



## **SCHEDA PROGETTO PER L'IMPIEGO DI VOLONTARI IN SERVIZIO CIVILE IN ITALIA**

### **ENTE**

1) *Ente proponente il progetto:*

**DoMos Basilicata**

2) *Codice di accreditamento:*

**NZ05988**

3) *Albo e classe di iscrizione:*

**Basilicata**

**IV**

## CARATTERISTICHE PROGETTO

4) *Titolo del progetto:*

**DoniaMoci.....**

5) *Settore ed area di intervento del progetto con relativa codifica (vedi allegato 3):*

**Settore: ASSISTENZA - Area: 08 Pazienti affetti da patologie temporaneamente e/o permanentemente invalidanti e/o in fase terminale – Area 03 - Giovani**

6) *Descrizione dell'area di intervento e del contesto territoriale entro il quale si realizza il progetto con riferimento a situazioni definite, rappresentate mediante indicatori misurabili; identificazione dei destinatari e dei beneficiari del progetto:*

Nata nel 2005 per volontà di un gruppo di persone fortemente motivate a contribuire alla donazione di midollo osseo, la doMos vuole incrementare, anche in Basilicata, la banca dati dei donatori volontari.

La doMos è un'associazione senza scopo di lucro, che si occupa della informazione e della sensibilizzazione sulla donazione di midollo osseo e di cellule staminali emopoietiche.

La doMos ha come scopo principale quello di informare sulla possibilità di combattere la leucemia e altre neoplasie del sangue attraverso la donazione e il trapianto di midollo osseo.

La compatibilità genetica è un fattore molto raro e molte persone, che ogni anno necessitano di trapianto, non trovano un donatore tra consanguinei. Per coloro che non hanno un donatore consanguineo la speranza di trovare un midollo compatibile per il trapianto è dunque legata all'esistenza del maggior numero possibile di donatori volontari tipizzati, dei quali cioè sono già note le caratteristiche genetiche, registrate in una banca dati.

In questo panorama, doMos vuole contribuire con le altre Associazioni alla sensibilizzazione della popolazione sulla donazione fornendo agli interessati tutte le informazioni sulla donazione del midollo osseo, inviando i potenziali donatori ai centri donazione, presso i quali vengono sottoposti alla tipizzazione HLA e i cui dati vengono poi inviati al Registro Italiano Donatori Midollo Osseo (IBMDR), nel più assoluto rispetto della normativa sulla Privacy (Decreto Legislativo 196/03). DoMos conta ad oggi n. 1386 volontari, e n. 1271 donatori di midollo osseo e con la propria attività riesce a garantire un servizio di assistenza ai malati ed alle proprie famiglie, per un totale di circa 520 persone mensili, che quotidianamente si recano presso il reparto di ematologia dell'Ospedale San Carlo di Potenza.

### **AREA ASSISTENZA**

Il progetto si indirizza, oltre che ai potenziali donatori da reclutare, anche alle numerose persone che hanno bisogno di assistenza presso il reparto di ematologia dell'Ospedale San Carlo.

La DoMos, conscia che una associazione di volontariato non può limitarsi solo a reclutare donatori ma ha la necessità dare il proprio contributo nell'affrontare la malattia, anche con piccoli servizi di ausilio quali l'accompagnamento e/o l'accoglienza dei malati presso il reparto di ematologia dell'ospedale.

Pertanto i **destinatari diretti** del progetto saranno un potenziale numero illimitato di donatori da reclutare, ed i pazienti già assistiti, dal reparto di ematologia dell'Ospedale San Carlo di Potenza in modo da consentire il miglioramento della

qualità della permanenza in ospedale degli stessi, dando un aiuto che consenta di mantenere dignità nell'affrontare la malattia.

Con la realizzazione del progetto si vuole:

- intervenire concretamente su numero di volontari da reclutare;
- migliorare la qualità del tempo di permanenza degli ammalati presso il reparto di oncologia dell'Ospedale San Carlo di Potenza;
- alleviare le preoccupazioni dei **beneficiari indiretti** (familiari) che a causa della loro lontananza non possono sopperire ai bisogni dei loro congiunti;
- favorire attività di supporto alla vita quotidiana e di sostegno ai servizi alla persona.

