2000).

# Piano didattico Pianificazione del futuro centrata sulla persona

###### Modulo didattico – Pianificazione centrata sulla persona

Di che cosa si tratta

Questo modulo illustra la storia e il retroscena del metodo di pianificazione centrato sulla persona che a sua volta si basa sulla pianificazione dello stile di vita centrata sulla stessa (SMULL). Attraverso esempi pratici mostrerà l'uso dei metodi per capire come la persona vuole vivere e in che modo vuole essere aiutata. In questo modulo verranno esaminate le esperienze negative e le discriminazioni a cui le persone diversamente abili spesso sono soggette e verrà illustrato come i fornitori di servizi e le istituzioni spesso invece di pensare ai cambiamenti da apportare nei comportamenti degli assistenti, vogliono cambiare il comportamento delle persone diversamente abili. Questo modulo fornisce ai partecipanti al corso molteplici input per riuscire a scoprire qualcosa in più sulle persone per poterle comprendere meglio e fornire loro il sostegno adatto alle loro esigenze.

La pianificazione centrata sulla persona deriva dalla pianificazione dello stile di vita centrata sulla persona (Essential Lifestyles Planning – ELP) sviluppata da Michael Smull e Susan Bruke Harrison alla fine degli anni ’80 negli USA. Il passo più significativo per la divulgazione di questo metodo nel Regno Unito invece fu il Libro bianco del governo *Valuing People* del 2002. Il documento garantisce a ogni persona che ne esprime il desiderio il diritto a una pianificazione centrata sulla persona. In seguito furono collocate in ogni regione sedi con il compito di coordinare il metodo di pianificazione centrato sulla persona. Il loro ruolo era quello di indirizzare le persone al metodo e di promuoverlo attraverso corsi di formazione.

Tuttavia si rilevò che attraverso la pianificazione centrata sulla persona la vita delle persone non cambiò come ci si era aspettato. I progetti erano ancora in fase di sviluppo, cosicché non fu possibile metterli effettivamente in pratica. C’era bisogno di un approccio diverso in cui ogni sostenitore del progetto diventasse consapevole della responsabilità che portava con sé nell’uso di questo metodo. La pianificazione centrata sulla persona ha così permesso ai partecipanti del corso di adoperare gli strumenti in maniera più flessibile, su una base giornaliera adeguata a sostenere le persone. Attualmente questo metodo viene utilizzato per bambini e famiglie, persone anziane, persone che necessitano di cure del servizio sanitario, persone con problemi di droga e di alcol, senzatetto, nomadi e persone diversamente abili o malate. I metodi di pianificazione centrati sulla persona vengono adoperati anche nel Life Coaching (consulenza di vita) e stanno acquistando importanza per tutti quanti.

Come trasmettere il messaggio

I metodi di pianificazione centrati sulla persona si basano dunque su due importanti quesiti: cos’è importante per la persona e che cosa l’aiuta a rimanere in salute (Cos’è importante per la persona? / Cosa ritiene importante la persona stessa?). È importante saper distinguere questi due interrogativi. Gli esperti del campo e gli assistenti devono essere a conoscenza di queste informazioni, perché rappresentano la base su cui sviluppare gli altri metodi. Spesso quando le organizzazioni offrono un servizio che dovrebbe essere a sostegno delle persone, si concentrano su quello che deve accadere perché la persona sia in salute e protetta, come per esempio una corretta alimentazione, l’assunzione di farmaci o l’attraversamento della strada privo di pericoli. Le organizzazioni non si preoccupano però delle persone, dei luoghi, degli interessi, degli oggetti, delle abitudini, dei lavori, delle attività, dei valori, della cultura ecc. che fanno della persona ciò che è e che danno un significato alla sua vita. Per poter vivere una vita felice e soddisfacente tutti noi cerchiamo di trovare il giusto equilibrio tra ciò che è importante per la nostra sicurezza e per la nostra salute, e ciò che per noi è importante a titolo personale. Altrettanto si può dire delle persone che a causa della loro disabilità hanno bisogno dell’aiuto altrui.

I partecipanti al corso devono imparare che se vogliono aiutare le persone efficacemente aiutandole a rimanere in salute e protette, devono trovare la risposta in ciò che le persone stesse considerano importante. Essi sperimenteranno i vari metodi come “riti e abitudini”, “Cosa distingue un giorno buono da un giorno cattivo?” e “A sostegno di una buona reputazione” che permetteranno loro di sviluppare le conversazioni in modo tale da scoprire le cose importanti per una persona come ciò che la persona stessa ritiene importante.

Altri metodi di pianificazione centrati sulla persona permettono ai partecipanti al corso di riflettere su ciò che hanno scoperto sulla persona aiutandoli a capire quali cambiamenti devono apportare. Così facendo possono usare le storie delle persone per riflettere dal loro punto di vista su “Cosa funziona e cosa non funziona” (Cosa funziona e cosa non funziona) e riconoscere anche il punto di vista degli altri identificando così cosa è necessario fare per apportare i dovuti cambiamenti. Questa procedura chiara e trasparente permette a tutti di partecipare alla conversazione ed è anche molto utile durante incontri e riconsiderazioni. Il “diario dell’apprendimento” aiuta gli assistenti a scoprire attraverso la registrazione di informazioni fatte per un certo periodo di tempo, “cosa funziona e cosa non funziona” per la persona.

Il Donut aiuta gli assistenti a capire qual è la loro sfera di responsabilità. Spesso lo staff e i fornitori di servizi prendono decisioni che riguardano la vita delle persone che non sono di loro competenza. Oppure dicono che loro come assistenti non hanno il diritto di intromettersi. Si dimenticano però che il loro ruolo di assistenti prevede l’assistere le persone nel prendere decisioni e assicurarsi che la persona abbia tutte le informazioni necessarie per poterle prendere. Questo modulo invita i partecipanti al corso a riflettere su quando possono intervenire con il proprio metodo di giudizio e la propria creatività nel processo decisionale.

I Cerchi delle Relazioni mostrano agli assistenti chi sono le persone importanti nella vita della persona raffigurando in un cerchio quanto sono vicino a essa. Il dialogo aiuterà gli assistenti a capire quali sono le persone che l’interessato desidera coinvolgere maggiormente nella propria vita e chi invece verrà coinvolto in discussioni e nei gruppi di sostegno.

Può accadere che le persone assistite vengano viste negativamente dagli assistenti stessi. Episodi di questo genere vengono registrati e custoditi per diversi anni. Spesso le persone che non hanno sotto controllo la propria vita oppure persone che hanno difficoltà a farsi capire si rifugiano in un comportamento negativo che conferma l’idea che gli assistenti si sono fatti di loro creando una cattiva reputazione. Il metodo “Ciò che apprezziamo e ammiriamo di una persona” invece aiuta a sottolineare i lati positivi di una persona e ci invita a riconsiderare l’idea che ci siamo fatti.

Comunichiamo qualcosa con ogni comportamento. Il nostro comportamento rispecchia i nostri pensieri e sentimenti più delle semplici parole. Se siamo tristi, stressati o nervosi, possiamo tenere sotto controllo ciò che diciamo, mentre è più difficile tenere sotto controllo ciò che facciamo. Le Schede della Comunicazione aiutano i partecipanti al corso a comprendere meglio ciò che le persone vogliono comunicare con il loro comportamento e a capire come devono comportarsi. I partecipanti possono usare queste schede per annotare ciò che una persona dice o fa e quello che può significare. Sulla scheda c’è anche un’apposita colonna ove annotare come dovrebbe reagire un assistente.

Il metodo Trovare il sostegno adatto sottolinea l’importanza di trovare l’assistente giusto. I partecipanti sono chiamati ad analizzare le qualità, le caratteristiche, gli interessi e le abilità degli assistenti per poter fare la scelta giusta.

In questo metodo i partecipanti potranno lavorare in coppie per creare una propria Pagina che parla di me dove verranno annotate le informazioni più importanti di una persona aiutando amici, famigliari e assistenti a capire come poterla aiutare al meglio. Sulla pagina verranno annotate affermazioni specifiche e dettagliate che i partecipanti hanno elaborato durante il workshop. A seconda dello scopo una persona può creare diverse pagine. Una pagina ad esempio può contenere quello che gli assistenti devono sapere quando la persona si trova a casa, mentre un’altra pagina può contenere le informazioni rilevanti per un eventuale ricovero in ospedale.

###### Modulo didattico – Gruppi di sostengo e pianificazione centrata sulla persona

A cosa serve questo modulo

* capire il concetto dei gruppi di sostegno e organizzarli
* cercare e sfruttare le proprie capacità e le capacità della rete sociale

Di che cosa si tratta

La pianificazione centrata sulla persona è un processo individuale. Ciò non significa che si debba pianificare tutto solamente con il diretto interessato. Oltre che esplorare le proprie capacità è importante esplorare anche quelle della rete sociale.

Un gruppo di sostegno viene composto da tutte le persone che possono e vogliono aiutare il diretto interessato nella sua pianificazione del futuro. Possono essere amici, famigliari, persone della rete sociale e esperti. L’interessato decide chi invitare. I Cerchi delle Relazioni e La Cartina della Rete Sociale sono validi aiuti per individuare le persone da invitare. Con l’aiuto degli assistenti l’interessato si prepara all’incontro con il gruppo di sostegno decidendo quali argomenti verranno trattati (e quali no). È importante che tutte le persone invitate abbiano ricevuto un invito e che sappiano di cosa si parlerà.

È sempre compito dell’interessato scegliere il luogo dell’incontro che deve essere un luogo dove la persona si sente a suo agio. La stanza può essere addobbata con cartelloni del processo di pianificazione o fotografie che parlano della persona, oppure piazzando oggetti cari alla persona al centro della stanza. Per alcuni metodi come “Fare il punto della situazione personale”, MAP e PATH c’è bisogno di spazio per attaccare le flipchart alle pareti. È importante creare un’atmosfera accogliente, non deve essere uno dei tanti incontri troppo formali.

L’ ideale è fare gestire il gruppo di sostegno da due persone:

È fondamentale che almeno una delle due persone abbia già maturato esperienze nella gestione di gruppi e delle dinamiche che si vengono a creare. Il compito di questa persona consiste nel facilitare la conversazione nel gruppo. Prima di iniziare verranno stabilite regole base a cui bisogna attenersi, come per esempio non interrompere una persona mentre parla e intervenire solo portando consigli costruttivi e utili per il futuro. Tutti devono essere trattati con dignità e rispetto. È fondamentale coinvolgere tutte le persone del gruppo, senza però dimenticare chi è al centro dell’attenzione. La maggior parte delle volte le persone del gruppo sono molto contente di poter offrire il loro aiuto sviluppando così una dinamica positiva che apre all’interessato nuove prospettive. Altre volte però paure, ostilità e commenti dispregiativi possono dare del filo da torcere a chi gestisce il gruppo. La persona guida deve essere pronta ad affrontare anche situazioni di questo tipo in cui possono sorgere frasi tipo “non abbiamo né tempo né denaro da investire”, “non è capace” o “abbiamo già provato di tutto”. Superare questi ostacoli è fondamentale per un esito positivo del processo di pianificazione.

L’altra persona guida scrive o disegna i risultati dell’incontro su grandi cartelloni e flipchart. In inglese questo ruolo viene chiamato *graphic facilitator* ovvero coordinatore grafico. Un’immagine vale più di mille parole, i disegni non sono un aiuto soltanto per le persone con difficoltà di apprendimento che non sono in grado di leggere. La nostra anima pensa attraverso immagini. Creare l’immagine del futuro come lo si desidererebbe è un compito importante che richiede attenzione ai particolari. Che aspetto dovrebbe avere il disegno? Il dialogo con il diretto interessato aiuta il coordinatore grafico a trovare le immagini più rappresentative per le cose che la persona ritiene importanti. Non devono essere delle opere d’arti, anche se alcune persone sono in grado di fare dei disegni molto belli. È inoltre importante incoraggiare le persone che non hanno il coraggio di disegnare aiutandole a scoprire e a sviluppare le loro capacità grafiche.

Ci sono una serie di metodi come Fare il punto della situazione personale, MAP , PATH e altri metodi che possono essere adoperati nei gruppi di sostegno per trovare una soluzione ai problemi.

Per aprire alla persona un mondo di nuove prospettive è importante esplorare, sviluppare e adoperare le risorse della rete sociale. Oltre che esplorare le proprie capacità è importante esplorare anche quelle della rete sociale. Spesso le organizzazioni fornitrici di servizi non sono a conoscenza delle potenzialità della rete sociale e non investono abbastanza tempo e risorse per creare un maggiore contatto con essa. Ci sono una serie di metodi che permettono di scoprire la rete sociale dal punto di vista della persona (annotando i luoghi importanti su una mappa personale, facendo un giro turistico guidato dal diretto interessato in un luogo specifico) o in generale (cfr. FRÜCHTEL, BUDDE, CYPRIAN 2007b).

Come trasmettere il messaggio

I partecipanti esplorano la propria rete sociale attraverso metodi come I Cerchi delle Relazioni o La Cartina della Rete Sociale. Un altro metodo ideale è La mappa del tesoro familiare, dove insieme alla persona si disegna un albero genealogico con i mestieri e gli hobby dei membri della famiglia. In questo modo i partecipanti possono riflettere su chi invitare al gruppo di sostegno.

Per poter allargare la rete sociale dell’interessato e scoprire nuove opportunità è importante essere al corrente delle potenzialità della rete sociale. I partecipanti possono esplorare i luoghi preferiti dalla persona direttamente sul posto attraverso metodi che troveranno nel libricino *Community connecting* (SANDERSON, LIVESLEY, POLL & KENNEDY) come per esempio il metodo I miei luoghi preferiti. Un’altra possibilità è disegnare una mappa di rete sociale su un grande foglio di carta segnando i luoghi, i circoli o le persone importanti.

Per creare una mappa di rete sociale si possono adoperare anche vere mappe in scala dove apportare fotografie e commenti con spille. Si possono realizzare queste mappe per una singola persona oppure in generale.

###### Modulo didattico – Fare il punto della situazione personale e pianificazione centrata sulla persona

A cosa serve questo modulo

* sviluppare un piano di sostegno con l’aiuto della “Pagina che parla di me”
* capire la differenza tra fare il punto della situazione personale e un incontro di pianificazione

Di che cosa si tratta

Questo modulo spiega come fare il punto della situazione personale con l’aiuto dei metodi e delle conoscenze basilari del primo modulo. Basandosi sulla “Pagina che parla di me” questo modulo aiuterà a creare un progetto ricco di informazioni che i partecipanti potranno utilizzare per dare un valido sostegno adatto a chi ne ha bisogno.

