

# TRAIT

## Linee Guida Metodologiche per i Formatori

### Attività 2.3

**Creazione dei Materiali per il Corso di Formazione**

**2023-1-CZ01-KA220-VET-000160060**

#### **Autori**

**Pilar Escotorin (UAB)**  
**Rosaura Delvalle (MIRADA LOCAL)**  
**Viktor Heumann (Transparent)**  
**Pavla Doležalová (Transparent)**

*"Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute."*

## INDEX

INTRODUZIONE.....	3
APPROCCIO TRAIT – STRUTTURA GENERALE .....	3
I DIECI PRINCIPI DELL’APPROCCIO TRAIT.....	4
BACKGROUND TEORICO .....	5
CONSIDERAZIONI PRINCIPALI DURANTE LA FASE DI IMPLEMENTAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE ..	5
SENSIBILITA’ E CONSAPEVOLEZZA .....	5
LINGUAGGIO .....	6
CONOSCERE IL PROPRIO TARGET DI RIFERIMENTO.....	7
DEFINIRE GLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO .....	8
PREPARAZIONE DELLA FORMAZIONE .....	8
COMPONENTI CHIAVE DELLA FORMAZIONE .....	10
METODI DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE.....	12
Metodi di formazione tradizionali .....	13
Metodi di formazione Basato sull'approccio di TRAIT .....	13
Metodologia di visualizzazione partecipativa .....	13
Focus group da una prospettiva prosociale .....	22
RIFERIMENTI .....	29

## INTRODUZIONE

Queste linee guida metodologiche per la formazione sono state progettate come parte del kit formativo basato sull'approccio TRAIT, per formare i professionisti medici e legali sulle migliori pratiche per fornire servizi alle persone transgender e gender diverse (TGD). Questa formazione completa mira a promuovere una comprensione e un rispetto più profondi per le esperienze e i bisogni unici della comunità TGD.

Combinando riflessioni di esperti, scenari reali, esercizi interattivi e coinvolgimento prosociale e partecipativo dei partecipanti, queste linee guida sottolineano l'importanza della sensibilità, dell'uso appropriato del linguaggio e della consapevolezza delle specifiche sfide mediche e legali affrontate dalle persone TGD. L'obiettivo è quello di dotare i professionisti delle competenze e delle conoscenze necessarie per fornire assistenza e supporto empatico, competente, non patologizzante e conforme alla legge, assicurando che tutte le interazioni siano condotte con dignità e rispetto. Questa iniziativa riflette il nostro impegno per l'inclusività e l'uguaglianza, con l'obiettivo di colmare le lacune di conoscenza ed eliminare i pregiudizi, migliorando così la qualità del servizio fornito a tutte le persone transgender e gender diverse che hanno necessità di rivolgersi ai servizi.

## APPROCCIO TRAIT – STRUTTURA GENERALE

Il progetto TRAIT si basa su un approccio metodologico partecipativo, orizzontale e prosociale. Ciò significa che i partecipanti alla formazione non sono considerati soggetti di ricerca o corsisti passivi, ma piuttosto esperti del proprio settore. Sono invitati a partecipare a un'esperienza di formazione collaborativa che li valorizza, offre loro uno spazio per l'innovazione e il processo decisionale e li dota degli strumenti adeguati per applicare efficacemente i contenuti, adattandosi alle circostanze culturali e spaziali dei loro ambienti di lavoro.

### Principi chiave dell'approccio TRAIT:

- **Partecipazione:** Tutti i partecipanti hanno l'opportunità di contribuire attivamente al processo di apprendimento, condividendo le proprie conoscenze, esperienze e punti di vista.
- **Orizzontalità:** Viene favorito un rapporto di parità tra formatore e partecipanti, in cui ognuno impara dall'altro.
- **Prosocialità:** Si promuovono la collaborazione, il sostegno reciproco e il lavoro di squadra per raggiungere obiettivi comuni.

### I benefici dell'approccio TRAIT:

- **Apprendimento significativo:** I partecipanti imparano in modo attivo ed esperienziale, consentendo loro di comprendere meglio i concetti e di applicarli praticamente.
- **Sviluppo delle competenze:** I partecipanti sviluppano competenze essenziali nel settore sociale, come la comunicazione, il lavoro di squadra e la risoluzione dei problemi.
- **Empowerment:** I partecipanti si sentono più sicuri e capaci di applicare ciò che hanno imparato nella loro pratica professionale.
- **Trasformazione sociale:** L'approccio TRAIT contribuisce alla trasformazione sociale promuovendo la giustizia sociale, l'equità e i diritti umani.

**Questa guida metodologica fornisce una descrizione dettagliata dell'approccio TRAIT, tra cui:**

- I principi e i valori fondamentali del progetto.
- Le strategie e le tecniche di formazione e apprendimento partecipativo.
- Gli strumenti e le risorse necessarie per implementare l'approccio TRAIT.

## I DIECI PRINCIPI DELL'APPROCCIO TRAIT

**Tutte le persone hanno la stessa dignità e le persone transgender e gender diverse hanno il diritto di essere prese sul serio e di ricevere un'assistenza affermativa di genere da parte dei professionisti sanitari e legali, indipendentemente dai protocolli di ciascun Paese. Ciò significa che:**

1. I professionisti sanitari, anche se devono applicare protocolli medici che mettono in discussione l'identità della persona a causa dei requisiti legali del loro Paese, devono considerare la persona come un soggetto esperto della propria vita e del proprio corpo e non mettere in discussione i suoi desideri o bisogni.
2. I professionisti sanitari o legali devono essere formati con un approccio trans-positivo che si rifletta nel loro trattamento e nel loro linguaggio, comprese le domande poste, confidando nel giudizio della persona trans come il più valido.
3. I professionisti non devono dubitare della persona transgender o gender diverse se non sono in linea o rispondono a uno stereotipo di genere presente nella cultura del paese in cui si trovano.
4. I professionisti non devono sminuire o considerare strano se una persona transgender o gender diverse non accetta i criteri binari per esprimere la propria identità di genere.
5. I professionisti del settore legale o sanitario non devono dare per scontato che la persona transgender o gender diverse si rivolga a loro perché il fatto di essere trans o di gender diverse è un problema; possono venire per molte ragioni in quanto utenti del sistema sanitario o legale e non necessariamente per discutere della sua condizione di trans.
6. Al di là dei protocolli e delle leggi di ciascun Paese, i professionisti devono porre domande in modo empatico per decidere insieme alla persona interessata l'intervento appropriato, senza imporre il proprio giudizio professionale sui desideri o i bisogni della persona.
7. Non si dovrebbero promuovere interventi chirurgici invasivi per far sì che la persona transgender o gender diverse si adatti a un modello sociale. Questo approccio dà alla persona la possibilità di fare domande e di decidere da sola ciò di cui ha bisogno e ciò che le procura maggior benessere.
8. I professionisti della salute non devono spaventare la persona transgender o gender diverse con un elenco di rischi ed effetti collaterali, ma dovrebbero innanzitutto accompagnarla nella comprensione di ciò di cui ha bisogno e informarla

adeguatamente in modo che possa prendere le proprie decisioni con calma e con tutte le informazioni necessarie a sua disposizione.

