



FARE FORMAZIONE

La Scuola AMD nell'Appropriatezza Terapeutica
della CURA della Persona con Diabete

Mariano Agrusta

Iglesias 21-22 Novembre 2014



La **Scuola Permanente di Formazione Continua AMD**
è una **struttura organizzativa** della Società Scientifica
Associazione Medici Diabetologi (AMD)
che ha la funzione di gestire **attività di formazione**
ossia di progettare, organizzare, coordinare,
verificare e promuovere **eventi formativi**

- La “mission “ di AMD, indicata dall'attuale CDN, è
- l'appropriatezza clinico.assistenziale.organizzativa.
- Per AMD la diabetologia moderna prevede **uno specialista che sia** in grado di operare per la programmazione e la gestione di **processi**, risorse, responsabilità e sistemi di valutazione per l'erogazione di un'offerta di assistenza qualificata, quantificabile e misurabile”

COMPLESSITA'

E. Morin

AUTOREALIZZAZIONE

ADULTITA'

Jung - Demetrio

PROCESSUALITA'

Burgoyne - Stuart

COMPETENZA

Chomsky

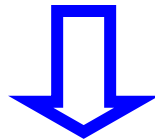
EDUCAZIONE

SISTEMICA

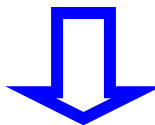
**Bateson – Von
Bertalanffy - Miller**

***ORIENTAMENTO
STRATEGICO***

FORMAZIONE



**ATTIVITA' EDUCATIVA RIVOLTA AL
SAPERE DEI SOGGETTI CHE PUO'
DIVENTARE MOMENTO PER IL
CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO**



**Significato profondo dell'AZIONE EDUCATIVA è la
CRESCITA DEI SOGGETTI A CUI SI RIVOLGE
(culturale, sociale, professionale e personale)**



APPRENDIMENTO



CAMBIAMENTO



Non c'è dubbio che la parola “apprendimento” denoti un cambiamento di qualche tipo; dire di quale tipo di cambiamento è una faccenda delicata.

GREGORY BATESON



FORMAZIONE = MOMENTO DI CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO


- deve essere **PENSATA e REALIZZATA** in termini di **PROCESSO**
- condivide un **SIGNIFICATO** e un **ORIENTAMENTO STRATEGICO**
- richiede **TECNOLOGIA EVOLUTA** ed **ESPRESSIONE DI VALORI**



Scopo della formazione è...

la promozione, l'aggiornamento, la trasformazione e sviluppo delle competenze dell'individuo nei più diversi ambiti di sapere professionale e organizzativo

- 1 **Sapere** = patrimonio culturale professionale, conoscenze
- 2 **Saper fare** = abilità tecnico-specialistiche
- 3 **Saper essere** = comportamenti attesi nell'organizzazione
- 4 **Voler essere** = bisogni e valori della persona nei suoi rapporti con l'organizzazione

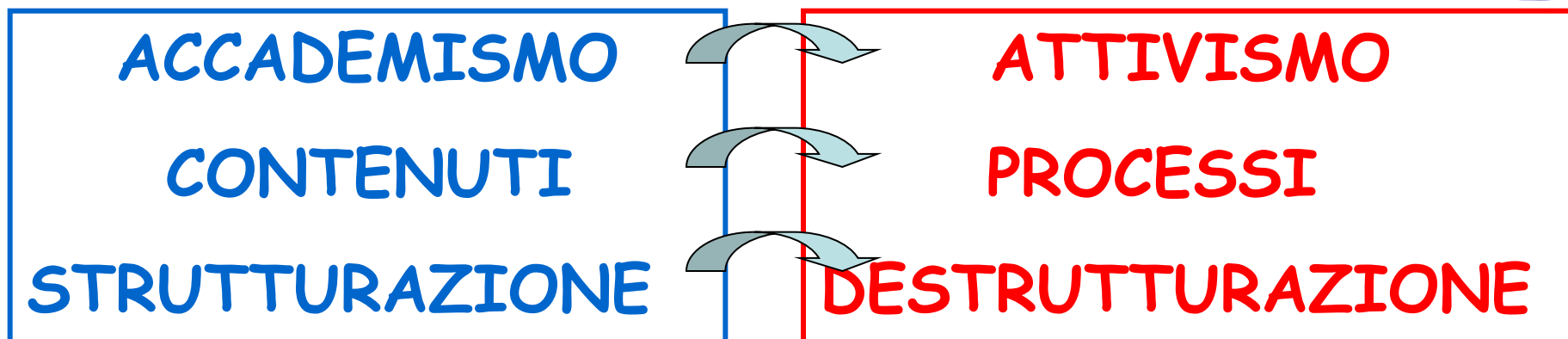
 *Ogni attività formativa persegue l'intero mix di contenuti sia pure con coefficienti diversi*



