



L'etica del quotidiano. Sguardi, parole, gesti che possono fare la differenza

Desenzano del Garda
23 maggio 2014
Aula Magna Ospedale



A.S.L. BI
*Azienda Sanitaria Locale
di Biella*

**“Etica in pratica.
Esperienze di laboratori narrativo-esperienziali ed altre
esperienze formative per pensare insieme”**



S.O.C.
Formazione e Comunicazione

Vincenzo Alastra

1

ANNOTAZIONI INTRODUTTIVE:

**Alcune domande
per me significative**

Pregnanza di questo convegno insita in alcune domande:

1. Crisi? Quali i significati? Siamo o meno in crisi? In che senso?

1. “Crisi” è una categoria analitica con molti sguardi.

La crisi ci dice qualcosa di positivo... Le nostre organizzazioni sanitarie sono in “Crisi” ?

2. È riconosciuta in un'epoca di crisi la necessità di dotarsi di un pensiero strategico ed

2. Una situazione di crisi rende ancora più ineludibile una prospettiva etica su quello che si fa. Occorre fare le cose giuste ...occorre privilegiare lo sguardo etico:

Pregnanza di questo convegno insita in alcune domande:

3. Come presidiare lo sviluppo di queste competenze nelle nostre organizzazioni?

3. Alimentare aree di sosta per sviluppare capacità di pensiero e disciplina riflessiva

4. L'attività formativa può contribuire in tal senso?

4. Occorre alimentare una formazione situata: *in etica* ed *eticamente condotta*. In particolare pratiche formative centrate su un'elaborazione dell'esperienza professionale

**ORGANIZZAZIONI
ETICAMENTE FONDATE**

**PROFESSIONISTI PRATICI
ETICAMENTE ORIENTATI**

**Atteggiamento
pensoso**

**Sorvegliano l'uso dei
saperi**

**efficacia,
efficienza,
approccio olistico...**

**giustizia,
utilità,
estetica...**

**Buona deliberazione
pratica**

**Deliberazione
pratica buona**

Vincenzo Valentini

Coltivare capacità e passione di pensare

Quanto, quando, con chi e come viene promossa questa capacità e passione di pensare?

Quanto i nostri rapporti sono improntati alla problematizzazione autentica?

Ad una problematizzazione condotta con una giusta misura, in maniera emotivamente sostenibile?

Quando e quanto ci capita di vivere “pensieri che danno da pensare”?

Vivere l'esperienza lavorativa come comunità di discorso e di apprendimento

Come, quanto e per quali finalità, si pratica, il confronto, il dialogo sull'esperienza? Si alimenta una progettualità viva e partecipata?

Quali le pratiche riflessive?

Quali le pratiche discorsive?

I nostri contesti sono, e quanto, contesti dove si pensa insieme interrogando le questioni di significato?

Organizzazioni eticamente orientate

Costituiscono comunità* di pensiero che si interrogano sulle questioni considerevoli*.
Comunità nelle quali ci si impegna nel confronto dialogico e nella riflessione critica su **PENSIERI E AZIONI** messi in gioco in **DETERMINATI E SPECIFICI CONTESTI**, per perseguire ciò che è bene, giusto e bello.

Quindi:

CENTRALITA'
DI UNA
FORMAZIONE SITUATA
ED
ETICAMENTE ORIENTATA

Itinerario tematico in sintesi: cosa, perché, come operare

ARTICOLAZIONE DELL'INTERVENTO:

Esempi di progetti in tema di sviluppo di una cultura etica

- Una carrellata sintetica
- Il progetto Agenas
- Il progetto Laboratorio di Etica in pratica con Mortari

Investimento etico, ben-essere e miglioramento organizzativo

Una riflessione in merito alla formazione

- all'importanza di una *formazione in etica*
- all' *etica del fare formazione*

I Laboratori NEAR e la formazione in etica

- descrizione dei laboratori NEAR e loro caratteristiche salienti
- esempio (semplice) di utilizzo di un racconto su un dilemma etico

2

ESEMPI DI PROGETTI IN TEMA DI SVILUPPO DI UNA CULTURA ETICA



**CARTA ETICA
DELL'ASCOLTO**
Un'esperienza
che ha unito
pubblico e privato



A cura delle S.O.C.
formazione e comunicazione

2009 – Esperienza
di formazione – intervento
Carta dell'Ascolto ASL BI

L'Ascolto che si respira

Con la collaborazione di Telefono Amico
Biella – Palazzo Boglietti, 20 Novembre 2009

Logo of the Municipality of Biella, A.S.L. Bi, E.C. Formosa, E.C.M. (Esercizio Continuo di Medicina), and Caritas di Biella.