9. I professionisti del settore sanitario e legale devono accettare la persona transgender o gender diverse così com'è e non come il professionista ritiene che dovrebbe essere.
10. L'aumento degli indicatori di supporto prosociale in ambito legale e sanitario è un beneficio per l'intero sistema e per la società, perché rende il sistema più inclusivo ed efficace nel sostenere qualsiasi membro di una minoranza.

## BACKGROUND TEORICO

Per il background teorico sul tema delle persone transgender e gender diverse nei contesti sanitari e legali, si rimanda al Manuale del progetto TRAIT, disponibile in inglese, italiano, spagnolo e ceco. Questo manuale fornisce un quadro di riferimento di base e concetti relativi alle persone transgender e gender diverse da sviluppare ulteriormente durante i corsi di formazione organizzati nei rispettivi paesi partner del progetto.

## CONSIDERAZIONI PRINCIPALI DURANTE LA FASE DI IMPLEMENTAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE

### SENSIBILITA' E CONSAPEVOLEZZA

È importante avere una conoscenza approfondita delle esigenze e delle esperienze delle persone trans e gender diverse. Ciò include la comprensione delle sfide che possono incontrare nell'accesso alle cure, come la discriminazione o la mancanza di comprensione, la patologizzazione, ecc. da parte dei professionisti che forniscono assistenza sanitaria e legale nei contesti nazionali in cui lavorano (Spagna, Italia, Slovacchia, Repubblica Ceca). I professionisti possono avere pregiudizi o stereotipi inconsci sulle persone LGBTI che possono influire sui servizi. L'attenzione principale durante la formazione dovrebbe essere rivolta alla sensibilità e alla consapevolezza, al fine di coltivare una profonda comprensione e il rispetto per le esperienze e le sfide affrontate dalle persone TGD.

### Comprensione della Diversità di Genere

Introdurre i concetti non patologizzanti e affermativi di identità di genere, espressione di genere, assistenza affermativa di genere e autodeterminazione come le migliori pratiche per il sostegno delle persone trans e gender diverse. Sottolineare lo spettro delle identità e delle espressioni di genere per evidenziare che non esiste un unico modo di essere transgender o gender diverse.

### Sfide mediche e sociali

Informare sugli stigmi sociali, la discriminazione e le barriere all'assistenza sanitaria che le persone TGD spesso incontrano. Discutere i problemi di salute mentale, come i tassi più elevati di depressione e ansia dovuti al rifiuto o alla discriminazione della società, e l'importanza di servizi sanitari e legali di supporto.

## Creare Empatia

Attraverso esercizi e metodi di formazione pro-sociale potete aiutare i partecipanti a capire come gestire situazioni delicate, come rivolgersi a una persona transgender in carico, discutere di argomenti legati alla transizione o difendere i diritti dei TGD in ambito legale. Includere testimonianze o relatori ospiti della comunità TGD per condividere storie personali e approfondimenti, che possono aumentare l'empatia e la comprensione tra i partecipanti.

## LINGUAGGIO

L'uso corretto del linguaggio è fondamentale nelle interazioni con le persone transgender, in quanto riflette il rispetto e il riconoscimento della loro identità di genere e della diversità delle loro esperienze. Ricordate che le scelte linguistiche danno forma al nostro mondo e creano l'ambiente per gli altri, comprese le persone transgender e gender diverse.

### Pronomi e Nomi

Durante la formazione, utilizzare sempre i pronomi e il linguaggio di genere corretti, evitando di usare un termine improprio per i partecipanti, i relatori ospiti e gli altri formatori. Si incoraggia l'uso di cartellini con i nomi per indicare i pronomi. Parlare dell'importanza di chiedere e usare correttamente i pronomi di una persona. L'uso improprio del genere può causare disagio e danni, incidendo sulla fiducia e sul livello di comfort nelle interazioni professionali. Se possibile, utilizzare denominazioni e sostantivi neutri dal punto di vista del genere e assicurarsi che i moduli e i materiali utilizzati durante la formazione non presuppongano esclusivamente opzioni binarie di genere o non richiedano inutilmente i marcatori di genere.

### Linguaggio Inclusivo e Affermativo

Durante la formazione si deve evitare un linguaggio che presupponga o imponga stereotipi di genere. Per esempio, si possono usare termini come "partner" invece di termini specifici di genere come "marito" o "moglie", a meno che non siano specificati dall'individuo. Si raccomanda di usare termini che affermino l'identità di genere dell'individuo; per esempio, riferirsi a una procedura di transizione come "chirurgia di affermazione del genere" piuttosto che "cambiamento di sesso".

### Comunicazione Sensibile

Formare i professionisti su come gestire con tatto e sensibilità le conversazioni sulle parti del corpo e sull'anamnesi medica, soprattutto per quanto riguarda le attività di cura legate alla transizione.

Discutere l'importanza della riservatezza e della discrezione nel gestire le informazioni sull'identità di genere di una persona in contesti medici e legali.

### Consapevolezza degli aspetti Legali ed Etici

I professionisti devono essere consapevoli dei diritti e delle tutele legali per le persone TGD, che possono variare notevolmente a seconda del paese. Devono avere una panoramica delle leggi e delle politiche locali, nazionali e internazionali che riguardano le persone TGD,

comprese le leggi antidiscriminazione, i diritti sanitari e il riconoscimento dell'identità legale. I professionisti legali possono essere incoraggiati a difendere i diritti dei TGD all'interno del loro sistema legale/giudiziario. I professionisti sanitari sono incoraggiati a sostenere le persone TGD nella consultazione del sistema sanitario, compresa l'assistenza per l'assicurazione e la documentazione legale.

## CONOSCERE IL PROPRIO TARGET DI RIFERIMENTO

È utile capire chi sono i partecipanti, il loro background e il loro livello di competenza e consapevolezza riguardo alle persone transgender, gender diverse e in generale LGBTQI. In questo modo è possibile adattare i contenuti della formazione e la sua erogazione alle loro esigenze, assicurando che la formazione sia pertinente e coinvolgente. Se possibile, informatevi in anticipo sul loro livello di conoscenza e scoprite le loro esperienze con le persone TGD nella loro pratica o più in generale.

Poiché la formazione sarà erogata in diversi Paesi, è importante considerare il background culturale dei destinatari in ogni luogo. È fondamentale essere informati sulle specifiche strutture legislative e sanitarie riguardanti i diritti delle persone LGBTI e il riconoscimento legale del genere, per fornire informazioni accurate e aggiornate sullo status delle comunità LGBTI all'interno degli specifici contesti sociali, legislativi e culturali. L'adattamento dei contenuti e dell'erogazione della formazione ai contesti culturali dei partecipanti può contribuire a garantire che la formazione rimanga pertinente e coinvolgente.

### Professionisti del settore sanitario

Le informazioni e i materiali presentati devono essere in linea con lo stato dell'arte delle conoscenze e dell'approccio alle persone transgender e di gender diverse. I principali documenti di riferimento a questo proposito sono il Manuale TRAIT appositamente progettato e gli [Standard di cura 8](#) pubblicati dall'Associazione professionale mondiale per la salute dei transgender, nonché l'ICD-11 dell'OMS. Inoltre, l'APA ha recentemente pubblicato la [Policy Statement on Affirming Evidence-Based Inclusive Care for Transgender, Gender Diverse, and Nonbinary Individuals, Addressing Misinformation, and the Role of Psychological Practice and Science](#).

