



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche

Tesi di laurea

OLTRE I CONFINI DELL'AULA CON L'OUTDOOR TRAINING

**Un progetto di innovazione della didattica universitaria per lo sviluppo
delle competenze trasversali**

Relatore
Dott.ssa Tiziana Benedetti

Laureanda
Mazzone Lucia

Anno Accademico 2021/2022

INDICE

ABSTRACT

1 – INTRODUZIONE	Pag.1
Scoprire l’outdoor training attraverso una revisione sistematica	
2 – OBIETTIVO	Pag.5
3– MATERIALI E METODI	Pag.7
3.1 Analisi dei fabbisogni formativi	
3.2 Indagine sulle competenze trasversali degli studenti – Il Soft Skills Self-evaluation Questionnaire (3SQ)	
3.3 Indagine sulle competenze trasversali delle Guide di Tirocinio	
3.4 Progettazione del percorso formativo per gli studenti	
3.5 Progettazione del Corso Residenziale Interno “Sviluppare le competenze trasversali: le non technical skill e la formazione”	
4– RISULTATI	Pag.15
4.1 Risultati dell’indagine pre-esperienza sugli studenti	
4.2 Risultati dell’indagine sulle guide di tirocinio	
4.3 Confronto dei risultati tra studenti e guide di tirocinio	
4.4 Risultati della progettazione: realizzazione dell’outdoor con gli studenti	
4.5 Realizzazione dell’outdoor con le guide di tirocinio durante il corso residenziale	
4.6 Risultati del questionario di gradimento finale post esperienza con gli studenti	
5– DISCUSSIONE	Pag.38
6 – CONCLUSIONI	Pag.42
7 – BIGLIOGRAFIA	Pag.43
8 – ALLEGATI	Pag.44

ABSTRACT

Background e obiettivi: le tendenze e i progressi attuali nell'assistenza infermieristica hanno ampliato la quantità e la qualità delle competenze necessarie ai futuri infermieri, comprese le capacità individuali e le abilità di processo e di gruppo che i programmi universitari tradizionali raramente affrontano. Un approccio per migliorare le dinamiche individuali e di gruppo e le abilità di lavoro e di squadra è l'Outdoor Training o apprendimento esperienziale all'aperto.

È sempre difficile misurare la qualità e l'efficacia di un evento formativo, ancora di più se l'oggetto della valutazione è costituito da competenze come le soft skills. L'evento valutato in questo progetto è stato un corso di Outdoor Training rivolto agli studenti di Infermieristica e alle Guide di Tirocinio avente come obiettivo quello di indagare, stimolare e potenziare le competenze trasversali.

Materiali e Metodi: i dati in entrata sono stati raccolti attraverso un questionario validato che i partecipanti al corso sono stati chiamati a compilare con domande progettate per valutare le percezioni di fiducia, resilienza, impegno, consapevolezza del gruppo, risoluzione dei problemi, autonomia, leadership e collaborazione e che ha permesso di condurre un'indagine sulle competenze trasversali dei due gruppi coinvolti nella formazione e progettare l'evento in modo chiaro e mirato. I dati in uscita sono stati raccolti attraverso l'utilizzo di un questionario di gradimento finale.

Risultati: I risultati hanno mostrato un buon livello di sviluppo, di soddisfazione e di incremento delle competenze che, in termini di procedure di lavoro e comportamenti individuali, si sono tradotti in un miglioramento della collaborazione e apprezzamento reciproco, mentre i cambiamenti organizzativi come la leadership sono stati piuttosto limitati e talvolta rispecchiano delusioni.

Discussione: Sebbene l'acquisizione di competenze trasversali sia il prodotto di anni di lavoro, l'azione sperimentale ha consentito di effettuare misurazioni altrimenti non rilevabili che hanno dimostrato variazioni, seppur limitate, comunque positive nello sviluppo delle competenze trasversali degli studenti e ha avuto una ricaduta molto positiva sul piano dello sviluppo professionale delle Guide di Tirocinio, soprattutto per

quanto riguarda la loro motivazione e le competenze didattiche, definendo nuovi percorsi formativi.

Conclusioni: l'Outdoor Training può influenzare positivamente la formazione e lo sviluppo delle dinamiche di gruppo e può rappresentare una base su cui costruire programmi di studio più efficaci. Lo studio ha reso i partecipanti e i formatori più consapevoli del valore delle risorse umane e del fatto che un evento formativo che agisce sui sentimenti e sui comportamenti può essere la chiave per riuscire a realizzare cambiamenti profondi e duraturi.

Parole chiave: Outdoor Training, soft skill, infermiere.

1 – INTRODUZIONE

Scoprire l'Outdoor Training attraverso una revisione sistematica

Un tempo, nel nostro paese, sarebbe stato difficile sentir parlare di formazione delle risorse umane: ciò che interessava il datore di lavoro era soprattutto ottenere dalle persone il corretto comportamento tecnico-specialistico sotto forma di comportamento automatizzato da ripetere nel corso della giornata, evitando di commettere errori. La preparazione al lavoro era dunque basata sull'addestramento tecnico, sull'affiancamento con la persona esperta, sull'apprendimento del mestiere, in poche parole, sull'adattamento dell'individuo al posto di lavoro.

Ben presto tale modello non è stato più sufficiente e si iniziò a far uso dei concetti di addestramento e formazione. La formazione è orientata allo sviluppo di comportamenti organizzativi, valori, idee, schemi concettuali, consapevolezza organizzativa e di ruolo, capacità individuali intellettive e motivazionali, capacità organizzative in senso lato e capacità sociali e interpersonali. L'addestramento è rivolto soprattutto all'acquisizione e all'incremento di conoscenze, di modalità operative, di attività specifiche del lavoro, di competenze tecnico-professionali da porre in atto nell'esecuzione del compito e/o nel raggiungimento dell'obiettivo. Chi si occupa di addestramento del personale è solitamente centrato sulla trasmissione di nozioni e di contenuti, ricalcando un modello di insegnamento definito "tradizionale". Mentre la formazione si caratterizza per il coinvolgimento dei discenti, la loro partecipazione alla lezione, la produzione di interventi, riflessioni, contributi e proposte di soluzione ai problemi posti.

Nella tradizionale filiera della formazione accanto al saper fare aumenta l'esigenza del saper essere, vale a dire sapersi muovere all'interno di un sistema di relazioni complesse. Fare formazione, soprattutto pensando a quella degli adulti, è un'attività che negli anni ha registrato profonde trasformazioni, determinate in primo luogo da un cambiamento radicale nel modo di pensare al soggetto che apprende e di conseguenza alle modalità ritenute più efficaci per fornirgli un'opportunità di formazione.

È stata proprio la pratica diffusa della formazione degli adulti a risvegliare l'interesse socio pedagogico per la formazione esperienziale. Si è dovuto prendere atto che gli adulti si formano anche fuori dei luoghi formali e istituzionali. Essi vivono, infatti, intensamente

le loro esperienze e con un trasporto emotivo particolare. Nella formazione degli adulti il detto che “si apprende a fare, facendo” è alla base dell’approccio dell’apprendimento esperienziale.

Gli interventi di apprendimento tramite esperienza consentono di osservare le attitudini, di sviluppare le capacità e di acquisire o modificare gli atteggiamenti individuali risultando così più pratici e significativi. La formazione esperienziale (experiential learning) è in grado di operare trasformazioni profonde sui comportamenti abituali, in quanto spinge il discente ad una riflessione critica riguardo agli assunti, alle idee, alle prospettive, ai valori culturali che tradizionalmente orientano la sua percezione del mondo, il suo atteggiamento e quindi il suo comportamento. Le persone sono così stimolate ad andare oltre il confine dei propri timori e delle proprie abitudini, fuori dalla propria comfort zone, imparando a fronteggiare l’incertezza dell’ambiente esterno mediante la propria creatività, tenacia e perseveranza in vista dell’obiettivo.

Oggi non si può più fare a meno di pensare la formazione senza il capitolo della formazione esperienziale, occorre saperla riconoscere, studiarne le dinamiche, comprenderne il significato, valorizzarne l’uso e accreditarla come patrimonio acquisito. L’Outdoor Training (OT), letteralmente formazione all’aperto, compare sulla scena delle metodologie di formazione esperienziale proprio come risposta, da un lato a questo cambio di prospettiva sul soggetto in apprendimento e dall’altro all’incalzante necessità da parte delle aziende di trovare nuove vie per una formazione più incisiva.

Se si pone al centro dei processi formativi l’individuo come destinatario e protagonista degli interventi finalizzati a un pieno sviluppo delle conoscenze e delle competenze indispensabili per favorire l’occupabilità, diventa inevitabile rivolgere l’attenzione, di formatori e di studiosi delle questioni formative, all’acquisizione tanto delle *hard skill generiche e specifiche* quanto di quelle definite *soft skill*. A rafforzare questa convinzione c’è la constatazione «che ormai questo tipo di competenze è strategico al fine di condurre una vita personale e professionale soddisfacente, in quanto il loro possesso è essenziale per ottenere qualsiasi tipologia di lavoro» (Pellerey, 2017,p.16).

Nella riorganizzazione di numerosi settori lavorativi, ci si è interrogati sulle competenze trasferibili identificate nel documento “Trasferability of Skills across Economic Sectors” come «team working, problem solving, decision-making, communication, leadership» (European Union, 2011, p.7). Esse sono applicabili e trasferibili a differenti ruoli e

attività, seppur in livelli diversi definiti in base al contesto di lavoro. Fra i tanti elementi di riflessione portati alla luce nello stesso documento, si sottolinea che c'è un legame fra trasferibilità delle competenze e perdita/mantenimento di un lavoro; che i lavoratori dovrebbero investire sullo sviluppo di tali competenze; che la formazione iniziale, quella cioè che precede l'ingresso nel mondo del lavoro, è il punto debole nello sviluppo di *soft e job-specific skill*.

Il ruolo delle università nelle politiche europee viene riconosciuto come centrale nello sviluppo delle competenze legate in particolare alle esigenze espresse dall'attuale mondo del lavoro (European University Association, 2017). A livello istituzionale si incoraggiano gli stessi atenei a «definire percorsi formativi più attinenti alle esigenze aziendali» e «promuovere, anche attraverso forme di sperimentazione didattica, [...] l'acquisizione, da parte degli studenti, di competenze trasversali e multidisciplinari» (Fondazione CRUI, 2015, p.6).

Qual è quindi il ruolo che in questo processo gioca la didattica? Quali sono gli interventi che nelle aule possono essere messi in atto per favorire l'acquisizione da parte degli studenti delle competenze che il mondo del lavoro ritiene indispensabili? «Il loro perseguimento – afferma Michele Pellerey (2017, p.21) – dovrebbe riguardare tutta l'attività formativa e didattica a tutti i livelli, secondo una prospettiva progressiva e sistematica».

La veloce trasformazione del mondo del lavoro in corso in questi ultimi anni continuerà ancora nel futuro e ciò rende difficile individuare quali competenze specifiche saranno effettivamente importanti, poiché strettamente connesse ai vari profili professionali.

In questo scenario si assiste oggi, invece, a quella che potremmo definire “la rivincita delle competenze trasversali e delle soft skills”. In un mondo del lavoro così tanto volubile e dinamico, è ben chiaro che sono proprio le competenze trasversali l'unico punto fermo, fondamentali sempre in qualunque contesto e qualunque sia l'evoluzione che il lavoro vivrà.

Anche gli infermieri hanno assistito ad una vera e propria rivoluzione dell'assistenza infermieristica, non solo nella definizione di ruolo, dei compiti e delle responsabilità, ma anche e soprattutto nelle competenze in tutte le fasi del percorso assistenziale rivolto ai pazienti: attività preventiva, educativa, terapeutica, palliativa, riabilitativa.

Quando parliamo di infermieri, parliamo di una professione che richiede oltre alle abilità tecniche, anche abilità cognitive, relazionali e comportamentali che sono altamente predittive rispetto all'efficacia di ogni pratica agita. La stragrande maggioranza degli infermieri sviluppa nel corso del tempo questo tipo di abilità, pur non avendone piena consapevolezza, a volte solo grazie all'osservazione quotidiana dei colleghi più esperti, che svolgono la funzione di veri e propri "tutor sul campo". Le competenze fondamentali sono sicuramente resistenza allo stress, abilità comunicative, una reale capacità di teamwork, intesa non soltanto come raggiungimento collettivo di un obiettivo comune, ma anche come capacità di risoluzione dei conflitti durante il perseguimento dell'obiettivo stesso. Empatia, intelligenza emotiva, capacità decisionale, leadership e resistenza alla fatica completano il quadro delle competenze trasversali forse più importanti nella carriera di un infermiere.

Dai risultati di una revisione sistematica portata a termine durante la prima fase di questo progetto di lavoro che è durato due anni, il metodo Outdoor Training si è rivelato essere una delle metodologie didattiche funzionali alla possibilità di intravedere quei nuovi percorsi verso cui deve dirigersi la formazione.

Negli anni l'Outdoor Training ha preso piede proprio come metodo formativo per lo sviluppo di questo tipo di competenze non tecniche, a partire dalle grandi realtà aziendali internazionali fino all'utilizzo, più recente, anche in ambito universitario tra gli studenti poiché è importante sapersi autovalutare ma anche fornire ai lavoratori del futuro strumenti di valutazione, perché la consapevolezza sarà un elemento decisivo per la propria crescita professionale ed emotiva.

Per tale ragione, è stato elaborato un progetto formativo basato su questa metodologia didattica esperienziale, l'Outdoor Training, rivolto agli studenti del 2^o anno del Corso di Laurea in Infermieristica - Sede di Pesaro - dell'Università Politecnica delle Marche.

Contestualmente è stato inserito nel Piano Formativo Aziendale (PAF) 2022 dell'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Marche Nord (AORMN) un corso di formazione residenziale interno intitolato "*Sviluppare le competenze trasversali: le non technical skill e la formazione*" a cura della Dott.ssa Tiziana Benedetti, rivolto a tutte le guide di tirocinio di tutte le professioni sanitarie, in cui è stata utilizzata per la parte pratica la stessa metodologia outdoor progettata per gli studenti.