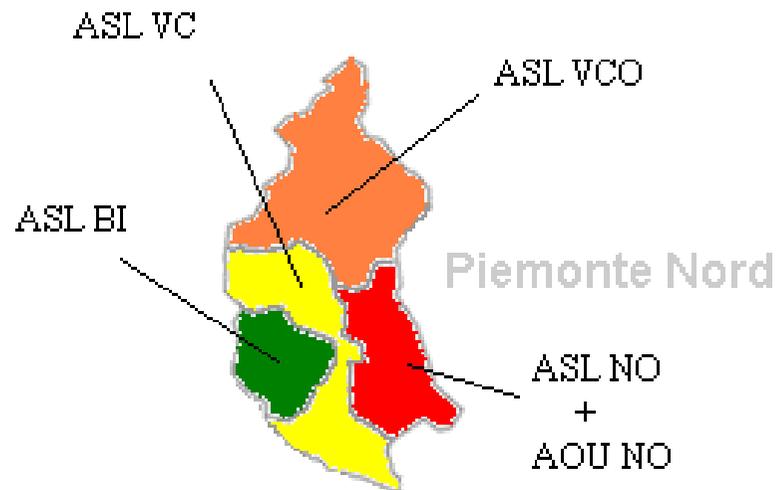
Il convegno, nato dalla collaborazione tra l'associazione di volontariato che offre ascolto telefonico da venerdì 11 a venerdì 12, e l'Ente ospedaliero locale biellese, intende proporre una riflessione sulla cultura e sulle pratiche d'ascolto nelle organizzazioni che promuovono le salute fisica e psico-emozionale.

In particolare, si vuole suggerire una visione dell'ascolto come dimensione facilitante e "salutare", non soltanto nei contesti relazionali strutturati, ma anche come "sfondo" ad un livello più pervasivo. Si tratta di quell'ascolto che in qualche modo "si respira" in occasione di contatti sporadici, che si possono manifestare in brevi storie, quando non è previsto lo sviluppo nel tempo della relazione di aiuto o di cura, l'ascolto come accoglienza incondizionata, richiesta e offerta, che si coglie nell'ambiente, nello spazio fisico e mentale di riferimento, all'interno di certi gruppi, percepibile osservando le pareti dei locali in cui si entra, le interazioni che avvengono durante una riunione di programmazione delle attività oppure un operatore impegnato a fornire "semplici informazioni".

L'ASCOLTO CHE SI RESPIRA
VENERDÌ 20 NOVEMBRE 2009
dalle ore 08:30
Biella - Palazzo Boglietti – Via Fratelli Rosselli, 102

2010 – Progetto ETHOS

A.S.L. BI + Aziende quadrante Piemonte Nord



- A.S.L. BI
- A.S.L. NO
- A.S.L. VC
- A.S.L. VCO
- A.S.O. Novara



2010-2011 – Condividere e diffondere la PROSPETTIVA ETICA nelle organizzazioni sanitarie

Regione PUGLIA



(percorso di formazione dei Direttori Sanitari)

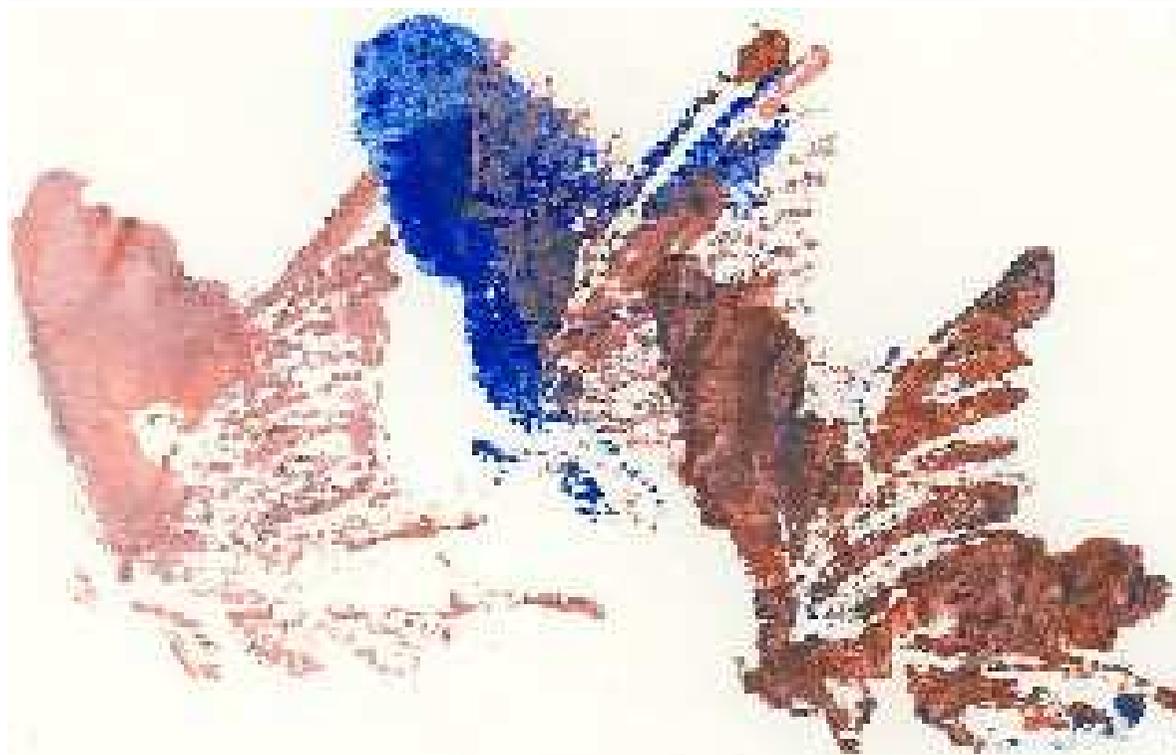
Azienda Sanitaria Provinciale di ENNA
pilota per il territorio regionale)