Gli operatori sanitari devono conoscere bene il linguaggio e i concetti relativi alla comunità transgender per rispettare e affrontare con precisione le loro identità e i loro bisogni. È importante che i professionisti utilizzino i nomi e i pronomi preferiti e siano consapevoli dell'impatto di un'errata attribuzione del nome. Devono inoltre essere sensibili alle esigenze sanitarie specifiche delle persone transgender e lavorare per creare un ambiente sanitario inclusivo. Ciò include la comprensione del più ampio contesto di discriminazione e stigmatizzazione che queste persone possono affrontare e l'adozione di misure attive per mitigare questi problemi. Inoltre, garantire il rispetto delle tutele legali e creare un ambiente accogliente nelle strutture sanitarie è essenziale per sostenere il benessere e la dignità dei clienti transgender.

### Professionisti del settore legale

Le informazioni e i materiali presentati devono riflettere sui vari livelli di coinvolgimento professionale e sui quadri legislativi per i diritti delle persone transgender e di gender diverse. I principali documenti di riferimento a questo proposito sono il Manuale TRAIT appositamente concepito e i Principi di [Yogyakarta, la Raccomandazione CM/Rec\(2010\)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure per combattere la discriminazione basata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, il documento della Commissione europea sui diritti umani](#) e la Carta dei diritti umani.

Gli operatori legali devono conoscere le tutele legali per le persone transgender e LGBTI nel loro Paese, comprese le leggi antidiscriminazione e i diritti relativi all'occupazione e all'assistenza sanitaria. È fondamentale rispettare l'identità di genere dei clienti transgender utilizzando i loro nomi e pronomi preferiti e comprendere gli effetti dannosi di un'errata attribuzione del nome o del cognome durante i procedimenti legali. Inoltre, è essenziale affrontare e prevenire la discriminazione all'interno dei contesti legali, il che può comportare l'implementazione di politiche inclusive, la formazione del personale e la collaborazione con organizzazioni guidate da transgender per migliorare l'accesso e i risultati legali. I professionisti legali dovrebbero anche fornire un'assistenza legale personalizzata per questioni come il cambio di nome, l'accesso all'assistenza sanitaria e la discriminazione, garantendo al contempo un ambiente sicuro e accogliente che protegga da potenziali molestie o violenze.

## DEFINIRE GLI OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO

Per massimizzare l'efficacia di qualsiasi programma di formazione, è essenziale definire obiettivi di apprendimento chiari e misurabili. Questi obiettivi devono guidare la struttura dei contenuti e la progettazione delle attività, assicurando che siano strettamente allineati con i risultati desiderati della formazione. Una serie di obiettivi ben definiti aiuta anche a valutare il successo della formazione, fornendo parametri di riferimento rispetto ai quali misurare l'apprendimento dei partecipanti. Inoltre, è fondamentale adattare i contenuti della formazione agli specifici contesti locali in cui verrà erogata. Riconoscere e integrare le differenze culturali, sociali ed economiche delle regioni garantisce la pertinenza e la risonanza della formazione. Personalizzando i materiali e gli esempi per riflettere le realtà particolari dei partecipanti provenienti da contesti diversi, la formazione diventa più coinvolgente e d'impatto, migliorando così la sua efficacia complessiva e garantendo che soddisfi le diverse esigenze di tutti i partecipanti.

## PREPARAZIONE DELLA FORMAZIONE

### Formazione dei Formatori

Quando si selezionano i formatori per i programmi su argomenti transgender e gender diverse, è fondamentale valutarne le qualifiche, l'esperienza e la competenza in materia di diversità e inclusione di genere, nonché la capacità di coinvolgere efficacemente i partecipanti e di promuovere ambienti di apprendimento interattivi. I formatori devono dimostrare una forte capacità di comunicazione, la capacità di adattarsi a vari stili di apprendimento e un profondo



impegno nella materia. L'inclusione di formatori provenienti da contesti diversi può arricchire il programma introducendo molteplici prospettive e migliorando la rilevanza della formazione in contesti diversi. Se la formazione deve essere erogata a livello internazionale, assicuratevi che i formatori siano ben preparati a gestire le sfumature dell'erogazione di contenuti al di là dei confini culturali. Questa preparazione potrebbe comportare una formazione specialistica sui contenuti specifici, sui metodi di erogazione e sulle capacità di facilitazione per garantire risultati formativi coerenti ed efficaci in ogni luogo.

## Conduzione della formazione

La conduzione dei corsi di formazione è un passo fondamentale nella progettazione e nello sviluppo dei programmi di formazione, in particolare per argomenti sensibili come la consapevolezza dei transgender e delle differenze di genere. La conduzione consiste nel testare il programma di formazione con un piccolo gruppo di discenti prima di diffonderlo a un pubblico più ampio. Questo processo consente ai formatori di individuare eventuali aree problematiche all'interno del programma, come contenuti poco chiari o attività che potrebbero non raggiungere i risultati previsti. Inoltre, offre l'opportunità di raccogliere il feedback dei partecipanti, prezioso per perfezionare e migliorare la formazione, in modo che sia efficace e coinvolgente. Con lo svolgimento di sessioni pilota, i formatori non solo migliorano la qualità e l'impatto dei loro programmi di formazione, ma acquisiscono anche fiducia nella loro capacità di trasmettere i contenuti in modo efficace a gruppi più numerosi.

## Monitoraggio e valutazione della formazione

Il monitoraggio e la valutazione continui del programma di formazione sono essenziali per garantire il raggiungimento degli obiettivi e l'individuazione delle aree di miglioramento, soprattutto nel caso di formazione incentrata sulla consapevolezza dei transgender e delle differenze di genere. Il monitoraggio consiste nel seguire i progressi della formazione durante il suo svolgimento, mentre la valutazione valuta i risultati complessivi e l'impatto dopo il suo completamento. I formatori possono utilizzare vari metodi per misurare l'efficacia del loro programma, come l'uso di moduli di feedback, la conduzione di valutazioni pre e post formazione e l'organizzazione di focus group. Raccogliendo attivamente i feedback dei partecipanti e analizzando questi dati, i formatori possono individuare gli aspetti della formazione che sono efficaci e quelli che richiedono un miglioramento. Questo processo continuo consente ai formatori di perfezionare la formazione, assicurando che soddisfi adeguatamente le esigenze dei discenti e raggiunga i risultati di apprendimento previsti. Attraverso il monitoraggio e la valutazione, i formatori possono migliorare continuamente la qualità e l'efficacia della loro formazione, favorendo risultati educativi migliori per i loro discenti.

## Sede

Quando si sceglie una sede per la formazione, è necessario considerare diversi fattori per garantire che sia in linea con le esigenze e gli obiettivi della formazione. In primo luogo, le dimensioni della sede devono essere adeguate per ospitare comodamente tutti i partecipanti, fornendo posti a sedere appropriati e spazio per le attività o gli esercizi di partecipazione e valutazione previsti. Anche l'accessibilità è fondamentale: la sede deve essere facilmente raggiungibile da tutti i partecipanti. Inoltre, è necessario verificare la disponibilità di strutture e

attrezzature essenziali, come sistemi audiovisivi, connettività internet affidabile e servizi di catering.