Il modulo racconta la storia e lo sviluppo della pianificazione dello stile di vita. Nel 1989 Michael Smull e Susan Burke Harrison dell’università del Maryland vennero incaricati di sviluppare un metodo che aiutasse le persone ad affrontare il passaggio dalle istituzioni e scuole speciali al loro ambiente familiare.   
Questo modulo spiega poi come i metodi della pianificazione centrata sulla persona in Gran Bretagna si sono affermati anche nella realtà pratica favorendo lo sviluppo di servizi centrati sulla persona. Il modulo illustrerà anche come usare il metodo “Fare il punto della situazione personale” per pianificare un sostegno continuativo e adatto alle esigenze della persona. I partecipanti sono invitati a discutere le differenze che ci sono tra questo metodo e altri metodi come PATH e MAP il cui scopo John O’Brien definisce come “la descrizione di un futuro desiderabile come parte dell’insieme della società e le azioni che le persone compiono per raggiungere tale obiettivo”.

Come trasmettere il messaggio

Come negli altri moduli didattici i partecipanti utilizzano la propria esperienza per esercitare questo metodo. Le dimostrazioni del coordinatore e le esercitazioni che comprendono esperienze di vita concrete come anche le reazioni del gruppo saranno un ulteriore aiuto. Nel metodo “Fare il punto della situazione personale” oltre che al diretto interessato, anche familiari, amici, assistenti e specialisti vengono invitati a partecipare ad un incontro in un atmosfera accogliente dove il diretto interessato e la sua famiglia si sentono a proprio agio e coinvolti nel processo. Solitamente vengono fissate flipchart con i seguenti titoli alle pareti:

* chi è presente
* cosa apprezziamo e ammiriamo di questa persona
* cosa la persona considera importante in quel momento
* cosa la persona considera importante per il futuro
* cos’è necessario perché la persona sia in salute
* cosa funziona e cosa non funziona – dal punto di vista del diretto interessato, della famiglia, degli specialisti
* quali domande sono ancora in sospeso
* piano di azione

Il coordinatore mostrerà il metodo ad uno dei partecipanti. Il gruppo passerà del tempo a conoscere meglio questa persona parlando degli oggetti che essa ha portato con sé e che considera importanti nella sua vita. Lo scopo di questo esercizio è approfondire la conoscenza della persona in questione. Successivamente si seguirà passo per passo il procedimento: presentare e spiegare il corso della discussione, stabilire regole base, nominare caratteristiche e qualità che i partecipanti del gruppo ammirano e apprezzano della persona e che verranno annotate su un cartellone; successivamente ogni partecipante risponderà alle restanti domande andando da cartellone a cartellone per annotare o disegnare qualcosa che rappresenta il loro punto di vista o il loro pensiero sulla rispettiva domanda. La persona guida userà queste informazioni per sviluppare un piano d’azione. L’incontro terminerà con una fase conclusiva in cui ogni partecipante dirà perché ha apprezzato poter partecipare all’incontro.

Al contrario di molti incontri formali che vengono gestiti da specialisti e la cui attenzione si concentra soprattutto sulle cose che non vanno per il verso giusto nella vita della persona, il metodo “Fare il punto della situazione” offre a tutti i partecipanti la possibilità di dire la propria opinione e di essere ascoltati. Questo metodo si concentra sui lati positivi della persona, ma affronta anche i problemi e invita gli specialisti a raccogliere le informazioni che necessitano per adempiere alla loro sfera di responsabilità legale e professionale, tuttavia ciò accade in un ambiente e in un atmosfera dove ogni presente può riflettere sui bisogni della persona.

I partecipanti rifletteranno su come preparare l’interessato, la famiglia, gli amici e gli assistenti all’incontro. Durante questo processo capiranno l’importanza di creare un ambiente che massimizzerà l’inclusione del diretto interessato nella discussione tenendo conto delle sue esigenze riguardo alla comunicazione, mobilità, stanza, illuminazione, posti a sedere, aspetti sensoriali ecc.

In questo modo i partecipanti capiranno l’importanza della qualità nella raccolta e nella registrazione di informazioni dettagliate e centrate sulla persona che serviranno alla famiglia, agli amici e agli specialisti per dare un aiuto adatto.

###### Modulo didattico – MAP e PATH nei gruppi di sostegno

A cosa serve questo modulo

Lo scopo di questo modulo è capire e facilitare l’uso dei seguenti metodi in gruppo:

* MAP ('Making Action Plans'): si tratta di un procedimento diviso in sei parti con lo scopo di creare una “mappa del tesoro” di una persona, del suo ambiente e del “suo mondo” come microcosmo. Si tratta dunque di raccogliere informazioni utili che hanno a che fare con il processo chiamato MAP.
* PATH ('Planning Alternative Tomorrows with Hope'): si tratta di un procedimento diviso in otto parti con lo scopo di sviluppare un “cammino” verso il futuro ideale a cui la persona aspira facendo passi concreti in questa direzione. È dunque importante familiarizzare con tutti gli aspetti di questo processo chiamato PATH.

Entrambe le procedure “possono tornare utili a individui, famiglie, gruppi e organizzazioni. Anche se non sono stati sviluppati appositamente per persone diversamente abili, vengono utilizzati da quest’ultimi, dalle loro famiglie e dai fornitori di servizi.” (O’BRIEN, PEARPOINT & KAHN 2010, 16, cfr. anche BOBAN & HINZ 1999). Questi metodi trovano vari impieghi – per esempio nel caso di una famiglia con un figlio affetto da mutismo (GUTTENBERG 2010) – ma comunque con lo stesso scopo: seguire questi procedimenti, MAP e PATH, aiuta a farsi delle idee e a darsi delle risposte alle “grandi domande” ( 'Great Questions', O’BRIEN 1999, BOBAN & HINZ 2004) che rivoluzionano il microcosmo con lo scopo di inserire le persone diversamente abili nella società.

Di che cosa si tratta

Questo modulo didattico tratta dunque questi due metodi, MAP e PATH, che servono a riflettere in gruppo sui cambiamenti positivi. Inoltre parla anche della loro storia (pionieri, idee e sviluppo; cfr. O’BRIEN & O’BRIEN 2000, BOBAN & HINZ 1999) e delle loro potenzialità ed effetti sinergici, soprattutto quando vengono messi in pratica contemporaneamente. Questo modulo si occupa anche delle domande riguardanti la facilitazione dei processi: come destreggiarsi nelle diverse dinamiche che si vengono a creare o come coinvolgere persone che non si esprimono verbalmente o che non sono in grado di farsi capire in altro modo.

MAP è stato sviluppato da Jack PEARPOINT e Marsha FOREST alla metà degli anni ’80. Alcuni anni dopo seguì anche PATH. Entrambi i metodi prevedono un processo grafico in un incontro con le persone che il diretto interessato ha invitato. È importante che la persona e il gruppo di sostegno siano stati preparati all’incontro e che vengano guidati dal coordinatore.

MAP è un procedimento che un tempo prevedeva otto passi e che oggi ne prevede soltanto sei (cfr. O’BRIEN & LOVETT 2000, BOBAN & HINZ 2005a) con lo scopo e l’aiuto degli invitati di creare un’immagine positiva della persona (O’BRIEN, PEARPOINT & KAHN 2010, 93):

* ascoltare la storia
* comprendere il sogno
* denominare l’incubo
* evidenziare i punti di forza
* chiarire di cosa si necessita per valorizzare questi punti di forza
* mettersi d’accordo su un piano d’azione

In questo modo MAP permette di “rilevare i punti di forza, identificare contributi importanti, specificare le condizioni necessarie per questi contributi e giungere ad accordi per realizzarli.” (O’BRIEN, PEARPOINT & KAHN 2010, 16).

Anche PATH si basa su rappresentazioni grafiche. Gli invitati aiutano il diretto interessato a pianificare il suo futuro sostenendolo così nei suoi sogni e desideri. Portando consigli utili e formulando obiettivi possibili gli invitati lo aiutano a realizzare questi sogni. PATH è suddiviso in otto passi:

* descrivere la stella polare
* sviluppare una visione di un futuro ideale
* valutare il presente
* invito a partecipare
* puntare sui punti di forza
* identificare i passi più importanti
* organizzare il lavoro da svolgere in un mese
* mettersi d’ accordo sui primi passi

In questo modo PATH permette di “sviluppare un cammino verso un futuro positivo e ideale verso cui procedere. Questo futuro comprende obiettivi indispensabili in cui includere gli altri, lo sviluppo di nuovi punti di forza e lo sviluppo di una strategia attuabile” (O’BRIEN, PEARPOINT & KAHN 2010, 16).

È fondamentale realizzare buoni esempi per come trovare o creare un gruppo di sostegno inserendoci aspetti storici di MAP e PATH. Per ottenere un buon risultato è importante che ogni partecipante sviluppi una comprensione sistemica di tali processi che coinvolgono tutti i presenti non solo il diretto interessato (cfr. BOBAN 2008). È quindi essenziale esercitarsi con tutti i frammenti di MAP e PATH in ruoli differenti, confrontandosi soprattutto con le difficoltà del coordinatore di gruppo e del di coordinatore grafico. Infatti per questi metodi un poco complessi c’è bisogno di due persone guida pronte ad affrontare una grande sfida: “PATH è un’arte dello spettacolo come la musica, il teatro, la danza o un numero di giocoleria. È un atto pubblico che viene realizzato attraverso la collaborazione disciplinata. Per questo motivo solo persone che sono disposte a esercitarsi con questi metodi per un lungo periodo di tempo, potranno capirli e organizzarli!” (O’BRIEN & PEARPOINT 2002, 58). Visto che gli incontri in cui si lavora con MAP e PATH spesso suscitano forti emozioni per i coordinatori vale il motto “never dive alone!” (PEARPOINT & FOREST 1995). È inoltre importante saper distinguere una “pianificazione del futuro”, una “conferenza sul futuro”, un “laboratorio del futuro” o una “festa del futuro” (tutti questi approcci fanno parte dei processi centrati sulla persona) da un “piano di trattamenti” o un “piano di servizi per l’individuo” (cfr. O’BRIEN & LOVETT 2000; O’BRIEN, PEARPOINT & KAHN 2010, 16 e HINZ 2005).

Come trasmettere il messaggio

Questo modulo esplora l’avvincente storia dei metodi centrati sulla persona - MAP e PATH -offrendo la possibilità di sperimentare l'efficienza di questi strumenti direttamente. Il gruppo di sostegno è invitato a collaborare per raccogliere e dare vita a idee alternative (cfr. PEARPOINT 1990, BOBAN & HINZ 2005a). Si possono usare diversi metodi per lavorare con MAP e PATH: racconti, ascoltare esperienze positive di famiglie con bambini affetti da mutismo (cfr. e.g. BOBAN, EHLER & EHLER 2005, BROS-SPÄHN 2007), esercizi in piccoli gruppi, guardare video di supporto, esercizi di riflessione, esercizi per pensieri positivi (cfr. BOBAN 2003), esperienze che dimostrano la necessità di tempo e della presenza di tutti i sostenitori durante le sedute.

Il processo di apprendimento consiste in particolare nell’ esercitarsi a fare cose per altri facendole prima di tutto per se stessi. Questo processo è suddiviso in varie tappe “Think-Pair-Share” (che deriva dall’apprendimento cooperativo in gruppo) da esplorare in piccoli gruppi. Il gruppo viene sollecitato a lavorare insieme come “campo creativo” contando sul rapporto di interdipendenza (cfr. BOBAN & ENGESER 2010). Questo processo serve ad allargare le prospettive, perché fa conoscere altri metodi e varie combinazioni per adattare MAP e PATH alle esigenze del diretto interessato e ai suoi assistenti. Un’idea è creare piccole “agenzie dello sviluppo” per scoprire le migliori idee per il futuro. Un’altra possibilità è incaricare due persone (di cui almeno una è in grado di leggere e di scrivere) di annotare i loro sogni per il diretto interessato su farfalle di carta che poi vengono raccolte (cfr. BOBAN & HINZ 2005c). Come disse Marsha FOREST: “Il coordinatore deve ballare con il gruppo!” (cfr. BOBAN 2007b).

Il miglior modo per imparare è esercitarsi, in questo caso si tratta di sperimentare il processo di pianificazione nei diversi ruoli. Ciò comprende una seduta nella quale si segue con tutto il gruppo il processo di pianificazione passo per passo mentre ogni persona si concentra sul proprio ruolo e la propria situazione. Seguono varie sedute in piccoli gruppi, prima con il processo MAP, poi con il processo PATH e infine con entrambe (cfr. HINZ, FRIESS & TÖPFER 2011). È molto importante sostenersi a vicenda e valutare le proprie esperienze parlandone con gli altri. Per raggiungere un ottimo livello l’ideale sarebbe esercitarsi con MAP e PATH anche al di fuori del corso.

Raggruppare le idee dell’ “intero elefante” vale a dire dell’intero gruppo non è niente di nuovo, ma piuttosto è la riscoperta di una cosa molto arcaica in cui le persone si siedono in cerchio, parlano e riflettono. Per creare un’atmosfera positiva durante il lavoro con MAP e PATH si può bere e mangiare qualcosa e perché no anche cantare. Tutto questo avviene in questo modulo didattico per dare un’idea di com’è lavorare in un gruppo di sostegno. È talmente importante creare quest’atmosfera positiva di fiducia perché “è immorale pianificare qualcosa con una persona se i piani non affrontano il problema dell’esclusione della persona in vari ambiti della vita mirando a creare una società più aperta, varia e corretta” (O’BRIEN & PEARPOINT 2002, 4, cfr. anche BOBAN & HINZ 2005a, 2009).

*“Non dubitare mai che un piccolo gruppo di cittadini accorti e impegnati possa cambiare il mondo, poiché questo accade da sempre.” (Margaret Mead)*

###### Modulo didattico numero sei – Conseguenze della pianificazione centrata sulla persona e della pianificazione del futuro – come affrontare i cambiamenti

A cosa serve questo modulo

* riflettere sulle esperienze fatte con i metodi centrati sulla persona e far presente “Cosa ha funzionato / Cosa non ha funzionato?”. Imparare così dal passato e sviluppare nuovi piani di azione.
* apprendere e valutare la filosofia, i valori e i metodi della pianificazione centrata sulla persona e della pianificazione del futuro come un insieme di prestazioni di servizio e competenze nell'ambito sociale e collettivo
* rendersi conto dell’importanza di una cultura di organizzazioni e di servizi che sono centrati sull’individuo; sviluppare idee per come questa cultura possa essere resa concreta
* realizzare metodi centrati sulla persona all'interno delle organizzazioni e contribuire allo sviluppo di organizzazioni basate proprio su questo principio

Di che cosa si tratta

Il sesto modulo del corso di formazione relativo al pensiero, alla pianificazione ed all’azione centrata sulla persona nel progetto „New Paths to Inclusion” spiega le conseguenze della pianificazione centrata sulla persona, progettata per trasformare le organizzazioni. Bisogna guardare al contesto strategico della pianificazione del futuro per capire di cosa si tratta. Il modulo si basa sulla supposizione che fino ad ora la pianificazione del futuro è stata vista solamente come un'alternativa agli aiuti e ai piani delle istituzioni che avvengono nell'isolamento di esse senza significativi cambiamenti. Se invece vogliamo raggiungere cambiamenti significativi nella vita delle persone, dobbiamo sviluppare competenze su quattro piani. Questi quattro piani sono:

* Il piano individuale: cercare di dare più possibilità e prospettive all’individuo pianificando e agendo in modo centrato sulla persona.
* Il piano organizzativo: incoraggiare le organizzazioni a prendere spunto dai cambiamenti individuali delle persone per sviluppare le proprie strutture, culture e pratiche.
* Il piano locale e regionale: aumentare l’inclusione sociale creando un collegamento tra le varie organizzazioni
* Il piano nazionale: sollevare il problema delle condizioni politiche che ostacolano o limitano l'inserimento sociale delle persone diversamente abili e che non corrispondo alle convenzioni ONU per i diritti delle persone diversamente abili; contribuire a un ulteriore sviluppo di tali convenzioni

Anche se questo modulo si concentra principalmente sui cambiamenti delle organizzazioni, è importante non perdere d’occhio questi quattro piani di cambiamento che sono tutti collegati tra di loro.