(quale esperienza

Etica e Sostenibilità di una Formazione Situata

PROGETTO FORMATIVO: febbraio - maggio 2011



Vince

L. Mortari – Università di Verona

G. Scaratti – Università cattolica Milano

V. Alastra – ASL BI

Iniziative formative in tema di Etica

Condotte grazie alla collaborazione di diverse strutture aziendali
Anni 2011 – 2013

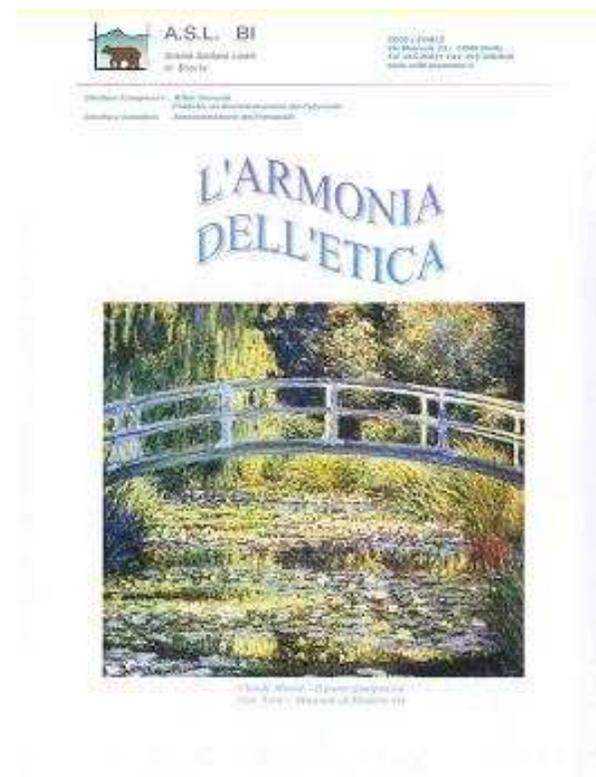
ETICA, DEONTOLOGIA E GIURISPRUDENZA: RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE AREA TECNICO SANITARIA



9 e 10 febbraio 2011
23 e 24 febbraio 2011
23 e 24 marzo 2011
18 e 19 maggio 2011

Biella - sala riunioni radiologia

Sistema di accreditamento ECM – Regione Piemonte
8 crediti ECM preassegnati



Gruppo di lavoro su: “Etica e pazienti in fine vita”

Con la partecipazione di Strutture del Presidio Ospedaliero
Settembre 2011 – Maggio 2012



COMPONENTI DEL GRUPPO DI LAVORO:

Dr. Gabriele LANZA

Responsabile S.O.S. Medicina Semintensiva

Dr.ssa Anna TONSO

Responsabile S.O.S. Ematologia

Dr. Carlo PERUSELLI

Direttore Dipartimento Ospedale Territorio e S.O.C. Cure Palliative

Dr. Claudio PISSAIA

Direttore Dipartimento Chirurgia

Dr. Carlo AIROLDI

Responsabile S.O.S. Programmazione, Qualità e Sviluppo Organizzativo

Dr. Vincenzo ALASTRA

Direttore S.O.C. Formazione e Comunicazione

Rosa INTROCASO

Coordinatrice Progetti Formativi S.O.C. Formazione e Comunicazione

Chiara BIDER

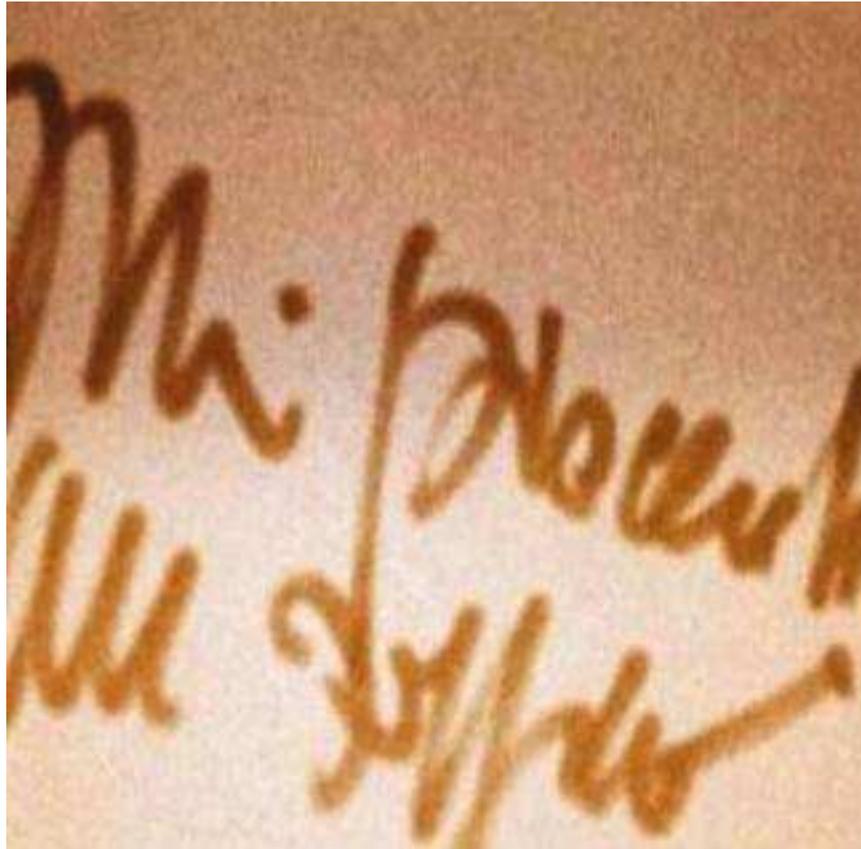
Infermiera S.O.C. Cure Palliative

Rosalia BUTTÀ

Infermiera coordinatrice S.O.C. Oncologia e Medicina

Etica in pratica: Laboratori Riflessivi con Luigina Mortari

Novembre 2011 – Maggio 2013



Obiettivi

- **Pensare i pensieri** intorno a casi eticamente coinvolgenti
- Stare nella **dimensione etica**
- Far emergere i **presupposti valoriali ed etici** dell'agire
- Coltivare la **disponibilità** del professionista pratico **ad interrogarsi**

Partecipanti

27 operatori sanitari: infermieri, tecnici di radiologia medica ed educatori professionali

CICLO di CONFERENZE

Etica e Salute

Sguardi etici sulla pratica e sull'organizzazione sanitaria

Salone Biverbanca: ottobre 2011 – maggio 2013



A.S.L. BI

*Azienda Sanitaria Locale
di Biella*



FONDAZIONE
EDO ED ELVO TEMPIA VALENTA
per la lotta contro i tumori - ONLUS

Con il sostegno della
Fondazione Edo ed Elvo Tempia Valenta

Lo straordinario aumento della vita media, la riduzione della qualità ambientale, della biodiversità e delle risorse energetiche, le prospettive inaugurate dalla bioingegneria sul *bios* e i suoi confini sono solo alcuni dei cambiamenti che attraversano il nostro tempo e che rendono le questioni di etica e bioetica più che mai attuali nel dibattito contemporaneo.

Etica e salute risponde a questa sfida, affrontando da prospettive diverse le principali problematiche che chiunque operi in organizzazioni impegnate nella promozione della salute di cittadini e comunità sociali incontra nel proprio lavoro.

Dall'inquadramento valoriale dei principi etici al tema dei confini della vita e dei limiti della ricerca, dai risvolti politici ed economici alla partecipazione dell'utenza, il volume disegna la possibilità di un nuovo «fare etica», affinché le pratiche professionali della salute possano inserirsi in ordini di senso condivisi e orientati al benessere, per le organizzazioni così come per gli utenti.



€ 14,00

*Alastra
(a cura di)*

Etica e salute

*Vincenzo Alastra
(a cura di)*

Etica e salute

Sguardi etici sulla pratica
e sull'organizzazione sanitaria



Contributi di

Vincenzo Alastra, Roberto Burlando, Paolo M. Cattorini, Guido Dotti, Paolo Girolami, Marco Inghiso, Luciano Manicardi, Maurizio Mori, Giannino Piana, Franco Pionti, Andrea Poma, Piero Presti, Sandro Spinanti, Eugenio Zamperone, Gianfranco Zuliani

Erickson

Erickson

Vincenzo Alastra

22

Laboratorio di Etica in pratica

Con la direzione scientifica di Sandro Spinsanti

Sviluppare competenze nel processo etico-decisionale - ottobre 2013 – 2014



Cultura etica:

incarnata nei comportamenti organizzativi, nelle pratiche e nelle azioni

inscritta negli artefatti in uso

rintracciabile nel linguaggio



Vincenzo Alastra

Cultura etica:

Coerenza e autosomiglianza all'interno e tra i diversi sottosistemi





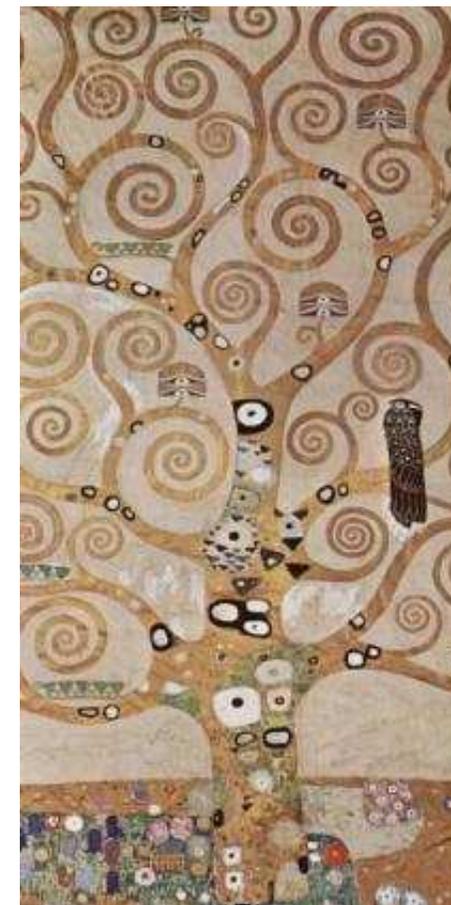
A.S.L. BI
Azienda Sanitaria Locale
di Biella