## Materiali di riferimento

È utile distribuire ai partecipanti materiali di riferimento, link e altre risorse prima della sessione di formazione. Questo anticipo consente ai partecipanti di familiarizzare con il quadro dell'argomento e di ottenere approfondimenti preliminari. Fornire questi materiali in anticipo non solo aiuta i partecipanti a comprendere più a fondo il contesto e il contenuto della formazione, ma offre loro anche indicazioni su dove trovare ulteriori dettagli, migliorando la loro preparazione generale e il loro impegno.

## Conformità al GDPR e consenso informato

Come formatori, è fondamentale comprendere e rispettare il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) quando si trattano dati personali durante le sessioni di formazione. È essenziale garantire che tutti i partecipanti, comprese le persone transgender, siano pienamente informati su come i loro dati personali saranno utilizzati, archiviati e protetti.

## COMPONENTI CHIAVE DELLA FORMAZIONE

Per raggiungere gli obiettivi della formazione secondo il modello TRAIT, i moduli formativi devono includere componenti essenziali che comunichino efficacemente il messaggio e gli obiettivi di fornire assistenza e servizi sensibili e di supporto agli individui TGD.

### Introduzione ed aspettative

Presentazione dei docenti, informazioni tecniche sullo svolgimento della formazione (fogli di presenza, struttura, pause, ecc.), la valutazione finale e l'attestato ottenuto al termine. L'introduzione e le aspettative dei partecipanti possono essere fatte sotto forma di attività per rompere il ghiaccio (post-it, attività a coppie o di gruppo). Le aspettative possono poi essere scritte sulla lavagna a fogli mobili e trattate durante la formazione.

Il programma e gli orari della formazione devono essere condivisi e devono essere discussi eventuali piccoli cambiamenti. Si devono fornire informazioni sul progetto TRAIT, sui suoi risultati e sui partner del progetto.

### Introduzione al tema, principali concetti e metodologie

Almeno un blocco di formazione (90 minuti) deve essere dedicato all'introduzione dell'argomento e alla spiegazione dei principali concetti e della terminologia relativi alle persone LGBTI+ e alle specifiche persone transgender e gender-diverse, con particolare attenzione alle specificità del Paese e al particolare interesse del gruppo target dei partecipanti. Il contenuto di questa sessione introduttiva deve basarsi sulle conoscenze e sui concetti più recenti e deve includere e diffondere tra i partecipanti solo una terminologia rispettosa e sensibile.

## Contenuto rilevante per il gruppo target (specifico per il paese)

Questa parte costituisce il contributo principale alla formazione, fornendo le informazioni relative all'argomento ai diversi gruppi target dei partecipanti in base alle loro esigenze.

## Raccomandazioni per la comunicazione

I principi e le raccomandazioni per la comunicazione con le persone transgender e gender-diverse dovrebbero essere parte integrante di ogni formazione, in quanto aiutano i partecipanti nel loro ruolo di professionisti a stabilire e mantenere un contatto rispettoso con i clienti transgender e di genere diverso. Per le raccomandazioni specifiche si rimanda al Manuale TRAIT.

## Panoramica delle risorse (risorse della comunità, gruppi e organizzazioni LGBTI, altri servizi di supporto)

È fondamentale fornire ai professionisti del corso una panoramica delle risorse della comunità, degli altri servizi e dei materiali di riferimento. In questo modo, i professionisti avranno a disposizione conoscenze e risorse preziose che potranno utilizzare per migliorare la loro comprensione dell'argomento in questione e la loro capacità di applicare quanto appreso. Le risorse della comunità, come i gruppi di sostegno locali, le agenzie governative e le organizzazioni no-profit, possono fornire l'aiuto pratico e il sostegno di cui potrebbero avere bisogno. Inoltre, materiali di riferimento come libri, siti web e riviste possono aiutare i professionisti a rimanere aggiornati sulle migliori pratiche e sulle ricerche relative all'argomento. Fornendo una panoramica di queste risorse, i formatori possono aiutare i loro partecipanti a diventare più sicuri, competenti ed efficaci nel loro lavoro, con il risultato di migliorare gli esiti e i risultati.

## Conclusioni

In qualità di formatore, concludere una sessione di formazione è importante quanto iniziarla. Per assicurarsi che i partecipanti se ne vadano con una chiara comprensione di ciò che hanno appreso e di come applicarlo, è necessario riassumere i punti chiave della formazione ed evidenziare le azioni che possono essere intraprese. Prendete il tempo necessario per rivedere tutte le informazioni importanti che sono state trattate e per chiarire tutte le domande che i partecipanti possono avere. Inoltre, date ai partecipanti la possibilità di fornire un feedback e di porre le ultime domande. Infine, ringraziateli per la loro partecipazione e ricordate loro le fasi successive o le risorse che possono avere a disposizione. Dedicando il tempo necessario per concludere una sessione di formazione in modo efficace, potete aiutare i vostri corsisti a lasciare un'impressione positiva e un maggiore senso di fiducia e competenza.

## Valutazione

Eseguire la valutazione della formazione nella forma concordata in precedenza. Le forme possono essere diverse: moduli di feedback, valutazioni pre e post formazione sulla

soddisfazione delle aspettative e focus group. Assicurarsi che i partecipanti siano informati sulla forma di valutazione prima o all'inizio della formazione.

## Auto riflessione

La riflessione aiuta ad analizzare criticamente le esperienze, le azioni e le decisioni nel contesto delle pratiche di insegnamento e apprendimento prima, durante e dopo la formazione. Quanto più siamo capaci di auto-riflessione, tanto meglio comprendiamo il nostro ruolo di educatori. La riflessione sull'insegnamento implica una profonda introspezione delle proprie pratiche didattiche, delle proprie opinioni sull'apprendimento e dei propri pregiudizi personali. Ci aiuta a capire i nostri punti di forza e di debolezza nell'insegnamento e i nostri valori. Questa autoconsapevolezza ci permette di allineare i metodi di insegnamento agli obiettivi educativi e di prendere decisioni informate.



## METODI DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

### Considerazioni generali

### Formazione in presenza vs formazione online

Quando si scelgono i metodi di erogazione della formazione più efficaci per il pubblico e i contenuti, è importante considerare i vantaggi dei diversi formati. La formazione in presenza offre il vantaggio dell'interazione faccia a faccia, consentendo un feedback immediato, chiarimenti e attenzione personalizzata, oltre a opportunità di formazione pratica ed esercitazioni. La formazione online, invece, offre la comodità di accedere alla formazione da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, la possibilità di lavorare al proprio ritmo e l'opzione di rivedere il materiale più volte. I metodi online prevedono in genere l'interazione tramite videoconferenza, chat o e-mail, che possono mancare del tocco personale delle sessioni dal vivo, ma offrono una maggiore flessibilità.

## Metodi di formazione tradizionali

**Lettura con presentazione** - tradizionale metodo di insegnamento frontale in cui il formatore fornisce informazioni ai partecipanti attraverso una presentazione. È utile quando è necessario presentare le informazioni in modo rapido ed efficiente.

**Dimostrazione con esempi pratici o storie** - illustrare l'argomento con storie ed esempi dei relatori ospiti (sotto forma di contenuti video o audio, testimonianze scritte). Questo aiuta a comprendere l'argomento da un punto di vista personale.