#### 7) *Obiettivi del progetto:*

##### **Obiettivi generali:**

- a) Informare e sensibilizzare la popolazione della Basilicata sulle problematiche della leucemia e di altre neoplasie sanguigne e sulle possibilità di cura attraverso la donazione di midollo osseo;
- b) migliorare le possibilità di cura dei malati di neoplasie sanguigne attraverso l'incremento del numero dei potenziali donatori di midollo osseo.
- c) migliorare la qualità del tempo di permanenza degli ammalati presso il reparto di oncologia dell'Ospedale San Carlo di Potenza

##### **Obiettivi specifici:**

- a) Incrementare la capacità di raccolta di fondi per la tipizzazione, le campagne di informazione e la ricerca medica;
- b) incrementare il numero dei tipizzati presente nella banca dati
- c) dare assistenza agli spostamenti ed all'accesso delle cure del reparto ematologia dell'Ospedale San Carlo di Potenza.

#### 8) *Descrizione del progetto e tipologia dell'intervento che definisca in modo puntuale le attività previste dal progetto con particolare riferimento a quelle dei volontari in servizio civile nazionale, nonché le risorse umane dal punto di vista sia qualitativo che quantitativo:*

Il ruolo dei volontari, in quanto integra le risorse a disposizione dell'associazione, avrà un'importanza decisiva per il conseguimento degli obiettivi.

Dopo il percorso formativo, che si realizzerà nei primi tre mesi del servizio, relativamente alle singole aree di intervento, i volontari affiancheranno o volontari DoMos nella sede di realizzazione del progetto nel seguente modo:

**PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE ALLA DONAZIONE** – I volontari affiancheranno gli operatori dell'Associazione sia nella fase di preparazione delle campagne, realizzando depliant e materiale informativo da distribuire, sia nella fase di realizzazione, presidiando gli stand e distribuendo il materiale predisposto. Negli incontri con le scuole i volontari affiancheranno gli operatori dell'Associazione nella fase di preparazione e in quella di realizzazione: curando il rapporto con le scuole stesse e, dopo un periodo di affiancamento, partecipando e animando attivamente gli incontri e promuovendo tra i più giovani la cultura della donazione.

**ASSISTENZA AI DONATORI** – I volontari affiancheranno gli operatori della DoMos nelle diverse fasi previste dal percorso di tipizzazione; in particolare, accompagneranno il donatore nella gestione della parte burocratica per gli esami atti a stabilire la compatibilità genetica e cureranno l'archivio dei potenziali donatori tipizzati e iscritti all'associazione.

**COORDINAMENTO ATTIVITA'** - La sede operativa sarà attiva tutti i giorni dal lunedì al venerdì per 6 ore giornaliere e prevedono l'impiego alternato di 2 volontari a cui verranno affiancati i volontari in servizio civile la cui opera sarà svolta sia all'interno della sede con compiti di accoglienza ai donatori, agli ammalati ed alle proprie famiglie, e di segreteria, sia all'esterno nelle campagne promozionali per il reperimento dei fondi.

Nello svolgimento delle attività previste i volontari utilizzeranno a pieno la dotazione informatica messa a loro disposizione in ogni momento; saranno, quindi, chiamati all'utilizzo di posta elettronica, word ed altre funzioni specifiche del pacchetto Office.

Infine per meglio qualificare la presenza a contatto con l'utenza differenziata, i volontari in servizio civile saranno dotati di nozioni sufficienti a rispondere adeguatamente in caso di emergenze di primo soccorso (vedi formazione).

### *8.1 Complesso delle attività previste per il raggiungimento degli obiettivi*

Le attività previste per il raggiungimento degli obiettivi sono:

- Pubblicizzare il progetto;
- Avvio progetto;
- Presentazione del progetto ai volontari;
- Formazione **generale**, che si svolgerà nei primi tre mesi e formazione **specific**a che si svolgerà nei primi due mesi del progetto;
- Conoscenza dell'utenza al volontario al quale sarà illustrata l'impostazione organizzativa e metodologica del servizio al fine di poter raggiungere gli obiettivi prefissati dal progetto;
- Monitoraggio interno che si effettuerà periodicamente come indicato nel diagramma di Gantt;
- Monitoraggio formazione generale e specifica ai sensi della circolare 24 maggio 2007.

### *Descrizione generale del progetto: diagramma di Gantt delle attività*

attività	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Formazione generale</b>	X	X	X									
<b>Formazione specifica</b>	X	X										
<b>Attività di reclutamento volontari</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Attività di assistenza agli ammalati</b>			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Monitoraggio attività</b>				X			X			X		
<b>Monitoraggio dei risultati del progetto</b>												X

In riferimento all'area anziani è necessario pianificare, per poterle monitorare, le attività settimanali.