**IL SUPERIORE TRAGUARDO
EDUCATIVO CONSISTE
NELL'AUTOREALIZZAZIONE**

*Formarsi significa costruire e dare forma
al fondamento di se stessi: ciò di cui sarà
impossibile sbarazzarsi!*

GENNARI



“La vera finalità del progetto educativo è nell'acquisire la capacità di porsi interrogativi nuovi per affrontare situazioni nuove, anziché nell'acquisire conoscenze già definite e consolidate: nel ricercare e ritrovare le vere domande anziché le risposte giuste.”

Metodi tradizionali:

✓ Istruzione programmata

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

✓

Metodi emergenti:

METODI TRADIZIONALI

Ascolto



Coinvolgimento

Accademismo



Attivismo

Setting in aula

Formazione per competenze

METODI EMERGENTI

Coinvolgimento



Responsabilizzazione

Rottura del setting in aula

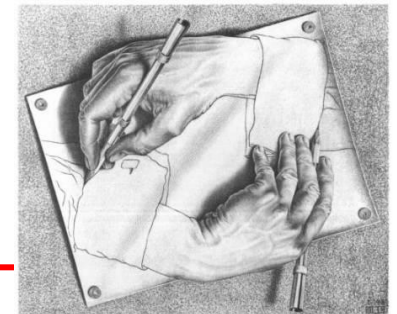
Apprendimento dell'apprendere

Formazione per lo sviluppo personale

Gruppo di studio

Lavoro di
progetto

Autocaso



POSIZIONE E FUNZIONI DEL FORMATORE

- Collegamento tra formatore e progetto educativo
- Natura pedagogica del ruolo del formatore
 - rischi del mestiere: manipolazione, fantasie, triangolarità
- Collegamento con la teoria dei metodi
 - rottura del tradizionale setting d'aula
 - ampliamento dei confini del progetto educativo
- Profilo di capacità del formatore (conoscenze, capacità, metaqualità)
- Ruoli formativi in base all'ampiezza dell'area di controllo sull'apprendimento svolta dal formatore e dal soggetto
 - Consulente
 - Docente
 - Tutor
 - Gestore d'aula
 - Facilitatore

CHI E' IL BUON FORMATORE



chi è pienamente consapevole del proprio mondo interno: l'efficacia della relazione pedagogica dipende in primo luogo proprio dalla consapevolezza personale, profonda e matura che il formatore possiede ed è in grado di esprimere

POSIZIONE E FUNZIONI DEL GRUPPO



È in relazione al METODO
FORMATIVO scelto:

passando dai metodi tradizionali ai
metodi emergenti il GRUPPO passa da
una funzione di **ASCOLTO** a una
funzione di **COINVOLGIMENTO**, fino
ad una funzione di **RESPONSABILITA'**
del *proprio processo di apprendimento*

PROCESSO DI VERIFICA



La formazione deve essere **PENSATA** e **REALIZZATA** in termini di **PROCESSO**, articolato in **4 tappe fondamentali**:

ANALISI
DEI
BISOGNI

AZIONE
FORMATIVA

PROGETTA
ZIONE

VALUTAZIONE
DEI RISULTATI



Quindi la verifica è un momento fondamentale della formazione e va calibrata di volta in volta rispetto allo specifico progetto formativo



Definizione di processo



Processo

E' un insieme di **attività correlate** o interagenti che trasformano elementi in entrata in elementi in uscita, **fornendo un valore aggiunto.**

Si distingue da:

Progetto

E' uno **sforzo temporaneo** per sviluppare un prodotto/servizio unico attraverso un programma predefinito basato su una metodologia

Programma

E' un **gruppo di progetti** gestiti in modo coordinato al fine di raggiungere risultati che non sarebbero raggiungibili se i singoli progetti fossero gestiti autonomamente.