25 novembre 2011
Città Studi - Biella



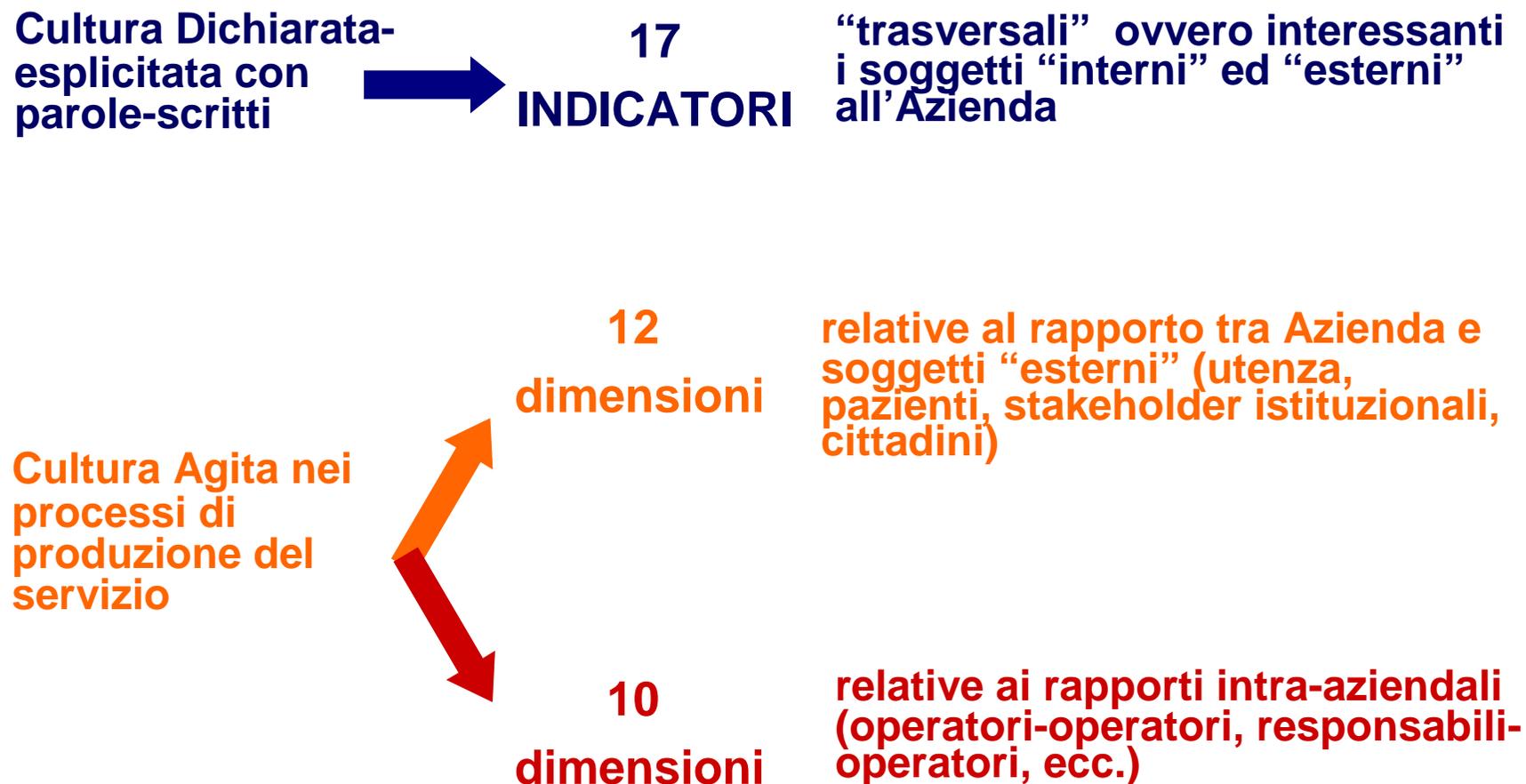
CULTURA ETICA NELLE ORGANIZZAZIONI SANITARIE

Le risultanze della **prima fase**
della ricerca finalizzata a definire
un modello di analisi e
valorizzazione della cultura etica
aziendale

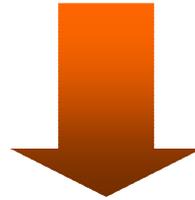


"L'albero della vita" (pannello centrale), Gustav Klimt, 1907
Palazzo Stoclet - Bruxelles

Il Modello: indicatori e dimensioni della cultura etica:



Esplicitazione dei principi etici che sostengono l'agire dell'Operatore, del Servizio e dell'Azienda nel suo insieme