### *Diagramma di Gantt: settimana tipo*

Attività	L	M	M	G	V	S
<b>Informazione sulla donazione</b>	X			X		
<b>Assistenza presso il reparto di ematologia dell'Ospedale San Carlo</b>		X	X		X	

8.2 Risorse umane complessive necessarie per l'espletamento delle attività previste, con la specifica delle professionalità impegnate e la loro attinenza con le predette attività

Oltre ad un OLP per i due volontari, all'interno della DoMos, parteciperà al progetto:

- n.1 Assistente sociale, che darà un supporto operativo ai volontari e li affiancherà nello svolgimento delle attività.
- n. 1 volontaria con comprovata esperienza nel settore della donazione, oltre che presidente della DoMos.

La figura dell'assistente sociale, sarà di supporto anche all'eventuale disabile che parteciperà alle selezioni del servizio civile.

8.3 Ruolo ed attività previste per i volontari nell'ambito del progetto

**Premessa**

I 2 volontari in Servizio Civile coinvolti nel territorio di attuazione del progetto svolgeranno le attività così come descritte al punto 8.1 e secondo il ritmo scandito dal diagramma di Gantt. Essi, in alcuni casi, saranno incaricati di svolgere in prima persona le attività; in altri momenti si affiancheranno a professionisti responsabili (di cui al punto 8.2) individuati per lo svolgimento del compito corrispondente.

Saranno impegnati 5 ore al giorno, dal lunedì al sabato.

I volontari del S.C.N., affiancati dalle figure professionali sopra elencate, organizzeranno e realizzeranno le attività indicate nel progetto:

- informazione e sensibilizzazione alla donazione;
- reclutamento nuovi donatori di midollo osseo e cellule staminali emopoietiche;
- assistenza agli ammalati che frequentano il reparto di ematologia dell'Ospedale San Carlo di Potenza;
- supporto organizzativo e attività di segreteria nella gestione delle attività dell'associazione.

I giovani del S.C.N. garantiranno, con la loro presenza, un costante e continuativo servizio a cui gli ammalati ed i loro familiari potranno rivolgersi per far presente i loro bisogni. Pertanto, l'impiego dei giovani del Servizio Civile costituirà un valido strumento al fine di migliorare la qualità del servizio medico e paramedico offerto dalla struttura pubblica.

Durante il percorso progettuale i volontari saranno supportati dalle figure professionali messe a disposizione dell'associazione e dai volontari della stessa.

**L'eventuale disabile che parteciperà alla selezione del servizio civile svolgerà le attività compatibili con il proprio handicap.**

9) Numero dei volontari da impiegare nel progetto:

2

10) Numero posti con vitto e alloggio:

/

11) Numero posti senza vitto e alloggio:

2

/

12) *Numero posti con solo vitto:*

13) *Numero ore di servizio settimanali dei volontari, ovvero monte ore annuo:*

30

14) *Giorni di servizio a settimana dei volontari (minimo 5, massimo 6) :*

6

15) *Eventuali particolari obblighi dei volontari durante il periodo di servizio:*

- Flessibilità oraria
- Realizzazione (eventuale) delle attività previste dal progetto anche in giorni festivi e prefestivi

16) *Sede/i di attuazione del progetto, Operatori Locali di Progetto e Responsabili Locali di Ente Accreditato:*

N.	Sede di attuazione del progetto	Comune	Indirizzo	Cod. ident. sede	N. vol. per sede	Nominativi degli Operatori Locali di Progetto			Nominativi dei Responsabili Locali di Ente Accreditato		
						Cognome e nome	Data di nascita	C.F.	Cognome e nome	Data di nascita	C.F.
1	U.O. Ematologia Ospedale San Carlo	Potenza	Via Potito Petrone 1 – palazzina B – piano 4	114525	2	Rosa Viola	08/09/1961	VLIRSO61P48Z110W			
2	U.O. Ematologia Ospedale San Carlo	Potenza	Via Potito Petrone 1 – palazzina B – piano 4	114525	2	Lombardi Antonio	28/09/1950	LMBNTN50P28E033E			
3	U.O. Ematologia Ospedale San Carlo	Potenza	Via Potito Petrone 1 – palazzina B – piano 4	114525	2	Lombardi Marco	05/09/1986	LMBMRC86P05L259R			
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											

17) *Eventuali attività di promozione e sensibilizzazione del servizio civile nazionale:*