A livello di organizzazioni e servizi fino ad oggi non è mai stato possibile offrire un supporto personalizzato alle persone diversamente abili o di farle accedere a posizioni apprezzate nella società. Per queste dimenticanze si tende sempre a colpevolizzare chi è in una posizione superiore alla nostra, ma tutti i quattro piani offrono la possibilità di cambiare e di agire. Il messaggio principale di questo modulo è il bisogno di un cambiamento culturale da parte delle organizzazioni, delle loro strutture e dei loro servizi. Questo modulo mira a un approfondimento di una cultura che possa essere la base per la concreta realizzazione dei metodi centrati sulla persona e della pianificazione del futuro, una cultura che apprezzi la filosofia e i valori sui quali si basano tali metodi.

Come trasmettere il messaggio

L'ideale sarebbe rendere accessibile questo modulo a un maggior numero di persone invitando persone di varie organizzazioni che hanno le competenze e le possibilità di avviare cambiamenti sui diversi piani. In tal caso sarebbe opportuno iniziare l'incontro con una breve presentazione di ogni partecipante usando le “Emotioncards” di NEULAND ([http://www.neuland-world.com](http://www.neuland-world.com/)). I partecipanti devono scegliere una o più schede che secondo loro rappresentano in modo metaforico la risposta alle seguenti domande:

* Come percepisco la situazione attuale all’interno della mia organizzazione?
* Qual è la visione per il futuro che ho per la mia organizzazione?
* Come vedo il mio ruolo all’interno dell’organizzazione?

Dopo la presentazione il coordinatore spiega il concetto “Comfort, Growth and Panic” come metafora per capire le possibili dinamiche che possono venire a crearsi all'interno delle organizzazioni in periodi di cambiamento.

Con l'aiuto di tutti i partecipanti si passerà in rassegna tutti i metodi centrati sulla persona noti per far capire che tutti questi approcci servono per apportare cambiamenti su diversi piani, ma che ogni organizzazione gioca un ruolo diverso nella realizzazione di questi cambiamenti. I partecipanti sono invitati a raccontare le loro storie ed esperienze all'interno e al di fuori delle organizzazioni, mentre il coordinatore prende appunti.

Per la fase pratica e la fase di riflessione del modulo i partecipanti vengono divisi in gruppi di membri della stessa organizzazione. Nei due giorni seguenti i partecipanti dovranno rimanere in questi gruppi per lavorare al miglioramento delle proprie organizzazioni. I partecipanti devono discutere sulla propria situazione ed esprimere la propria opinione su “Cosa ha funzionato / Cosa non ha funzionato?”. In questa fase non si tratta di sviluppare un piano d'azione, ma di raccogliere quante più informazioni possibili sulle esperienze vissute.

Successivamente il coordinatore continua con un nuovo input teorico: mostra esempi concreti di organizzazioni che hanno cominciato a lavorare secondo una filosofia centrata sulla persona, dopodiché verranno presentati ostacoli e misure di incentivazione per processi di cambiamenti constatati attraverso studi scientifici. Questi studi evidenziano il fatto che per ogni organizzazione il fattore decisivo per arrivare al successo è la cultura. Il coordinatore illustrerà anche la *Theory U* di Otto Scharmer in modo teorico e pratico. Parlerà poi del concetto “Presencing” (imparare e vivere un futuro visionario), che fa sempre parte del concetto di Scharmer, come una possibile base per la realizzazione dei progetti centrati sulla persona all'interno delle organizzazioni. Qui è molto importante estendere la definizione del termine “leadership”. Ogni persona che si dedica alle persone diversamente abili e che vuole dare un contributo per migliorare la loro vita, ha un ruolo di “leader”. Specialmente i ruoli delle persone diversamente abili e dei loro genitori sono di grande importanza.

La prima giornata si conclude con un esercizio di gruppo. I gruppi cercano risposte alle “quattro domande”: Cosa abbiamo tentato? Cosa abbiamo imparato? Di che cosa possiamo ritenerci soddisfatti? Che cosa ci ha destato preoccupazione? cercando di raccogliere informazioni sui progressi fatti per creare organizzazioni centrate sulla persona. Nel caso in cui non sia ancora stato introdotto il metodo della Consulenza collegiale (<http://www.kollegialeberatung.de>) si raccomanda di farlo a questo punto. Questo metodo di consulenza deve essere presentato come un metodo di lavoro, capace di influenzare in modo persistente la cultura di supporto di ogni organizzazione. I partecipanti possono provare e praticare questo metodo in due o tre gruppi.

La seconda giornata inizia con la spiegazione del processo “collaborare per cambiare” (“Working together for change”). Questo processo rappresenta un metodo molto chiaro e facile da seguire composto da sei passi con lo scopo di usare le informazioni raccolte precedentemente a favore della pianificazione strategica e dell'orientamento dell’organizzazione. La domanda chiave è la seguente: “Azioni e pianificazioni individuali possono mostrarci barriere e mancanze all’interno dell’organizzazione e insegnarci come promuovere stili di vita indipendenti all'interno e al di fuori delle organizzazioni?”

I gruppi sono pregati di riunirsi ed esercitarsi con una versione leggermente adattata di questo processo: devono scrivere tutti gli ostacoli e le barriere raccolti durante gli esercizi precedenti su biglietti colorati e devono riunire quelli che si riferiscono agli stessi argomenti. Uno o due di questi argomenti vengono affrontati in modo più dettagliato. I partecipanti possono scegliere l’argomento che secondo loro include i problemi più urgenti, durante la votazione ogni partecipante può dare al massimo due voti. Per prima cosa i partecipanti devono cercare di analizzare il problema dal punto di vista di tutti coloro colpiti da tale problema (può essere il punto di vista degli utenti, dei genitori, dei collaboratori o dei dirigenti). Il problema deve essere descritto da ogni singolo punto di vista utilizzando la forma grammaticale “io”. Formulando i diversi punti di vista i partecipanti potranno osservare che ogni punto di vista evidenzia aspetti diversi del problema che nel complesso ne danno un altro quadro. A seconda dell'argomento affrontato alcuni gruppi si sentiranno presi in causa più di altri. I partecipanti devono concentrarsi prima sulle persone che vengono colpite maggiormente dal problema.

Successivamente si eserciteranno con il metodo dei “Cinque perché” che serve a trovare la causa di un problema. Continuando a chiedere il perché, si può approfondire l’argomento e svelare passo dopo passo le cause di un problema. Ogni gruppo deve scegliere un coordinatore che ha il compito di riformulare il problema in una domanda. Trovata la risposta a tale domanda, il coordinatore riassume le affermazioni più importanti e formula una nuova domanda. Questo processo solitamente viene ripetuto cinque volte, ma può andare avanti finché il gruppo di partecipanti pensa di aver scoperto la vera causa del problema. Il ruolo del coordinatore è molto importante durante questo esercizio, perché deve fare notare al gruppo se le risposte date riconducono al problema di base. Questo circolo vizioso può emergere soprattutto se il problema trattato è un problema strutturale come per esempio. “Svolgendo il mio lavoro non ho abbastanza tempo.”

Una volta che tutti sono d'accordo sul fatto che la vera causa del problema è stata scoperta, si tratta di sviluppare il cosiddetto “Cartellone del successo” (Success-Poster). Per fare ciò, i partecipanti devono chiedersi “Quale sarebbe il nostro successo, se avessimo trovato la soluzione al problema?”. I partecipanti devono definire questo successo da tutti i punti di vista usando di nuovo l'“io”. Sotto la guida del coordinatore i partecipanti discutono le esperienze fatte.

Durante la fase finale tutte le informazioni raccolte devono essere convertite in un piano d’azione. Per poter fare ciò, il coordinatore deve spiegare ai partecipanti i principi del processo PATH illustrando come questo possa essere utilizzato per il miglioramento delle organizzazioni. L’ultimo compito dei partecipanti è quello di sviluppare un “PATH” (un percorso) pianificando gli obiettivi e i passi concreti per l'anno successivo.

# Standard qualitativi per coordinatori e formazione per la pianificazione del futuro

È molto importante che siano coordinatori che hanno esperienza nel campo a tenere seminari e corsi di formazione per la pianificazione del futuro centrata sulla persona. Il gruppo che sviluppa i corsi per la pianificazione del futuro e per il lavoro centrato sulla persona, ha stabilito degli standard qualitativi per i coordinatori e la loro formazione. In questo modo si vuole evitare che chi entra in possesso dei materiali, ma non ha le competenze necessarie, tenga seminari e corsi di formazione.

La sfida per il coordinatore è proprio quella di raccogliere esperienza, di seguire un principio di base centrato sulla persona, sviluppare competenze di coordinazione e di riflessione. Inoltre dovrebbe avere le seguenti qualità:

* aver imparato i metodi centrati sulla persona e la pianificazione del futuro durante corsi di formazione e aver provato questi metodi su se stesso
* aver messo i metodi in pratica e aver coordinato pianificazioni del futuro
* fare parte di una rete di utenti e coordinatori del lavoro centrato sulla persona e della pianificazione del futuro (p.es. la rete che si è creata nel paese in questione)
* inizialmente agire insieme a un mentore esperto
* vedere il proprio lavoro nel contesto dei diritti umani, dell’inclusione sociale, dell’autodeterminazione e dell’interdipendenza
* essere convinto del fatto che si debba cambiare le organizzazioni e i servizi e non la persona in questione
* abilitare le persone ad agire in modo pratico, insegnare loro come imparare dalle proprie esperienze e ad apprendere non solo con la testa ma anche con il cuore
* agire con rispetto fungendo come esempio per azioni centrate sulla persona (“be the change you want to see”)
* utilizzare storie ed esempi vissuti in passato durante processi di pianificazione
* utilizzare storie ed immagini per ampliare gli orizzonti e i modi di pensare delle persone
* utilizzare diversi metodi di presentazione e di conduzione di seminari (non solo PowerPoint)
* essere consapevole e riflettere sulla responsabilità e sul potere racchiusi nel ruolo di coordinatore

In generale i metodi centrati sulla persona e la pianificazione del futuro dovrebbero condurre a un miglioramento della situazione nella quale (vedi: O‘BRIEN, MOUNT, O’BRIEN & ROSEN 2002, 260):

* le persone imparano a conoscere la propria identità, le proprie qualità, il proprio ambiente, le proprie capacità e ad affrontare nuove sfide
* le famiglie imparano a conoscere i propri valori e identità, i legami, le risorse, i vicini e anche i membri più lontani della famiglia
* gruppi esplorano i vicinati (Quale possibilità ci sono nella nostra area? Cosa offre la nostra area per il tempo libero, il lavoro o la mobilità?)
* fornitori di servizio offrono finanziamenti adeguati all’individuo, supporto per le famiglie, servizi centrati sulla persona e si occupano anche della coordinazione e la cooperazione di diversi fornitori di servizi

Un altro segno di qualità è la giusta coordinazione come prevista da MAP e PATH (cfr. O’BRIEN, PEARPOINT & KAHN 2010, 135). Ecco le sfide:

* credere nella persona
* essere un buon ascoltatore
* scoprire capacità e cercare collegamenti
* essere pronto a dire di „sì!“
* utilizzare il processo in modo costruttivo per scoprire i fattori decisivi

Si capisce il significato di un buon equilibrio se si analizzano i piani centrati sulla persona come per esempio nella pianificazione dello stile di vita (“Essential Lifestyle Planning” – cfr.: SMULL & SANDERSON 2005, 148-154): Per creare un piano ideale bisogna...

* trovare un equilibrio tra i dettagli e la concisione - un piano deve essere dettagliato, ma non tanto da far perdere il filo mentre lo si legge
* usare un linguaggio semplice e chiaro, non usare termini tecnici, abbreviazioni o espressioni dispregiative
* parlare della questione di sicurezza (discutendo insieme alla persona, la famiglia, gli amici e le persone di supporto) della salute, dei rischi e del bisogno di supporto
* trovare un equilibrio tra quello che è importante per la persona e quello di cui ha bisogno per rimanere in buona salute
* l’impostazione del piano deve rispecchiare l’individualità della persona attraverso colori, disegni e foto

Il processo della pianificazione del futuro dovrebbe condurre (cfr. O‘BRIEN, MOUNT, O’BRIEN & ROSEN 2002, 261)

* dall’isolamento al visitare posti affollati
* dalla solitudine alla nascita di un cerchio di conoscenti
* dalla cattiva reputazione al rispetto
* dall’incapacità di agire a una serie di possibilità tra cui scegliere
* da basse aspettative a esperienze che mostrano e rispecchiano la propria identità

# Metodi di pianificazione del futuro centrati sulla persona

###### Metodo – Cos’è importante per la persona? / Cosa ritiene importante la persona stessa?

Questa scheda didattica serve a capire (vedi SANDERSON/GOODWIN 2010, 4, DOOSE 2011,31) cosa la persona stessa ritiene importante e cosa è importante perché la persona sia in salute. Si tratta dunque di rispondere alle seguenti domande:

* 1. **Cosa ritiene importante la persona stessa?**

Si tratta di scoprire quali sono le cose importanti nella vita della persona in un certo ambito (scuola, lavoro, casa): quali sono le cose importanti nella sua vita? Che valori ha? Cosa ritiene importante al lavoro o nel tempo libero? Cosa la rende felice? Cosa deve accadere / cosa non deve accadere? Ciò può riferirsi alle relazioni con altre persone, al corso della giornata o della settimana, ad abitudini positive o cose in particolare.

* 1. **Cosa è importante perché la persona sia in salute e al sicuro?**

Si tratta di scoprire cosa è importante perché la persona sia in salute e lontana da ogni pericolo. Di che cosa ha bisogno per rimanere in salute o per guarire? Di che tipo di sostegno ha bisogno per poter partecipare ad una certa attività? Di cosa necessita per il suo benessere interiore?

Per quanto riguarda questa seconda domanda è importante arricchire il punto di vista della persona con le opinioni della famiglia, degli assistenti, dei terapeuti e dei medici.

Lo scopo è di dare il giusto peso a entrambe le domande e trovare il giusto equilibrio. Infatti nel caso di persone con disabilità gravi spesso si dà più importanza alla seconda domanda.

**Cosa dobbiamo ancora imparare o approfondire?**

A volte anche dopo aver risposto alle due domande ci sono ancora degli aspetti poco chiari che devono essere approfonditi. Questa ulteriore domanda offre la possibilità di chiarire tali aspetti.