2 - OBIETTIVO

Il presente lavoro nasce dall'idea di inserire all'interno di un contesto formativo universitario come quello dei professionisti della salute, ovvero dei futuri infermieri, un metodo innovativo come l'outdoor training con lo scopo di far emergere e potenziare le competenze trasversali di ognuno.

Obiettivo principale del progetto è stato utilizzare l'Outdoor Training come metodo formativo per misurare e stimolare negli studenti l'acquisizione e lo sviluppo delle "competenze trasversali" o *soft skills*, ritenute ormai indispensabili dato che il nuovo assetto organizzativo del sistema sanitario richiede ai professionisti della salute non soltanto competenze tecniche e professionali ma anche competenze "non tecniche" complementari alle competenze di carattere tecnico ed in grado di contribuire all'attivazione di performance maggiormente efficaci e sicure. Il professionista sanitario deve essere in grado, ad esempio, di lavorare in team multidisciplinari in modo collaborativo, in contesti altamente produttivi e complessi legati al cambiamento della domanda di salute e all'innovazione tecnologica, e per farlo è indispensabile la padronanza di abilità trasversali quali il decision making, la comunicazione, il teamwork, la leadership, la gestione dello stress e la capacità di fronteggiare la fatica.

Oltre che sugli studenti, il metodo è stato sperimentato anche sulle Guide di Tirocinio con l'obiettivo di rendere i formatori consapevoli sulle necessità di formare futuri professionisti con alti livelli di competenze non tecniche e indurre gli stessi ad una riflessione sull'importanza delle soft skill e sulla loro spendibilità e trasferibilità in ogni ambiente non solo lavorativo ma anche di vita sociale.

Obiettivi secondari sono stati:

- Eseguire un'indagine conoscitiva sulla capacità degli studenti e delle Guide di Tirocinio di autovalutare le proprie competenze non tecniche e confrontarne i risultati per indurre a riflettere e ad esplorare insieme agli studenti e ai formatori il percorso realizzato o ancora da fare, per progredire nello sviluppo di abilità trasversali e come fonte di informazione da ricollegare alle caratteristiche dei contesti di apprendimento e delle esperienze, per capirne di più sulle condizioni di crescita di tali abilità;
- Individuare quali competenze trasversali debbano essere maggiormente apprese o potenziate secondo l'autoanalisi dei partecipanti stessi;

- Invitare ad una riflessione critica intorno ai temi della complessità, della conoscenza, della formazione e dell'apprendimento per cercare di comprendere le esigenze formative delle organizzazioni odierne, ma anche di quanti, ogni giorno, operano in esse, e in esse agiscono, conoscono, riflettono e sperimentano modalità sempre diverse di azione;
- Cercare di capire attraverso quali modalità il mondo della formazione risponde a questa espressione di bisogni e quali caratteristiche debbano avere queste modalità per rispondere con successo ed efficacia.

3- MATERIALI E METODI

Come in ogni percorso formativo, anche la progettazione di un percorso di Outdoor Training segue una metodologia complessa suddivisa in varie fasi (figura 1).



Figura 1 Fasi di progettazione di una metodologia OT

Innanzitutto, sono state stabilite le tempistiche di elaborazione del progetto utilizzando un diagramma di Gantt:

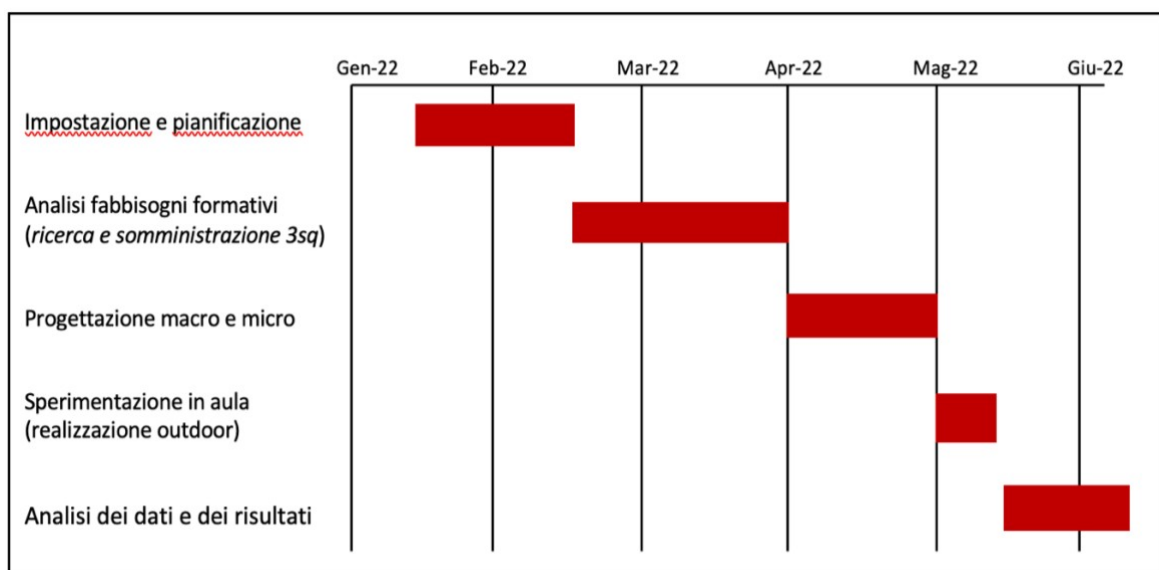


Grafico 1 Tempistiche di elaborazione del progetto

3.1 Analisi dei fabbisogni formativi

Le prime azioni messe in atto dal gruppo di coordinamento del progetto hanno riguardato la definizione delle competenze oggetto della sperimentazione.

Lo scopo di questa fase di analisi pertanto è stato chiarire e fissare gli obiettivi di apprendimento su cui costruire il progetto formativo in OT, raccogliendo il più ampio numero di informazioni sull'organizzazione destinataria. Per raggiungere l'obiettivo previsto da questa fase sono stati eseguiti alcuni passaggi operativi:

- *Intervistare le persone coinvolte dalla formazione outdoor* in modo da raccogliere il loro “percepito” circa le competenze e i comportamenti target da sviluppare e in particolare conoscere il loro punto di vista circa la desiderabilità di quelle competenze e di quei comportamenti (cioè i vantaggi e/o gli svantaggi della loro presenza e/o assenza) e circa gli eventuali problemi esistenti connessi alla loro applicabilità.
- *Verificare l'allineamento con la committenza*: le informazioni raccolte in fase di analisi sono servite per individuare correttamente lo spazio di sviluppo delle competenze e dei comportamenti, e per progettare di conseguenza le attività e le metafore più efficaci da utilizzare nel corso dell'OT.

Questa fase di analisi della domanda si è concretizzata con un'indagine auto valutativa sulle competenze trasversali degli studenti svolta in occasione del “Laboratorio Relazionale” previsto dal programma didattico universitario per gli studenti del 2^o anno del Corso di Laurea in Infermieristica della sede di Pesaro, destinatari del progetto in questione. Durante i due incontri programmati il 24 e il 30 marzo 2022 della durata di 4 ore totali, agli studenti riuniti in plenaria è stato chiesto di compilare il Soft Skills Self-evaluation Questionnaire (3SQ), sono state fornite alcune nozioni di base tramite l'utilizzo di diapositive Power Point sui concetti di competenze trasversali, importanza della comunicazione nella relazione infermiere-paziente, empatia e gestione delle emozioni. Questa fase è stata anche l'occasione per spiegare ai partecipanti che cos'è l'OT, come si lavora durante la formazione in OT e quali sono i limiti e le opportunità offerte da questa metodologia. In ultimo, ma non meno importante, alcune informazioni sull'abbigliamento informale da tenere durante il progetto.

3.2 Indagine sulle competenze trasversali degli studenti – Il Soft Skills Self-evaluation Questionnaire (3SQ)

Per lo sviluppo della prima fase di analisi il gruppo di lavoro si è servito del Soft Skills Self-evaluation Questionnaire (3SQ), un questionario validato su 612 studenti e docenti dell'università di Roma La Sapienza (*Pietro Lucisano, Emiliane Rubat du Mérac*). Durante la validazione del questionario, per la costruzione degli item si è fatto riferimento al documento dell'Unione Europea pubblicato nel 2011, che offre una classificazione basata sulla distinzione tra soft e hard skill. Le dimensioni individuate dal questionario sono composte da quattro o cinque item per un totale di 41 item con scale di risposta di tipo Likert a cinque passi (1 = Quasi mai o Mai; 2 = Raramente; 3 = Qualche volta; 4 = Spesso; 5 = Quasi sempre o Sempre).

Le dieci dimensioni indagate dal 3SQ sono:

- Apertura: capacità di prendere in considerazione il punto di vista degli altri (ITEM 1, 11, 20, 30);
- Impegno: capacità di mantenere un elevato impegno e attenzione in tutte le fasi della realizzazione di un compito (ITEM 2, 12, 21, 31);
- Capacità di leadership: capacità di guidare un gruppo verso la realizzazione di un obiettivo (ITEM 3, 13, 22, 32, 39);
- Problem solving: capacità di vedere le diverse possibili soluzioni di un problema (ITEM 4, 14, 23, 33);
- Autonomia: capacità di prendere le proprie decisioni e fare le proprie scelte (ITEM 5, 15, 24, 40);
- Curiosità: capacità e desiderio di approfondire le proprie conoscenze (ITEM 7, 16, 25, 34);
- Collaborazione: capacità di partecipare alle attività di un gruppo (ITEM 8, 17, 26, 35);
- Empatia: capacità di mettersi nei panni degli altri (ITEM 9, 18, 27, 36);
- Fiducia in sé: percezione di essere in grado di affrontare i problemi (ITEM 10, 19, 28, 37);
- Resilienza: capacità di superare i momenti difficili (ITEM 6, 29, 38, 41).

Il questionario è stato somministrato in forma anonima nel mese di Marzo 2022, utilizzando la funzione di Google Moduli per gli studenti in DaD, e moduli cartacei per

gli studenti in presenza. I dati ottenuti sono stati inseriti in un foglio di lavoro Excel per analizzarne i risultati attraverso il software statistico SPSS.

L'analisi dei risultati del questionario somministrato ha permesso di stabilire gli obiettivi di lavoro e le competenze bersaglio della formazione OT in progettazione. Sebbene gli studenti abbiano mostrato un buon livello complessivo di possesso delle competenze indagate dal questionario, è importante comunque che la formazione miri ad uno sviluppo e potenziamento costante di queste abilità. Coerentemente con i risultati dell'indagine effettuata, il gruppo di lavoro ha optato per la scelta di attività che mirassero all'ampliamento delle competenze che sono ritenute indispensabili per un professionista sanitario: leadership, collaborazione, problem solving, autonomia decisionale ma anche gestione dello stress e della fatica, quindi la resilienza.

3.3 Indagine sulle competenze trasversali delle Guide di Tirocinio

L'utilizzo del 3SQ ha permesso di eseguire un'indagine anche sulle Guide di Tirocinio coinvolte nel corso residenziale interno previsto dal Piano Formativo Aziendale (PAF) dell'AORMN. All'inizio di ogni giornata formativa prevista dal calendario, è stato chiesto alle Guide di compilare il questionario in forma anonima con l'obiettivo di valutare le competenze trasversali dei partecipanti e poter effettuare poi un confronto tra i risultati ottenuti dagli studenti e quelli dei professionisti.

3.4 Progettazione del percorso formativo per gli studenti

Durante questa fase, sono stati scelti, coerentemente con gli obiettivi di lavoro e con le informazioni ricavate dalla fase precedente: le attività e le metafore a esse collegate, il livello di difficoltà delle attività e la loro sequenza durante il programma e, infine, la location più adeguata per l'avvio dell'OT. Occorre sottolineare come la progettazione del percorso formativo deve essere ben preparata sia sotto il profilo della scelta delle attività sia sotto il profilo della sequenza delle attività da proporre, quest'ultima deve essere concepita in progressione, difficoltà dopo difficoltà, dalla più facile alla più difficile. Tuttavia, una buona progettazione deve sempre mantenere un carattere "aperto", cioè deve prevedere un certo numero di attività (da due a quattro, a seconda della durata del programma) che pur sollecitando le stesse competenze e comportamenti target:

- Si possano fare anche al coperto, in presenza di inaspettate e avverse condizioni atmosferiche;
- Siano più complesse nel tempo, abbiano un grado di difficoltà più alto perché il gruppo non è stato sufficientemente sollecitato dall'attività precedente;
- Siano diverse ma rappresentino metafore più calzanti per la specificità di quel gruppo di persone;
- Siano diverse perché è necessario e utile “tornare a sollecitare” (approfondire, consolidare, etc...) una certa competenza e/o un certo comportamento di quel gruppo.

Come spesso capita quando ci si appresta a progettare qualsiasi attività di formazione, anche per una formazione in OT bisogna prevedere due fasi, la fase di *progettazione macro* e la fase di *progettazione micro*.

Nella *progettazione macro* si è provveduto a:

- Correlare una certa tipologia di attività, per esempio l'icebreaker, a una certa competenza da sviluppare, per esempio la competenza “prendere decisioni”. L'obiettivo è stato individuare quale sia “la tecnica grezza” (Rotondi, 2004) più adatta per sviluppare quella data competenza e che rappresenti una metafora credibile per l'esperienza lavorativa del gruppo;

Dai risultati emersi dalla fase di analisi, in base alle disponibilità e alle risorse logistiche, di materiali e di tempo messe a disposizione dalla sede universitaria, si è scelto di eseguire tre attività definite anche “*tecniche brevi*” o “*small techniques*” rientranti nella categoria del SOFT OUTDOOR. Il Soft Outdoor è un metodo vivace e dinamico, con numerose e semplici attività di ruolo da svolgere all'aperto o in spazi dedicati, per migliorare la capacità di team building e di team working. Il Soft Outdoor induce i partecipanti ad utilizzare tutte le risorse del gruppo per raggiungere obiettivi comuni, liberando il potenziale del singolo e rafforzando nel contempo lo spirito di squadra e il senso di appartenenza all'azienda. I contenuti dell'apprendimento vengono ancorati ad un'esperienza emotivamente appagante ed evocativa: apprendere e migliorare le proprie performance diventa così più facile e stimolante. L'obiettivo del Soft Outdoor è creare sinergia all'interno di un team, incrementandone il senso di appartenenza e mettendolo in condizione di operare al meglio. I partecipanti devono affrontare prove pratiche di differente complessità, in

cui il livello di sfida percepito è alto. Il Soft Outdoor però, a differenza di altre metodologie tradizionali di outdoor, non richiede abilità fisiche particolari ed è quindi accessibile a tutti e privo di rischi. L'esperienza concreta, attraverso la metafora del gioco e della sfida, aiuterà i partecipanti ad apprendere che i gruppi imparano più velocemente dei singoli, facilitando l'esecuzione di compiti complessi e fornendo soluzioni più numerose e più creative.