<p>Le attività di promozione e sensibilizzazione verranno calibrate sui seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Favorire la diffusione del Servizio Civile Nazionale</li><li>- Sensibilizzare alle tematiche della legalità e della cittadinanza attiva</li><li>- Innalzare e migliorare il livello di partecipazione locale</li><li>- Informare correttamente i giovani sulle opportunità offerte dal servizio civile nazionale</li><li>- Creare una banca dati per favorire l'incontro tra domanda e offerta di servizio civile</li><li>- Disseminare i risultati del progetto presso la comunità locale di riferimento, in maniera sia orizzontale che verticale.</li></ul> <p>Il progetto sarà pubblicizzato come qui di seguito indicato :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- realizzazione di una pagina ad hoc nel sito web dell'associazione;</li><li>- informazione tramite articoli redazionali sui quotidiani locali rispetto ai contenuti del progetto ed alle caratteristiche organizzative;</li><li>- predisposizione di un punto informativo sul territorio con relativo stand;</li></ul> <p>Si prevede una durata complessiva delle attività di 30 ore.</p>
--

18) *Criteri e modalità di selezione dei volontari:*

<p>La selezione avverrà secondo procedure di selezione certificate che si rifanno ai criteri UNSC</p>
---

19) *Ricorso a sistemi di selezione verificati in sede di accreditamento (eventuale indicazione dell'Ente di 1^ classe dal quale è stato acquisito il servizio):*

<p>NO</p>	
-----------	--

20) *Piano di monitoraggio interno per la valutazione dell'andamento delle attività del progetto:*

<p>Il Piano di monitoraggio interno prevede verifiche periodiche, sull'andamento della scansione temporale delle attività di cui ai diagrammi di Gantt inserite al punto 8.1, e prevede di acquisire elementi necessari a valutare se le stesse sono state effettuate secondo i tempi ivi indicati e ad apportare le eventuali azioni correttive. Si terrà conto dell'aspetto quantitativo ( numero interventi effettuati, numero degli eventi organizzati ecc..) sia per l'aspetto qualitativo (interventi presso anziani che non hanno mai avuto contatti con Servizio Sociale, organizzazione delle varie attività quotidiane e ludico ricreative) e individuare azioni correttive. Si utilizzeranno i registri delle chiamate e degli interventi giornalieri sia per le attività di assistenza sia per le previste attività di animazione.</p>
--



TEMPISTICA	AZIONE	STRUMENTO
IV° Mese	Incontro con l'olp per la valutazione degli interventi effettuati sul target individuato negli obiettivi Valutazione della completezza delle attività di animazione e dei tempi di realizzazione.	Diario di bordo, registro dei partecipanti alle attività ludiche
VII° Mese	Incontro con gli operatori locali; verifica in itinere delle attività che vengono svolte dal volontario, delle relazioni con i destinatari del progetto con questionario di monitoraggio su quanti anziani contattati. verifica di eventuali azioni correttive	idem.
IX° Mese	idem	idem
XII° Mese	L'OLP verificherà le attività svolte attraverso un questionario di valutazione finale ai volontari e questionario ai destinatari del progetto.	Questionari di valutazione finale, relazione sull'attività svolta.

21) *Ricorso a sistemi di monitoraggio verificati in sede di accreditamento (eventuale indicazione dell'Ente di 1^ classe dal quale è stato acquisito il servizio):*

NO

22) *Eventuali requisiti richiesti ai candidati per la partecipazione al progetto oltre quelli richiesti dalla legge 6 marzo 2001, n. 64:*

Non è previsto nessun requisito

23) *Eventuali risorse finanziarie aggiuntive destinate in modo specifico alla realizzazione del progetto:*

€ 500,00 per l'acquisto delle divise e altro materiale essenziale.

24) *Eventuali reti a sostegno del progetto (copromotori e/o partners):*

Associazione Un cuore per l'Albania.

25) *Risorse tecniche e strumentali necessarie per l'attuazione del progetto:*

Risorse tecniche e strumentali da acquisire per l'attuazione del progetto:

- materiale per la promozione del progetto
- materiale didattico

Risorse tecniche e strumentali già acquisite e disponibili:

- materiale per le attività di informazione alla donazione;
- autorizzazioni all'accesso della struttura ospedaliera.

## CARATTERISTICHE DELLE CONOSCENZE ACQUISIBILI

26) *Eventuali crediti formativi riconosciuti:*

Nessuno

27) *Eventuali tirocini riconosciuti :*

Nessuno

28) *Competenze e professionalità acquisibili dai volontari durante l'espletamento del servizio, certificabili e validi ai fini del curriculum vitae:*