**Cosa ritiene importante la PERSONA Cos’è importante PER la persona?**

**STESSA?**

**Cosa dobbiamo ancora imparare**

**/ approfondire?**

###### Metodo – Il Donut

Il diagramma „donut“ aiuta a spartire compiti e doveri.

Si distinguono tre campi:

* Devo – compiti principali

Questo campo comprende tutti i compiti che siamo tenuti a svolgere.

* Posso –creatività e libertà di scelta

Questo campo comprende tutte le cose che possiamo, ma non dobbiamo fare per forza. Sta a noi e alla nostra libertà di scelta decidere cosa fare e cosa non fare.

* Non è nostro compito

Questo campo comprende le cose che non entrano nella nostra sfera di responsabilità.

**NON**

Il nostro compito responsabilità

Questo diagramma aiuta lo staff e i volontari a capire quali sono i loro doveri e le loro responsabilità nel supporto di una persona.

###### Metodo – Cosa funziona e cosa non funziona?

In questo metodo verranno annotati su cartelloni i vari punti di vista su cosa funziona e cosa non funziona (il punto di vista del diretto interessato, della famiglia e degli assistenti). Sul cartellone ogni gruppo avrà uno spazio apposito in cui annotare esclusivamente il proprio punto di vista.

Questo metodo fornisce un quadro d’insieme della situazione attuale nei vari settori della vita e permette di osservare un problema o una situazione da vari punti di vista. In questo modo è più semplice risolvere una situazione conflittuale.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Cosa funziona?** |  | **Cosa non funziona?** |
| **☺** | **Dal punto di vista** | **☹** |
|  | **Del diretto interessato** |  |
|  | **Della famiglia** |  |
|  | **Degli assistenti** |  |

Questo compito è anche il punto principale del metodo Fare il punto della situazione personale e serve a:

* assicurarsi che venga preso in considerazione il punto di vista dell’interessato
* rilevare gli interventi necessari e pianificare azioni
* fare la conoscenza dei vari punti di vista delle persone coinvolte e migliorare i servizi di sostegno

###### Metodo – Le Schede della Comunicazione

Comunichiamo non solo attraverso parole, ma anche attraverso sguardi, gesti e con il nostro comportamento. Persone che non sono in grado di parlare devono contare sulla capacità di comprensione degli altri. Anche nel caso di persone che sanno parlare, il comportamento dice più delle semplici parole. Le Schede della Comunicazione aiutano nelle situazioni in cui il comportamento significa più delle semplici parole. Le schede sono divise in quattro parti:

* in questa situazione…
* se succede questo…
* pensiamo che possa significare…
* e agiamo di conseguenza…

Prima si descrive la situazione (1), poi il comportamento della persona (2), successivamente la nostra interpretazione del comportamento (3) e infine ciò che possiamo fare in quella situazione (4). Questo metodo aiuta a risolvere incomprensioni e può tornare utile nei gruppi di sostegno. È bene usare le schede come base per approfondire alcune osservazioni.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cosa succede dove / quando?** | **Se … fa questo…** | **Pensiamo possa significare…** | **E agiamo in questo modo…** |
| quando Luca sta nuotando | e inizia a gridare | vuole uscire dall’acqua | e riposarsi sulla sdraio |

###### Metodo – Il Diario dell’apprendimento

Il Diario dell’apprendimento è un ottimo metodo per documentare e riflettere i progressi di una persona che necessita di sostegno. Aiuta a capire cosa ha funzionato, cosa non ha funzionato e cosa è meglio cambiare.

Il Diario dell’apprendimento consiste in una tabella con le seguenti informazioni:

* Data
* Cosa ha fatto la persona? (cosa, dove, quando, per quanto tempo)
* Chi era presente? (nome degli assistenti, degli amici e degli altri presenti)
* Cosa ha funzionato? Qual è la situazione ideale per imparare qualcosa? Quale cosa in particolare è piaciuta alla persona? Cosa è bene mantenere?
* Cosa non ha funzionato? Quale situazione non è adatta all’apprendimento? Cosa non è piaciuto alla persona? Cosa è meglio cambiare?

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Data** | **Cosa ha fatto la persona?**  (cosa, dove, quando, per quanto tempo) | **Chi era presente?**  (nome degli assistenti, degli amici e degli altri presenti) | **Cosa ha funzionato?**  Qual è la situazione ideale per imparare qualcosa?  Quale cosa in particolare è piaciuta alla persona?  Cosa è bene mantenere? | **Cosa non ha funzionato?**  Quale situazione non è adatta all’apprendimento?  Cosa non è piaciuto alla persona?  Cosa è meglio cambiare? |
|  |  |  |  |  |

###### Metodo – Trovare il sostegno adatto

Questo metodo serve a trovare l’assistente adatto per ogni attività:

* In quali ambiti la persona richiede o necessita aiuto?
* Quali abilità devono avere gli assistenti per essere d’aiuto in tali ambiti?
* Quali caratteristiche deve avere l’assistente?
* Quali sono gli obiettivi e gli interessi in comune?

Questo metodo aiuta a trovare un punto d’incontro tra le necessità della persona che ha bisogno d’aiuto e le abilità e caratteristiche dell’assistente; ciò è un punto fondamentale per la qualità di vita delle persone che dipendono dall’aiuto altrui. Questo metodo può essere utilizzato per descrivere “l’offerta di lavoro” e trovare così personale o volontari adatti. Trovare la giusta via di mezzo aiuta a soddisfare le persone che hanno bisogno di aiuto, ma anche gli assistenti.

Un esempio:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Richiesto o necessità d’aiuto** | **Abilità necessarie degli assistenti** | **Caratteristiche personali degli assistenti** | **Interessi comuni** |
| ricerca lavoro | conosce tante aziende, è una persona di riferimento competente | socievole, gentile e perseverante | mediazione di un posto di lavoro |
| accompagnamento alla partita di calcio | conosce la strada, si intende di calcio | entusiasta | tifoso di calcio |
| attività casalinghe | sa fare i lavori di casa, sa come pulire accuratamente | gentile, preciso, veloce | pulizia e ordine |

###### Metodo – 4 domande + 1

Questo metodo serve a valutare una situazione congiuntamente. Tutti i partecipanti risponderanno a quattro domande per passare poi alla pianificazione del passo successivo con la domanda numero cinque. I risultati verranno annotati su un cartellone o su un foglio. Le domande sono le seguenti:

* Cosa abbiamo tentato?
* Cosa abbiamo imparato?
* Di che cosa possiamo ritenerci soddisfatti?
* Che cosa ci ha destato preoccupazione?
* Partendo da queste informazioni: qual è il prossimo passo?

**4 + 1 domande**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cosa abbiamo tentato?** | **Cosa abbiamo imparato?** |
| **Di che cosa possiamo ritenerci soddisfatti?** | **Che cosa ci ha destato preoccupazione?** |
| **Qual è il prossimo passo?** | |

###### Metodo – I miei luoghi preferiti

In questo metodo si dovrà annotare i luoghi importanti per la persona su grandi fogli di carta oppure su cartelloni. Il cartellone verrà suddiviso in:

* luoghi dove mi sento a mio agio
* luoghi dove sono cliente
* luoghi dove fare nuove conoscenze
* luoghi dove sono membro
* luoghi dove posso dare il mio contributo



###### Metodo – I cerchi delle relazioni

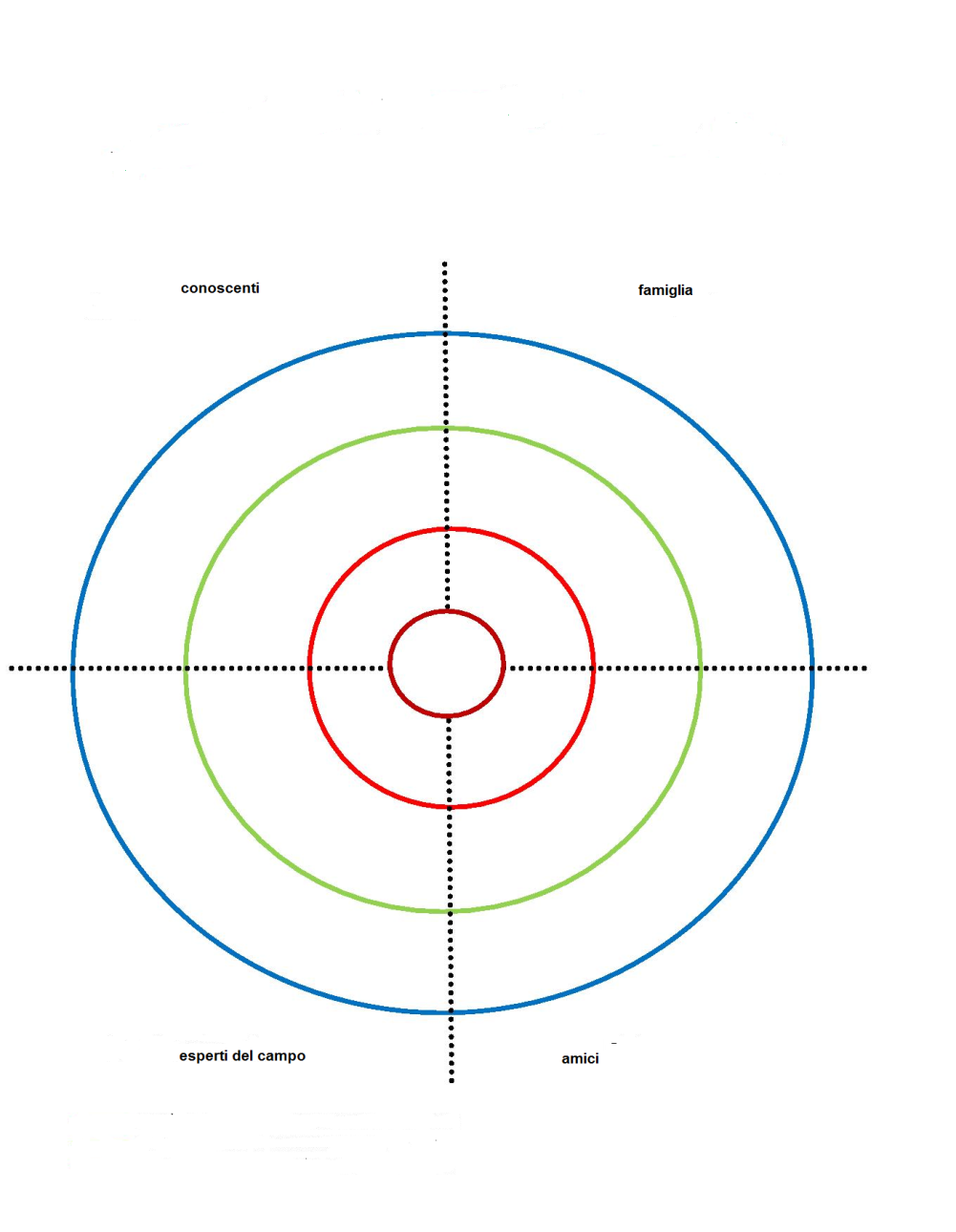
„I cerchi delle relazioni“ fanno parte di un metodo ideale per identificare le persone da invitare al gruppo di sostegno. Pensate a tutte le persone che vi vengono in mente e che sono o potrebbero essere importanti per la pianificazione del futuro.

Al centro viene scritto il nome del diretto interessato.

I cerchi sono divisi in quattro parti:

* la famiglia (non solo genitori, fratelli e sorelle, ma anche zii/zie, nonni, cugini)
* amici e vicini
* persone del campo che vengono pagati per dare supporto alla persona, p.es. pedagogisti, terapeuti, medici, ma anche il parrucchiere o la signora del negozio dietro l’angolo
* a seconda della situazione di vita: compagni di classe o colleghi

**Le persone importanti nella mia vita**



* nel primo cerchio intorno al nome (**rosso**) vengono segnate le persone di ogni campo che la persona considera le più importanti e di cui si fida ciecamente. Si tratta delle persone a cui siamo più legate.
* Nel secondo cerchio (**verde**) vengono segnate le persone con cui la persona è in contatto e con le quali le piace trascorrere del tempo
* Nel terzo cerchio (**blu**) vengono segnate le persone che si conoscono e che potrebbero essere d’aiuto nella pianificazione del futuro coinvolgendole maggiormente

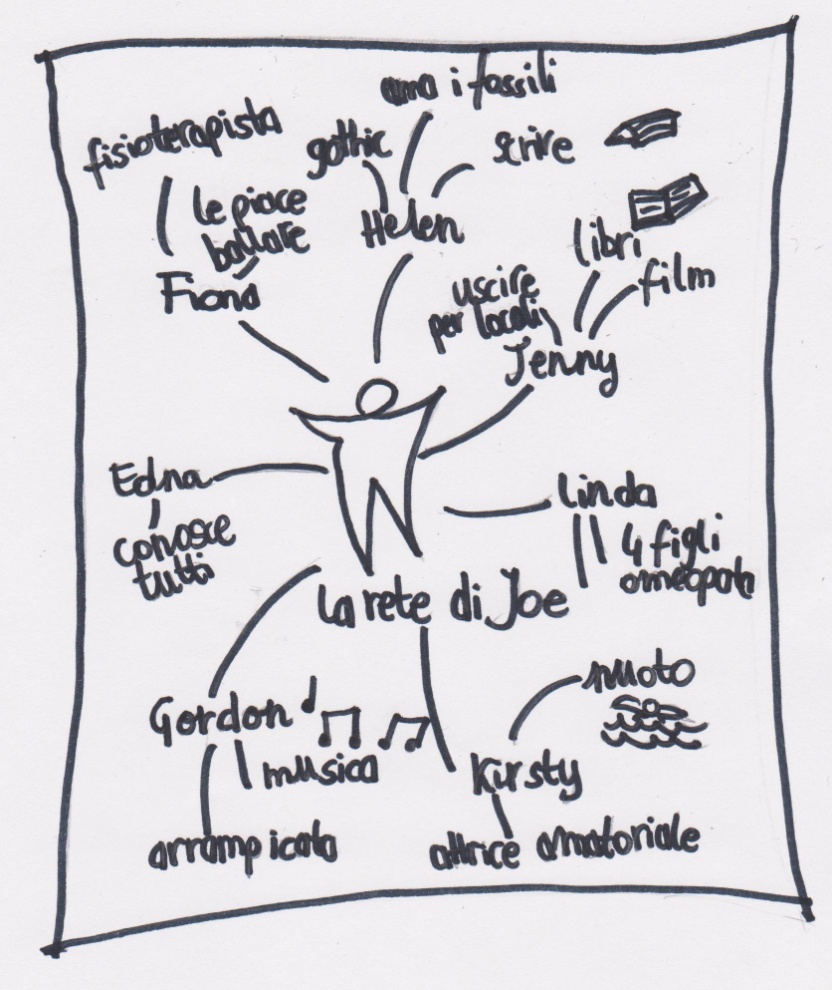
Un’ottima idea è anche usare alcune foto invece di scrivere i nomi a mano.

###### Metodo – La Cartina della rete sociale

In questo metodo vengono annotate in un mindmap (“mappa mentale“) tutte le persone che il diretto interessato conosce.