Le attività scelte sono state: Tappeto volante, utilizzato come icebreaker, per stimolare la collaborazione e la leadership; Fiume acido, per stimolare la capacità organizzativa, le tecniche di comunicazione efficace, la leadership, la gestione del tempo e dello stress, l'ascolto attivo, il lavoro di gruppo e la capacità di problem solving; Fiducia cieca per stimolare l'empatia, le tecniche di comunicazione non verbale, la fiducia in sé stessi e nel prossimo, il teamwork.

- Identificare il percorso ottimale di apprendimento per i partecipanti e in base a questo decidere la sequenza coerente delle attività (o meglio delle "esperienze" che le attività offriranno ai partecipanti). Le diverse attività vengono proposte in modo da far evolvere i partecipanti lungo un percorso di apprendimento progressivo.

Sono state programmate in ordine di esecuzione: 1. Tappeto volante, 2. Fiume acido, 3. Fiducia cieca.

Alla fase macro è seguita la *progettazione micro* che ha previsto due attività principali:

- La *progettazione di dettaglio* delle singole attività, ossia progettare nel dettaglio i dispositivi didattici che animeranno quella data attività consentendo ai partecipanti di vivere un'esperienza capace di essere metafora di certe situazioni e dinamiche lavorative e di sviluppare comportamenti individuati nella fase di analisi come target, in modo da calibrare il percorso formativo *ad hoc*, realizzando un buon livello di personalizzazione rispetto agli obiettivi di sviluppo, alle caratteristiche del gruppo e alla cultura lavorativa di provenienza.

In questa fase di progettazione di dettaglio sono stati chiariti i seguenti punti:

- Obiettivi didattici: quali sono le capacità che l'attività fa emergere;
- Difficoltà di esecuzione;
- Tempo complessivo stimabile in base alle persone coinvolte;
- Materiale necessario allo svolgimento delle attività;
- Sicurezza dei partecipanti;

- Location più efficace;
 - Teaching notes: informazioni relative a come aprire l'attività, cosa dire e non dire, quando consegnare le istruzioni, quali varianti a seconda delle caratteristiche del gruppo o a come sta reagendo nel corso della formazione, come e se intervenire nei momenti di infrazione delle regole, etc...;
 - Suggerimenti per il debriefing: quali sono i principali "focal point" che possono essere portati all'attenzione del gruppo durante la fase di debriefing delle attività come, ad esempio, le dinamiche più frequenti che sollecita, qual è stato l'approccio del gruppo alle regole, come è stata condotta la fase di analisi delle strategie e delle risorse disponibili, etc...;
 - Istruzioni per i partecipanti contenenti l'obiettivo, il tempo, le risorse, le regole dell'attività da svolgere;
- Il *programma delle singole giornate di outdoor*, ossia l'organizzazione completa delle giornate, la sequenza delle attività, la scansione dei tempi, e le metafore più pertinenti. Giova precisare che le metafore devono avere una struttura simile alle situazioni della vita reale delle persone ma applicate a un oggetto diverso, solo in questo modo potranno essere credibili. La partecipazione delle persone alle attività, il loro ingaggio e quindi la possibilità di sviluppare le competenze e i comportamenti target di quella attività dipendono spesso da quanto sono credibili le metafore.

Per quanto riguarda invece la scaletta dei tempi si è tenuto conto:

- Del tempo relativo all'apertura del progetto in OT (presentazione degli obiettivi e della metodologia)
- Del tempo per completare le attività proposte;
- Del tempo da utilizzare per i debriefing a valle delle attività;
- Del tempo relativo alla fase di chiusura;

Dopo aver deciso il programma, si è passati alla fase di preparazione logistico-organizzativa. È stata scelta la location più adatta per eseguire le attività: in base agli spazi disponibili e facendo un sopralluogo, la scelta è ricaduta sullo spazio esterno antistante la sede del corso di laurea; i partecipanti sono stati suddivisi in tre gruppi, ogni gruppo composto da circa 20 persone, per un totale di 56 partecipanti; è stato stilato un calendario

degli incontri, un incontro per ogni gruppo: 4 – 5 – 13 – maggio 2022 della durata di 3 ore ognuno; è stata predisposta tutta l'attrezzatura necessaria per lo svolgimento in totale sicurezza delle attività come birilli, bende, funi, rettangoli di neoprene (vedasi schede giochi- allegati 1, 2 e 3); è stato ribadito l'abbigliamento da indossare per tutta la durata del progetto.

3.5 Progettazione del Corso Residenziale Interno “Sviluppare le competenze trasversali: le non technical skill e la formazione”

Contestualmente allo sviluppo del lavoro rivolto agli studenti, è stato progettato anche il Corso di Formazione Residenziale Interno “*Sviluppare le competenze trasversali: le non technical skill e la formazione*” i cui destinatari sono stati le guide di tirocinio di tutte le professioni sanitarie dell'Azienda Sanitaria AORMN e Area Vasta 1: infermieri, TSRM, fisioterapisti, ostetriche, logopedisti, TSLBM, coordinatori sanitari e dietisti. L'evento è stato strutturato in 4 edizioni di 4 ore di formazione ciascuna da svolgersi presso la sede della Formazione Aziendale dell'AORMN (vedasi allegato 4).

Il programma ha previsto una fase introduttiva al tema delle non-technical skills e l'abilità di lavorare in equipe per il professionista della salute per passare poi alla presentazione di alcuni studi osservazionali sulle competenze trasversali degli studenti e dei professionisti e all'introduzione del metodo Outdoor Training. Anche per le guide di tirocinio è stata prevista la possibilità di eseguire le medesime attività proposte agli studenti, utilizzando e sperimentando proprio la metodologia Outdoor.

4 – RISULTATI

4.1 Risultati dell'indagine pre-esperienza sugli studenti

Per la fase di analisi dei fabbisogni formativi sono stati distribuiti agli studenti 56 questionari, il response rate è stato complessivamente del 91% (pari a 51 questionari correttamente compilati). Il campione era costituito da 37 donne e 14 uomini e più del 76% degli studenti aveva un'età compresa tra i 20 e i 24 anni.

GENERE	ETA'		Totale
	≥25	20-24	
F	8	29	37
M	4	10	14
Totale	12	39	51

Tabella 1 Caratteristiche sociodemografiche del campione studenti

È stato anche chiesto agli studenti di indicare le proprie esperienze lavorative e se avessero già partecipato a esperienze formative di tipo OT. Una buona percentuale di studenti (76,5%; n.39) aveva già esperienze di lavoro pregresse ma più della metà degli intervistati (55%; n.28) non aveva mai preso parte ad attività formative di OT.

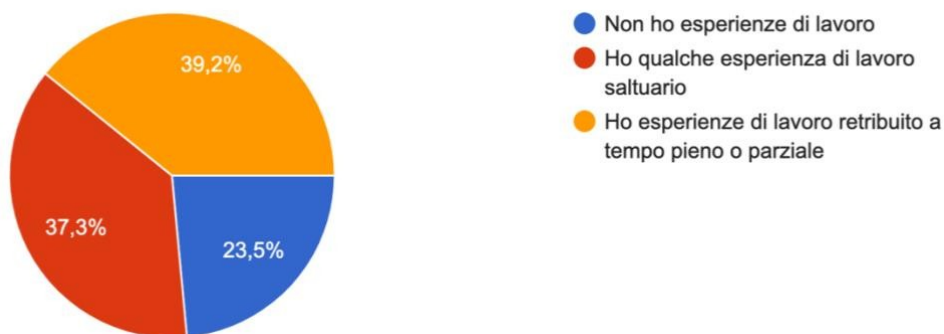


Grafico 2 Esperienze di lavoro dichiarate dal campione

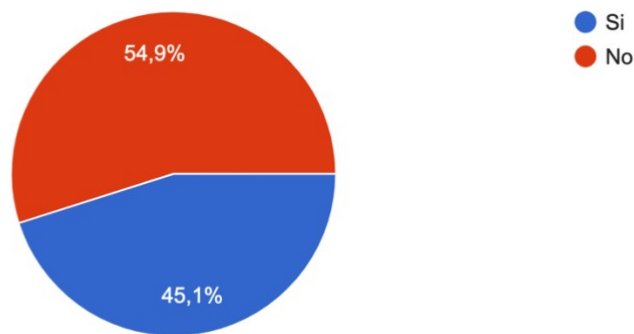


Grafico 3 Partecipazione ad esperienze formative di OT

Nella Tabella 2 si presentano le statistiche descrittive delle scale sulla base della media calcolata del campione totale. La media più alta è riportata per lo più in competenze di natura individuale come l' Impegno (M = 4,3; SD = 0,5), seguita da Apertura (M = 4,2; SD = 0,5), Autonomia (M = 4,1; SD = 0,5), Problem Solving (M = 4,1; SD = 0,6), Collaborazione (M = 4; SD = 0,6) e Empatia (M = 4; SD = 0,5), mentre le più basse si riscontrano in Resilienza (M = 3,4; SD = 0,7), Fiducia in sé stessi (M = 3,6; SD = 0,8) e Capacità di Leadership (M = 3,6; SD = 0,6).

	Impegno	Autonomia	Curiosità	Problem Solving	Resilienza	Collaborazione	Leadership	Empatia	Fiducia	Apertura
Media	4,3	4,1	3,9	4,1	3,4	4	3,6	4	3,6	4,2
Mediana	4,25	4	4	4	3,25	4	3,8	4	4	4
Modalità	5	4	4	4	2,75	3,75	3,8	4,25	4	4
Dev. std.	0,57731	0,50831	0,67446	0,61085	0,79477	0,65589	0,63956	0,55519	0,855	0,5643
Minimo	2,75	3	2,75	3	1,5	2,75	2,2	2,75	1,25	3,25
Massimo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabella 2 Statistiche descrittive soft skill studenti

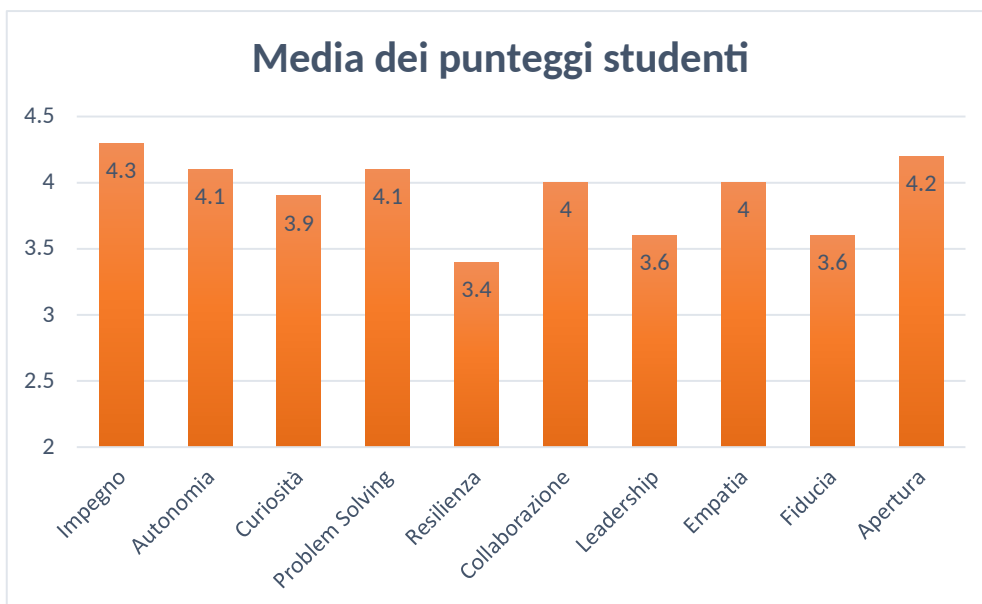


Grafico 4 Media dei punteggi ottenuti dagli studenti

I risultati delle medie sono stati stratificati anche in base al genere ed è emerso come nella maggior parte delle soft skill prese in esame, i punteggi più alti sono ottenuti dalle ragazze, tranne per Fiducia in sé (femmine M = 3,2; maschi M = 3,8), Apertura (femmine M = 3,9; maschi M = 4,3) e Resilienza (femmine M = 2,8; maschi M = 3,7).