Le competenze e le professionalità acquisibili dai volontari del Servizio Civile del progetto , validi ai fini del curriculum saranno certificate e riconosciute dalla Dott.ssa Gallo Maria Isabella consulente esperta nel settore della formazione. Tali competenze saranno riconosciute e certificate attraverso un percorso di formazione orientativa sul bilancio delle competenze. Il tema della competenza e della sua analisi, negli ultimi anni, ha catalizzato l'interesse di molteplici comunità scientifiche, di società di consulenza e di imprese medio-grandi. Il motivo di tanta attenzione è da ricondurre al progressivo affermarsi di modelli lavorativi basati su soluzioni organizzative sempre più flessibili e dinamiche. Flessibilità e dinamismo permettono alle organizzazioni odierne di fronteggiare le incertezze e la turbolenza dei mercati che caratterizzano l'era della globalizzazione e della *new economy*. In questo scenario complesso e dinamico di riferimento, è evidente che nelle organizzazioni non è più centrale la dimensione statica del lavoro (la posizione o il "posto di lavoro"), ma diventa sempre più importante e strategico riconoscere e valorizzare la dimensione dinamica, ovvero l'apporto professionale dell'individuo, l'unica vera forza competitiva aziendale. Il costrutto che meglio di altri definisce l'apporto professionale individuale è quello di "competenza".

Il modello delle competenze definito di seguito sviluppa un orientamento polifunzionale dei ruoli sviluppando contemporaneamente la dimensione professionale di dettaglio (con le conoscenze specialistiche), insieme alla dimensione comportamentale e di capacità.

Il modello articola il profilo di competenza in 3 aree di valutazione:

**1 LE CONOSCENZE GENERALI**

**2 LE CONOSCENZE SPECIALISTICHE**

**3 I COMPORTAMENTI DI CONTESTO**

### **a) Contesto e finalità**

Il modello della mappatura delle competenze aziendali, mira all'individuazione delle *esigenze aziendali* in termini di competenze attraverso un *check up* organizzativo, partendo dall'analisi dei ruoli. Come si può facilmente intuire dall'impianto metodologico analizzato di seguito, tale modello, seguendo la bipartizione concettuale della Piccardo, è di tipo tecnico-scientifico, poiché sono evidenti gli influssi comportamentistici.

Gli ambiti applicativi possono essere in termini privilegiati la selezione e i percorsi di carriera.

### **b) Concetto di competenza**

Secondo tale modello, la competenza è una caratteristica intrinseca dell'individuo, appartenente alla dimensione psicologica, costituita dall'insieme articolato di capacità, conoscenze ed esperienze finalizzate. Si esprime attraverso la padronanza di comportamenti e necessità, per attuarsi, dell'azione, della motivazione e del contesto (cultura organizzativa).

### **c) Metodologia e strumenti**

Le principali macro-fasi operative sono:

- *pre-intervista*: rilevazione delle attività connesse al ruolo;
- *interviste ed elaborazioni*: verifica delle attività e declinazione delle conoscenze/esperienze, individuazione dei comportamenti sottesi alle attività di fatto, definizione delle capacità, mappatura delle competenze.

#### **Macro-fase 1: pre-intervista**

Tale fase si concretizza nella:

##### **1) Rilevazione delle attività connesse al ruolo attraverso:**

- *Job description* delle posizioni (scopo, finalità, responsabilità, ecc.);
- analisi dell'organigramma (relazioni gerarchiche e funzionali);
- individuazione degli *output* concreti (relazioni, piani di lavoro, modelli, ecc.);
- creazione di ipotesi sulle attività di fatto (concrete, non solo di responsabilità formale) connesse al ruolo.

#### **Macro-fase 2: interviste ed elaborazioni**

Tale fase si concretizza nella:

##### **2) Verifica delle attività e declinazione delle conoscenze e delle esperienze.**

Tale verifica viene effettuata attraverso:

- interviste rivolte a: titolare del ruolo, superiore, utenti, collaboratori, ecc.;
- scopo intervista: rilevare attività di fatto caratterizzanti e significative, conoscenze (professionali, generali, teoriche, pratiche), esperienze necessarie per svolgere al meglio le attività;
- incrocio eventuale delle aspettative soggettive con quelle intrinseche alla cultura organizzativa (da rilevare).

##### **3) Individuazione dei comportamenti sottesi alle attività di fatto (livello visibile).**

Viene svolta attraverso un processo deduttivo per mezzo del quale si declinano i comportamenti, ovvero l'insieme di attività che i soggetti mettono in atto per svolgere una determinata e concreta attività.

##### **4) Definizione delle capacità (livello non visibile).**

In tale momento si definiscono le capacità auspicabili attraverso un processo inferenziale partendo dai comportamenti individuati nella fase precedente.

##### **5) Mappatura delle competenze.**

Si compone il disegno del profilo di ogni ruolo sulla base delle capacità, conoscenze, esperienze individuate e si realizza il raggruppamento dei profili omogenei.

### **d) Osservazioni**

Il modello della mappatura delle competenze ha come *focus* l'analisi delle competenze attuali. Parallelamente, tale impostazione non prevede la prospettiva futura, ovvero l'insieme delle competenze prevedibili.