Per ogni persona verranno annotate fino a tre cose: quello che fa, quali sono i suoi interessi oppure dove lavora.

In questo modo si potrà notare quali interessi ci sono in comune e capire a chi è meglio rivolgersi per una certa attività o chi magari conosce altre persone che possono essere d’aiuto in un certo campo.



###### Metodo – La Cartina dello spazio sociale

Lo scopo di questo metodo è di raccogliere informazioni su un certo luogo:

Quali aziende, associazioni, organizzazioni potrebbero essere di nostro interesse?

Chi sono le persone più importanti in questi luoghi o in un quartiere? Chi conosce molte persone? Chi comanda?

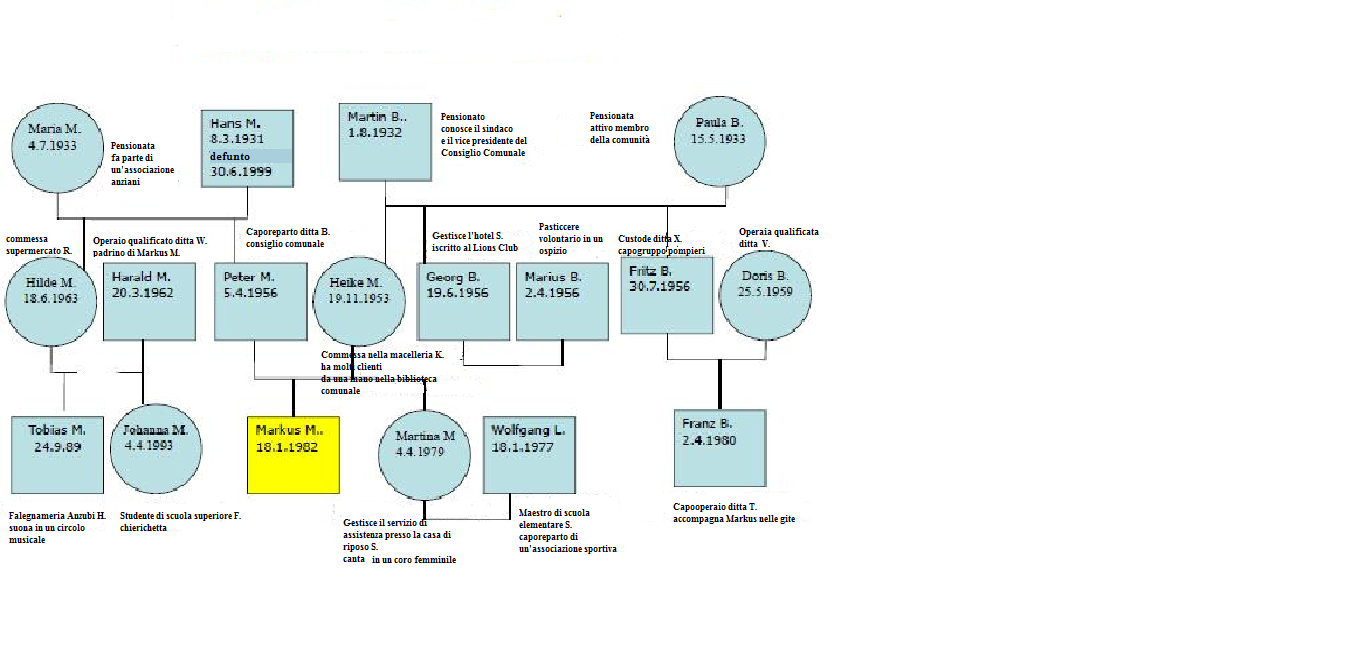
Dove possiamo trovare luoghi dove siamo i benvenuti? Con chi possiamo collaborare? Quali sono i luoghi preferiti dalle persone che necessitano aiuto?

Lo scopo è di allargare gli orizzonti, stringere nuovi rapporti e sfruttare tutte le opportunità che ci offre la società.



###### Metodo – La mappa del tesoro familiare

Lo scopo di questo metodo è creare un albero genealogico con tutti i componenti della famiglia annotando il loro mestiere e quello che fanno nel tempo libero. In questo modo si noterà (come anche nel metodo La Cartina della Rete Sociale) chi lavora o ha contatti in un certo ambito e può essere d’aiuto in quel campo.

LA MAPPA DEL TESORO FAMILIARE 

L’associazione *Integra Mensch* di Bamberg usa questo metodo per trovare nuovi posti di lavoro.

###### La pagina che parla di me

“La pagina che parla di me” (cfr. SANDERSON/GOODWIN 2010, 4, DOOSE 2011, 31) comprende le risposte a tre domande e la foto della persona in questione. Queste tre domande sono il riassunto del lavoro fatto con i metodi centrati sulla persona, ma possono essere elaborate anche separatamente.

Le domande sono le seguenti:

* Cosa ritengo importante: la persona deve descrive le cose importanti nella sua vita e le cose a cui bisogna prestare attenzione
* Cosa gli altri apprezzano e ammirano di me: i partecipanti devono elencare le qualità che apprezzano della persona aiutandosi con la seguente domanda: “Che contributo al mondo dà la persona che altrimenti mancherebbe?” Se la persona vuole, può scegliere le cose che le sono state dette da aggiungere alla “Pagina che parla di me”.
* Il sostegno adatto a me: A molti può sembrare una domanda inusuale, ma è molto importante. Di quale tipo di sostegno necessita la persona? Di che cosa ha bisogno per sentirsi a suo agio e in salute? È importante considerare i seguenti aspetti: di che cosa necessita una persona perché sia in salute e perché possa partecipare ad attività importanti? Spesso dipende dai dettagli se una cosa è adatta o meno.

**Cosa ritengo importante…**

**Il sostegno adatto a me**

**Cosa gli altri apprezzano e ammirano di me**…

“**La Pagina che parla di me**” rappresenta un metodo per realizzare una prima panoramica su quello che è importante per la persona e come si può sostenerla al meglio E’ il punto di partenza per la raccolta di informazioni centrate sulla persona del soggetto da assistere e dei suoi famigliari. Questo metodo può servire a scambiarsi informazioni e a parlare di quello che si apprezza l’uno dell’altro. “La Pagina che parla di me” è ideale per situazioni di passaggio, per esempio all’asilo nido, all’asilo, a scuola, a una coabitazione o a una casa di riposo. Deve essere regolarmente verificata e aggiornata. Per fare ciò si può utilizzare il metodo Cosa funziona e cosa non funziona e un piano d’azione che tiene in considerazione i problemi attuali.

Per una descrizione dettagliata solitamente si necessita di ulteriori metodi centrati sulla persona.

**Dalla „Pagina che parla di me“ a un progetto centrato sulla persona**

|  |  |
| --- | --- |
| **Cosa funziona?** | **Cosa non funziona?** |

**LA PAGINA CHE PARLA DI ME**

Cosa mi piace e cosa ammiro

Importante per

Con quale sostegno

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chi** | **fa cosa?** | **entro quando?** |
|  |  |  |

Diritti e beneficio di partecipazione dei cittadini

Vorrei riflettere sulla direzione da prendere nella mia vita

Dalla semplice presenza alla partecipazione

Vorrei essere coinvolto maggiormente nelle attività della comunità

Persone che hanno una certa importanza nella vita dell ’interessato

Vorrei avere più amici

Il Diario dell’apprendimento

Dobbiamo stabilire cosa ritiene importante la persona stessa

Le Schede della Comunicazione

Non riusciamo a capire come la persona comunica con noi

Sogni

Vorrei riflettere sul mio futuro

Trovare il sostegno adatto

Dobbiamo trovare la persona adatta per aiutare il diretto interessato

Come prendere decisioni

Vorrei prendere più decisioni da solo/a

Donut

Gli assistenti si occupano di cose che non rientrano nella loro sfera di responsabilità

***Progetto di vita personale***

# I gruppi di sostegno

***Cos’è un gruppo di sostegno?***

Un gruppo di sostegno è un gruppo di persone (possono essere familiari, amici o professionisti) che vogliono aiutare una persona nella pianificazione del suo futuro.

***Come faccio a trovare le persone giuste per il gruppo di sostegno?***

Molte persone hanno paura di chiedere aiuto, anche se per molti aiutare il prossimo é un onore e una grande soddisfazione. Per questo è importante avere il coraggio di fare appello a tutte le persone che pensiamo potrebbero esserci d’aiuto.

Le persone interpellate possono esserci utili in diversi modi. Alcune persone hanno tanta esperienza e tante idee, altre invece possono darci sostegno morale per le decisioni difficili. Altre ancora sono in grado di affrontare le situazioni più difficili o conoscono persone che potrebbero aiutarci. L'efficienza del gruppo dipende quindi dal giusto mix. I risultati di una ricerca hanno dimostrato che acquisiamo la maggior parte delle nostre idee e contatti attraverso persone che conosciamo anche solo vagamente, pertanto non è necessario che al gruppo di sostegno partecipino solo i famigliari e gli amici più stretti, ma possono partecipare anche altre persone aperte, fantasiose e ambiziose.

*"Se vuoi viaggiare veloce, vai da solo. Ma se vuoi arrivare lontano, viaggia in compagnia. "*

Proverbio keniano

A volte non tutti gli invitati si presentano al gruppo di sostegno, ma non deve essere motivo per abbattersi. È meglio concentrarsi sulle persone che invece si sono presentate. Alcuni gruppi sono composti da più di 16 persone, altri invece sono meno numerosi. Il numero dei partecipanti però non è il fattore determinante. Spesso nel corso del tempo si forma un nucleo di persone che si presenta regolarmente agli incontri. Altre persone invece si presentano per discutere argomenti specifici. Non importa quanto grande sia il gruppo perchè é il sentimento di solidarietà dei presenti che da il sostegno più grande.

I metodi Cerchi delle Relazioni e La Cartina della Rete Sociale sono ottimi aiuti per identificare le persone da invitare al proprio gruppo di sostegno.

###### Quali attività si possono svolgere con un gruppo di sostegno?

Incoraggiare, rafforzare e sostenere

Il gruppo di sostegno ha il compito di rafforzare una persona durante la pianificazione del suo futuro. Questa persona va sostenuta e incoraggiata - sia nella raccolta di idee durante la pianificazione che durante la realizzazione concreta dei suoi progetti.

Creare un’immagine positiva della persona sottolineando i suoi punti di forza e le sue potenzialità

Uno dei primi compiti è quello di creare un’ immagine positiva della persona descrivendo chi é, ciò che la contraddistingue, ciò che è importante per lei e ciò di cui ha bisogno.

Creare la visione di un futuro ideale

Il compito del gruppo é creare un quadro del futuro ideale. Ogni partecipante deve quindi chiedersi come può creare situazioni favorevoli a scuola, a casa, nel tempo libero o al lavoro. Questa visione del futuro non deve allontanarsi troppo dal presente (da 1 a massimo 5 anni) e deve essere ricca di dettagli. Quando pensiamo la nostra mente crea immagini e spesso queste visioni del futuro hanno un effetto trainante che porta a molti cambiamenti positivi, anche se non tutto si avvera esattamente come previsto.

*"Visione per vedere ciò che sta accadendo e ciò potrebbe accadere." Anonimo*

Scoprire gli obiettivi per il tempo a venire

Un compito centrale del gruppo di sostegno è stabilire obiettivi concreti per il tempo a venire. Si tratta di obiettivi che il diretto interessato considera importanti, che lo entusiasmano e che lo aiutano a inserirsi nella società. Ogni persona dovrebbe avere la possibilità di dire la sua sugli obiettivi da raggiungere.

*“Per avere successo si necessita di due cose: obiettivi concreti e l’ardente desiderio di raggiungerli”. Johann Wolfgang Goethe*

Pianificare la realizzazione degli obiettivi con un piano d’azione

Un compito fondamentale del gruppo di sostegno è riflettere su cosa deve essere fatto ( e da chi) per raggiungere gli obiettivi prestabiliti. Tutti possono partecipare prendendosi carico di un compito nei limiti delle loro possibilità.

Attuazione del piano e risoluzione dei problemi emergenti

Prima dell'attuazione dei progetti per il futuro bisogna riflettere sui problemi che eventualmente potrebbero emergere cercando di risolverli. È altrettanto importante però celebrare insieme gli obiettivi raggiunti!

*"Sciogliere nodi congiuntamente per creare nuovi legami."* Ulrike Lotz-Lange

Il metodo ideale per riflettere sulla situazione è 4 domande + 1.

###### Quali ruoli ci sono nel gruppo di sostegno?

Diretto interessato/ Pianificatore

Il ruolo chiave naturalmente é quello del diretto interessato. Il diretto interessato è colui che decide chi invitare al gruppo di sostegno e quali argomenti verranno trattati durante le sedute. È sempre compito del diretto interessato scegliere luogo e modo (per esempio al bar o sotto forma di rinfresco). Inoltre sta a lui decidere se ha bisogno di aiuto nella preparazione.

La preparazione della seduta può essere sfruttata come attività di pianificazione del futuro, i cui risultati poi potranno essere discussi durante la seduta seguente.

"Le mie sedute di sostegno sono state come un motore che ha dato energia a tutti i presenti." – afferma una partecipante.

Coordinatore

Il coordinatore deve essere una persona distaccata dal gruppo con anni di esperienza sulle spalle. È colui che coordina le conversazioni del gruppo e garantisce a tutti la possibilità di prendere parola. Le discussioni vengono facilitate da regole stabilite precedentemente con il gruppo creando cosi un atmosfera rispettosa e ordinata. Il coordinatore deve inoltre assicurarsi che il diretto interessato non venga trascurato e che possa partecipare alle discussioni in modo adatto alle sue esigenze.

Coordinatore grafico

Mentre il coordinatore coordina le discussioni, il coordinatore grafico (*graphic facilitator*) segue la seduta attraverso immagini e parole. Esso cattura i risultati di ogni seduta su grandi fogli di carta attraverso immagini e parole. Questi vengono poi fissati sul muro o sul pavimento. Ricordate che l'uomo pensa attraverso immagini! Le immagini quindi non servono solo a chi non sa leggere, ma anche agli altri. Per questo il compito del coordinatore grafico non é semplice. Deve infatti trovare le immagini adatte alla situazione e ai partecipanti. L’immagine non deve essere perfetta per essere efficace, anche se spesso capita di trovare disegnatori di grande talento.

„Un quadro dice molto di più di mille parole“

L’Agente

L'agente supporta il diretto interessato nell'attuazione dei progetti. Il suo compito è tenere sotto controllo il progresso delle attività assegnate agli assistenti. Infatti il passo più importante è proprio l’attuazione dei progetti. L'esperienza dimostra che a volte c’è bisogno di un promemoria o di altro supporto in modo che il progetto non si esaurisca. L'agente fa parte del gruppo di sostegno e nella maggior parte dei casi viene eletto dopo il primo incontro. Nella maggior parte dei casi è il diretto interessato che sceglie il suo agente. Spesso si è rivelato utile eleggere due agenti: un agente che sostiene la persona dal punto di vista emotivo e un agente che la aiuta nella progettazione del futuro.