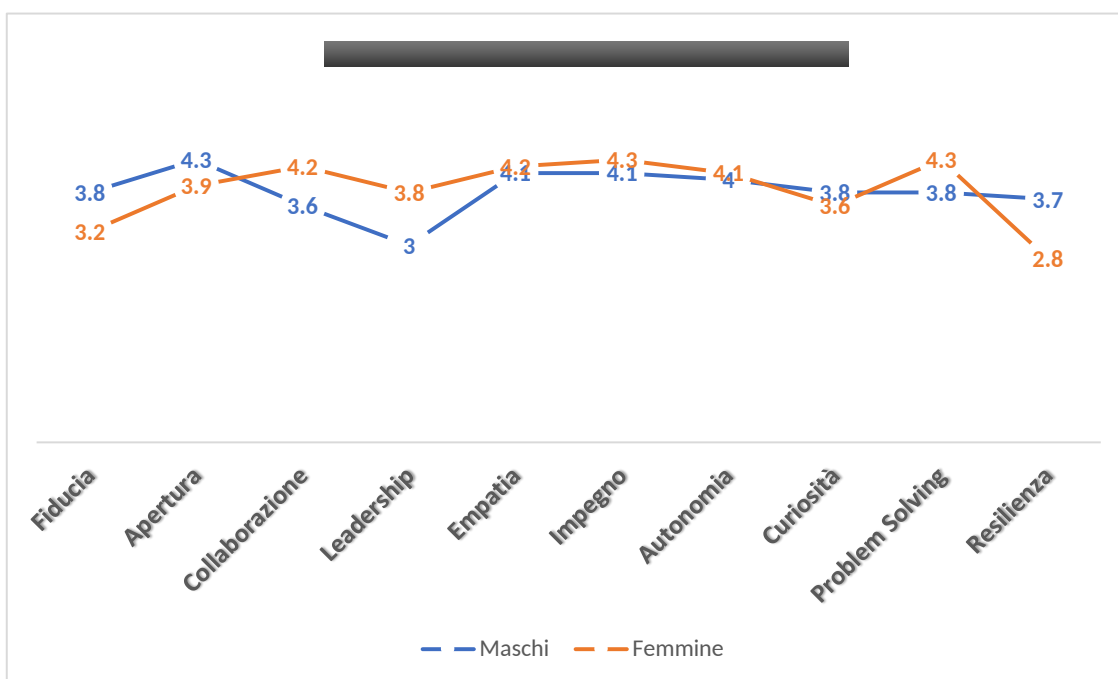


Grafico 5 Differenze di genere studenti

Le ragazze percepiscono di avere meno fiducia in sé stesse e di essere meno resilienti rispetto ai ragazzi, risultato evidenziato anche dalla ricerca sulla rilevazione delle soft skill nelle studentesse Teens' Voice (Lucisano & du Mérac, 2019) e da diversi studi condotti in merito (Laghi & Pallini, 2008; du Mérac, 2017). Una nota positiva per le ragazze si riscontra nelle capacità di Collaborazione, Leadership e Problem Solving.

4.2 Risultati dell'indagine sulle guide di tirocinio

Sono stati somministrati 86 questionari cartacei a tutti i partecipanti delle quattro edizioni del corso RES, nei mesi di Aprile e Maggio 2022. Anche alle Guide di tirocinio è stato chiesto di rispondere al questionario in forma anonima e quindi con sincerità. Il response rate è stato del 100%. Il campione era costituito da 69 donne (80,2%) e 17 uomini (19,8%). Il 98% dei partecipanti aveva più di cinque anni di esperienza lavorativa nel settore e il 77% non aveva mai preso parte ad esperienze di Outdoor Training.

Genere	Esperienze OT		Totale
	No	Si	
F	55	14	69
M	11	6	17
Totale	66	20	86

Tabella 3 Caratteristiche sociodemografiche del campione guide di tirocinio

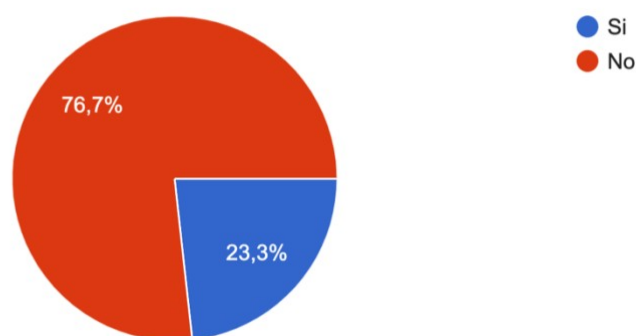


Grafico 6 Percentuale di partecipanti con esperienze di Outdoor Training

La Tabella 4 presenta le statistiche descrittive delle scale sulla base della media calcolata del campione totale. Anche per le Guide di tirocinio la media più alta è riportata in Impegno ($M = 4,4$; $SD = 0,6$), seguita da Collaborazione ($M = 4,3$; $SD = 0,6$), Problem Solving ($M = 4,3$; $SD = 0,4$), Curiosità ($M = 4,3$; $SD = 0,5$), Apertura ($M = 4,2$; $SD =$

0,4), Empatia (M= 4,1; SD = 0,6), Leadership (M = 4; SD = 0,5), mentre i punteggi più bassi si riscontrano in Fiducia in se stessi (M = 3,9; SD = 0,6) e Resilienza (M = 3,8; SD = 0,5).

	FIDUCIA	APERTURA	COLLABORAZIONE	LEADERSHIP	EMPATIA	IMPEGNO	AUTONOMIA	CURIOSITA	PROBLEM SOLVING	RESILIENZA
Media	3,9	4,2	4,3	4	4,1	4,4	4,2	4,3	4,3	3,8
Mediana	4	4	4,5	4,2	4,25	4,5	4,25	4,5	4,5	3,75
Modalità	4	4	5	3,8	5	5	4	5	4,5	3,5
Dv. std.	0,65295	0,47204	0,66655	0,53969	0,61285	0,43631	0,45702	0,54944	0,47196	0,57938
Minimo	2,25	3	1	3	3	3,5	3,25	3	3,25	2,5
Massimo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Tabella 4 Statistiche descrittive soft skill guide di tirocinio

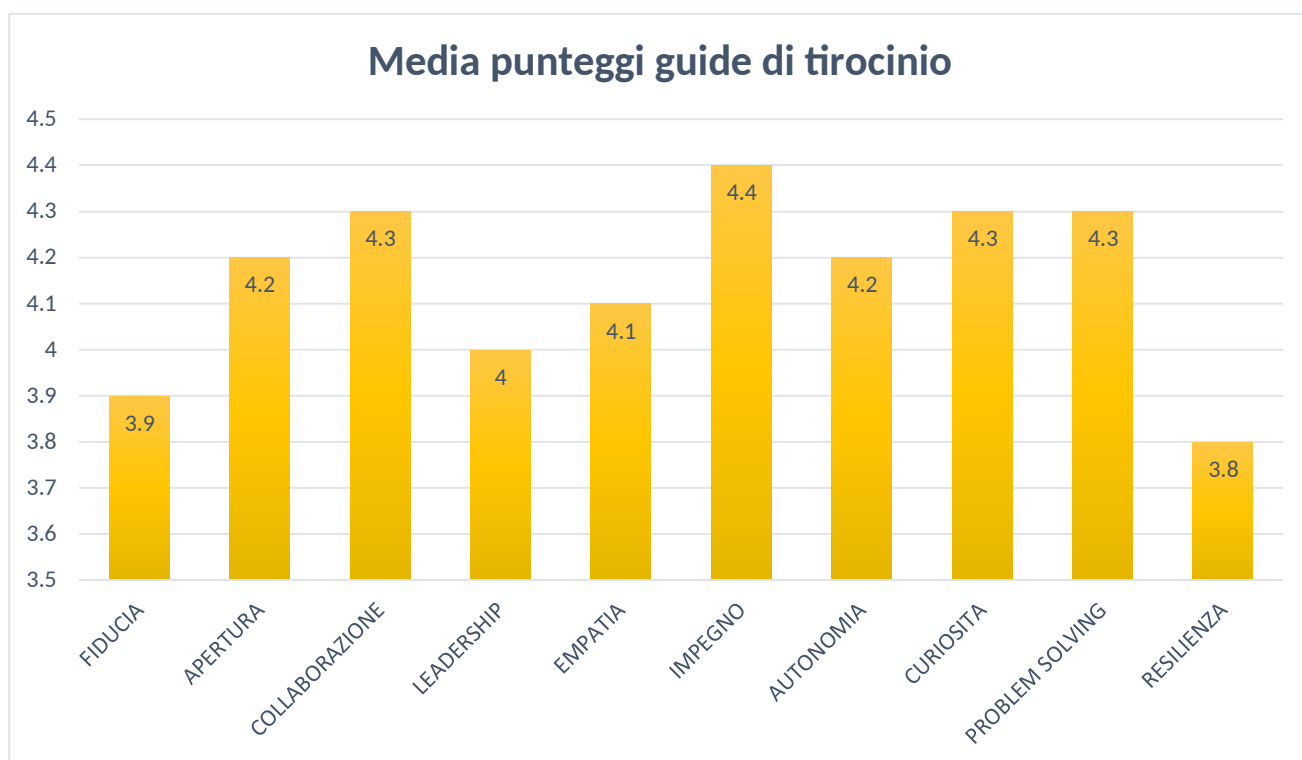


Grafico 7 Media dei punteggi ottenuti dalle guide di tirocinio

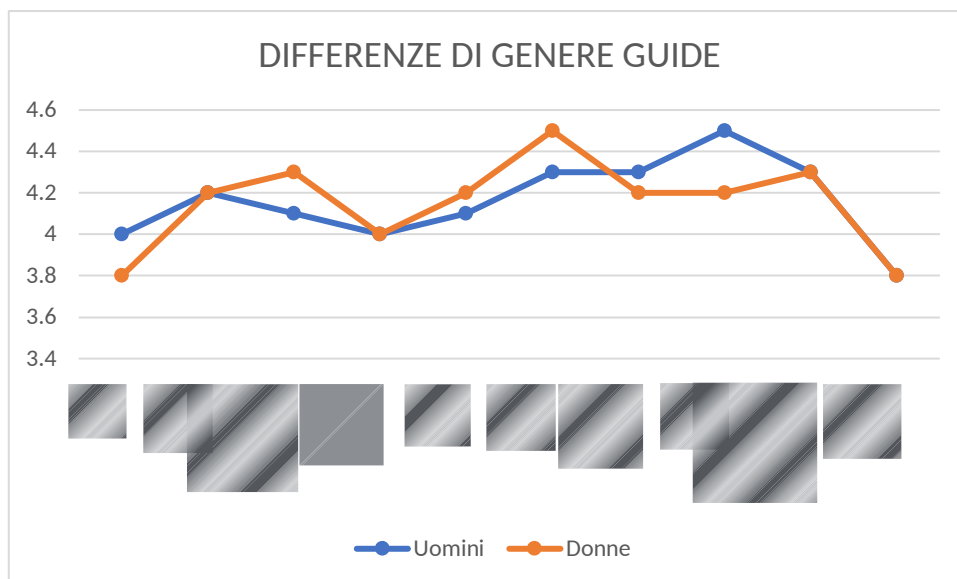


Grafico 8 Differenze di genere guide di tirocinio

Anche in questo caso sono stati stratificati i risultati delle medie in base al genere e le principali differenze sono emerse nella dimensione Collaborazione e Impegno che sono più sviluppate nelle donne (rispettivamente $M = 4,3$ e $4,5$) rispetto agli uomini (rispettivamente $M = 4,1$ e $4,3$). La Fiducia in sé stessi e la Curiosità rimangono più alte negli uomini ($M = 4$ e $4,5$) rispetto alle donne ($M = 3,8$ e $4,2$)

4.3 Confronto dei risultati tra studenti e guide di tirocinio

Il grafico 9 mostra il confronto tra le medie ottenute dai punteggi del 3SQ di entrambi i campioni (studenti e guide di tirocinio). Quasi tutte le competenze indagate risultano, seppur in maniera minima, più sviluppate nelle guide di tirocinio rispetto agli studenti. È importante notare come anche le competenze di gruppo quali Collaborazione e Leadership siano più sviluppate tra i lavoratori rispetto agli studenti.

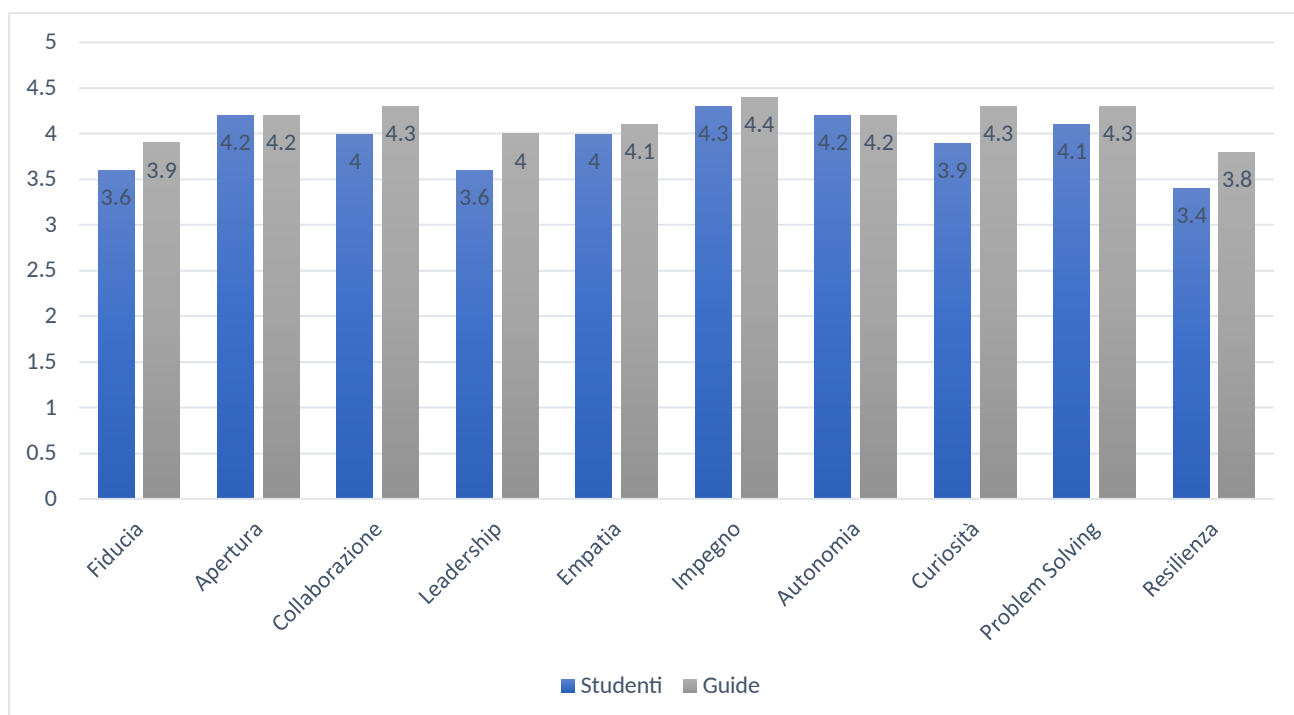


Grafico 9– confronto medie tra studenti e guide di tirocinio

4.4 Risultati della progettazione: realizzazione dell'outdoor con gli studenti

La realizzazione dell'outdoor può essere suddivisa in cinque fasi:

- ◇ **Apertura** In questa fase, dopo l'accoglienza dei partecipanti, sono stati dichiarati:
 - Gli obiettivi dell'OT per focalizzare e dare direzione;
 - I motivi che rendono oggi più che mai particolarmente importante per questo gruppo raggiungere quegli obiettivi;
 - La logica delle metafore;
 - Il meccanismo didattico che prevede di far seguire a ogni attività proposta una sessione di discussione e analisi;
 - La modalità di partecipazione: si è responsabilizzati i partecipanti a essere protagonisti del loro processo di apprendimento e ad avere un ruolo attivo durante tutto il percorso. In questa occasione si è chiarito come apprendere voglia dire affrontare l'esperienza di allontanarsi dalla propria area di comfort al fine di esplorare nuovi territori e conoscere cose che prima non si conoscevano. Avere un ruolo attivo nelle giornate di OT vuol dire avere il coraggio di mettersi in gioco e attraversare

situazioni di incertezza, di rischio, di dissonanza e questo per darsi la possibilità di sperimentare nuovi comportamenti e quindi avere l'occasione di imparare di più.