**Contenuti Video/ audio** - Video e registrazioni o spezzoni di essi che illustrino l'argomento con storie e testimonianze personali o che mostrino varie situazioni rispetto all'argomento trattato durante la formazione.

**Attività di gruppo** quali:

**Role-play** - La creazione di uno scenario che permetta ai singoli partecipanti di interpretare un determinato ruolo consente ai partecipanti di praticare e applicare le nuove competenze in un contesto realistico. Ad esempio, fornire cure mediche a clienti transgender. Il gioco di ruolo favorisce l'apprendimento attivo, aiutando i partecipanti a comprendere e conservare meglio le informazioni. È possibile creare scenari realistici che simulano situazioni del mondo reale, consentendo ai partecipanti di mettere in pratica le proprie competenze in un ambiente sicuro e controllato.

**Casi studio:** Lo studio di casi presenta tipicamente uno scenario realistico che i partecipanti analizzano e discutono, considerando i vari fattori coinvolti ed esplorando le potenziali soluzioni. Esaminando situazioni reali, i casi di studio aiutano i partecipanti ad applicare concetti e modelli teorici a situazioni pratiche, migliorando la comprensione di questioni complesse e le capacità decisionali. I casi di studio possono anche essere utilizzati per stimolare la discussione di gruppo, promuovere l'apprendimento attivo e incoraggiare i partecipanti a lavorare in modo collaborativo.

**Discussione di gruppo** facilita l'apprendimento e la comprensione di diverse prospettive e intuizioni che altrimenti verrebbero trascurate. Permette di approfondire l'interesse dei partecipanti e incoraggiare la partecipazione attiva.

**Autoapprendimento** - apprendimento indipendente senza la guida di un docente. L'autoapprendimento presenta diversi vantaggi, tra cui la flessibilità, l'autonomia e la possibilità di imparare al proprio ritmo. Permette ai discenti di scegliere cosa imparare, come impararlo e quando impararlo, rendendolo un approccio altamente personalizzabile.

## Metodi di formazione Basati sull'approccio di TRAIT

### Metodologia di visualizzazione partecipativa

Il progetto TRAIT enfatizza l'uso di metodologie di insegnamento e apprendimento partecipativo e prosociale per promuovere l'impegno attivo, la collaborazione e

l'empowerment tra i partecipanti. In linea con questo approccio, il progetto sostiene l'adozione della Metodologia di Visualizzazione Partecipativa (PVM), traendo ispirazione dal lavoro di LIPA NET (lipa-net.org)

## Cos'è la metodologia di visualizzazione partecipativa

La Metodologia di Visualizzazione Partecipativa (PVM) è un approccio collaborativo alla creazione e all'utilizzo di rappresentazioni visive per facilitare la comprensione, la comunicazione e il processo decisionale. Sottolinea il coinvolgimento attivo dei partecipanti nel processo di visualizzazione, favorendo un senso di proprietà e di apprendimento condiviso.

## Principi chiave della metodologia di visualizzazione partecipativa:

- **Co-creazione:** Le visualizzazioni vengono create in modo collaborativo dai partecipanti, anziché essere imposte dal formatore.
- **Diversità di prospettive:** Prospettive e idee diverse vengono incoraggiate e valorizzate nel processo di visualizzazione.
- **Comprensione emergente:** Le visualizzazioni servono come strumento per esplorare e scoprire nuove intuizioni piuttosto che limitarsi a presentare informazioni predefinite.
- **Orientato all'azione:** Le visualizzazioni vengono utilizzate per informare e guidare l'azione, portando a un cambiamento positivo.
- 

## Vantaggi della metodologia di visualizzazione partecipativa:

- **Comprensione migliore:** Le visualizzazioni possono aiutare i partecipanti a comprendere meglio concetti e relazioni complessi.
- **Comunicazione migliore:** Le visualizzazioni possono facilitare una comunicazione efficace tra i partecipanti, superando le barriere linguistiche e culturali.
- **Empowerment:** I partecipanti si sentono autorizzati ad assumersi la responsabilità del proprio apprendimento e a contribuire al processo decisionale.
- **Creatività e innovazione:** Le visualizzazioni possono stimolare la creatività e l'innovazione incoraggiando i partecipanti a pensare fuori dagli schemi.
- 

## Applicazione della metodologia di visualizzazione partecipativa prosociale:

Il PPV può essere applicato efficacemente nella formazione sul lavoro sociale per affrontare un'ampia gamma di obiettivi di apprendimento, tra cui:

- **Comprendere le questioni sociali:** Visualizzare questioni sociali complesse, come la povertà, la disuguaglianza e la discriminazione, può aiutare i partecipanti ad acquisire una comprensione più profonda delle loro cause e conseguenze.
- **Mappatura dei social network:** La creazione di rappresentazioni visive dei social network può rivelare modelli di relazioni, dinamiche di potere e distribuzione delle risorse.
- **Analizzare gli interventi sociali:** Visualizzare l'impatto degli interventi sociali può aiutare a valutarne l'efficacia e identificare le aree di miglioramento.



- **Sviluppo di piani d'azione:** Utilizzando tecniche di visualizzazione, i partecipanti possono sviluppare in modo collaborativo piani d'azione per affrontare le sfide sociali.



**Nota che:** Questo capitolo fornisce una panoramica generale della metodologia di visualizzazione partecipativa e della sua applicazione nella formazione sul servizio sociale. Per una guida più dettagliata sull'implementazione della PPV in contesti formativi specifici, si consiglia di consultare formatori e facilitatori esperti.

Approccio partecipativo attraverso la visualizzazione prosociale

Il lavoro di squadra non è sempre sinonimo di partecipazione efficiente di tutti i membri di un gruppo. La condivisione di idee può rendere difficile per tutti i membri partecipare attivamente ed equamente al processo decisionale.

D'altro canto, un efficiente lavoro di squadra può favorire una migliore gestione del tempo investito nelle riunioni, un miglioramento della qualità dei documenti scritti insieme, lo sviluppo di progetti rappresentativi dell'opinione del gruppo, una valutazione efficace sia dei processi che dei risultati, la promozione di partecipazione, creatività

individuale e collettiva.

**Visualizzazione partecipata prosociale (PPV)** è una metodologia di dialogo scritto che integra una prospettiva di psicologia prosociale per generare processi altamente partecipativi, empatia di gruppo e promuovere il pensiero congiunto, la visualizzazione di idee globali, rispettando l'identità, la dignità e l'autonomia di ciascuna persona nel gruppo. Come metodo, favorisce spazi sicuri di scambio ed è altamente produttivo per generare risultati complessi in brevi periodi di tempo. È un metodo che può essere utilizzato per visualizzare idee, generare mappe comuni, fare diagnosi e analisi, generare domande o linee di azione. Puoi utilizzare il metodo individuale per fare interviste e in gruppo. È un metodo consigliato per lavorare su argomenti in cui sono richiesti l'anonimato e un'elevata partecipazione di gruppo.