Il processo della formazione



Comunicazione



🔄 La formazione è un processo articolato in fasi connesse, che presenta un carattere di forte circolarità, in una logica di “retroazione” tra input (analisi dei bisogni) e output (valutazione dei risultati)



Cosa si intende per “fabbisogni”?

- ✓ **Necessità organizzative**

Esigenza di un cambiamento strategico, strutturale e operativo

- ✓ **Carenze da colmare**

Diagnosi di inadeguatezza tecnico-professionale e/o comportamentale

- ✓ **Esigenze specifiche**

Bisogno di supportare processi di sviluppo individuali (p.es. alti potenziali, low performer)

Come è possibile rilevarli?

- ✓ **Questionario (metodo quantitativo)**

Non sempre viene predisposta una indagine ad hoc, a volte è il risultato concomitante di una valutazione delle prestazioni o del potenziale

- ✓ **Intervista (metodo qualitativo)**

Limitato ad un campione non troppo numeroso; può essere effettuata individualmente o in gruppo (focus group, incident critical interview, riunioni)

- ✓ **Osservazione diretta dei fenomeni organizzativi ed individuali**

Può essere effettuata dagli operatori della formazione, da altri operatori R.U., dal vertice



Domande che un formatore si fa....

- Perché? Qual è lo scopo della formazione?
- Quale? Qual è la priorità fra gli obiettivi del corso?
- Chi? Chi sono i destinatari della formazione?
- Cosa? Quali sono i principali argomenti su cui lavorare?
- Quando? In quale momento e con quali tempistiche avrà luogo?
- Dove? Dove avrà luogo la formazione?
- Come? Quali metodologie e strumenti verranno utilizzati durante il corso di formazione?
- Costi?



Cosa si intende per progettazione: macroprogettazione e microprogettazione

Macroprogettazione

definisce un intervento formativo complesso generalmente costituito da più interventi formativi.

E' una fase molto importante dalla quale dipendono i risultati della azione formativa.

Microprogettazione

definisce i dettagli in cui si esplica l'azione formativa, le specifiche dell'azione formativa (tempo, scelta dei contenuti, esercitazioni, media utilizzati ecc.).

Se pensiamo ad una strada, la **macroprogettazione** equivale alla costruzione di una strada, la **microprogettazione** equivale ad asfaltare il manto stradale.



Quali sono gli elementi fondamentali della progettazione?

✓ **Obiettivi**

Esplicitazione conclusione dell'analisi dei bisogni (perché) e risultati che si intendono raggiungere (cosa). Cosa il partecipante deve essere in grado di fare.

✓ **Target**

Identificazione popolazione di riferimento a cui l'intervento è destinato

✓ **Contenuti**

Definizione dell'oggetto della trattazione d'aula

✓ **Modalità di erogazione dell'intervento**

Es. Aula tradizionale, training on the job, E-learning,

✓ **Logistica e tempi**

Residenziale, semi-residenziale, aziendale

✓ **Costi**

Costi diretti, costi indiretti



Quali sono gli elementi fondamentali della realizzazione?

✓ **Informazione/Comunicazione**

Informazione (nome intervento, agenda, luogo), esplicitazione degli obiettivi e del target (perché, per chi), coinvolgimento partecipanti (raccolta aspettative e patto formativo)

✓ **Presidio Logistico**

Identificazione di una location idonea; verifica condizioni di piacevolezza e confort della sede (ampiezza, aerazione, luminosità); allestimento aula (ad anfiteatro, a ferro di cavallo, etc);

✓ **Materiale didattico e supporti tecnologici**

Preparazione di una documentazione di supporto coerente con i contenuti e la tipologia dell'intervento

Allestimento supporti tecnologici necessari alla gestione dell'aula (microfoni, proiettori, lavagna luminosa, pc, etc)



Quali sono i metodi per la valutazione dei risultati?

✓ Giro di tavolo

Consente ai partecipanti, a turno, di esprimere il proprio parere sull'iniziativa

✓ Questionario di fine corso

Somministrazione di un questionario (anonimo) con domande per lo più chiuse o con scale di giudizio

✓ Cambiamenti effettivi

osservabili all'interno della dell'organizzazione e, a volte, all'esterno (rapporti con clienti esterni) e rilevabili attraverso l'osservazione diretta, questionari ed interviste non ad opera dei partecipanti ma di osservatori e interlocutori a ciò deputati

E' possibile misurare i benefici economici della formazione?