- L'idoneità delle attività: è stato spiegato ai partecipanti che tutte le attività proposte sono fattibili, gli obiettivi previsti sono raggiungibili da tutti, che le attività sono organizzate in assoluta sicurezza se si rispettano le regole che verranno chiarite prima dell'inizio di ogni gioco, che le attività non sono obbligatorie ma sono delle proposte che i partecipanti sono liberi di accettare o meno.
- ◇ **Warm Up** Per la fase di riscaldamento è stata utilizzata un'attività di icebreaker che è servita appunto a "rompere il ghiaccio". L'attività svolta è stata il "tappeto volante" (vedasi *Allegato 1* per i dettagli di svolgimento e successivo debriefing). Questa attività ha permesso ai partecipanti di conoscersi meglio, superare quella iniziale timidezza reciproca e prepararsi psicologicamente e fisicamente alle attività successive più complesse. È stata un'attività molto semplice, non impegnativa da un punto di vista fisico, piacevolmente accolta da tutti i partecipanti che hanno riferito di essersi divertiti molto. Dopo i primi minuti di imbarazzo iniziale, tutti gli studenti hanno accolto volentieri l'idea di avvicinarsi l'uno all'altro pur di raggiungere l'obiettivo, rompendo il cosiddetto "uovo prossemico". Grazie a questa attività i ragazzi sono entrati in sintonia con il gruppo e con lo spirito della metodologia dell'OT, inoltre ha permesso ai conduttori di farsi un'idea sulla tipologia di persone coinvolte, sotto il profilo delle possibili dinamiche individuali e di gruppo.



Figura 2 Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Tappeto volante'



Figura 3 e 4 Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Tappeto volante'

- ◇ **Playing** Alla fase di riscaldamento è seguita la fase di svolgimento delle attività all'aperto, fortemente esperienziali. Sono state eseguite in ordine le seguenti attività:
- *FIUME ACIDO (Allegato 2)*: il gioco è stato particolarmente stimolante per i partecipanti sia dal punto di vista fisico che emotivo. Gli studenti hanno dichiarato di aver faticato nel trovare la giusta strategia ma che è stato molto divertente collaborare. L'attività, infatti, può essere portata a termine solo se vi è una forte collaborazione e lavoro di squadra, organizzando con precisione gli incarichi e la strategia da adottare. Solo uno dei tre gruppi, non è riuscito a raggiungere l'obiettivo finale nel tempo previsto. Alcuni gruppi hanno deciso di provare la strategia fuori dal fiume prima di iniziare il conteggio del tempo, altri si sono "buttati" riuscendo comunque a raggiungere l'obiettivo nel tempo stabilito. Un'attività come questa ha forti analogie con il lavoro, poiché' rappresenta metaforicamente la tipica esperienza, a volte complicata da gestire, di sentirsi interdipendenti nel raggiungimento di un risultato e quindi di scegliere se e come aiutarsi reciprocamente valorizzando il contributo differente che le persone possono offrire al raggiungimento di un obiettivo comune. È stato interessante osservare le relazioni che si sono stabilite tra le persone, quanto è stato importante comunicare, i ruoli ricoperti, gli atteggiamenti con i quali i ruoli sono stati interpretati e capire quali comportamenti hanno portato dei vantaggi e quali no. Non è mancato, ad esempio, chi è finito per abbracciarsi, chi ha aiutato i compagni fino alla fine e chi, prossimo al traguardo, ha agito d'istinto lasciando in difficoltà i compagni rimasti indietro.



Figura 5 Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Fiume Acido'



Figura 6 Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Fiume Acido'



Figura 7 *Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Fiume Acido'*

- *FIDUCIA CIECA (Allegato 3)*: l'attività, seppur meno impegnativa dal punto di vista fisico rispetto alla precedente, è stata acclamata positivamente dai partecipanti soprattutto per la forte analogia lavorativa. Durante l'attività, infatti, ai ragazzi è stato dato un duplice ruolo, ossia hanno avuto la possibilità di partecipare prima di qualità di "responsabili" e poi con il ruolo di "pazienti". Il gioco ha riscosso successo proprio perché ha dato agli studenti la possibilità di entrare nei panni dei pazienti che si affidano ciecamente alle loro cure e vivono la paura di non conoscere il percorso diagnostico-terapeutico che dovranno affrontare.



Figura 8 Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Fiducia Cieca'



Figura 9 Studenti impegnati nell'esecuzione dell'attività 'Fiducia Cieca'

- ◇ **Debriefing** A valle di ogni attività, i partecipanti sono stati invitati a disporsi in cerchio, in una posizione comoda, e a pensare e riflettere sull'esperienza appena vissuta, attraverso alcune domande stimolanti:
- Come è andata l'esperienza: cosa è successo durante l'attività, quali sono state le azioni più rilevanti che hanno contribuito o reso difficile il raggiungimento dell'obiettivo, cosa cambieresti dell'attività o della strategia utilizzata;
 - Quali dinamiche interpersonali si sono sviluppate, come descriveresti i rapporti con le persone, se ci sono state o meno coalizioni o esclusioni, come ognuno ha contribuito alle relazioni con i colleghi;
 - Quali sentimenti ed emozioni sono state provate durante l'esperienza, quali azioni proprie o degli altri hanno innescato determinate emozioni;
 - Analogie e differenze con la situazione lavorativa: in quale situazione di lavoro si sono avute le stesse reazioni, quali emozioni vissute sono simili a quelle presenti sul posto di lavoro e quali sono invece una novità, quali azioni sono state abitudinarie e quali no;
 - Quali apprendimenti si possono trarre, cosa è possibile imparare da tutto ciò, cosa è possibile capire su sé stessi e sugli altri, sul gruppo;

Dopo una prima fase individuale in cui ognuno ha espresso le proprie emozioni, è seguita la fase di confronto e discussione in gruppo, nella quale ognuno ha esposto le proprie riflessioni e sono stati analizzati i comportamenti agiti e le conseguenze sui singoli e sul lavoro di gruppo. Sono stati ripercorsi i momenti salienti, le emozioni, le difficoltà e i timori di ciascuno. Sotto la guida dei conduttori è stata stimolata l'autovalutazione dei partecipanti sia sul piano del contributo razionale sia sulle proprie sensazioni e pensieri, invitando tutti a darsi dei feedback rispetto ai comportamenti osservati reciprocamente e alle riflessioni messe a disposizione dai colleghi durante la discussione. In questa fase il conduttore ha dato feedback al gruppo e ai singoli e aiutato il gruppo a elaborare interpretazioni e ipotesi su quanto è accaduto durante l'attività appena svolta e sulle somiglianze e/o differenze con la realtà lavorativa, cercando di stimolare il gruppo a considerazioni più generali che possano rappresentare una chiave di lettura da applicare anche in situazioni diverse dal contesto dell'attività appena svolta. Sempre con la collaborazione del conduttore,

sono state condensate alcune considerazioni generali in modelli concettuali orientativi che possano risultare utili come strumento cognitivo e organizzativo per meglio comprendere alcune dinamiche lavorative, come nel caso del “Fiume Acido” in cui è stato fatto presente ai partecipanti che nel trovare la giusta strategia per il raggiungimento dell’obiettivo è stato utilizzato inconsapevolmente un metodo scientifico, facilmente applicabile in ambito lavorativo (*Allegato 2*).

In questa fase di rielaborazione si gioca la possibilità di dare specificità all’OT come disciplina formativa e quindi di rappresentare un’opportunità di sviluppo efficace e funzionale al trasferimento al contesto lavorativo di una serie di apprendimenti acquisiti. Per questo motivo è importante che il conduttore abbia buone competenze per facilitare con efficacia la discussione di gruppo, riportando sempre l’oggetto della discussione dai contenuti delle attività svolte ai processi che si sono sviluppati, favorendo un processo di apprendimento di tipo maieutico. L’attività principale del conduttore è stata osservare, riflettere e porre domande. Attraverso un uso “saggio” delle domande, il conduttore è riuscito a guidare in profondità il processo di rielaborazione e a toccare progressivamente le competenze oggetto degli obiettivi di sviluppo. Questa fase di rielaborazione è stata l’occasione per esplorare i processi che hanno prodotto i fatti, per estrarre i principi generali di cui i fatti accaduti sono un esempio particolare e verificare se quei principi possono essere applicati anche in altre situazioni. Si sono ripercorse così le fasi del ciclo di apprendimento esperienziale ideato da Kolb.

- ◇ **Chiusura** Nella fase di chiusura di ogni giornata di OT è stato dato spazio alla valutazione e ai commenti sull’andamento dell’esperienza da parte dei partecipanti. Il commento finale, oltre a essere un momento di valutazione, ha rappresentato anche un momento di razionalizzazione e metabolizzazione di quanto appreso. L’oggetto della discussione si è incentrato sulla valutazione degli apprendimenti realizzati e sulla loro trasferibilità. È stato chiesto ai partecipanti di prendersi del tempo per ripensare e darsi dei feedback che tengano conto di come sono cambiati gli atteggiamenti e i comportamenti di ognuno nel corso del procedere delle attività e di quali sono le aspettative pensando al rientro sul lavoro.

In questa fase è stato anche spiegato ai partecipanti l'importanza del disporsi in cerchio nelle fasi di briefing e debriefing. Il cerchio è la forma geometrica che meglio rappresenta il modello andragogico ideato da Knowles, rivolto proprio alla formazione degli adulti, in cui ogni discente riveste all'interno del gruppo il medesimo ruolo e il suo contributo è pari a quello di tutti gli altri.

Per rinforzare quanto appena realizzato e consolidare le sensazioni e le idee sperimentate insieme, la chiusura ha previsto un momento di celebrazione dell'esperienza in cui è stato ricordato ai partecipanti che si possono svolgere tantissime altre attività di questo tipo e che è possibile approfondire l'argomento anche in autonomia se interessati. Inoltre, sono state inviate ai partecipanti alcune fotografie che li ritraevano impegnati nelle diverse prove.

Alla fine di ogni giornata è stato chiesto ai ragazzi di compilare un questionario di autovalutazione e di gradimento finale.

4.5 Realizzazione dell'outdoor con le guide di tirocinio durante il corso residenziale

Dopo la presentazione del corso e la compilazione del 3SQ, si è svolta una prima parte teorica in cui è stato ribadito ai partecipanti l'importanza delle non technical skill nella formazione del professionista e quali sono le metodologie didattiche propedeutiche allo sviluppo di questo tipo di competenze, in particolare è stato spiegato cos'è l'Outdoor Training e sono stati presentati i risultati della revisione sistematica che dimostrano come questo metodo possa essere un punto di partenza verso l'innovazione della didattica universitaria.

Nella seconda parte di ogni giornata residenziale alle guide è stata proposta la medesima sequenza di attività già sperimentata sugli studenti.

Per le guide di tirocinio, con anni di esperienza lavorativa alle spalle, tutte le attività proposte sono state "entusiasmanti ed innovative" poiché abituati ad un tipo di formazione "più tradizionale". Non tutti i partecipanti si conoscevano, pertanto il livello di confidenza e di fiducia in partenza è stato più basso rispetto agli studenti, ma alla fine delle attività è stato interessante notare come i partecipanti si sentissero ormai parte di un gruppo consolidato, a dimostrazione che il l'Outdoor Training stimoli maggiormente

proprio le dinamiche di gruppo e utilizzi quest'ultimo come facilitatore del processo di apprendimento.

Le riflessioni nella fase di debriefing sono state profonde e interessanti e molti sono riusciti in autonomia a cogliere le varie metafore che l'attività voleva ripercorrere.



Figura 10 e 11 Guide di tirocinio impegnate nell' attività Tappeto Volante



Figura 12 e 13 Guide di tirocinio impegnate nell' attività Tappeto Volante



Figura 14 e 15 Guide di Tirocinio impegnate nell'attività Fiume Acido



Figura 16 e 17 Guide di tirocinio impegnate nell'attività Fiducia Cieca

4.6 Risultati del questionario di gradimento finale post esperienza con gli studenti

Il questionario di gradimento finale è stato somministrato a tutti i 55 studenti partecipanti effettivi al termine delle giornate formative.

È stato chiesto agli studenti di identificare su una scala da 1 a 5, in cui 1 è pari a “per niente” e 5 è pari a “moltissimo”, quanto ritenessero che le attività svolte durante la giornata in OT avessero migliorato nel complesso le proprie competenze trasversali (*Grafico 10*).