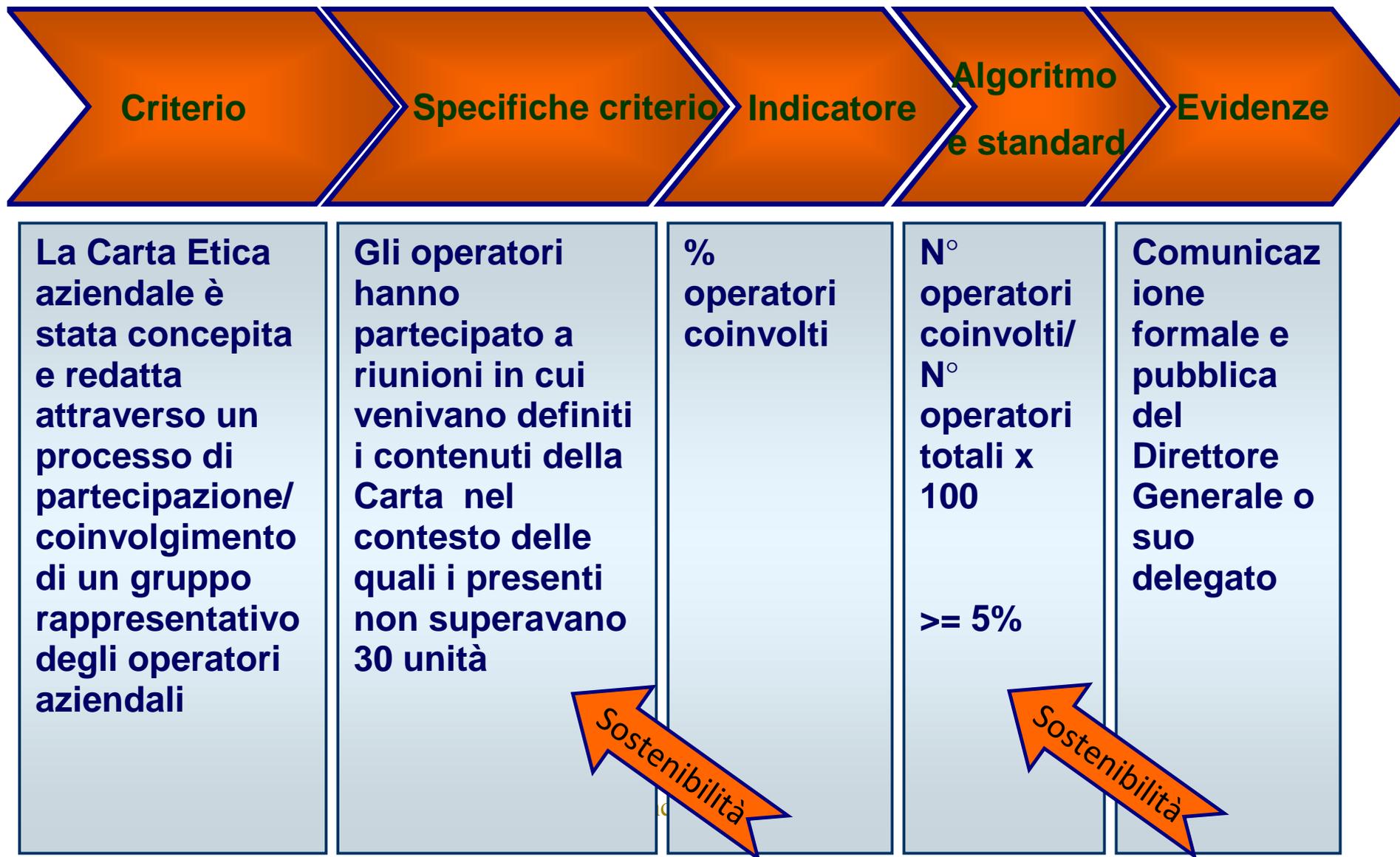
17 INDICATORI

Si palesa in documenti “fondativi” e strategici (alto livello partecipazione), in particolare in occasione della programmazione economica?

Il confronto sui casi avviene con l’esplicitazione dei principi etici sottostanti all’agire, alle decisioni cliniche e organizzative?

Gli operatori che si distinguono per l’assunzione di comportamenti etici ritenuti apprezzabili vengono premiati? Come?

Esplicitazione dei principi etici che sostengono l'agire dell'Operatore, del Servizio e dell'Azienda nel suo insieme



Esplicitazione dei principi etici che sostengono l'agire dell'Operatore, del Servizio e dell'Azienda nel suo insieme



<p>L'Azienda promuove lo sviluppo di una cultura etica tra i propri operatori</p>	<p>Sono presenti Gruppi di confronto strutturato tra gli operatori (per es. Gruppi Di Lavoro, Laboratori Riflessivi e Comitati) che affrontano problematiche di tipo etico attraverso il confronto sulla propria esperienza lavorativa</p>	<p>Gruppi che si riuniscono almeno 4 volte l'anno</p>	<p>N° Gruppi che si riuniscono o almeno 4 volte l'anno</p> <p>>=2</p>	<p>Certificaz. formale e pubblica* U.O. competente (Servizio Formazione)</p>
--	---	--	--	---

Sostenibilità

Sostenibilità

12 dimensioni relative al rapporto tra Azienda e soggetti “esterni” (50 indicatori)

- 1. Ascolto attivo dell'utenza/ cittadinanza**
- 2. Ascolto attivo dell'utenza in relazione al proprio percorso terapeutico e assistenziale**
- 3. Capacità di individuare e rispondere correttamente i bisogni e le richieste dell'utenza**
- 4. Chiarezza e comprensibilità delle risposte date all'utenza**
- 5. Qualità delle relazioni con l'utenza/ cittadinanza**
- 6. Attenzione alle emozioni degli utenti/ cittadini**

12 dimensioni relative al rapporto tra Azienda e soggetti “esterni” (50 indicatori)