### **e) Appendice**

Per meglio chiarire in cosa consista il prodotto finale dell'analisi delle competenze

utilizzando il modello della mappatura esaminato, si riportano di seguito due esempi di report d'intervista

L'acquisizione delle conoscenze/competenze in uscita dai percorsi formativi sarà dunque acquisita mediante un test finale composto di domande a risposta chiusa che sarà somministrato ai singoli partecipanti al termine dell'azione/i formativa/e cui avranno preso parte.

I test saranno costruiti ad hoc per ciascuna azione formativa con la collaborazione dei formatori/docenti intervenuti sul corso, tenuto conto del programma e dei risultati attesi dai singoli percorsi; ciascun test sarà costituito da un numero di items variabile in funzione della durata e dei contenuti sviluppati.

Parallelamente ai test, saranno messe a punto griglie di valutazione su cui saranno riportati i risultati dei singoli test somministrati ai partecipanti e saranno definite le soglie minime di accettabilità dei risultati. La valutazione sarà espressa in punteggi, presumibilmente assegnando un punto ad ogni risposta esatta.

Al termine della valutazione finale, a tutti coloro che avranno superato la prova prevista, sarà rilasciato un libretto formativo nel quale saranno indicati:

- dati anagrafici dell'allievo
- progetto e azione/i formativa/e frequentata
- durata, articolazione del percorso in moduli, attività teoriche e attività pratiche realizzate
- conoscenze/competenze acquisite

Alla valutazione finale concorreranno altresì gli esiti di valutazione derivanti da esercitazioni e prove di verifiche intermedie realizzate durante lo sviluppo del percorso didattico.

### Modello di libretto formativo da rilasciare

LA MAPPA DELLE COMPETENZE		
LE COMPONENTI DEL PROFILO DI COMPETENZA		
SONO QUALI ALLINTERNO DELLA CATEGORIA	VARIAPO PER OGNI PROFILO DI COMPETENZA	VARIAPO PER OGNI PROFILO DI COMPETENZA
CONOSCENZE GENERALI	CONOSCENZE SPECIALISTICHE	COMPORIAMENTI DI CONTESTO
1	1	
2	2	
3	3	
4	4	
5	5	
6	6	
7	7	
8	8	
9	9	
10	10	

## Formazione generale dei volontari

29) Sede di realizzazione:

Sede di realizzazione del progetto U.O Ematologia Ospedale San Carlo

30) *Modalità di attuazione:*

In proprio, presso le sedi proprie indicate al precedente punto 30, con formatori esperti

31) *Ricorso a sistemi di formazione verificati in sede di accreditamento ed eventuale indicazione dell'Ente di 1^ classe dal quale è stato acquisito il servizio:*

NO

32) *Tecniche e metodologie di realizzazione previste:*

per la realizzazione della formazione ci si atterrà alle Linee guida per la formazione generale dei giovani in Servizio Civile Nazionale.

Nella fattispecie le modalità utilizzate saranno:

- Lezione frontale
- Dinamiche non frontali.

Le tecniche utilizzate saranno:

- Il metodo dei casi;
- T-group
- L'esercitazione
- I giochi di ruolo
- Le tecniche di apprendimento

Il ricorso alla lezione frontale sarà per non meno del 50% del monte ore e, comunque, per i moduli formativi 3, 4 e 8.

I ricorso alle dinamiche non formali saranno erogate per non meno del 20% del predetto monte ore.

33) *Contenuti della formazione:*

La formazione generale prevista per il progetto si articola nei seguenti moduli: Presentazione del corso: il patto formativo, le parole chiave del Servizio Civile.

Definizione di un'identità di gruppo (i giovani in servizio civile, le idee sul servizio civile, le aspettative, le motivazioni e gli obiettivi individuali).

attività del comune (Storia, caratteristiche specifiche e modalità operative dell'Ente in cui opereranno i giovani)

**1. L'identità del gruppo in formazione:** Analisi degli elementi fondamentali istituzionali a base del Servizio Civile e discussione sulle motivazioni dei volontari riguardo agli ideali fondanti il Servizio, condivisione degli obiettivi preposti al Servizio Civile ed alla sua finalizzazione contestuale al progetto deputato. (gestione dei conflitti e dinamiche di gruppo). Attraverso le tecniche della formazione non formale si intende sviluppare la coscienza dei volontari sul significato del servizio civile nazionale. (9 ore)