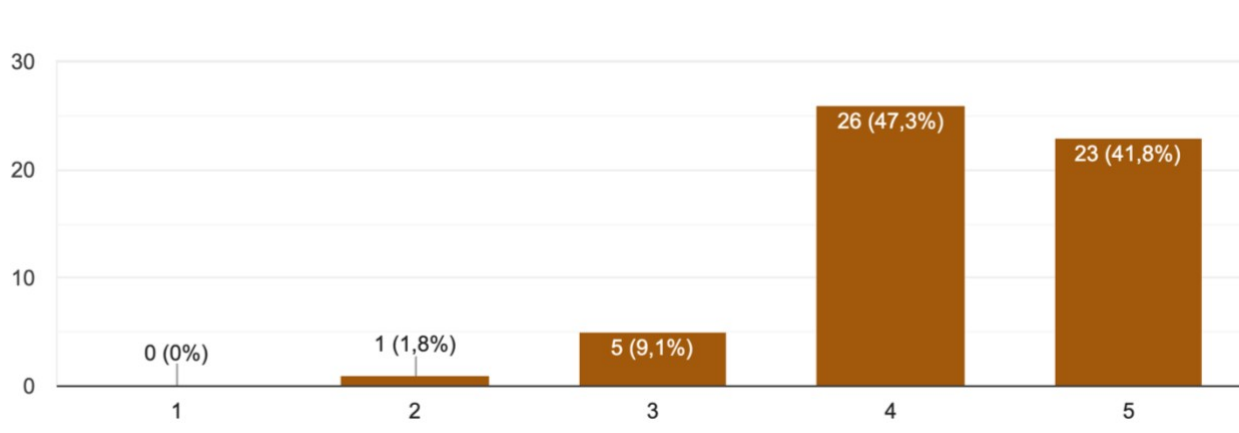


Grafico 10 Miglioramento competenze nel complesso dopo la giornata Outdoor

Il grafico 11 mostra la distribuzione dei punteggi in base alle competenze. Il punteggio più alto è stato ottenuto nella Collaborazione (64%; n.35), seguito da Problem Solving (n.28), Curiosità (n. 24) e Impegno (n.24). Anche l’empatia ha ottenuto un buon risultato, seguita dall’autonomia decisionale e apertura verso gli altri: la metà dei partecipanti (50%) ha ritenuto di aver migliorato ‘molto’ la propria capacità di saper prendere decisioni in autonomia. Le competenze che hanno ottenuto i punteggi più bassi rimangono la resilienza, la fiducia in se stessi e la leadership, anche se quasi la metà dei partecipanti (44%) ha dichiarato di aver migliorato “molto” la propria capacità di saper guidare un gruppo.

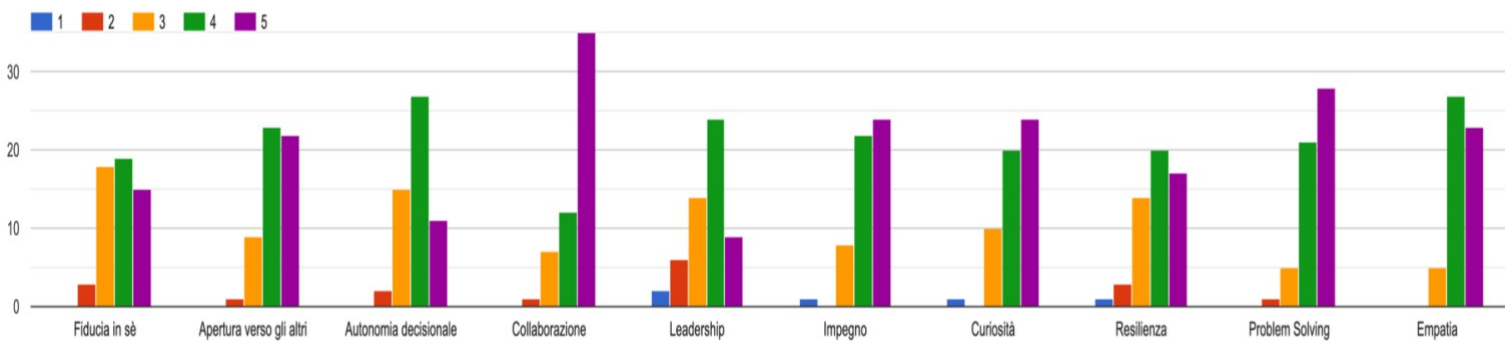


Grafico 11 Distribuzione dei punteggi per competenza

Il grafico 12 mostra la media dei punteggi ottenuti per ogni singola competenza dopo l'esperienza di OT.

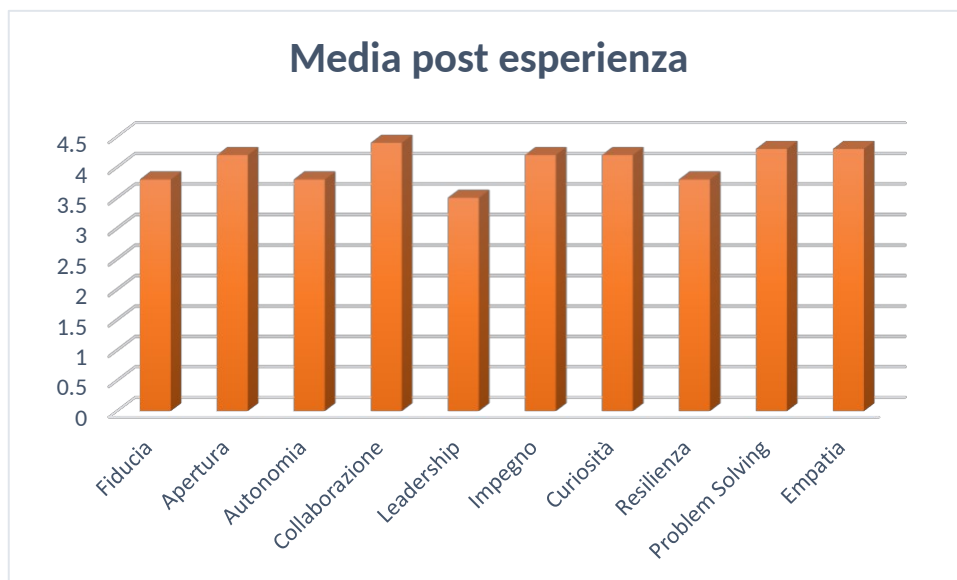


Grafico 12 Media dei punteggi ottenuti post esperienza

Per quanto riguarda invece la strutturazione del corso e i suoi contenuti, i punteggi di risposta sono stati più che soddisfacenti. Gli studenti hanno dichiarato che il corso era strutturato in modo che tutti potessero partecipare alle varie attività.

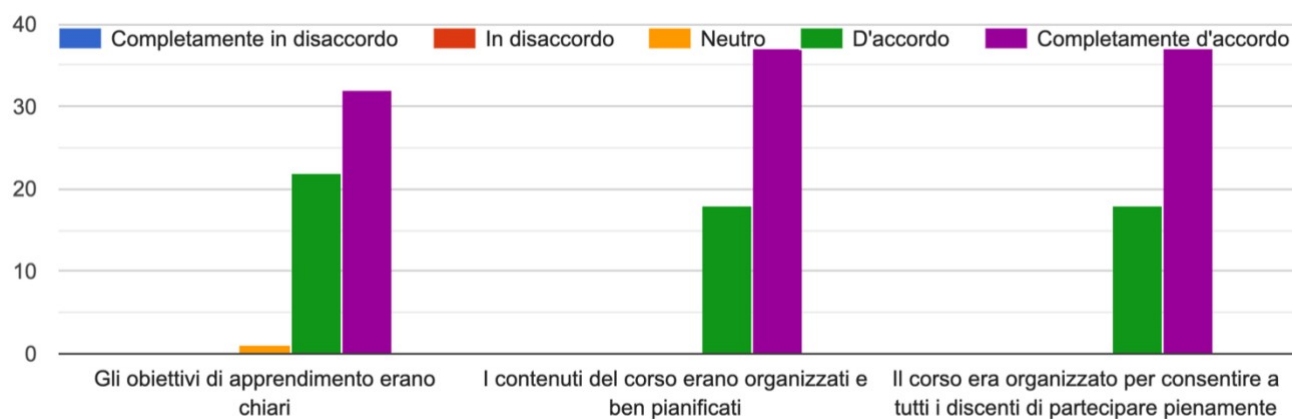


Grafico 13 – contenuti del corso

Più della metà dei 55 partecipanti (64%) ha inoltre dichiarato di aver raggiunto gli obiettivi di apprendimento prefissati (grafico 14)

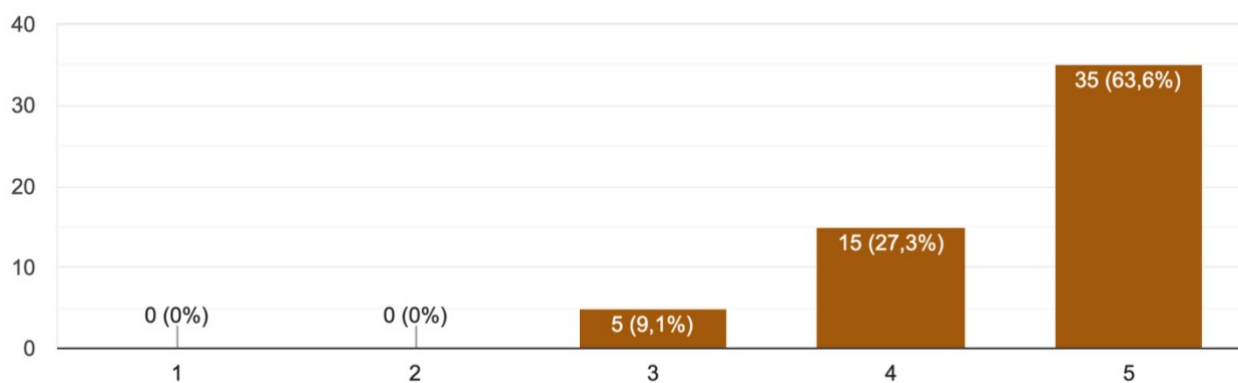


Grafico 14– raggiungimento obiettivi dichiarati

5 – DISCUSSIONE

La sperimentazione delle attività di auto-valutazione delle proprie competenze trasversali attraverso il 3SQ e l'utilizzo del metodo OT è risultata sostanzialmente positiva. Sia gli studenti che i formatori hanno avuto l'opportunità di riflettere sulle proprie competenze strategiche e sull'importanza del loro utilizzo nel mondo del lavoro. Si è osservato, a tal proposito, che un'alta percentuale di studenti ha dichiarato, nel questionario di gradimento finale, come sia stata apprezzata proprio la possibilità di poter spendere nell'immediato, durante le attività proposte, competenze che spesso già posseggono ma di cui non sono pienamente consapevoli. Inoltre, con l'opportunità di svolgere attività in cooperazione, gli studenti e le guide di tirocinio si sono sentiti maggiormente coinvolti nel percorso di apprendimento e nella costruzione stessa dell'insegnamento attraverso i contributi elaborati nelle fasi di debriefing in gruppo. Essi hanno verificato che il lavoro di gruppo contribuisce a sviluppare abilità cognitive e meta-cognitive, oltre che abilità relazionali, e ritengono che esperienze simili a quella vissuta debbano essere implementate nel percorso accademico e formativo aziendale; Alla domanda "Cosa miglioreresti di questo corso?" l'80% degli studenti ha dichiarato che sarebbe bello svolgere un maggior numero di attività e di giornate in OT.

È possibile constatare che i risultati appaiono in linea con quanto affermato dalla letteratura scientifica nazionale e internazionale, secondo cui uno studente al quale viene offerta la possibilità di valutare, riflettere e potenziare le capacità di collaborare e saper guidare un gruppo, adattarsi ai cambiamenti, risolvere i problemi, saper prendere decisioni, viene messo nella condizione di imparare a gestire in maniera autonoma ed efficace un progetto di vita personale e professionale ed ottenere prestazioni migliori. Le analisi condotte sulle diverse dimensioni indagate sia prima che post esperienza OT risultano concordanti con analoghe ricerche volte ad indagare i legami tra acquisizione e potenziamento delle competenze trasversali e una migliore adattabilità professionale. La possibilità di promuovere attraverso processi riflessivi una maggiore consapevolezza degli studenti su queste dimensioni induce a prefigurare attività finalizzate a promuovere lo sviluppo di un quadro di competenze di natura strategica, sin dai primi anni di scuola, che possano aiutare i ragazzi a dare senso e prospettiva alle proprie esperienze scolastiche e professionali. Certamente, questo tipo di ricerca e di indagine potrà essere ampliata con l'aggiunta di altre variabili di sfondo, utili alla contestualizzazione della misurazione delle

soft skills. Potrebbe essere interessante indagare le relazioni esistenti tra le dimensioni esaminate e variabili quali: il background socioeconomico, i contesti di apprendimento in cui gli studenti percepiscono di aver sviluppato o di poter sviluppare le abilità presentate sopra.

L'autopercezione delle soft skills da parte degli studenti si pone, innanzitutto, come motivo di riflessione per i ragazzi e per le ragazze sulle loro abilità, come momento di confronto e di sviluppo su caratteristiche personali e sociali che si vedranno richiedere una volta giunti nel mondo del lavoro, ma determinanti e spendibili anche in diverse situazioni di vita quotidiana. Se accogliamo la riflessione deweyana di *Teoria della valutazione*, per cui educare ha a che fare non solo con la conoscenza, ma anche con relazioni e sentimenti e che il distacco tra il conoscitivo e l'affettivo è una delle principali fonti di «insopportabili tensioni di cui soffre il mondo» (Dewey, 1960), allora vediamo immediatamente l'utilità di considerare le soft skills come costituenti dell'educazione della persona.

Dai risultati dell'indagine condotta pre esperienza OT sui due campioni analizzati è emerso che le competenze trasversali indagate sono più sviluppate tra le guide di tirocinio rispetto agli studenti. È un risultato sicuramente in linea con quanto detto fin ora. Le guide di tirocinio che hanno partecipato al corso RES sono per lo più professionisti con anni di lavoro e di esperienza clinica alle spalle, e le soft skill sono spesso il risultato delle esperienze vissute, sono abilità legate a situazioni specifiche e variano al variare dei contesti e dei compiti. Ogni persona utilizza le proprie competenze trasversali al fine di raggiungere degli obiettivi. Le soft skills sarebbero quindi i mezzi attraverso i quali si soddisfano le proprie esigenze sociali; pertanto, la qualità e quantità del raggiungimento degli obiettivi prefissati influenza l'autovalutazione delle competenze possedute e il tipo di interazione che, molto probabilmente, verrà attivato anche in futuro. Il possesso di buone competenze trasversali implica la capacità di attivare comportamenti diversi in relazione alle caratteristiche dei contesti in cui ci si trova inseriti e dei compiti che devono essere affrontati. Il possesso di questa "flessibilità" è necessario in quanto l'apprendimento di un'abilità non garantisce automaticamente la sua utilizzazione futura in contesti diversi e il fatto di aver in passato dimostrato competenza in un contesto non predice necessariamente analoghi livelli di prestazione in altre e future situazioni. La persona "competente" si dimostra, quindi, anche in grado di modificare il proprio

comportamento al variare del “dove”, del “quando”, e del “con chi” e di essere consapevole del fatto che non esistono comportamenti spendibili in modo generalizzato senza tenere in considerazione il punto di vista e i giudizi di coloro che osservano. Molte abilità, infatti, non sono direttamente osservabili. Ci si riferisce in particolar modo alle abilità cognitive del problem solving e ad alcune componenti emotive ed affettive come la fiducia, l’empatia e la resilienza.