**Requisiti:**

Numero partecipanti: minimo 6 massimo 20

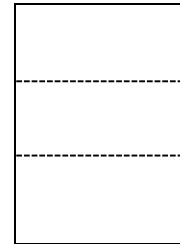
Spazio con sedie mobili e pareti con finestre dove è possibile attaccare le carte





## Materiali

1. Altoparlanti collegati al computer e musica adeguata all'attività e al gruppo
2. Un pennarello nero o blu da 5-6 mm per ogni partecipante (IMPORTANTE: tutti i pennarelli devono essere dello stesso colore)
3. 500 carte moderazione bianche. Per riferimento, su un foglio A4 se lo tagli in tre parti uguali, otterrai 3 carte.  
Misura circa 9,5 x 20,5 cm  
Possono essere acquistati anche online  
<https://ftcvisual.es/es/180-tarjetas>
4. 50 carte di un altro colore (verde, blu, giallo)
5. Carta da imballaggio (circa 5 rotoli)
6. Rotoli di nastro adesivo
7. Calore normale denso
8. Forbici
9. Adesivi con punti rossi o verdi (un rotolo o 10 fogli)



Esempio di materiali



## ESEMPIO: Programmazione di una Visualizzazione Partecipativa Prosociale (gruppo di 10-12 partecipanti, durata tra 1 e 1,5 ore)

### Preparazione:

- *Che domanda voglio porre? Il gruppo è in grado/ha le conoscenze per rispondere?*
- *Quanti partecipanti siamo (o: sto invitando)? Loro chi sono?*
- *Quanto tempo voglio impiegare per questo processo? Stile di facilitazione più direttivo o più permissivo?*
- *Quante idee (carte) posso visualizzare in questo lasso di tempo?*
- *Qual è il mio ruolo di facilitatore?*

Schema della sessione di visualizzazione partecipativa prosociale	
5-10 minuti	<p>Introduzione del facilitatore riguardante i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cosa faremo e perché?</li> <li>• Come procederemo?</li> <li>• Qual è l'obiettivo della sessione?</li> </ul> <p>Il facilitatore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spiega la domanda e assicurati: i partecipanti hanno capito la domanda? Spiega il tuo ruolo di facilitatore</li> <li>• Spiegare come funziona l'anonimato (scrivere in maiuscolo, ad esempio. Inoltre: non identificare l'autore di una carta, ma interpretarlo come un gruppo)</li> </ul>
5-10 minuti	<p>“Brainstorming”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuisci una carta per partecipante (esempio)</li> <li>• Ogni partecipante scrive su una carta la risposta alla domanda d'argento (un'idea), quella che gli sembra più importante</li> </ul>

<p>15 o più minuti</p>	<p>Il facilitatore raccoglie le carte dai partecipanti. Legge ad alta voce una carta e la posiziona sul pannello.</p> <p>Quindi leggi ad alta voce la carta successiva e chiedi al gruppo: “Questa carta è correlata alla precedente o pensi che sia un’idea nuova?”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se l’idea sulla carta rappresenta lo stesso contesto della prima, la posiziona accanto, cioè in fila con la prima.</li> <li>• Se la carta non rappresenta lo stesso contesto della prima, posizionala sotto la prima carta aprendo così una nuova riga</li> </ul> <p>Quindi proseguite allo stesso modo con le altre carte: 1) leggete ad alta voce 2) chiedete se appartiene ad una delle righe già esistenti sul pannello, oppure se è un’idea nuova, quindi si apre una nuova riga.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedi così finché tutte le carte non saranno posizionate sul pannello.</li> <li>• Se il gruppo non è d’accordo su dove posizionare una carta, la carta può essere scritta una seconda volta e posizionata su due file diverse.</li> </ul>
<p>5 minuti</p>	<p>Una volta terminata la visualizzazione, il facilitatore chiede ai partecipanti di proporre un titolo per ogni riga. Il facilitatore (o un partecipante) scrive questo titolo su una carta e lo posiziona all’inizio della rispettiva riga.</p> <p>Alla fine il facilitatore ha raggiunto i seguenti obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ha promosso la partecipazione di tutti, timidi o estroversi</li> <li>• ha consentito la creatività (nessuna censura, a parte insulti, attacchi personali, ecc.)</li> <li>• è stata organizzata una struttura visiva per le idee/schede</li> <li>• i partecipanti hanno riassunto lunghe spiegazioni in un’unica breve frase (un’idea su una carta)</li> <li>• il facilitatore ha contribuito a riassumere file di diverse idee in un unico titolo, che offre una migliore panoramica</li> </ul>

5 minuti	<p>Voto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il facilitatore distribuisce un gomet (autoadesivo) a ciascun partecipante del gruppo, se ci sono meno di 7 file sul pannello, e due gomet se ci sono più di 7 file.</li> <li>• Viene scritta e visualizzata una nuova domanda: "Quale linea di idee/argomenti ritieni più rilevante/...vogliono lavorare?"</li> </ul>
	<p>I risultati della votazione consentono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dare priorità ad alcuni argomenti rispetto ad altri</li> <li>• dividere il gruppo in piccoli gruppi. Ogni piccolo gruppo può lavorare su un argomento/risultato.</li> </ul>
30-45 minuti	<p>Dopo 30-45 minuti i piccoli gruppi presentano i loro risultati all'intero gruppo (plenaria)</p>
	<p>Fine del PPV</p>

## Focus group da una prospettiva prosociale

### Introduzione: Il valore dei focus group prosociali con professionisti legali e sanitari al servizio degli individui trans

Nella società odierna, le persone transgender continuano ad affrontare sfide significative per accedere a servizi legali e sanitari equi e affermativi. Per affrontare queste disparità, è fondamentale impegnarsi in un dialogo continuo e in una collaborazione con i professionisti che lavorano direttamente con le comunità transgender. I focus group, se condotti da una prospettiva prosociale, offrono uno strumento prezioso per raccogliere approfondimenti, favorire la comprensione e promuovere un cambiamento positivo in quest'area critica.

#### I vantaggi dei focus group prosociali:

I focus group prosociali, caratterizzati da empatia, rispetto reciproco e impegno condiviso per il bene sociale, forniscono uno spazio sicuro e di supporto per gli operatori legali e sanitari per:

1. **Condividere esperienze e prospettive:** I partecipanti possono condividere apertamente le loro esperienze di lavoro con persone transgender, offrendo preziosi spunti sulle esigenze, le sfide e i successi unici incontrati in queste professioni.
2. **Identificare lacune e barriere:** Esaminando collettivamente le loro esperienze, i partecipanti possono identificare le lacune e le barriere comuni nei servizi legali e sanitari per le persone transgender, portando a interventi e miglioramenti mirati.
3. **Sviluppare le migliori pratiche:** Attraverso discussioni collaborative, i partecipanti possono generare e condividere le migliori pratiche per fornire servizi legali e sanitari affermativi e inclusivi alle persone transgender.
4. **Promuovere empatia e comprensione:** Il formato del focus group prosociale promuove l'empatia e la comprensione tra i partecipanti, abbattendo gli stereotipi e le idee sbagliate sugli individui transgender e sulle loro esperienze.
5. **Identificare le aree per ulteriori ricerche:** Le intuizioni acquisite dai focus group prosociali possono informare future iniziative di ricerca volte a migliorare la vita degli individui transgender.