**2. Dall'obiezione di coscienza al servizio civile nazionale:** evoluzione storica, affinità e differenze tra le due realtà. Presentazione delle Leggi n. 64 del 2001 "Istituzione del Servizio Civile Nazionale", n. 77 del 2002 e n. 230 del 1998 "Nuove norme in materia di obiezione di coscienza. Attraverso l'analisi storica e normativa

del passaggio dall'obiezione di coscienza al servizio civile nazionale, si vuole trasmettere ai volontari i contenuti necessari a comprendere non solo i fondamenti istituzionali, ma anche e, soprattutto, culturali del servizio civile nazionale. (3 ore)

**3. Il dovere di difesa della Patria:** partendo dall'art. 52 della Costituzione Italiana che sanziona il dovere di difesa della Patria di ogni cittadino, saranno analizzati i contenuti delle sentenze della Corte Costituzionale n. 164 del 1985, n. 228 del 2004, n. 229 del 2004, n.431 del 2005. Analisi dei concetti di obiezione di coscienza, del Servizio Civile; le competenze in materia dello Stato, delle Regioni. Presentazione dei richiami alla pace ed ai diritti umani nella Carta Costituzionale, Carta Europea ed Ordinamenti dell'O.N.U. (2 ore)

**4. La difesa civile non armata e nonviolenta:** partendo dal concetto di difesa popolare non violenta si procederà alla presentazione e discussione delle forme di difesa alternativa. (3 ore)

**5. La protezione civile:** Presentazione dell'istituto della Protezione Civile e delle attività ad essa competenti. Verranno forniti concetti di base per la conoscenza del servizio di protezione civile e della connessione tra la difesa della Patria e la difesa dell'ambiente, del territorio e delle popolazioni. (3 ore)

**6. La solidarietà e le forme di cittadinanza:** partendo dai principi di solidarietà sociale, libertà ed eguaglianza, si vuole affrontare la questione della cittadinanza attiva, come modo di strutturare la propria individualità nell'appartenenza ad una collettività, nel rispetto dei diritti e doveri di ciascuno. Sensibilizzazione dei volontari all'impegno del Servizio Civile, come anno di condivisione, di solidarietà, di capacità operativa di rispondere alle esigenze manifestate dal progetto. (2 ore)

**7. Servizio Civile Nazionale, Associazionismo e Volontariato:** attraverso gli elementi normativi si vuole evidenziare la distinzione tra le tre pratiche suddette e puntualizzare il giusto significato di ognuna. (3 ore)

**8. La normativa vigente e la Carta di impegno etico:** attraverso la presentazione delle leggi e dei principi costituzionali insiti nel servizio civile nazionale si vuole presentare ai volontari la Carta di impegno etico con cui l'Ufficio Nazionale e gli enti riconoscono che il servizio civile nazionale va a proporre ai giovani un'essenziale esperienza di crescita. Presentazione ed illustrazione.(2 ore)

**9. Diritti e doveri del volontario del servizio civile:** attraverso la presentazione delle disposizioni dell'Ufficio Nazionale (Circolare 4 febbraio 2009 sulla "Disciplina dei rapporti tra Enti e Volontari del SCN) in merito ai doveri del volontario, si intende rendere i giovani consapevoli del loro ruolo e delle loro funzioni, nonché della disciplina che regola i loro rapporti con l'ente presso cui prestano servizio. Competenze, ruoli, diritti e doveri. (3 ore)

**10. Presentazione dell'Associazione DoMos:** attraverso la presentazione dell'associazione, i volontari avranno coscienza delle specificità del contesto nel quale operano ed in cui sono accolti a collaborare. (3 ore)

**11. Il lavoro per progetti:**

Contenuti: "Che cos'è la progettazione sociale? Quali sono i suoi principi cardine? Come si esplicita in un lavoro metodico e organizzato? Come valutare i risultati? Che significa avere a che fare con persone che producono servizi spesso "immateriali"? Nell'affrontare il tema della progettazione sociale si farà riferimento inoltre agli specifici settori di attività ed alle aree di intervento previsti per le attività di servizio civile, in modo che i volontari abbiano chiaro quale sia il campo nel quale si esplica la funzione di tale servizio.

34) *Durata:*

42 ore

## Formazione specifica (relativa al singolo progetto) dei volontari

35) *Sede di realizzazione:*

Sede di realizzazione presso il U.O Ematologia dell'Ospedale San Carlo

36) *Modalità di attuazione:*

In proprio, presso l'ente con formatori dell'Ente e volontari.