Assistenti

Gli assistenti presentano le loro idee durante la pianificazione e l’attuazione del progetto. Essi forniscono il supporto morale e pratico per l'attuazione dei progetti per il futuro e assumono compiti anche al di fuori delle sedute. Gli assistenti devono partecipare al progetto volontariamente presentandosi con un atteggiamento rispettoso. Il diretto interessato deve potere associare a tutti i partecipanti esperienze positive, altrimenti la loro partecipazione può essere controproducente.

*"Abbiamo smesso di chiederci cosa è andato storto e come rimediare. Adesso, ci chiediamo: Quali sono le nostre opzioni e chi se ne occupa?"*

Martin Weisbord

Quanto dura un incontro del gruppo di sostegno, e con che frequenza e necessario incontrarsi?

La durata degli incontri varia a seconda dell'occasione, delle possibilità, dei metodi scelti, della resistenza del diretto interessato e del gruppo di sostegno. Le sedute possono durare da un’ora e mezza alle due ore, altre ancora dalle tre fino alle quattro ore con pause la mattina, il pomeriggio e la sera. Ines Boban ad esempio organizza incontri che durano un giorno intero. Sedute di questo genere però hanno senso solo nel caso in cui si voglia intraprendere i metodi MAPS e PATH in un giorno per via di partecipanti che abitano lontano. Nel caso di sedute cosi lunghe è importante fare alcune pause e rinfreschi per mantenere la concentrazione e il morale alto**.**

La frequenza delle riunioni dipende anche dalla situazione del diretto interessato e dalle possibilità dei partecipanti. Al primo incontro è bene che siano tutti presenti, ma non è sempre necessario che ci sia il gruppo al completo. Spesso il gruppo si incontra una sola volta e saranno poi gli assistenti ad occuparsi della realizzazione degli obiettivi prestabiliti assieme al diretto interessato. L’incontro successivo con il gruppo al completo potrà avvenire un anno dopo. Spesso i gruppi di sostegno si incontrano quattro volte all’anno, in periodi difficili è necessario un incontro ogni quattro-sei settimane.

Come si può preparare un gruppo di sostegno?

Le sedute dei gruppi di sostegno necessitano sempre di una buona preparazione.

Il diretto interessato deve essere il più possibile coinvolto nella preparazione degli argomenti e dell'invito preparando qualcosa d’importante per l' incontro e l' argomento che verrà trattato: può portare degli oggetti che gli piacciono o preparare un cartellone con la lista delle sue attività preferite.

Ai partecipanti dovrà essere recapitato un invito che spiegherà loro di che cosa si tratta e quali sono le regole per un buon esito dell’incontro.

L'incontro deve avvenire in un posto confortevole e accogliente in cui il diretto interessato si sente a suo agio. Possono tornare utili degli spazi per appendere alcuni cartelloni ma non sono indispensabili.

Alle pareti si possono appendere alcune foto che descrivono la vita del diretto interessato. Se non è possibile appenderle si possono disporre intorno a una candela sul pavimento. Insieme alle foto si possono mostrare anche disegni e oggetti che descrivono il diretto interessato e le sue esperienze: se il diretto interessato è un tifoso di calcio ha altri interessi di quelli di una persona a cui piacciono le fate o gli animali.

Fare ascoltare una canzone che al diretto interessato piace e che magari è anche in tema con la pianificazione del futuro può produrre un’atmosfera rilassata. È importante che si senta come a casa. Tutti i partecipanti devono sentirsi a proprio agio, soprattutto quando durante la pianificazione vengono trattati argomenti delicati.

Di quali metodi o formati di pianificazione può beneficiare un gruppo di sostegno?

Ci sono molti metodi per organizzare l'incontro con un gruppo di sostegno. I più noti sono: Fare il punto sulla situazione personale, MAPS e PATH.

Fare il punto sulla situazione personale è stato sviluppato da Helen Sanderson come alternativa ad altri metodi non centrati sulla persona. Con questo metodo é possibile ottenere una visione generale sulla situazione attuale del diretto interessato, filtrare le questioni importanti e pianificare i primi passi. Questo metodo può anche essere adattato a gruppi, classi o famiglie.

**MAPS** è stato sviluppato da Marscha Forrest e Jack Pearpoint. MAPS inizialmente era l'acronimo di "Making Action Plans" - "fare piani d'azione", oggi invece il metodo viene semplicemente chiamato MAPS. La parola "maps" viene dall’inglese e significa mappa. Lo scopo di MAPS é riconoscere ed esplorare i sogni, le paure, i pregi e i difetti di una persona. Si collabora per scoprire quali sono i passi decisivi per aiutare la persona a inserirsi nella società.

**PATH** è stato sviluppato da Jack Pearpoint, John O'Brien e Marscha Forrest nei primi anni ‘90. PATH inizialmente era l'abbreviazione di "Planning Alternatives Tomorrows with Hope", oggi è usato dagli autori solo in forma breve. PATH in inglese significa percorso, infatti il metodo é più adatto alle persone che hanno già un’idea di quello che vorranno fare, ma ancora non hanno le idee chiare su come raggiungere i loro obiettivi. Il metodo PATH si basa sui valori che il diretto interessato e il resto del gruppo hanno in comune. Descrivendo la situazione iniziale e cercando dei sostenitori per i propri obiettivi si finisce per avere tra le mani un piano d'azione concreto per il mese seguente. PATH può essere utilizzato sia per gli individui che per famiglie e organizzazioni.

# Fare il punto della situazione personale

“Fare il punto della situazione personale” é un formato di pianificazione centrato sulla persona. Serve a ottenere una panoramica della situazione in cui la persona si trova, a filtrare gli aspetti più importanti e a pianificare i primi passi. Il vantaggio di questo metodo è che la situazione viene analizzata da più punti di vista come per esempio dalla persona stessa, dai famigliari o da un professionista.

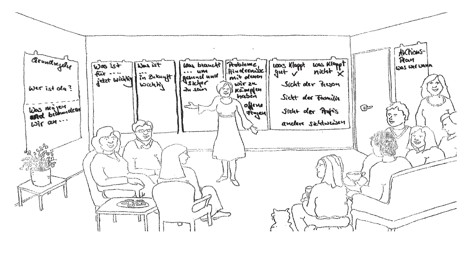
“Fare il punto della situazione personale” è stato sviluppato da Helen Sanderson come alternativa ad altri metodi non centrati sulla persona. L’incontro in cui si fa il punto della situazione può avvenire in un gruppo di sostegno oppure con un altro gruppo di persone.   
Questo metodo può essere utilizzato anche per gruppi, classi o famiglie.

Le sedute vengono gestite da un coordinatore e protocollate dal coordinatore grafico che eventualmente aggiunge anche piccoli disegni.

###### In che cosa consiste “Fare il punto della situazione personale”?

“Fare il punto della situazione personale” é composto da nove elementi che sono rappresentati da nove cartelloni appesi alle pareti. In media una seduta dura almeno due ore.

Se non si dovesse avere abbastanza tempo a disposizione si può fare una seduta abbreviata con solo sei domande. La versione breve dura almeno un’ora e offre ai partecipanti la possibilità di scoprire quali aspetti stanno funzionando e quali no presentando i vari punti di vista.



La seduta è suddivisa in tre fasi (cfr. SANDERSON / MATHIESEN 2003):

* arrivo e orientamento
* raccolta di idee
* creare un piano d'azione

Fase 1: Arrivo e orientamento

Il coordinatore si presenta al gruppo di sostegno e spiega gli obiettivi e lo svolgimento della seduta. In precedenza sono già stati preparati e appesi i cartelloni che rappresentano i nove elementi del metodo.

Cartellone 1: "Chi c’è?"

Tutti i partecipanti si presentano e spiegano il loro rapporto con i diretto interessato (madre, amico, assistente...). Dopo la presentazione aggiungono il loro nome sul cartellone "Chi c’è?".

Cartellone 2: "Regole di comportamento."

Il coordinatore spiega le regole di comportamento che sono inoltre ben visibili sull’apposito cartellone.

Alcuni esempi di buone regole di comportamento possono essere:

* ascoltare e lasciare parlare anche gli altri,
* avere un atteggiamento positivo verso il prossimo,
* garantire la riservatezza di ciò che viene detto,
* usare un linguaggio semplice e chiaro,
* sorvolare eventuali errori di ortografia,
* ognuno può sollevare i propri problemi,
* non esistono domande insensate,
* spegnere o mettere su silenzioso il telefono cellulare.

Cartellone 3: Quello che apprezziamo ed ammiriamo di…. …………… (nome)."

Il coordinatore chiede ad ogni partecipante di elencare quello che apprezza e ammira del diretto interessato. Quali sono i suoi punti di forza o i talenti? Che contributo al mondo dà la persona che altrimenti mancherebbe? Infine tutte le affermazioni vengono scritte su un cartellone, eventualmente anche sotto forma di piccoli disegni.

Fase 2: Raccolta di idee

Il coordinatore spiega cosa fare con i cartelloni rimanenti ( cartellone 4 - cartellone 8 ). Successivamente ognuno prende una penna di un colore a scelta e scrive o disegna qualcosa per ogni argomento trattato. Questa fase dura all'incirca 20 minuti. Se il diretto interessato vuole si può mettere una musica di sottofondo. La musica allegra e animata è specialmente adatta allo scopo.

Bisogna prestare attenzione che le persone che non sanno scrivere abbiano qualcuno che possa leggere o scrivere i testi al loro posto. Naturalmente si può sempre disegnare.

Durante questa fase il coordinatore passeggia per la sala incoraggiando tutti i partecipanti e chiarendo eventuali domande. Inoltre può già dare un’occhiata ai cartelloni.

Cartellone 4: "Cosa funziona? Cosa non funziona? "

Questo cartellone é fondamentale. Ogni partecipante scrive cosa secondo lui funziona o meno nella vita del diretto interessato. A questo scopo il cartellone può essere suddiviso in diverse sezioni (punto di vista del diretto interessato, della famiglia, degli esperti, dei colleghi di lavoro ecc.), Altrimenti si può usare un cartellone per ogni punto di vista.

Cartellone 5: "Domande in sospeso - problemi da risolvere"

Su questo cartellone vengono annotate domande che sono rimaste in sospeso.

Possono essere domande

* per le quali si deve raccogliere ulteriori informazioni,
* per le quali ci sono opinioni diverse
* per le quali si necessita della presenza di altre persone

Le domande elencate verranno poi riprese più avanti durante la realizzazione di un piano d’azione.

Differenze tra le due varianti (completa o breve)

Se in precedenza è stata scelta la versione breve del metodo, il passo successivo é la realizzazione del piano d'azione.

Nella versione completa invece seguono altri tre cartelloni. Essi si basano su altri metodi centrati sulla persona. In questa versione si distingue tra le cose che la persona ritiene importanti e quelle di qui effettivamente necessita. Inoltre si parlerà anche dei sogni e dei desideri del diretto interessato.

Cartellone 6: "Che cosa è importante per .....(nome) in questo momento?"

Su questo cartellone vengono segnate le cose che il diretto interessato considera importanti in questo momento della sua vita, ciò a qui non vuole rinunciare e ciò che preferisce evitare. Il diretto interessato si può riferire ai rapporti umani, alle attività giornaliere o settimanali.

Il diretto interessato scrive o disegna i suoi pensieri sul cartellone, se è necessario qualcuno può aiutarlo scrivendo o disegnando al posto suo. Se anche questo non fosse possibile, si possono documentare i comportamenti e le dichiarazioni del diretto interessato.

In ogni caso sul cartellone bisogna scrivere il punto di vista del diretto interessato e non quello dei suoi sostenitori.

Cartellone 7 "Che cosa è importante per il futuro di ....(nome)?"

Su questo cartellone il diretto interessato può scrivere i suoi sogni e desideri per il futuro. Cosa desidera? Come sarà il suo futuro?

Anche questo cartellone deve riflettere il punto di vista del diretto interessato. In questo caso è bene preparare i cartelloni in anticipo cosicché il diretto interessato può incollarci alcuni disegni, alcune foto o collage da lui preparati.

Se il diretto interessato non dovesse essere in grado di capire il concetto del futuro chi lo conosce molto bene può elencare sogni e desideri per lui.

Cartellone 8: "Che cosa serve a ... (nome), per essere in buona salute e protetto?"

Su questo cartellone si elencano le cose che sono importanti per il benessere del diretto interessato. Che presupposti devono esserci poiché il diretto interessato possa vivere come desidera? Chi si occupa di soddisfare queste esigenze? Ciò è particolarmente importante nel caso di persone con malattie croniche o disabilità.

Fase 3: Creare un piano d'azione

Dopo circa venti minuti il coordinatore chiede ai partecipanti di risedersi per discutere insieme i risultati. Partendo dal quarto e quinto cartellone vengono discussi tutti i cartelloni chiarendo eventuali domande.

Successivamente i partecipanti devono mettersi d’accordo sui punti principali da considerare nella realizzazione del piano d'azione. Se ci sono tanti argomenti i partecipanti possono segnare i tre che considerano più importanti con alcuni adesivi. Gli adesivi del diretto interessato saranno di un colore diverso per assicurarsi che venga preso in considerazione il suo punto di vista.

Manifesto 9: "Piano d'azione"

Il coordinatore discute i prossimi passi con il diretto interessato e il gruppo di sostegno. Su quest'ultimo cartellone si annota chi fa cosa e per quando.

Il piano d'azione può includere passi per migliorare ciò che non sta funzionando o per risolvere incertezze, ma può anche includere passi per mantenere ciò che funziona. In ogni caso bisogna prima di tutto considerare le esigenze del diretto interessato visto che l'obiettivo finale è garantirgli un futuro ideale. È importante descrivere il piano nei minimi dettagli in modo che a ognuno risulti chiaro cosa deve fare.

Si dovrà anche eleggere una persona che dovrà documentare il tutto e inviare una copia del piano d'azione a tutti i partecipanti. A volte è necessario informare anche altre persone.

Bisogna inoltre incaricare una persona che si prende la responsabilità per l’attuazione del piano d'azione. Il ruolo del responsabile viene chiamato “agente”. L'agente deve assicurarsi che il diretto interessato venga coinvolto il più possibile nell' attuazione del piano d’azione.

A volte facendo il punto della situazione personale ci si accorge della necessità di un piano d'azione più dettagliato. Ciò può essere creato usando PATH.

Termine della seduta

Al termine della seduta il coordinatore chiede ai partecipanti quali aspetti della seduta hanno funzionato e quali no e cosa si potrebbe fare per migliorarla.

Di cosa si necessita per fare il punto della situazione personale?