#### Applicazioni dei focus group prosociali in contesti legali e sanitari:

I focus group prosociali possono essere utilizzati efficacemente in una varietà di contesti legali e sanitari per:

1. **Valutare i servizi esistenti:** Valutare l'efficacia degli attuali servizi legali e sanitari per le persone transgender, identificando aree di miglioramento ed espansione.
2. **Sviluppare programmi di formazione:** Informare lo sviluppo di programmi di formazione per professionisti legali e sanitari, assicurando che siano dotati delle conoscenze e delle competenze per fornire un'assistenza competente e affermativa.
3. **Guida allo sviluppo delle politiche:** Informare lo sviluppo delle politiche a livello locale, statale e nazionale per garantire che i sistemi legali e sanitari siano inclusivi e di supporto alle persone transgender.
4. **Migliorare il coinvolgimento della comunità:** Rafforzare la collaborazione tra professionisti legali e sanitari e le comunità transgender per promuovere la comprensione e affrontare i bisogni della comunità.
5. **Promuovere il cambiamento sociale:** Contribuire a un cambiamento sociale più ampio sensibilizzando sulle questioni transgender e sostenendo equità di trattamento e opportunità.

### Garantire la prosocialità nella facilitazione dei focus group:

Per realizzare appieno i benefici dei focus group prosociali, è essenziale che i facilitatori:

1. **Creare un ambiente sicuro e inclusivo:** Creare un'atmosfera accogliente e rispettosa in cui i partecipanti si sentano a proprio agio nel condividere le loro prospettive senza timore di giudizi o discriminazioni.
2. **Incoraggiare l'ascolto attivo e l'empatia:** Promuovere un ambiente di ascolto attivo, incoraggiando i partecipanti ad ascoltare attentamente e ad entrare in empatia con le esperienze degli altri.
3. **Promuovere la responsabilità condivisa:** Sottolineare la responsabilità condivisa per la creazione di una dinamica di gruppo positiva e produttiva, in cui tutte le voci sono valorizzate e rispettate.
4. **Mantenere la neutralità e l'obiettività:** Rimanere neutrali e obiettivi durante tutto il processo di facilitazione, evitando opinioni o pregiudizi personali che potrebbero influenzare la discussione.
5. **Proteggere la riservatezza:** Garantire che i contributi di tutti i partecipanti rimangano riservati, proteggendo la loro privacy e incoraggiando un dialogo aperto.

Aderendo a questi principi, i facilitatori possono creare un ambiente di focus group prosociale che favorisce un dialogo significativo, promuove la comprensione e guida un cambiamento positivo nel panorama legale e sanitario per le persone transgender.

Le seguenti linee guida forniscono raccomandazioni a ciascun partner per quanto riguarda l'iscrizione del gruppo target selezionato, la metodologia da implementare per facilitare la discussione e la valutazione dell'attività che sarà supportata da trascrizioni letterali di registrazioni video e audio.

## Metodologia

- 2 membri dei rispettivi team di progetto avranno i ruoli di moderatore (1) e osservatore (1) che, supportati da queste linee guida, procederà quindi allo svolgimento dell'attività.
- Il ruolo del Moderatore è quello di introdurre l'argomento ai partecipanti al focus group, guidare e indirizzare gli intervistati verso gli argomenti più importanti, assicurandosi che gli intervistati non vadano per la tangente, non eludano o fraintendano il significato delle domande.
- La discussione dura, normalmente, due ore, massimo due ore e mezza; spetta al Moderatore valutare il tempo da dedicare a ciascun argomento e la capacità dei partecipanti di rispettare il compito.
- Il ruolo dell'Osservatore è quello di fornire assistenza al Moderatore: annota indicazioni e commenti sullo svolgimento del Focus Group, osserva le dinamiche e il clima che il gruppo instaura al suo interno, annota note personali e osservazioni sulla partecipazione. Durante la pianificazione, l'Osservatore svolge compiti logistici e organizzativi ed ha anche il compito di costituire il gruppo di discussione.

## Iscrizione

- Inoltare inviti tramite e-mail, whatsapp o altro per concordare una data e un orario adatto a tutti i partecipanti selezionati.
- Confermare, tramite telefonata diretta e seconda email contenente i dettagli dell'incontro, il modulo di raccolta dati e il consenso informato.
- Le sessioni devono essere organizzate in un ambiente adeguato, senza interferenze; nessun'altra persona dovrà essere presente durante tutta la durata della discussione.
- Se si utilizza una piattaforma online, è obbligatorio scegliere una piattaforma che consenta la registrazione delle sessioni: i partecipanti devono essere informati del fatto che la sessione verrà registrata (se non è necessario o non si desidera registrare, l'osservatore può scrivere le idee principali in tempo reale)

## Discussione

Schema del focus group
<p><b>1) Prefazione e presentazione dei moderatori e dei partecipanti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentare il moderatore e l'osservatore indicando chiaramente ciascun ruolo e ringraziare i partecipanti per la loro disponibilità e disponibilità a prendere parte al focus group;</li> <li>• Garantire l'anonimato e la riservatezza dei dati,</li> </ul>



- Raccomandare la partecipazione attiva di tutti, sottolineando l'importanza di registrare il punto di vista di ciascun partecipante,
- **Informare che la conversazione verrà registrata, chiedere quindi di non sovrapporsi durante la conversazione per avere una buona qualità di registrazione;**
- Introdurre lo scopo del FG e chiarire i termini cruciali per stabilire una base di conoscenza comune.
- Suggestire ai partecipanti al focus group di presentarsi
- (nome, cognome, posizione/lavoro, luogo di lavoro, ecc.); consigliamo vivamente di disattivare la registrazione – solo per questo passaggio – in modo da garantire l'anonimato.
- Descrivi brevemente gli argomenti affrontati nel sondaggio.

## 2) Domande per il focus group

- Ricordarsi di riassumere gli argomenti e le problematiche esposte per ogni sezione e chiedere conferma dell'esattezza e della completezza di quanto riassunto

## 3) Chiusura del focus group

- Ringraziamo tutti i partecipanti per il loro prezioso contributo e partecipazione
- Si ricorda a tutti i partecipanti che le prove, opportunamente formalizzate, verranno inviate a tutti.
- Prima di salutare i partecipanti, assicuratevi di raccogliere tutte le informazioni richieste nel modulo di raccolta dati ed eventualmente porre le domande mancanti alla fine del focus

## Istruzioni per il moderatore

Il Moderatore dovrà essere il più neutrale possibile e limitarsi a facilitare la discussione (senza esprimere opinioni), spiegare e comprendere i diversi interventi. Inizialmente il Moderatore comunicherà ai partecipanti che è

assolutamente consentito non avere un'opinione sull'argomento proposto e ottenerne una durante il focus group. Durante la discussione, il Moderatore si assicurerà che tutte le persone coinvolte vi prendano parte, che non ci siano partecipanti troppo dominanti, che la discussione non vada fuori strada e rimanga in tema.

Il moderatore deve essere un buon ascoltatore e un buon parlatore, chiedendo ai partecipanti di riformulare o riformulare sé stesso per assicurarsi di aver capito correttamente.

Il Moderatore deve anche capire quando è il momento di passare all'argomento successivo e quando porre domande dirette se un argomento non viene affrontato correttamente.