37) *Nominativo/i e dati anagrafici del/i formatore/i:*

1. Gallo Maria Isabella – Lagonegro 10/12/1956

38) *Competenze specifiche del/i formatore/i:*

Come da curricula allegato

39) *Tecniche e metodologie di realizzazione previste:*

La didattica deve tener conto della necessità di sviluppare non solo conoscenze, ma anche capacità di utilizzare strumenti e comportamenti manageriali. Pertanto, le attività didattiche devono far largo uso di tecniche e metodologie di tipo attivo (casi, esercitazioni, simulazioni, role-playing, ecc.), nonché di attività di progetto sul campo mirate a verificare la capacità di applicazione degli strumenti in situazioni reali.

Al fine di garantire una efficace applicazione delle suddette metodologie, le caratteristiche delle docenze adottate, consentiranno la massima personalizzazione della formazione e tenderanno a presentare in maniera integrata i contenuti relativi all'ambito professionale di riferimento, alternando continuamente l'esposizione teorica con metodi efficaci in modo tale da permettere l'acquisizione di competenze professionali attraverso la pratica di attività reali.

Tra i metodi didattici efficaci si prediligeranno:

- **Discussione di gruppo:** ogni partecipante esprime le proprie opinioni, esperienze, domande e proposte su un problema già esposto. Obiettivo: agevolare la comprensione di concetti. Modello di apprendimento: learning by thinking.

- **Esercitazione applicativa:** presentazione di uno o più compiti che devono essere analizzati e svolti a livello individuale o di piccoli gruppi. Tali compiti/esercitazioni consistono nel rispondere ad una serie di domande, nell'applicare a livello pratico tecniche e modelli appresi. Obiettivo: rinforzo dell'apprendimento, raggiungimento da parte di tutti i partecipanti di un predeterminato livello di conoscenze/competenze ritenuto necessario per operare in un determinato contesto aziendale. Modello di apprendimento: learning by doing.

- **Role playing/Simulazioni:** Simulazione di situazioni reali con ruoli predefiniti in cui i partecipanti assumono una parte e la rappresentano agli altri che fungono da osservatori attivi. Obiettivo: gestione di relazioni interpersonali. Incremento delle abilità di ascolto e di osservazione dei comportamenti propri e altrui. Accettazione di situazioni organizzative predeterminate e sperimentazione della diversa efficacia di vari comportamenti per una stessa situazione data. Modello di apprendimento: learning by doing.

- **Studio dei casi:** presentazione di una situazione aziendale concreta. Obiettivo: sviluppare capacità di valutare e organizzare le informazioni, applicazione a situazioni aziendali concrete delle metodologie acquisite. Modello di apprendimento: apprendimento autonomo.

**Autoapprendimento:** durante ogni modulo verrà distribuita la documentazione, i materiali di lavoro e una bibliografia di approfondimento.

40) *Contenuti della formazione:*

Nozioni di pronto soccorso e norme di sicurezza sui luoghi di lavoro  
Politiche sociali e terzo settore  
Servizi alla persona  
Aspetti teorici, giuridici e medici della donazione  
Lavoro per l'organizzazione e tecniche di comunicazione  
La relazione d'aiuto nei confronti dell'ammalato

41) *Durata:*

60 ore

## Altri elementi della formazione

42) *Modalità di monitoraggio del piano di formazione (generale e specifica) predisposto:*

Nel rinviare al sistema di monitoraggio accreditato e al piano di monitoraggio generale previsto dal presente progetto per la tempistica e la strutturazione della rilevazione del percorso formativo, si individuano di seguito gli strumenti che verranno utilizzati:

- 1) Esercitazioni nel corso della formazione sia per quanto riguarda la formazione di carattere generale sia per quanto riguarda la formazione specifica
- 2) Momenti di raccordo-feedback quindicinali individuali e di gruppo tra volontari e formatore
- 3) Stesura di relazioni periodiche di valutazione da parte del formatore dei risultati raggiunti dai volontari
- 4) Questionari rivolti all'utenza per sondare il grado di soddisfazione del servizio in rapporto al progetto
- 5) Tre incontri nell'anno di verifiche sul campo con i volontari rispetto a eventuali problematiche che possono sorgere nel corso del servizio
- 6) Questionari periodici rivolti ai volontari
- 7) Scheda di valutazione compilata dal responsabile della formazione, tenendo in considerazione la partecipazione personale rispetto alle materie apprese, la correttezza e serietà del comportamento
- 8) Colloqui personali tra il volontario e/o il referente dell'attività svolta e/o il formatore per verificare le capacità dimostrate, le motivazioni e l'interesse per le attività proposte
- 9) Stesura di una relazione finale con indicatori dei risultati raggiunti e loro congruità rispetto agli obiettivi del progetto

Potenza, 23.07.2014

Il Responsabile legale dell'ente

Rosa Viola