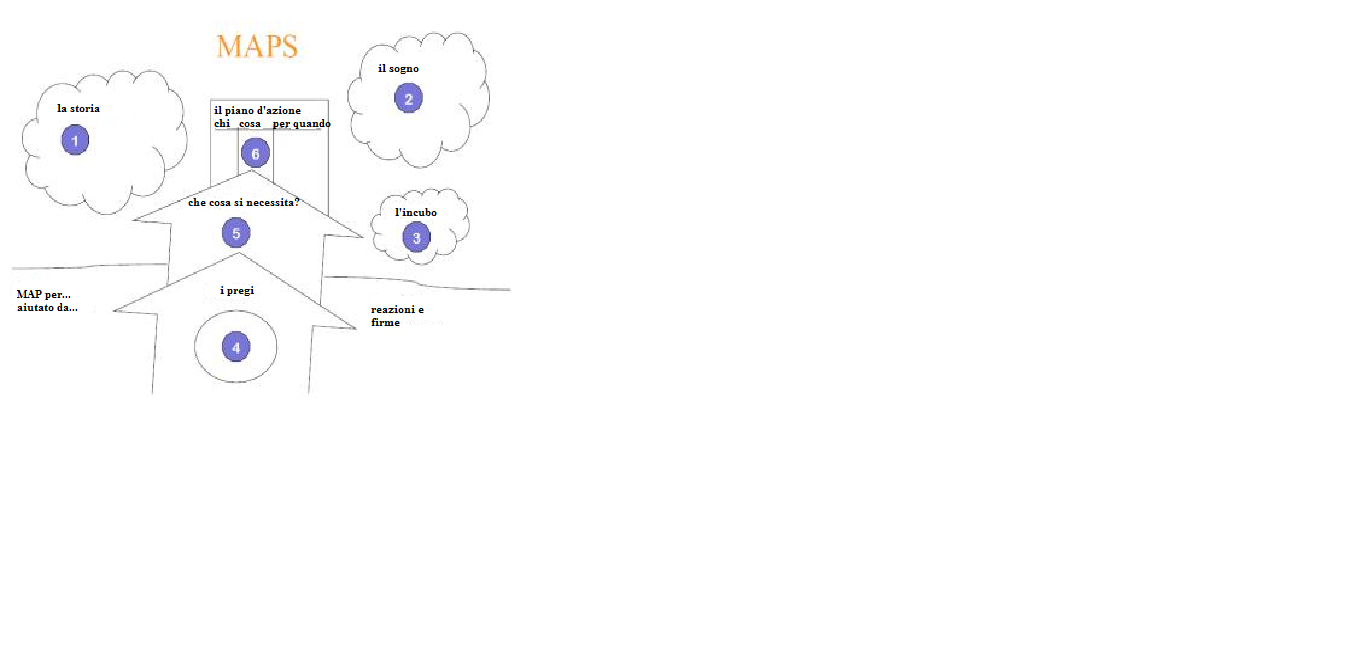
* Il processo deve essere accompagnato da almeno un coordinatore. L’ideale sarebbe una seconda persona che protocolla le sedute con testo e disegni
* Si necessita da una a due ore di tempo
* Una stanza abbastanza grande per tutti i partecipanti con pareti spaziose per appenderci i 9 cartelloni. I partecipanti vengono disposti in cerchio o semicerchio.
* cartelloni e pennarelli (che non danneggino le pareti) di diversi colori
* Un qualunque sistema di riproduzione musicale per la musica di sottofondo
* Snack per i rinfreschi durante le pause

# MAPS

MAPS è un metodo di pianificazione che prevede la collaborazione di un gruppo di sostegno per aiutare persone che sono di fronte a un cambiamento come per esempio l’inizio di una nuova scuola o fine scuola. Nel caso di adulti il cambiamento può essere il desiderio o la necessità di un cambiamento nella situazione di lavoro, una separazione, sovraffaticamento o una qualsiasi svolta nella vita che richiede un riorientamento.

Lo scopo di MAPS é riconoscere ed esplorare i sogni, le paure, i pregi e i difetti di una persona. Si collabora per scoprire quali sono i passi decisivi per aiutare la persona a inserirsi nella società. In primis il diretto interessato deve individuare i suoi pregi e quello che è veramente importante nella sua vita con l’aiuto dei suoi sostenitori. Solo una volta individuate queste informazioni si potrà passare alla realizzazione di un piano d’azione.

MAPS è stato sviluppato negli USA negli anni ‘80 da Marscha Forrest e Jack Pearpoint. MAPS inizialmente era l'acronimo di "Making Action Plans" - "fare piani d'azione", oggi invece il metodo viene semplicemente chiamato MAPS. La parola "maps" viene dall’inglese e significa mappa. MAPS prevede sei passi che sono raffigurati su un cartellone (cfr. O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010)



###### Quali sono i 6 passi con MAPS?

**Benvenuto e presentazione**

Il diretto interessato o una persona a lui molto cara inaugura l’incontro ricevendo tutti i partecipanti del gruppo di sostegno e spiegando brevemente il motivo e gli obiettivi di MAPS.

Ogni persona si presenta e risponde alla seguente domanda: “Perché per me è importante essere qui oggi?” Il coordinatore e il coordinatore grafico si presentano e spiegano il loro ruolo e il corso del processo come anche le regole da rispettare per un buon esito dell’incontro.

**1 La storia**

Vengono raccontate tre storie della vita del diretto interessato che hanno a che fare con gli attuali cambiamenti. L’ideale è scegliere due storie del passato e una del presente. Normalmente la persona racconta la sua storia, ma se la persona in questione è un bambino possono raccontarla i suoi genitori. I partecipanti devono ascoltare attentamente, il coordinatore grafico prende appunti. Dopo che la storia è stata raccontata, il coordinatore grafico la riassume e chiede al diretto interessato che aspetto deve avere il disegno sul cartellone.

**2 Il sogno**

Il diretto interessato deve spiegare il suo sogno. “Qual è il mio sogno? Cosa vorrei accadesse nella mia vita?” Il coordinatore grafico crea un disegno che rispecchia questi sogni e desideri prestando attenzione agli aspetti più importanti. Alla fine il coordinatore chiede al diretto interessato quali pregi e qualità vengono evidenziati nel sogno. Le altre persone ascoltano attentamente.

**3 L’incubo**

L’incubo sta per il futuro come non dovrebbe essere. È il futuro che suscita angoscia e paure. Si identifica l’incubo per capire qual è la posta in gioco per il diretto interessato e per apprezzare il coraggio che la persona e i sostenitori dimostrano affrontando le paure. È bene parlare dell’incubo, ma non occorre approfondirlo. Con l’aiuto del diretto interessato il coordinatore grafico crea un disegno semplice che rappresenta l’incubo. Successivamente il diretto interessato accerchia l’incubo con una matita. Il coordinatore grafico chiede al diretto interessato quali pregi e punti di forza vengono evidenziati anche nell’incubo.

**4 I pregi**

I pregi sono punti di forza e qualità che ci sono stati dati per poterli condividere con gli altri. Ogni persona ha altre qualità. Avere delle qualità non significa essere i migliori al mondo. Le qualità si differenziano in contesti diversi come nella famiglia o nel gruppo d’istruzione. A volte richiedono coraggio e disciplina nell’utilizzo e nello sviluppo. Se vengono trascurate pian piano svaniscono.

Ora tocca al gruppo di sostegno riflettere sulle qualità della persona:

* Quando è al pieno delle sue forze?
* Che contributo dà?
* In che modo la persona dà un contributo positivo?
* Che cosa le fa brillare gli occhi? Che cosa fa quando è esuberante?
* Se pensate alla persona quale parola o quale espressione scegliereste per descrivere le sue qualità?

Il coordinatore invita i partecipanti a dire le parole che hanno scelto. Il coordinatore grafico le disegna su un foglio che verrà fissato vicino al cartellone. In alternativa i partecipanti possono scrivere le parole su post-it che poi verranno attaccati su una piccola sagoma vicino al cartellone.

Successivamente alla persona verrà chiesto come si sente sentendo queste parole e se eventualmente ha qualcosa da aggiungere. Con l’aiuto del gruppo di sostegno verranno scelte parole chiave da annotare nella freccia intorno al cerchio. Alla fine il coordinatore grafico e il diretto interessato fanno un disegno che rappresenta le sue qualità.

**5 Di che cosa si necessita**

Si tratta di scoprire che condizioni devono esserci poiché la persona possa avvalersi delle sue qualità, per esempio all’asilo o su un nuovo posto di lavoro. Il coordinatore invita il gruppo di sostegno a riflettere sulle seguenti domande:

* In quali occasioni la persona può sfruttare al meglio le sue potenzialità?
* Quale ruolo o quali ruoli permettono alla persona di utilizzare le sue qualità?
* Quali aspettative incoraggiano la persona a sfruttare le sue qualità?
* La persona necessita di qualcosa per poter sfruttare le sue potenzialità? Se sì cosa devono sapere i sostenitori al riguardo?

Successivamente il coordinatore chiede al diretto interessato cosa potrebbe fare per valorizzare le sue qualità:

* Che cosa l’aiuterebbe a sfruttare maggiormente le sue potenzialità?
* C’è qualcosa che sarebbe meglio smettessero di fare affinché possa sfruttare meglio le sue potenzialità?
* Cosa devono fare per facilitare l’utilizzo di queste potenzialità?

Il coordinatore grafico prende appunti e abbozza piccoli schemi raggruppando affermazioni simili. Nelle cose che appaiono più importanti il coordinatore grafico deve avere cura dei particolari.

**6 Il piano d’azione**

Infine il coordinatore invita i partecipanti a osservare lo schema che illustra i pregi della persona e di leggere i punti necessari affinché la persona possa sfruttare le sue potenzialità. I partecipanti devono riflettere sui prossimi passi:

* Persone da informare e coinvolgere
* Occasioni da non perdere
* Cambiamenti sui cui discutere

Il coordinatore grafico prende appunti, mentre il coordinatore chiede al gruppo quali azioni (da due a tre azioni) sono necessarie. Successivamente chiede al diretto interessato se è d’accordo su questi punti. Infine sul cartellone si annoterà chi farà cosa e per quando.

**Conclusione**

Per concludere la persona può chiedere ai partecipanti di firmare il cartellone. Poi ogni partecipante può esprimere un suo pensiero o una sua sensazione sull’incontro.

Non si riesce sempre a concludere l’incontro avendo tra le mani un piano d’azione, a volte c’è bisogno di un paio d’azioni poiché la persona possa mettere in luce le sue potenzialità anche al di fuori del gruppo si sostengo. Molto spesso si necessita addirittura di un ulteriore piano d’azione. A volte MAPS dimostra che il gruppo di sostegno deve trovare dei modi per creare le condizioni perché la persona possa sfruttare al meglio le sue qualità. In questo caso l’ideale è organizzare un ulteriore incontro durante il quale lavorare con PATH.

**Di che cosa si necessita per MAPS?**

MAPS è un processo intenso che richiede due persone esperte, il coordinatore e il coordinatore grafico (graphic facilitator). Queste due persone devono conoscere bene il metodo. I partecipanti al gruppo di sostegno devono avere un atteggiamento positivo e devono essere aperti a nuove idee.

MAPS dura minimo 2 ore e mezza e massimo mezza giornata.

La stanza deve essere abbastanza spaziosa e deve avere una parete di min. 2,50 m per appendere il cartellone e gli altri schemi. Le siede verranno disposte a semicerchio intorno al cartellone.

# PATH

PATH è un metodo di pianificazione che prevede la collaborazione di un gruppo di sostegno per aiutare persone che hanno già un’idea di quello che vorranno fare, ma ancora non hanno le idee chiare su come raggiungere i loro obiettivi. Il metodo PATH si basa sui valori che il diretto interessato e il resto del gruppo hanno in comune. Descrivendo la situazione iniziale e cercando dei sostenitori per i propri obiettivi si finisce per avere tra le mani un piano d'azione concreto per il mese seguente. PATH può essere utilizzato sia per gli individui che per famiglie e organizzazioni. Le indicazioni su come il processo PATH per lo sviluppo dell’organizzazione può essere impiegato si trovano anche nella sezione sviluppo organizzativo (KOENIG 2011).

PATH è stato sviluppato da Jack Pearpoint, John O'Brien e Marscha Forrest nei primi anni ‘90. PATH inizialmente era l'abbreviazione di "Planning Alternatives Tomorrows with Hope", oggi è usato dagli autori solo in forma breve. PATH in inglese significa percorso e prevede 8 passi che sono raffigurati sulla seguente immagine (cfr. O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010):



* localizzare la stella polare
* sviluppare una visione di un futuro ideale
* valutare il presente
* cercare sostenitori
* sviluppare punti di forza
* identificare i passi più importanti
* organizzare il lavoro da svolgere in un mese
* mettersi d’ accordo sui primi passi

###### Gli 8 passi

Benvenuto e presentazione

Il diretto interessato o una persona a lui molto cara inaugura l’incontro ricevendo tutti i partecipanti del gruppo di sostegno e spiegando brevemente il motivo e gli obiettivi di PATH.

Ogni persona si presenta e risponde alla seguente domanda: “Perché per me è importante essere qui oggi?” Il coordinatore e il coordinatore grafico si presentano e spiegano il loro ruolo e il corso del processo come anche le regole da rispettare per un buon esito dell’incontro.

**1 Localizzare la stella polare**

“La stella polare personale” rappresenta i valori, gli ideali e gli obiettivi della persona. La stella polare rappresenta un punto di riferimento come lo usavano i marinai e gli esploratori per orientarsi.

Questo passo offre ai partecipanti la possibilità di capire quali sono le cose importanti nella vita della persona. Il coordinatore si siede accanto al diretto interessato per localizzare la stella polare. Le seguenti domande possono essere d’aiuto (O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010):

* Quali sono le cose importanti nella tua vita?
* Quali sono i tuoi valori e ideali?
* Quale sentimento profondo ti spinge ad agire?
* Che contributo vuoi dare alla vita delle persone, alla tua famiglia, per la tua città, per il tuo paese o per il mondo?
* Che ricordo devono avere le persone di te?
* Cosa ti fa risollevare quando sei a terra?

È bene prendersi il tempo necessario per rispondere a queste domande. Normalmente la persona risponde, mentre il gruppo di sostegno ascolta in silenzio. Volendo la persona può però chiedere aiuto e consigli al gruppo. Il coordinatore grafico prende appunti e riassume i punti più importanti di quello che ha detto la persona chiedendo:

Qual è la cosa più importante per quanto riguarda la tua stella polare?

Con l’aiuto del diretto interessato il coordinatore grafico disegna sul cartellone una stella polare. La persona deve essere coinvolta il più possibile, magari può anche provare a disegnare:

“Che aspetto ha? Riesci a disegnarlo?” Si possono completare i disegni con parole chiave. Spesso le immagini più semplici sono quelle che esprimono di più.

Per concludere questa fase il coordinatore invita il gruppo di sostegno a dare una propria valutazione, non si tratta però di criticare la posizione del diretto interessato o di proporre idee di miglioramento.

**2 Sviluppare la visione di un futuro ideale**

“Che aspetto deve avere la vita della persona poiché corrisponda ai suoi valori e ideali come sono descritti nella stella polare e che le permetta di condividere le sue qualità con gli altri?” (O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010)

Si tratta di creare uno schema delle cose che il diretto interessato può raggiungere con l’aiuto del gruppo di sostegno. Questa visione del futuro deve essere tale da poterla sentire, odorare, toccare.