Il progetto “Oltre i confini dell’aula” si proponeva di verificare l’esistenza di una relazione positiva fra l’innovazione della didattica universitaria con l’utilizzo del metodo OT e lo sviluppo di competenze trasversali. Al di là dei risultati relativi a tale verifica, la realizzazione del progetto ha prodotto effetti positivi su più piani: sulla definizione da parte dei docenti (le guide di tirocinio) di nuovi percorsi formativi, sulla sensibilizzazione di docenti e studenti sul tema delle competenze trasversali. Si pensi al fatto che ben 86 guide di tirocinio hanno partecipato attivamente all’esperienza OT e ne sono rimasti entusiasti per le qualità dell’attività. Le guide non si conoscevano tra di loro e alla fine dell’esperienza hanno affermato con decisione “abbiamo creato un gruppo “. In altre parole, l’azione sperimentale se da un lato ha consentito di effettuare misurazioni, altrimenti non rilevabili, che hanno dimostrato variazioni seppur limitate comunque positive nello sviluppo delle competenze trasversali degli studenti, dall’altro ha avuto una ricaduta molto positiva sia sul piano dello sviluppo professionale delle guide di tirocinio, soprattutto per quanto riguarda la loro motivazione e le loro competenze didattiche, sia sul piano dello sviluppo formativo degli studenti quanto dei professionisti, molti dei quali erano al loro primo approccio con questo tipo di attività.

Sin dall’avvio delle attività, si è stati consapevoli del fatto che l’acquisizione di competenze trasversali è, come dice Pellerey, il «prodotto di anni» (2017, p. 47), che esse «possono essere rilevate solo attraverso le prestazioni che ne rappresentano la manifestazione esterna» (*ibid.*) e che «qualsiasi forma di valutazione assume la forma di un giudizio di probabilità: cioè un giudizio basato sul grado di fiducia può essere accordato all’affermazione che nel futuro la persona in oggetto si comporterà in maniera coerente con tali *soft skills* o competenze personali» (ivi, p. 99). In altre parole quando l’oggetto della valutazione è costituito dalle competenze, come le *soft skill*, occorre accostarsi all’approccio sperimentale e alle relative misurazioni con molta cautela sia perché i tempi del cambiamento sono molto lunghi, e quindi difficili da misurare nel breve

periodo, sia perché il livello di fiducia nella possibilità che le competenze possano essere manifestate da un determinato soggetto dipende dalla disponibilità, nel corso del tempo, di una grande quantità di informazioni raccolte da diverse fonti (interne ed esterne), dalla loro qualità, affidabilità e pertinenza, insomma tutte condizioni che nell'ambito di un singolo esperimento è difficile riprodurre. Per questa ragione la valutazione delle competenze deve essere intesa come un processo continuo che favorisce la visibilità, nel corso del tempo, delle competenze coinvolgendo tutti i soggetti interessati.

Pur all'interno di un'esperienza sicuramente positiva sia nella gestione che negli esiti, il principale elemento di criticità è rappresentato sicuramente dalla numerosità del campione analizzato; di fatto i risultati ottenuti in entrata e in uscita sono stati utili esclusivamente per l'osservazione scientifica dell'esperienza. Tuttavia, le attività di misurazione condotte nel progetto e presentate in questa sede, hanno restituito risultati interessanti. Tale rilevazione conferma la fiducia nei processi di formazione OT messi in atto nel contesto universitario ed evidenzia l'impatto che essi hanno sullo sviluppo di competenze per la vita, a prescindere dal livello di intenzionalità dell'intervento didattico applicato. Pur consapevoli della scarsa numerosità del campione si rileva un buon grado di interesse, di partecipazione e di impegno da parte degli studenti e dei formatori verso il progetto. Il dato genera una cauta soddisfazione dovuta alla sostanziale conferma dell'ipotesi di partenza del lavoro.

6 - CONCLUSIONI

In questo lavoro sono state presentate le procedure e i risultati relativi all' utilizzo di una metodologia tutto sommato innovativa, soprattutto nell'ambiente universitario italiano.

Prestare attenzione agli strumenti e alle metodologie usate per la valutazione appare quanto mai essenziale per rispondere alla richiesta delle politiche europee, in un ambito, inoltre, in cui gli indicatori rimangono spesso ambigui e difficili da razionalizzare. Certo, l'autovalutazione non può rispondere da sola a un'esigenza di misura del livello di abilità del soggetto, soprattutto per il rischio di distorsione cognitiva proprio dell'effetto Dunning-Kruger (Kruger & Dunning, 1999). Essa è, tuttavia, rilevante come punto di partenza per esplorare insieme agli studenti e ai formatori il percorso realizzato o ancora da fare, per progredire nello sviluppo di abilità trasversali e come fonte di informazione da ricollegare alle caratteristiche dei contesti di apprendimento e delle esperienze, per capirne di più sulle condizioni di crescita di tali abilità.

Per il futuro sarebbe auspicabile l'inserimento in altri corsi di laurea della metodologia OT sperimentata per contribuire a formare gli studenti alla cooperazione, all'ascolto attivo, alla condivisione di conoscenze e competenze, oltre che per offrire loro un effettivo spazio di aggregazione e di confronto, ma anche di divertimento. Questa prima analisi, se da un lato ha fornito delle risposte ai quesiti di ricerca iniziali dall'altro ha consentito di individuare nuovi ambiti di indagine. Per esempio, sarebbe interessante verificare se variazioni nello sviluppo di competenze nuove aumentano a fronte di un aumento dell'esposizione al trattamento (per esempio, aumentando le ore di lezione gestite con la metodologia OT e quindi il numero di attività). Questa ipotesi, naturalmente, potrebbe essere verificata sia su una singola classe, sia su più classi, quindi su un maggior numero di studenti.

7 - BIBLIOGRAFIA

1. Rotondi M. *Formazione outdoor: apprendere dall'esperienza*. 4th ed. Milano. Franco Angeli. 2019.
2. Quaglino G.P. *Formazione outdoor: il metodo*. 2nd ed. Milano. Raffaello Cortina Editore. 2020
3. Boldizzoni D, Nacamulli R. *Oltre l'aula: strategie di formazione nell'economia della conoscenza*. 1st ed. Milano. Feltrinelli Editore. 2004.
4. European Union. *Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European level*. Luxembourg. Publication Office of the European Union. 2017.
5. Pellerey M. *Soft skills e orientamento professionale*. Roma. CNOS-FAP. 2017.
6. Fondazione CRUI. *Report Osservatorio Università-Imprese*. 2015.
7. Nagele C, Stalder B.E. *Competence and the Need of Transferable Skills*. M.Mulder ed. Switzerland. Springer. 2017. (pp. 739-753).
8. Lucisano P, Notti A.M. *Training actions and evaluation processes*. Atti del convegno internazionale SIRD. Pensa Multimedia ed. 2019.
9. Lucisano P, Du Mérac E. R. *Soft skills self-evaluation questionnaire (3sq), characteristics and psychometric proprieties*. Italian Journal of Educational Research. Sapienza, Università di Roma. 2020.
10. Lucisano P, du Mèrac E.R. *Teen's Voice: Aspirazioni, progetti, ideali dei giovani*. Roma: Nuova Cultura. 2015.
11. Lucisano P, du Mèrac E.R. *Teen's Voice 2. Valori e miti dei giovani 2015-2016*. Roma: Nuova Cultura. 2016.
12. Kruger J, Dunning D. *Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments*. Journal of personality and social psychology. 1999. 77(6) pp. 1121-1134.

8 - ALLEGATI

Allegato 1

TAPPETO VOLANTE

TEMA

Ice-breaker, collaborazione, comunicazione, leadership.

NUMERO PARTECIPANTI

Minimo 4, massimo 20.

PREPARAZIONE E MATERIALI NECESSARI:

- Superficie pianeggiante, sgombra da ostacoli, di una dimensione superiore a quella del telo da stendere a terra. L'attività può essere svolta anche in aula, purché vi sia spazio sufficiente e non siano presenti pericoli.
- Un telo adatto a essere calpestato e steso a terra anche su superfici esterne. È consigliabile utilizzare un telo occhiellato dimensione 3x2 metri.
- Abiti comodi e scarpe da ginnastica o sportive.

TEMPO NECESSARIO

- 5 minuti di introduzione;
- 20 per l'attività;
- 10 per il debriefing.

BRIEFING PER I PARTECIPANTI

L'obiettivo del gruppo è quello di restare dieci secondi in equilibrio sulla più piccola superficie possibile. Ogni componente del gruppo deve avere almeno un arto a terra. La superficie del telo va ridotta ripiegandolo fino ad arrivare alla più piccola superficie possibile su cui il gruppo possa stare in equilibrio per il tempo indicato.

Variante

Se si ha a disposizione un gruppo sufficientemente dinamico e si vuole alzare il livello di sfida, la regola dell'arto a terra può essere eliminata, prendendo in braccio qualcuno dei partecipanti.

DESCRIZIONE E SVOLGIMENTO:

Il conduttore lancia l'attività illustrando le regole, poi lascia 20 minuti per lo svolgimento.

CHE COSA È POSSIBILE IMPARARE DURANTE L'ATTIVITÀ

- Questa attività permette di portare velocemente le persone a contatto, rompendo il cosiddetto uovo prossemico. In genere dopo una decina di minuti le persone finiscono con l'abbracciarsi, pur di raggiungere l'obiettivo. Inoltre, soprattutto se si usa la variante più sfidante, le persone si rendono conti di quanto sia necessario avere fiducia per farsi prendere in braccio in un contesto di questo tipo.

CHE COSA OSSERVARE DURANTE LO SVOLGIMENTO

- Può essere interessante far notare alle persone, alla fine dell'esercizio, come il livello di confidenza nel gruppo sia notevolmente cresciuto.
- La partecipazione e il coinvolgimento delle persone;
- Chi emerge come leader;
- Se il gruppo passa differenti fasi (conflitto, collaborazione...)

DOMANDE PER LA FASE DI RIFLESSIONE

- Che emozioni avete provato? Vi siete sentiti coinvolti?
- Vi siete sentiti supportati dal gruppo? Come il gruppo ha influenzato il vostro comportamento e atteggiamento?
- E' emersa una leadership?
- Come il livello di confidenza fra le persone può influenzare le prestazioni di un gruppo?

Note personali

Generalmente la soluzione più funzionale consiste nel ripiegare il telo come fosse un tubo, in modo che le persone si possano mettere in fila uno dietro l'altro, abbracciandosi e stando su un piede solo (eventualmente con i partecipanti più leggeri presi sulle spalle di quelli più robusti).

DEBRIEFING

Tutti i partecipanti hanno dichiarato di aver trovato l'attività molto divertente e poco impegnativa fisicamente. Nessuno ha dichiarato di essersi sentito infastidito dal dover entrare così tanto a contatto con altre persone in breve tempo, al contrario hanno trovato la cosa molto stimolante perché tutti erano interessati a raggiungere l'obiettivo finale. Le strategie utilizzate sono state diverse; alcuni gruppi hanno deciso di sdraiarsi completamente a terra, uno sull'altro, sporcando anche i propri indumenti, altri hanno deciso di prendere in braccio i compagni più esili.

Alla fine dell'attività i ragazzi hanno dichiarato di sentirsi più a loro agio e di aver raggiunto un buon grado di confidenza con i colleghi. L'obiettivo principale dell'attività, ossia "rompere il ghiaccio", è stato pertanto raggiunto con successo.

Da questa attività i partecipanti hanno potuto apprendere principalmente l'importanza della collaborazione all'interno di un gruppo per il raggiungimento di un obiettivo comune, ma anche di una prestazione efficace. Tutti infatti hanno dovuto mettersi in gioco per farsi sì che venisse raggiunto lo scopo nel miglior modo possibile. Alcuni sono emersi come leader e hanno guidato gli altri verso la scelta della strategia migliore, altri sono stati più remissivi ed hanno semplicemente "emulato" i colleghi.

L'esperienza appena vissuta può essere facilmente trasferita alla realtà lavorativa dei partecipanti, tutti studenti al 2° anno di Infermieristica e tirocinanti presso i vari reparti dell'Azienda Ospedaliera.

L'infermiere deve ormai quotidianamente collaborare con i colleghi in team multiprofessionali in cui ogni contributo è importante per il raggiungimento di una prestazione lavorativa efficace e dell'obiettivo primario: il benessere del paziente. Essi devono essere in grado di saper comunicare con i colleghi, di saper fare gruppo, ma anche di potersi fidare reciprocamente l'uno l'altro: un buon livello di confidenza aiuta i componenti del team a collaborare meglio, a conoscere i punti di forza e di debolezza del gruppo di lavoro e affrontare nel miglior modo possibile le problematiche che si presentano.

Allegato 2

FIUME ACIDO

TEMA

Capacità organizzativa, comunicazione efficace, leadership, gestione del tempo, gestione dello stress, ascolto attivo, teamwork, problem solving.

NUMERO PARTECIPANTI

Minimo 6, massimo 18;

PREPARAZIONE E MATERIALI NECESSARI:

- 2 corde di circa 4 metri che delimitino il fiume; a seconda delle persone il fiume aumenterà la propria larghezza (circa 90 cm a partecipante) es. 15 partecipanti fiume largo circa 12-14 metri;
- Ciocchi di legno o cartoncini in numero di 1 per partecipante meno 2, o meno 3 se si vuole aumentare il livello di difficoltà (es. per 15 partecipanti 13 cartoncini);
- Abiti comodi e scarpe da ginnastica o sportive.

TEMPO NECESSARIO

- 20 minuti per la pianificazione da parte dei partecipanti.
- 10 minuti per l'esecuzione del gioco (ovvero l'attraversamento del fiume).