- Per quanto riguarda le espressioni poco chiare/ambigue, il Moderatore deve chiarirle e sollecitare il gruppo ad esprimere opinioni e definirle;
- Se durante la discussione qualcuno esprime un'opinione molto forte o affronta un argomento particolarmente rilevante, il Moderatore deve chiedere a tutti i membri del gruppo di esprimere la propria opinione;
- Se già con la prima domanda emergono argomenti diversi che sarebbero stati affrontati in un secondo momento, il Moderatore deve rinviare la trattazione di tali argomenti e affrontare un argomento alla volta, indicando sempre chiaramente l'argomento affrontato e indirizzando la discussione verso di esso
- Se un problema viene affrontato su due livelli diversi, il Moderatore deve chiarirli e suggerire al gruppo di affrontarli separatamente (o affrontarli insieme se il gruppo ritiene che non possano essere affrontati separatamente)
- Se un tema non viene affrontato, il Moderatore può introdurre un elemento non ancora evidenziato dalla discussione. Il moderatore, però, dovrebbe sapere che sta intervenendo. L'Osservatore dovrà prendere nota di questo così come di tutti gli altri comportamenti del Moderatore.
- Verificare che tutti i partecipanti abbiano la possibilità di parlare e di esprimere le proprie opinioni
- Non preoccuparti dei momenti tranquilli poiché indicano riflessione e pensiero, ma intervieni se la situazione diventa stagnante
- Intervenire se un membro del gruppo monopolizza la discussione e impedisce ad altri di prendervi parte
- Di tanto in tanto è opportuno riassumere brevemente utilizzando le parole emerse dalla discussione
- Prima di iniziare una nuova sezione, fare un riepilogo e chiedere conferma ai partecipanti sulla correttezza del riepilogo stesso
- Verificare che tutti i partecipanti esprimano le proprie opinioni, anche attraverso cenni e sguardi di approvazione. Nei momenti più interessanti della discussione, il Moderatore può chiedere se tutti i partecipanti sono d'accordo, lasciando alcuni momenti di silenzio per la riflessione

## Istruzioni per l'osservatore

Durante il FG, l'Osservatore gestirà le registrazioni audio e video e prenderà nota di suggerimenti e commenti sulla gestione del gruppo, sulle dinamiche e sul clima all'interno del gruppo. Subito dopo la conclusione del FG, l'Osservatore condividerà subito con il Moderatore le sue impressioni sullo svolgimento e sulle dinamiche del gruppo.

- Assegnare a ciascun partecipante un numero con cui verrà identificato durante la trascrizione delle note;
- Annotare i passaggi essenziali della discussione, sia quelli impliciti che quelli espliciti;
- Annotare i segnali non verbali, le dinamiche di gruppo, la corsa, le impressioni personali e i commenti;
- Essere in grado di ripercorrere le influenze nello sviluppo della discussione, individuare le dinamiche di gruppo e gli eventuali condizionamenti del focus group
- Prima di salutare i partecipanti, assicuratevi di raccogliere tutte le informazioni richieste nel modulo di raccolta dati.

## Gestione del Focus group

Tempistiche: nel FG online la soglia di attenzione dei partecipanti si abbassa; pertanto suggeriamo di avere una durata massima di 90 minuti.

L'ambiente virtuale può indurre i partecipanti a considerare il Moderatore come l'interlocutore principale. Per facilitare l'interazione tra i partecipanti è utile ricordare che il FG prevede la discussione tra i partecipanti e proporre un piccolo "test di interazione" all'inizio del focus group (ad esempio durante la presentazione di ciascun partecipante) per rompere il ghiaccio. L'ambiente online potrebbe favorire uno stile di conversazione più distaccato; è quindi importante che il Moderatore favorisca quanto più possibile l'interazione tra i partecipanti.

- spegnere i telefoni cellulari e altri dispositivi
- scegliere una stanza tranquilla, senza rumori o altri disturbi
- disattivare qualsiasi altra applicazione
- invitare i partecipanti a tenere il microfono spento quando non parlano
- ricordare che l'uso della registrazione video e audio è limitato agli scopi della ricerca e chiedere ai partecipanti di non registrare alcuna parte della FG

## Partecipanti

Considerata la possibilità che più partecipanti non riuscissero a connettersi, è obbligatorio porre la condizione per un'eventuale riprogrammazione del focus group; è quindi fondamentale la presenza di 5-8 partecipanti.

## Consenso informato

La dichiarazione di consenso informato dovrà essere fornita, già sottoscritta, da ciascun partecipante unitamente al modulo di raccolta dati.

## Raccolta ed elaborazione dei dati

Durante l'incontro si consiglia di prendere appunti che possano aiutare a sintetizzare, riassumere parzialmente o richiamare un'idea particolare.

## Esempio

## Struttura della proposta Focus Group TRAIT

SONDAGGIO (mentimetro o PPV) (15 min)

- 1) Riassumi in una parola quali sono le tue aspettative su questa formazione.  
Perché?
- 2) Qual è la principale difficoltà che incontri quando lavori con persone transgender nel tuo campo professionale?
- 3) Se pensi ad una formazione per professionisti sanitari e legali che lavorano con persone transgender, e se pensi a cosa già esiste e cosa manca nel tuo Paese, scegli un'idea di massimo 5 parole che risponda a queste domande:
- 4) Come dovrebbe innovare questa formazione?

## RIFERIMENTI

Escotorin, P. y Roche, R. (2015) "Focus group participativos desde un enfoque prosocial". En Escotorin, P.; Brundelius, M; e Izquierdo, C. (a cura di) Proyecto europeo Spring: ricerca, partecipazione e azione prosociale. (54-75) Spagna: Circulo Rojo. <https://cursoslipa.files.wordpress.com/2019/06/libro-par-prosocialidad-spring.pdf>

Brundelius y Escotorin (2010) "El método de Visualización Participativa Prosocial de Reuniones (VPP)". En Robert R. (a cura di) Prosocialità: Nuevos desafíos: métodos y pautas para la optimización creativa dell'entorno. (133-143) Ciudad Nueva: Buenos Aires. <https://libros.ciudadnueva.com.ar/producto/prosocialidad-nuevos-desafios/>

Associazione Americana di Psicologia. (2012). Linee guida per la pratica psicologica con clienti lesbiche, gay e bisessuali. Psicologo americano, 67(1), 10–42. <https://doi.org/10.1037/a0024659>

GLSEN. "Risorse per gli educatori". Accesso 21.4.2024. <https://www.glsen.org/resources/educator-resources>.

Il progetto Zona Sicura. Accesso 24.4.2024. <https://thesafezoneproject.com/>

Associazione professionale mondiale per la salute dei transgender. Standard di cura per la salute delle persone transgender e di genere non conforme. Versione 8, 2022, <https://www.wpath.org/soc8>.

Associazione Americana di Psicologia. (2023). Dichiarazione politica sull'affermazione di un'assistenza inclusiva basata sull'evidenza per individui transgender, di genere diverso e non binari, affrontando la disinformazione e il ruolo della pratica e della scienza psicologica. Recuperato da <https://www.apa.org/about/policy/>

Commissione Internazionale dei Giuristi e Servizio Internazionale per i Diritti Umani. (2007). I Principi di Yogyakarta: principi sull'applicazione del diritto internazionale sui diritti umani in relazione all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Recuperato da <https://yogyakartaprinciples.org/principles-it/>

Consiglio d'Europa, Comitato dei Ministri. (2010). Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure per combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Recuperato da <https://www.coe.int>

Commissione europea. (2024). Documento tematico sui diritti umani e l'identità ed espressione di genere. Recuperato da <https://rm.coe.int/issue-paper-on-human-rights-and-gender-identity-and-expression-by-dunj/1680aed541>