Per questo si viaggerà nel futuro con la macchina del tempo avanti di uno o due anni descrivendo poi nel presente quali cambiamenti positivi sono stati resi possibili grazie al duro lavoro del diretto interessato e del gruppo di sostegno, cosa rende piacevole la situazione attuale e quali sono stati i passi decisivi per raggiungere tali obiettivi.

Per i partecipanti questa visione rappresenta la possibilità di esplorare e di agire. Non è necessario descrivere tutto nei minimi dettagli poiché nella realizzazione del piano tutto verrà da se, sia le cose positive che quelle negative. Resta però il fatto che la visione del futuro ha un effetto trainante che aiuta a raggiungere molti obiettivi prestabiliti.

Il coordinatore, il coordinatore grafico e il diretto interessato si recano al “grande cerchio degli obiettivi”. In alto il coordinatore grafico scriverà “positivo e fattibile” chiedendo al diretto interessato fino a quando dovrà avvenire il cambiamento. Il periodo di programmazione dovrebbe essere di minimo un anno e di massimo due anni. Durante questo periodo lo studente ha finito la scuola e sta facendo un corso di formazione professionale. Se si tratta di adulti invece può essere il momento durante il quale trovano un nuovo lavoro o traslocano. Successivamente la persona scrive la data nello spazio riservato.

Il coordinatore potrebbe dire:

“È il (data)… e (nome del diretto interessato)…. ha passato un anno meraviglioso. Vogliamo riflettere sui cambiamenti più significativi. Quali novità sono state introdotte nella tua vita grazie al lavoro con la stella polare elaborata con il gruppo di sostegno?” (O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010)

Partendo dal diretto interessato il coordinatore chiede a ogni partecipante cosa è cambiato. In questa fase conta soprattutto quello che dice il diretto interessato, ma anche gli altri possono fare delle proposte. Tutto deve però essere fattibile e positivo e rispecchiare la stella polare. Il diretto interessato decide poi quali aspetti sono i più importanti.

Il coordinatore grafico ordina le parole e le immagini e le scrive nel cerchio. Il centro del cerchio rimane vuoto. Il coordinatore aiuta il gruppo di sostegno a riflettere sui cambiamenti: quali sono stati i cambiamenti positivi più importanti, tali da poterli addirittura sentire, odorare, toccare?

Dopo aver discusso sulle varie opzioni, il coordinatore chiede al gruppo di sostegno di ritornare ad ascoltare attentamente. Il coordinatore invita il diretto interessato a prendere un respiro profondo e a osservare lo schema scegliendo le opzioni che gli appaiono più vive e significative.

Infine il coordinatore grafico e il diretto interessato lavorano all’immagine che rappresenta i cambiamenti positivi e che verrà messa al centro del cerchio. Se i cambiamenti sono più di uno bisogna creare abbastanza spazio al centro del cerchio. Queste immagini servono a ricordare alla persona e al gruppo di sostegno cosa deve essere fatto.

**3 Valutare il presente**

Il coordinatore invita il diretto interessato a osservare attentamente le immagini del futuro ideale. Può anche toccarle e dire come si sente a vivere questo futuro. Dopodiché il coordinatore lo invita a fare un passo a sinistra e a ritornare nel presente.

“I cambiamenti possono avvenire solo se siamo consapevoli della situazione presente.”

Il coordinatore grafico scrive “presente” e la data nella prima colonna. Il coordinatore riassume la visione del futuro ideale e chiede poi di descrivere a grandi linee il presente:

“Fra un anno vorresti essere in…. Se vuoi arrivare fin lì dobbiamo vedere a che punto siamo oggi. Se facciamo uno scatto del presente, a che punto sei rispetto alla visione del futuro?” (O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010).

Il diretto interessato inizia a parlare, il gruppo di sostegno può aiutarlo e aggiungere altri dettagli. Si tratta di una rapida raccolta di informazioni. Il coordinatore grafico elenca i punti aggiungendo eventualmente piccoli abbozzi.

Infine si può chiedere al diretto interessato se gli viene in mente un’immagine, una metafora per il presente e se sente la tensione tra presente futuro ideale.

**4 Sostenitori**

Senza l’impegno delle persone non è possibile fare passi in direzione del futuro ideale.

Dopo aver visto la stella polare della persona, aver vissuto la visione del futuro ideale e aver provato la tensione tra futuro e presente, per il gruppo di sostegno si pone la domanda chi vuole partecipare alla realizzazione del futuro ideale.

Il coordinatore invita il diretto interessato a fare un passo indietro e a osservare l’intero cartellone. Poi indica lo spazio vuoto tra presente e visione del futuro e dice:

“La strada dal presente al futuro richiederà duro lavoro e molti sforzi. Sarà piena di successi, ma anche di ostacoli. Dovrai convincere gli altri a sostenerti, ma è della tua visione che si tratta. Ti senti pronto ad affrontare questo percorso?”

Se la persona risponde di “sì” può scegliere una matita colorata e scrivere il suo nome nella seconda colonna (sotto “sostenitori”).

Il coordinatore domanda alla persona chi vorrebbe la accompagnasse in questo tragitto. La persona deve chiedere a ognuno se accetta o meno di aiutarla. Quelli che accettano possono prendere una matita e mettere il loro nome sul cartellone.

Ogni risposta sia che sia un “sì” che un “no” oppure “ non sono ancora pronto a prendere una decisione” è utile, perché si tratta di fare chiarezza sulla situazione.

**5 Sviluppare punti di forza**

La strada per la realizzazione del futuro ideale richiederà molti sforzi. Per questo il diretto interessato e il gruppo di sostegno riflettono su come possono rafforzarsi: quali competenze, contatti abbiamo e quali dobbiamo ancora sviluppare?

Il coordinatore invita il diretto interessato a fare un passo indietro e a osservare il cartellone: la visione rappresentata dalla stella polare, la situazione attuale e i sostenitori. Ora è il momento di un breve brainstorming aiutandosi con il cartellone “sviluppare punti di forza”. Si analizzeranno i seguenti campi:

* Persone e legami: chi conosciamo?
* Organizzazioni, associazioni e gruppi: di quali gruppi facciamo parte? In quali associazioni siamo membri?
* Strutture: cosa possono fare per noi le strutture già esistenti? Quali diritti abbiamo?
* Energia e salute: cosa possiamo fare per restare in forma e per rafforzarci?

Qualcuno prende appunti. Dopo il brainstorming verranno scelti i punti più importanti da scrivere sul cartellone “PATH” nella colonna numero cinque.

**6 Identificare i passi più importanti**

Lo scopo di questa fase è di riflettere su cosa deve essere raggiunto nella metà del tempo previsto per realizzare la visione del futuro. È importante identificare i due o tre passi più significativi per un esito positivo del progetto.

Il coordinatore invita la persona e il gruppo di sostegno ad avventurarsi nuovamente in un viaggio nel tempo:

“Siamo di nuovo nel futuro, circa a metà strada. Le cose stanno andando bene. Ci sono stati alti e bassi, abbiamo dovuto lottare per superare alcuni ostacoli, ma non abbiamo mai perso di vista la stella polare e abbiamo avuto il coraggio di concentrarci su quello che conta per la realizzazione della visione del futuro. A metà strada vogliamo soffermarci un attimo e guardare indietro raccontandoci come siamo arrivati a questo punto.” (O’BRIEN, PEARPOINT, KAHN 2010)

Il coordinatore ricorda di formulare le cose come se fossero già accadute e domanda quali sono stati i passi più importanti sulla strada verso la meta. Il diretto interessato inizia a raccontare, il gruppo di sostegno interviene se c’è qualcosa da aggiungere, mentre il coordinatore grafico prende appunti su un foglio extra.

Dopo che sono stati identificati una serie di punti, quelli più importanti vengono scritti nella freccia.

**7 Organizzare il lavoro da svolgere in un mese**

Il mese dopo il primo incontro è una fase difficile, perché si tratta di dare prime disposizioni, di coinvolgere altre persone e di raccogliere informazioni.

Il diretto interessato si risiede al centro della seduta. Il coordinatore chiede: “ Cosa dobbiamo fare prima di rincontrarci fra un mese per ottenere una buona partenza e riuscire a raggiungere la visione del futuro?”

Il coordinatore grafico ricorda gli appunti più importanti della colonna “Sviluppare punti di forza”. Partendo dal diretto interessato, il gruppo di sostegno stabilisce gli obiettivi per il primo mese. È importante esplorare nuovi terreni e pianificare almeno una cosa che porti il diretto interessato in contatto con nuove persone e organizzazioni.

Stabiliti una serie di obiettivi, il coordinatore domanda al diretto interessato a quale degli obiettivi prefissati vuole lavorare personalmente. Il diretto interessato chiede chi può aiutarlo in questo intento. L’altra persona annota l’obiettivo e il nome. A questo punto verrà chiesto chi può occuparsi degli altri obiettivi e se sono necessarie collaborazioni. Le proposte accettate dal diretto interessato verranno annotate concordando in che modo verrà informato dei risultati. Il numero degli obiettivi non conta, normalmente ne bastano due/tre, a meno che non ci sia un gran numero di persone a disposizione.

**8 Mettersi d’accordo sui primi passi**

Lo scopo di quest’ultimo passo è fare in modo che la persona e il gruppo di sostegno possano incominciare a collaborare il prima possibile per la realizzazione della visione del futuro.

Il coordinatore invita i partecipanti al gruppo di sostegno a pensare cosa potrebbero fare nelle prossime 24 – 72 ore per aiutare ad accorciare la distanza verso la meta. Ciò può essere anche solo un piccolo gesto come per esempio informare qualcuno dell’incontro oppure allacciare rapporti con qualcuno. Il diretto interessato dirà quale passo vorrà fare per primo. Il coordinatore domanda se necessita di aiuto nel farlo e chi dovrà interessarsi di come è andata. Successivamente gli altri membri del gruppo di sostegno faranno le loro proposto e il diretto interessato deciderà se accettarle o meno. Il coordinatore grafico prende appunti scrivendo le proposte nella tabella “chi fa cosa per quando?”.

# Un racconto personale: Jürgen trasloca

Stavo facendo un corso di un anno nella sede di Vienna. É lì che ho sentito parlare della pianificazione del futuro. Angelika ha accettato di aiutarmi a fare un piano per il mio futuro. Ho scritto alcuni inviti con sopra una barca per simbolizzare il mio viaggio verso un futuro migliore, Angelika mi ha dato una mano. Ho spedito gli inviti per posta. Sfortunatamente non tutti gli invitati hanno accettato di venire visto che avevano già altri impegni, molti dovevano andare a bere qualcosa. Si sono presentate solo due persone, mia sorella e suo marito.

All'incontro ho chiarito quali erano le cose che volevo:

* un appartamento in cui posso vivere da solo
* assistenza personale
* guidare una Harley Davidson
* girare gli Stati Uniti su una Harley Davidson

Avevo preparato delle merendine, qualche panino e da bere coca cola. Era veramente buono. Poi abbiamo scritto tutte le cose che volevo su un grande cartellone, abbiamo fatto anche piccoli disegni. Mia sorella ha detto che mi avrebbe accompagnato ad un incontro di Harley Davidson. Ero molto contento di come erano andate le cose.

Poi ho provato ad invitare tutti a un secondo appuntamento. Stavolta c’era una nave spaziale sugli inviti e sono venute otto persone: un assistente, un giocatore della mia squadra di bocce e il mio mandatario.

Questa volta abbiamo parlato di cose più serie. Abbiamo parlato di come fare per farmi avere assistenza personale. Mi spiegavano che per averla, avrei dovuto fare a meno del mio mandatario. Avevo paura, ma lui mi ha detto che ci sarebbe stato comunque, come amico e anche come avvocato. Quindi siamo andati al tribunale dove ho spiegato che potevo badare a me stesso. Adesso non ho più un mandatario, ma un avvocato.

Quell’agosto sono andato ad un incontro di Harley con mia sorella. C’erano 20 moto. Era mitico! Un uomo è venuto da me e mi ha chiesto se volevo salire sulla sua moto. Certo che volevo! Mia sorella mi ha dato una mano a salire sulla moto. L'uomo ha preso le mie mani e le ha messe sui manubri, mentre io davo gas. Era forte, vibrava tutto! Dopo l’incontro delle moto siamo andati a cenare insieme.

La seconda questione da risolvere era il lavoro.

Ero davvero felice di poter fare un tirocinio al “Zentrum für Kompetenzen”, un centro di iniziativa personale a Vienna. Il mio compito era la pianificazione del futuro.

Poi mi sono occupato dell’appartamento. Ho parlato con un addetto di “Wiener Wohnen” (un azienda che affitta appartamenti) che mi ha indicato un appartamento da visitare. Ci sono andato poco dopo e dal momento in cui sono entrato me ne sono innamorato. Era enorme, due stanze solo per me, due bagni, la cucina e persino un balcone. A questo punto avevo raggiunto già tre dei miei obiettivi: l’appartamento, il lavoro e l’Harley. Per festeggiare ho invitato tutti i miei amici al mio ristorante preferito di Vienna. Però ero ancora preoccupato per i soldi per l’appartamento. La banca non voleva concedermi il credito, perché l'appartamento era vecchio. Ma ho scritto una lettera ad una persona che lavora al municipio e lui mi ha prestato i soldi di cui avevo bisogno. Devo ripagare una parte dei soldi ogni mese. Adesso ho il mio appartamento!!! Posso arredarlo come piace a me, con alcuni dei miei dipinti e con ritratti di Elvis; e poi voglio anche una cantina per i vini.

Il mese seguente ho organizzato un altro incontro perché mi serviva una mano per il trasloco. Mia madre e mio fratello mi hanno aiutato, anche se mio fratello sembrava un po' arrabbiato. Il 23 dicembre del 2012, dopo aver firmato alcune carte, ho ricevuto le chiavi dell’appartamento. Mio fratello mi ha aiutato a portare le mie cose. È dal 1 gennaio del 2011 che abito nel nuovo appartamento.

Ho fatto domanda per un ulteriore contributo oltre a quello per l’assistenza a casa. Mi hanno mandato da una psicologa, ma questa pensava che fossi stupido e che io non sapessi neanche che cosa fosse l’assistenza personale. Credeva che non sapessi quanti centesimi ha un euro. La domanda è stata bocciata perché ho un avvocato, ma non mi sono arreso. Per il momento dovevo ancora vivere con un mandatario, anche se non era quello che volevo, perché non cucina e non esce con me.

Dal 21 marzo del 2011 ho iniziato un progetto in collaborazione con l'università di Vienna. Si chiama “assistenza”. L'università fa spesso progetti con persone diversamente abili. Assieme ad Andreas e Angelika abbiamo organizzato un workshop per studenti, per far capire loro cos'è l’assistenza personale. Il workshop è durato due giorni ed è stato un successo. Ora ho nove studenti (otto donne e un uomo) che mi fanno da assistenti nel pomeriggio o la sera. Mi aiutano a cucinare e escono con me. Adesso posso fare un sacco di cose anche dopo il lavoro.

Infine, dopo quasi un anno mi è stata concessa l’aggiunta al contributo per l’assistenza a casa a partire dal 2012. Ne è valsa la pena!