- 7. Valorizzazione ed utilizzo delle competenze dell'utente**
- 8. Conciliazione delle esigenze organizzative con le esigenze di vita dei singoli utenti/ cittadini**
- 9. Accessibilità agli ambienti e ai servizi**
- 10. Sicurezza degli ambienti**
- 11. Ambiente confortevole ed esteticamente curato**
- 12. Coinvolgimento degli stakeholder nella definizione delle politiche gestionali e operative**

Esempi di indicatori relativi a dimensioni attinenti il rapporto tra Azienda e “esterni”

Dimensione: Individuare e rispondere correttamente a bisogni-richieste dell'utenza



10 dimensioni relative al rapporto tra Azienda e operatori interni (40 indicatori)

- 1. Qualità delle relazioni lavorative quotidiane**
- 2. Possibilità di proporre le proprie idee e realizzare il cambiamento e l'innovazione**
- 3. Espressione dei propri sentimenti e delle proprie emozioni**
- 4. Autonomia e gestione del proprio lavoro e dei propri spazi di lavoro**
- 5. Attribuzione di senso e di significato al proprio lavoro**
- 6. Organizzazione del lavoro equa e sostenibile**
- 7. Percezioni del proprio lavoro anche in una dimensione di utilità sociale**
- 8. Possibilità di crescita professionale e di sviluppo personale**
- 9. Valorizzazione delle competenze e del lavoro svolto**
- 10. Conciliazione vita lavorativa ed extralavorativa**

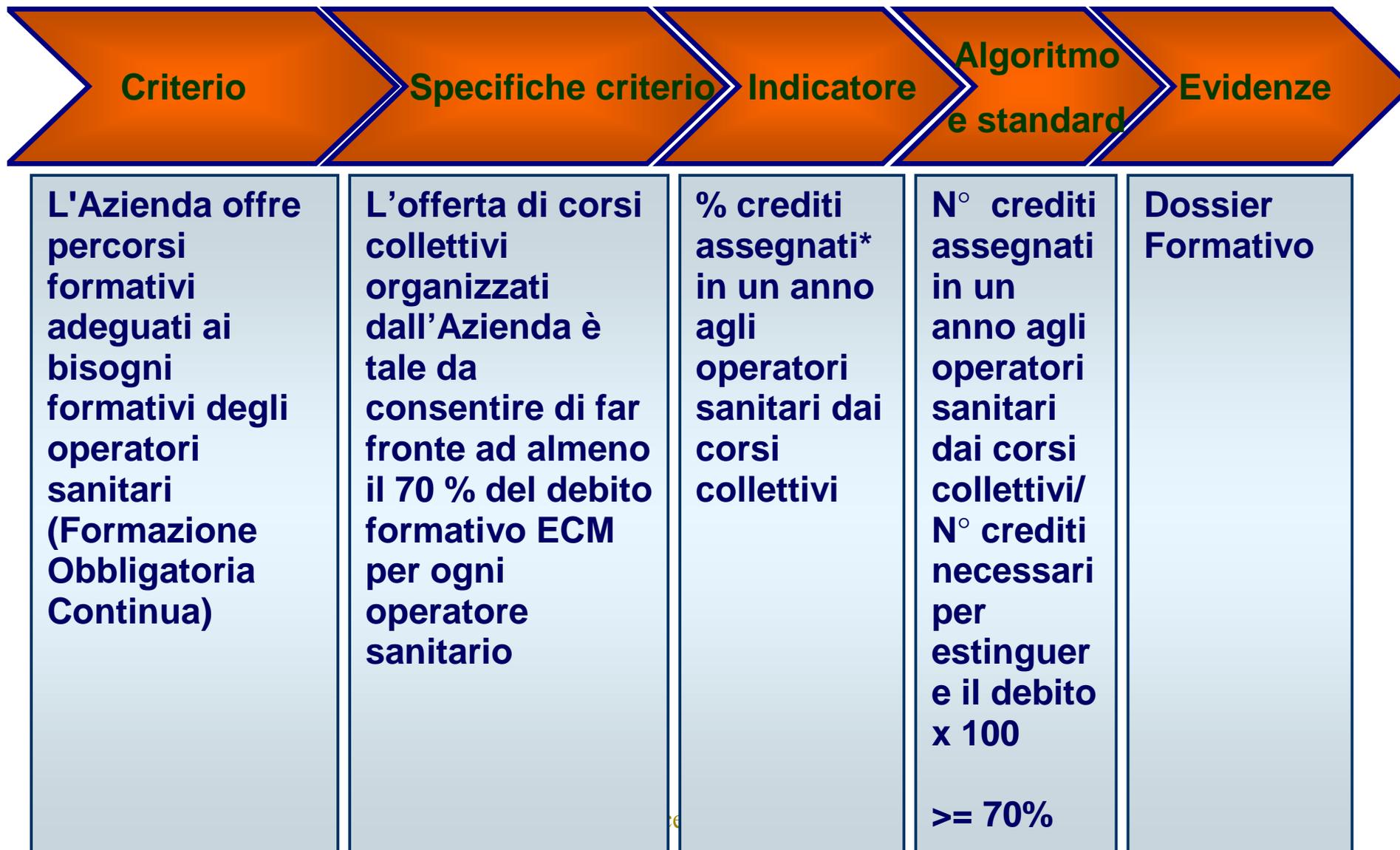
Esempi di indicatori relativi a dimensioni attinenti i aziendali rapporti "interni"