Risulta difficile isolare l'effetto della sola formazione rispetto ad altri fattori contingenti. Si può ricorrere ad un parametro indiretto (p.es. misurazione tasso di assenteismo, oppure soddisfazione clientela), ma è comunque una forzatura.



La progettazione della formazione

Significato di progettazione



**“Prepara un progetto chiunque
pensi ad azioni destinate a
trasformare situazioni esistenti in
situazioni desiderate”.**

(H. Simon)



Etimologia classica

(lat.) *Proicio, proiectum*

Lanciare, puntare, raggiungere obiettivi e bersagli.

Etimologia moderna

Costruire un piano d'azione.

Condizioni

- 1. Avere/darsi un obiettivo da raggiungere**
- 2. Capacità di valutare (pre-vedere) il futuro.**
- 3. Capacità di scegliere i mezzi necessari più adeguati in rapporto alle risorse disponibili.**

Significato di Progettazione formativa



Approccio metodologico organizzato, teso al raggiungimento di un obiettivo prefissato, in un contesto predefinito.

E' la messa a punto di tutte le condizioni finalizzate al processo di insegnamento/apprendimento.



E' la messa a punto delle condizioni finalizzate alla realizzazione del processo di insegnamento e di apprendimento nella direzione desiderata.

- 1.Obiettivi** (generali e didattici)
- 2.Contenuti** (di apprendimento)
- 3.Risorse** (umane, finanziarie, tecnologiche)
- 4.Strategie** (di insegnamento e di apprendimento)
- 5.Condizioni di contesto**

Vincoli della formazione nelle organizzazioni (da considerare nella progettazione)



VINCOLI OGGETTIVI (dell'organizzazione)

Tempi fisiologici di “trasferimento”
dell'apprendimento sul lavoro

L'assenza fisica delle persone dal
posto di lavoro

Le “resistenze” al cambiamento che le
persone possono incontrare dopo la
formazione

VINCOLI SOGGETTIVI (degli individui)

Scarsa fiducia nella formazione
*(perdita di tempo, inutilità,
inapplicabilità ecc.)*

Eccesso di fiducia in
(so già tutto)

Timore di essere valutati

Timore di “ritornare a scuola”

Timore del cambiamento

Assenza di interesse e di considerazione
da parte dei Responsabili e dell'Org.ne

Obiettivi generali



Condizioni di contesto (vincoli, risorse, regole)

Individuazione degli obiettivi didattici e del percorso

Scelta dei contenuti didattici

Scelta delle strategie di insegnamento

Scelta delle metodologie didattiche

Individuazione di relatori, testimoni e tutor

Allestimento condizioni di apprendimento

Preparazione materiali didattici

Realizzazione strumenti di VdR

Stesura progetto dettagliato

Sequenza delle fasi della progettazione formativa



GLI OBIETTIVI NELLA PROGETTAZIONE

GENERALI

DIDATTICI

DI RISULTATO

- organizzativo
- di ruolo
- della prestazione

**DI APPRENDIMENTO
(traguardi educativi)**

- conoscenze
- capacità
- comportamenti

Le metodologie didattiche



Tipologie

Obiettivi didattici

LEZIONE

Sapere (conoscenze)

ESERCITAZIONI

Saper fare (capacità)

SIMULAZIONI

Comportamenti (saper essere)

Le metodologie didattiche



Metodologie centrate **sull'ascolto**:

- LEZIONE
- LETTURE
- ESERCITAZIONI NOZIONISTICHE
- FILMATI DIDATTICI
- TESTIMONIANZE

Metodologie centrate **sul coinvolgimento**:

- METAPLAN
- ESERCITAZIONI DI PROBLEM SOLVING
- ESERCITAZIONI ADDESTRATIVE
- ESERCITAZIONI SU CASI (AUTO-CASI)
- SIMULAZIONI
- BRAINSTORMING
- DISCUSSIONI (in plenaria o Forum)

DIAGRAMMA ORGANIZZATIVO



Quando pianificate per un anno, piantate cereali. Quando pianificate per dieci anni, piantate alberi. Quando fate una pianificazione che deve durare una vita, formate ed educate le persone".

Guan Zhong (Filosofo e politico)

LA SCUOLA

