



DG Istruzione e cultura

Programma di apprendimento
permanente



IGIV – Guida

STRUMENTO DI ANALISI

Nome	Peer Counselling
Tempo	90 Minuti
Target Group	pedagoghi, operatori sociali, insegnanti, trainer e stakeholders.
Materiale, spazio, numero delle stanze se c'è bisogno etc.	Una camera con le sedie messe in circolo, fogli di lavoro, possibilmente una lavagna a fogli mobili e le carte per la moderazione
Ambito di lavoro	progetto, livello dell'organizzazione e del programma
Risultati del percorso formativo	
Conoscenza	I partecipanti conoscono la struttura costruttiva ed utile per counselling
Abilità	Saper fare una riflessione congiunta sulle questioni che riguardano la pratica di lavoro in team
Competenze	Capacità di fare l'analisi del conflitto e/o delle situazioni di dominanza nel contesto lavorativo e di dare consigli ai colleghi
Guida know-how	
<i>» Introduzione/ Informazioni di background</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. introdurre il metodo, descrivere i passi successivi 2. porre ai partecipanti le domande aperte che riguardano la loro esperienza lavorativa. I partecipanti devono descrivere i problemi non risolti e la loro propria esperienza professionale. Possono prendere anche brevi appunti. In seguito ognuno che ha da descrivere una situazione ne parla. 3. Scegliere una situazione <p>La prima possibilità è di dare il punteggio alle varie situazioni. Ogni partecipante ha tre punti da dare alle situazioni illustrate. La situazione che avrà più punti sarà quella con cui si comincia. Unica eccezione: una situazione è molto grave e deve essere esaminata.</p>



DG Istruzione e cultura

Programma di apprendimento
permanente



*know-how passo
dopo passo*

Quando si è scelta una situazione proseguire con i fogli di lavoro. Si possono distribuire i fogli di lavoro tra i partecipanti o ancora meglio scrivere i passi sulla lavagna a fogli mobili

Applicabilità e limiti

*I punti successivi
devono essere fatti
presenti:*

*Dimensione ottimale
del gruppo*

Il gruppo non dovrebbe essere più numeroso di 10 persone. Se il gruppo è più grande viene diviso. Il minimo sono 5 persone

*Il momento
all'interno del
processo educativo
in cui può essere
usato questo
metodo*

Il gruppo dovrebbe già riflettere sulla propria collocazione sociale e gli effetti sul loro lavoro

*Prerequisiti
necessari dei
trainer*

I trainer dovrebbero essere esperti nella moderazione dei processi del peer counselling

Suggerimenti per la continuazione del lavoro

I consulenti possono acquisire qualcosa dalle persone a cui fanno consulenza.

Risorse

Diverse risorse. I fogli di lavoro di Dissens e.V.



DG Istruzione e cultura

Programma di apprendimento
permanente



Foglio di lavoro

1. Le fasi del lavoro

Tempo	Fase del Lavoro	Presentatore del caso	Gruppo di Consulenza	
5 Minuti	Casting: Chi presenta il caso Chi fa la consulenza Chi è il moderatore			Casting e spiegazione dei ruoli diversi
5 Minuti	Descrizione del caso	Descrive la situazione con dando tutti i dettagli e le informazioni importanti	Ascolta	Senza domande!
15 Minuti	interrogatorio	Risponde alle domande nel modo dettagliato	Solo le domande sulle informazioni di background . Senza interpretazione e valutazione	Solo le domande sulle informazioni di background Senza interpretazione e valutazione!
10 Minuti	Costruzione dell'ipotesi	Si siede un po' fuori del gruppo ed ascolta. Può prendere gli appunti	Tutti condividono proprie idee che riguardano la situazione- Che avrebbe potuto succedere? Che avrebbe potuto sentire il presentatore del caso? Quali avrebbero potuto essere le motivazioni di ogni tipo di comportamento delle persone coinvolte nella situazione	Non fare le proposte delle soluzioni. Ancora senza assessment!! Ancora senza il discorso! Tutte le idee sono offerte al presentatore senza i commenti sulle idee degli altri.

Foglio di lavoro

5 Minuti	Feed back per le idee dal gruppo	Commenta le idee delle altre persone e segna le idee che possono essere utili. Racconta che cosa ha sentito sulle alcune idee, come la rabbia, l'irritazione, la sensazione di essere capito... Se le informazioni mancano li completa	Ascolta il presentatore del caso e corregge solo i fraintendimenti	Senza discussione
10 Minuti	Proposta (per la soluzione)	Si siede fuori del gruppo è ascolta	Tutti dicono che farebbero al posto del presentatore del caso	Senza discussione! Senza valutazione! Gli stessi principi che durante la fase della costruzione dell'ipotesi
10 Minuti	Decisione	Comunica quali consigli sono utili a quale verranno testati	Senza discussione!	
5 Minuti	Valutazione e scambio	Racconta come si sente	Ognuno racconta come si sente, che cosa ha preso dalle consulenze, e quali sono le loro emozioni	

Foglio di lavoro

2. Spiegazioni dettagliati

Descrizione del caso

- Chi è stato presente quando la situazione accaduta?
- Dove e quando accaduta la situazione?
- Che cosa esattamente è successo?
- Come si sono comportate altre persone?
- Come ti sei comportato?
- Come ti sei sentito in questa situazione?
- Che cosa è stato problematico per te?
- Come è finita la situazione?

Interrogazione

- Il gruppo ha un'occasione di chiarire ogni aspetto che è passato.
- Questa fase è davvero dedicata ai chiarimenti. Non ci dovrebbero essere le interpretazioni a questo punto.
- La persona che descrive la situazione risponde.

Feedback/riconoscimento

- Adesso il presentatore del caso ascolta il feedback del gruppo senza commentare.
- Le domande per il gruppo (fatte dal moderatore) sono:
 - Come comprendi/interpreti la situazione?
 - Come secondo te si è sentito il presentatore del caso quando è accaduta la situazione?
 - Come ti sentiresti nella situazione del genere?
 - Come hai percepito il presentatore del caso mentre descriveva la situazione?
 - Quali emozioni hai osservato: paura, rabbia etc?

Foglio di lavoro

Feedback per il gruppo

I membri del gruppo ascoltano
Le domande al presentatore del caso:
Quale punti tu avresti interpretato nel modo diverso?
Quali sono gli aspetti del feedback che non hai notato prima?

Brainstorming/ Cercando

Il presentatore del caso ascolta
Le domande al gruppo:
Avete in mente alcune strategie che il presentatore del caso potrebbe applicare?
Dove il presentatore del caso potrebbe trovare il supporto?

Feedback

I membri del gruppo ascoltano
Le domande al presentatore del caso:
Ci sono le proposte che tu potresti immaginare a testare?
Che cosa è stato utile oltre le proposte concrete per risolvere il caso? Per esempio le forme del supporto che hai sentito dal gruppo?
Come è esattamente il supporto che consideri utile per te?
C'è qualcosa che potresti fare da solo (auto-rafforzamento)

Importante:



DG Istruzione e cultura

Programma di apprendimento
permanente



Foglio di lavoro

Tieni in mente la divisione del tempo. Il presentatore del caso si siede un po' fuori dal circolo del gruppo mentre i membri discutono. I membri del gruppo non si riferiscono direttamente al presentatore del caso. Mentre i membri del gruppo discutono non cercano nemmeno il contatto visivo, come il presentatore fosse assente. Il presentatore ascolta con l'attenzione. Può prendere appunti.