

Attualità nel post emergenza covid-19
del Metodo andragogico nella formazione in sanità
come promozione del benessere formativo

E. Scalise *, **A. Scozzafava^{°°}**, **D. Sgroi^{°°}**, **F. Milito[°]**

° Direttore Generale ASL Roma 3, °° Direttore Sanitario aziendale ASL Roma 3, °°° Direttore Amministrativo ASL Roma 3, * Dirigente medico Responsabile UOS Formazione ed Aggiornamento del personale ASL Roma 3

Parole chiave: Andragogia, Benessere formativo

Premessa

Lo stato di pandemia è stato dichiarato l'11 marzo 2020 dall'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) in seguito al livello di gravità e di diffusione globale senza confini del virus.

Il 31 Dicembre 2019 è il giorno di inizio della criticità quando nella città cinese di Wuhan venne notificato dalle autorità sanitarie un focolaio di casi di polmonite, ad eziologia ignota, ed il 9 Gennaio 2020 la data di quando venne identificato per la prima volta un nuovo coronavirus (2019-nCov) come causa eziologica di questa forma patologica in diffusione, denominata COVID-19.

Restrizioni della libertà personale, disposizioni obbligatorie di tipo sanitario e di ordine pubblico, hanno rappresentato una evoluzione di eventi con decessi numericamente assimilabili ad una guerra senza confini, mai vissuta dalla popolazione mondiale.

Le ripercussioni sullo stato psichico e le sulla salute mentale sono attualmente oggetto di studio e monitoraggio a livello internazionale, con focus di approfondimento nel personale impiegato a fronteggiare l'emergenza, sanitario e amministrativo.

In presenza di un espresso disagio lavorativo la formazione del personale, e delle figure apicali nell'ambito lavorativo interessato, rappresenta l'intervento organizzativo primario quando le competenze professionali sono invicriabili, e non realizzabili sostituzioni o avvicendamenti.

Nel passato, questo problema è stato affrontato durante e dopo i conflitti bellici mondiali, quando la formazione degli adulti è stata oggetto di riflessione e studio.

La criticità del binomio disagio & formazione è ad oggi nel post emergenza covid-19 di attualità, con conseguente necessità di identificare il miglior modo di programmare adeguate modalità formative rivolte agli adulti, favorendone l'adesione in relazione allo status psichico dei fruitori.

Offrire degli eventi formativi dalle realtà preposte, senza creare disagio di essere valutati da adulti, è la nuova sfida: promozione del benessere formativo.

Materiali e metodi

La formazione aziendale come funzione strategica, si deve concentrare sul miglioramento della prestazione lavorativa di un individuo o di un intero gruppo.

Ai responsabili della formazione spetta quindi il compito di coniugare al meglio le esigenze strategiche del vertice aziendale con quelle individuali del personale, attivando e guidando le motivazioni e le attese dei lavoratori verso le richieste del sistema.

Su proposta del responsabile UOS Formazione (v. nota prot.n. 27969 del 23/04/2024) è stato formalizzato il gruppo ristretto di responsabili scientifici afferenti al Dipartimento di Salute Mentale per promuovere corsi e master, rivolti anche alla partecipazione esterna all'Azienda, nell'ambito di studio ed attualizzazione del Metodo Andragogico sia nel contrasto al disagio lavorativo che nella formazione aziendale.

L'approccio andragogico nell'antichità dei maestri dell'ermeneutica greca, era quello utilizzato da Aristotele, Demostene, Cicerone e dagli altri filosofi che, nell'insegnamento, utilizzavano dei sistemi didattici basati sul dialogo e sulle esperienze pratiche, non potendo contare sull'ausilio di libri di testo, mentre nel recente passato durante e dopo la seconda guerra mondiale particolare attenzione è stata posta dagli educatori alla formazione degli adulti.

Il principio è che l'adulto apprende meglio se ha un ruolo attivo nel processo di apprendimento, e se può verificare un collegamento fra le informazioni ricevute e la propria esperienza. L'adulto ha modalità d'apprendimento radicalmente diverse rispetto ai giovani (pedagogia), il suo cervello per l'età non è più abituato all'insegnamento tipico della scuola,

ma perché sono presenti differenze di *capacità mnemoniche*, nella normalità e specialmente nelle condizioni di stress post-traumatico, consapevole e non.

Obiettivi

Per passare dalla pedagogia alla andragogia migliorando con efficacia senza lo *stress della formazione continua* il processo di apprendimento dell'adulto, sono necessarie nuove modalità di insegnamento multimodali, superando il ruolo del "docente in cattedra" e promuovendo gruppi di lavoro e di discussione, individuando utili aspetti esperenziali da condividere tra i discenti a livello didattico in sede formativa.

Conclusioni

In questo momento storico, caratterizzato da importanti cambiamenti derivati dalla globalizzazione e dallo sviluppo dell'informatizzazione (era digitale), è prioritario per le aziende investire in programmi di formazione, rispettando il *benessere formativo* al fine di avere personale preparato, in grado di aumentare le prestazioni lavorative e generare così, un maggiore successo prestazionale.