BRIEFING PER I PARTECIPANTI

Si spiega ai partecipanti che dovranno attraversare un fiume di acido in cui non si può entrare e per questo motivo vengono forniti ciocchi di legno (o cartoncini). Nel fiume c'è corrente e quindi il ciocco non può essere mai lasciato. Se il ciocco viene lasciato, il conduttore, che impersona la corrente, lo requisisce. Il compito del gruppo è di trovare la strategia per poter attraversare il fiume; l'obiettivo è quello di far arrivare tutti sull'altra sponda. Le prove possono essere fatte fuori dal fiume.

DESCRIZIONE E SVOLGIMENTO:

Al gruppo viene data la consegna e vengono spiegate le regole, che il conduttore deve far rispettare in modo rigoroso per rendere l'esercizio interessante. Una volta che il gruppo ha trovato la strategia deve necessariamente attraversare il fiume in meno di 10 minuti. È possibile svolgere l'esercizio anche con meno ciocchi di quelli inizialmente consegnati perché su ogni ciocco possono stare più piedi.

CHE COSA È POSSIBILE IMPARARE DURANTE L'ATTIVITÀ

- I partecipanti vengono messi a dura prova soprattutto nell'individuazione della strategia corretta; devono essere bene identificati i fattori che ostacolano l'attraversamento e i ruoli/competenze che i partecipanti possono mettere in campo.

CHE COSA OSSERVARE DURANTE LO SVOLGIMENTO

- La comunicazione e la capacità delle persone di trovare il giusto modo e tempo per condividere idee e formulare strategie;
- I diversi stili di leadership eventualmente scelti da uno o più membri del gruppo;
- I metodi di comunicazione e la capacità di ascolto;
- La partecipazione attiva o remissiva.

DOMANDE PER LA FASE DI RIFLESSIONE

- Come si sono svolte le varie fasi?
- Cos'ha portato all'identificazione della strategia?
- Come avete comunicato?
- Quali elementi hanno influenzato negativamente e quali positivamente lo scambio di pareri?
- Come hanno collaborato i partecipanti al raggiungimento dell'obiettivo?
- Come è emerso il leader?

DEBRIEFING

L'attività è stata faticosa sia dal punto di vista emotivo che fisico. Le strategie utilizzate sono state diverse e un solo gruppo non è riuscito a completare l'obiettivo nel tempo stabilito.

I partecipanti hanno dichiarato di aver trovato l'attività molto divertente e piena di stimoli. In tutti i gruppi è emersa una leadership, quasi sempre composta da studenti di sesso femminile. Alcuni gruppi hanno deciso di prendere tempo e provare le varie strategie "fuori dal fiume", altri invece hanno arrancato e ripetuto l'attività diverse volte prima di trovare la strategia giusta. I partecipanti hanno messo in campo le proprie capacità comunicative e di ascolto attivo. E' stato interessante far notare come alcuni, probabilmente dotati di maggiore empatia, abbiano aiutato i compagni a raggiungere il traguardo, mentre altri abbiano messo in difficoltà il resto del gruppo abbandonando il cartoncino e costringendo taluni a ricominciare l'attraversamento.

Questa attività rappresenta una metafora molto forte di ogni realtà lavorativa e non. Gli ostacoli che i partecipanti devono superare, l'acido del fiume, la corrente che porta via l'unico appoggio di salvezza, il tempo che passa, rappresentano le difficoltà della vita reale, lavorativa ma anche familiare e personale. Ciò che permette di superare gli ostacoli, di trovare la strategia giusta, di affrontare le problematiche è ciò che abbiamo a disposizione, i cartoncini nel caso del gioco svolto, le conoscenze, le procedure, le attitudini, le competenze, le relazioni, nella vita lavorativa e quotidiana di ognuno. Prima di avviare qualunque strategia, è importante, soprattutto in ambito lavorativo, individuare correttamente quali sono gli ostacoli da superare, stabilire con quali procedure attivarsi, quali e quante competenze mettere in campo, comunicare attivamente con il team di cui si fa parte, fondare una leadership forte, saper prendere decisioni e gestire le risorse e il tempo a disposizione. Occorre cioè adottare un buon metodo scientifico che miri principalmente alla risoluzione del problema e al raggiungimento dell'obiettivo finale. Tutto ciò avviene soltanto se alla base vi è un buon lavoro di squadra. Un team è efficiente quando lavora bene insieme, collabora e si impegna nel voler raggiungere lo scopo prefissato. L'unico gruppo che non è riuscito a completare l'attività in tempo ha ammesso infatti di aver sottovalutato l'importanza della comunicazione e della collaborazione, tant'è che alcuni componenti non avevano ben chiara la strategia da utilizzare.

Allegato 3

FIDUCIA CIECA

TEMA

Comunicazione, leadership, dare e ottenere fiducia, teamwork.

NUMERO PARTECIPANTI

Minimo 8, massimo 20.

PREPARAZIONE E MATERIALI NECESSARI:

- Bende, possibilmente di colore nero.
- Fasce o cordini.
- Oggetti che fungeranno da ostacoli, (sedie, tavoli, bastoni, coni);

TEMPO NECESSARIO

- da 20 a 40 minuti per l'esecuzione del gioco (in base al numero di partecipanti);

BRIEFING PER I PARTECIPANTI

Regole

- L'obiettivo è che tutte le coppie, legate insieme da un cordino, riescano a portare a termine il percorso a ostacoli utilizzando il linguaggio non verbale e/o altre strategie comunicative.
- Si parte dal concetto di fiducia, per poi sperimentare in modo pratico che cosa significhi dare fiducia e riceverla dall'altro, creando delle coppie in cui uno è bendato e l'altro guida. La benda toglie alle persone il senso principale, ossia quello della vista, mettendole inevitabilmente in una situazione simile a quella della conoscenza di una persona estranea. La sfida è quella di riuscire a rinunciare al proprio senso visivo per "affidarsi" all'altro. La persona che guida, essendo in una posizione di vantaggio, deve invece riuscire a conquistare la fiducia altrui. È importante svolgere l'attività con la massima concentrazione: ogni distrazione incrina il delicato clima di fiducia che si viene a creare, obbligando la coppia a ricominciare la fragile "negoiazione" del rapporto.

DESCRIZIONE E SVOLGIMENTO:

Il gruppo viene suddiviso in coppie, possibilmente formate da persone che non si conoscono bene. Uno si benda e l'altro lo guida. Il conduttore si accerta che tutti siano

bendati e in coppia-. Per entrambi l'obiettivo è la fiducia. Compito del bendato è percepire il proprio status, le proprie difficoltà e i segnali che aiutano o frenano l'instaurazione del rapporto di fiducia. Compito della guida, invece, instaurare un rapporto empatico che consenta di definire il codice, percepire quali azioni aiutano a ottenere fiducia e quali limiti ostacolano il rapporto. La coppia deve affrontare un percorso a ostacoli precedentemente preparato; al termine del percorso, i componenti si scambiano i ruoli; chi conduceva viene bendato e condotto lungo il percorso che, ovviamente deve essere modificato.

CHE COSA È POSSIBILE IMPARARE DURANTE L'ATTIVITÀ

- I cordini sono una metafora dell'importante legame che unisce i componenti della coppia; l'attività fa lavorare i partecipanti sul concetto di fiducia, sul riconoscimento e il controllo delle emozioni che emergono e che, necessariamente, spingono a riflettere sul tema del cambiamento (miglioramento personale).

CHE COSA OSSERVARE DURANTE LO SVOLGIMENTO

- Come si formano le coppie;
- Come vengono decise le strategie e se queste soddisfano entrambi i componenti della coppia;
- È più facile o difficile comunicare senza l'utilizzo del linguaggio verbale?
- La capacità dei conduttori di comunicare;
- La capacità di chi viene condotto di ascoltare;
- Le emozioni anticipate e provare prima e durante l'esperienza di "essere guidati".
- La camminata rallentata e la postura leggermente inclinata all'indietro denotano la difficoltà ad affidarsi di alcune persone. Da rilevare anche gli eventuali comportamenti distratti delle guide che minano l'instaurarsi del rapporto di fiducia.

DOMANDE PER LA FASE DI RIFLESSIONE

- Avete preferito affidarvi a chi conduceva o essere responsabili di chi conduceva?
- Che differenze avete riscontrato nei due ruoli?
- Quali difficoltà maggiori per il raggiungimento dell'obiettivo?
- Quali le emozioni maggiormente riconoscibili?

Note personali

Il conduttore deve richiedere la massima serietà, perché spesso si sottovaluta il rischio che una persona bendata vada a sbattere.

DEBRIEFING

L'attività ha avuto un grande successo tra i partecipanti. Gli studenti hanno sperimentato una duplice esperienza: quella di conduttori e quella di essere condotti.

La maggior parte dei ragazzi ha riferito di aver preferito la sensazione di condurre a quella di essere condotti. È stato chiesto agli studenti che emozioni abbiano provato e la risposta più comune è stata "sensazioni contrastanti, strane ma belle".

L'obiettivo dell'attività era far sperimentare ai ragazzi l'importanza del rapporto di fiducia con un'altra persona, ma anche quanto sia allo stesso modo importante saper coltivare questo rapporto così delicato. Il conduttore era in prima persona responsabile del proprio compagno lungo il percorso da fare ma anche della sua sicurezza. Il condotto invece, privato della vista, poiché bendato, e della capacità di comunicare verbalmente poteva soltanto lasciarsi andare e affidarsi al compagno, non sapendo effettivamente chi egli fosse. È stato interessante notare come ogni conduttore abbia adottato una tecnica di conduzione diversa: qualcuno portava l'amico poggiando le mani sulle spalle, qualcuno lo conduceva standogli davanti, altri hanno preso i compagni per mano o per il braccio, altri sono stati abbracciati cingendogli la vita. I ragazzi hanno confermato come la tecnica di accompagnamento utilizzata sia stata fondamentale per accordare la fiducia verso il compagno. Quasi tutti gli studenti hanno preferito essere condotti dalle spalle poiché questa tecnica dava sicurezza ai bendati e indicava meglio loro la direzione da seguire. È stato anche chiesto ai conduttori di cambiare partner lungo il tragitto in modo tale che i bendati potessero sperimentare più tecniche di conduzione. Altro aspetto interessante da osservare è stato come il grado di fiducia accordato venisse poi espresso dal linguaggio del corpo: alcuni tra i bendati si fidavano ciecamente del partner e procedevano spediti, altri erano più timorosi e procedevano lentamente, in una posizione leggermente incurvata e cercando di tastare lo spazio circostante con le mani.

L'attività ha riscosso un notevole successo tra i partecipanti proprio per la forte analogia lavorativa con quella dell'infermiere. Il bendato che non riesce a comunicare e che non conosce il percorso da affrontare rappresenta infatti il paziente per antonomasia, la persona che giunge alle cure del professionista sanitario e, molto spesso, non conosce il percorso diagnostico-terapeutico che dovrà affrontare; spesso il paziente si presenta impaurito, spaventato, obbligato in un certo senso a fidarsi di persone che non conosce e che hanno un compito importantissimo: prendersi cura della sua salute. Il ruolo del professionista sanitario deve essere un ruolo responsabile; l'infermiere deve conquistare

e coltivare il delicato rapporto di fiducia su cui si basa tutto il processo assistenziale e per farlo deve saper mettere in pratica competenze professionali ma anche competenze non tecniche come l'empatia, la comunicazione efficace, l'ascolto attivo. Il paziente deve potersi fidare del professionista ed avere la sensazione di essere condotto verso il percorso giusto. È necessario quindi che anche tra paziente e professionista sanitario che ci sia un buon lavoro di squadra.

Con questo gioco i ragazzi hanno anche sperimentato l'importanza della comunicazione nel processo di assistenza, quanto sia importante comunicare correttamente con il paziente, ma anche quanto sia allo stesso modo efficace la comunicazione non verbale e il linguaggio del corpo.

Allegato 4

	SCHEDA CORSO DI FORMAZIONE RESIDENZIALE INTERNO
---	--

PROGRAMMA
SVILUPPARE LE COMPETENZE TRASVERSALI:
LE NON TECHNICAL SKILL E LA FORMAZIONE

1^a Edizione: 7 aprile 2022 mattino

2^a Edizione: 7 aprile pomeriggio

~~3^a Edizione: 5 maggio mattino~~

4^a Edizione: 5 maggio pomeriggio

5^a Edizione: 10 maggio mattino

Orario	Argomento	Metodologia*	Docente/ relatore	Tutor
8.45 – 09.00 oppure 14.15 – 14.30	Registrazione partecipanti			
09.00 – 11.00 oppure 14.30 – 16.30	Introduzione al tema della giornata: <ul style="list-style-type: none"> • LE NON-TECHNICAL SKILLS E L'ABILITÀ DI LAVORARE IN ÉQUIPE: la sicurezza in Sanità e nei luoghi di lavoro • NON TECHNICAL SKILLS E FORMAZIONE: studio osservazionale sulle competenze comunicative interpersonali in un gruppo di studenti infermieri e guide di tirocinio • IL METODO OUTDOOR NELLA FORMAZIONE DEI FUTURI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE 	Relazione su tema preordinato	Dott.ssa Tiziana Benedetti Direttore ADP CdL Infermieristica Sostituti: Inf. Tutor Silvestrini Antonella Inf. Tutor Riminucci Franca Inf. Tutor Nicoletti Stefania	
11.00 – 13.00 oppure 16.30 – 18.30	<ul style="list-style-type: none"> • OLTRE L'AULA PER LO SVILUPPO DELLE SOFT SKILLS • Briefing e confronto tra i partecipanti Elaborazione del questionario di gradimento corso e docente	Esecuzione diretta da parte di tutti i partecipanti di attività pratiche all'esterno e confronto dibattito tra pubblico ed esperto	Inf. Tutor Antonella Silvestrini Oppure Inf. Tutor Franca Riminucci Oppure Inf. Tutor Stefania Nicoletti Sostituta Dott.ssa Tiziana Benedetti	
13.00 oppure 18.30	Fine corso			

Il Responsabile Scientifico Dott.ssa Tiziana Benedetti

Tiziana Benedetti

Il Responsabile Organizzativo Formazione Aziendale