Dimensione: Attribuzione di senso e di significato al proprio lavoro

Criterion	Specifiche criterio	Indicatore	Algoritmo e standard	Evidenze
<p>L'Azienda dà la possibilità, ad ogni operatore di confrontarsi individualmente con il proprio capo diretto su obiettivi specifici/ priorità del proprio lavoro</p>	<p>Nelle Strutture almeno una volta ogni 6 mesi, viene effettuato un incontro in cui gli operatori individualmente si confrontano su obiettivi specifici/ priorità del proprio lavoro, con il proprio capo diretto</p>	<p>% operatori che hanno avuto un colloquio individuale</p>	<p>N° di operatori che hanno avuto un colloquio individual e/ N° di operatori della Struttura x 100</p> <p>>=90%</p>	<p>Comunicazione formale e pubblica* del responsab.; registro dei colloqui</p>

Esempi di indicatori relativi a dimensioni attinenti i aziendali rapporti “interni”

Dimensione: Possibilità di crescita professionale e di sviluppo personale



CARATTERISTICHE DISTINTIVE DEL MODELLO

“Laboratorio aperto”

Sostenibilità e prospettiva “enzimatica”

Assunzione pubblica di responsabilità da parte dei capi

Evidenza intervento

Circolarità e progettualità

Intrinseca eticità della scrittura

Centralità della comunicazione interna

Centralità formazione eticamente orientata e situata



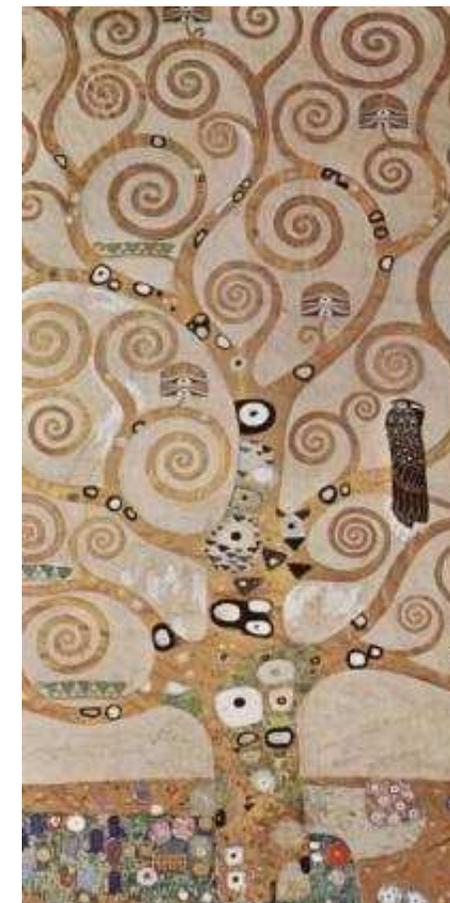
A.S.L. BI
Azienda Sanitaria Locale
di Biella

25 novembre 2011
Città Studi - Biella



CULTURA ETICA NELLE ORGANIZZAZIONI SANITARIE

**La messa a punto di un modello
di analisi, valorizzazione e
promozione della cultura etica
aziendale**



"L'albero della vita" (pannello centrale), Gustav Klimt, 1907
Palazzo Stoclet - Bruxelles

3

RIFLESSIONE SU *INVESTIMENTI IN ETICA* *BEN-ESSERE* *MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO*



Siamo edonisti o eudemonisti?



La felicità? S'insegna ad Harvard.
Tutti al corso "Psicologia positiva" tenuto da Tan Ben-Shahar

Migliorare la qualità delle prestazioni

CULTURA ETICA

- Valori
- Azioni
- Comportamenti
- Progetti
- Dispositivi organizzativi
- etc.

*sostenuti-accompagnati
da una riflessione etica*



Miglioramento qualità
della prestazione
erogata al cittadino



+

Miglioramento qualità
della vita lavorativa

=

Vantaggi in efficienza
organizzativa e di altra
natura economicamente
misurabili



4

UNA RIFLESSIONE IN MERITO ALLA FORMAZIONE

FORMAZIONE IN ETICA

E

FORMAZIONE ETICA

Vincenzo Alagna

1. **Importanza di una *formazione in etica*:**

- **Quali problematiche e contenuti condividere?**
- **Quali i buoni motivi per farlo?**
- **Perchè porre in primo piano, nell'agenda formativa di un'azienda sanitaria, iniziative finalizzate ad accrescere una cultura, una competenza e sensibilità etica?**

2. Una riflessione in merito all' *etica del fare formazione.*

Osservare criticamente la pratica formativa, come viene attuata e quale significato viene ad assumere, quale valenza etica viene così a proporsi all'interno dei contesti organizzativi.

Una osservazione questa che, in una prospettiva di organizzazione partecipata, dovrebbe essere condotta da tutti gli attori attivi di questo sistema.

L'urgenza di riavvicinare il proprio lavoro a criteri di vita buona

Concretissimo e primario bisogno degli operatori della formazione di riavvicinarsi ad un lavoro maggiormente degno di essere vissuto. In questo senso vanno ripensati i sistemi formativi aziendali e il significato del fare e pensare formazione.

***Etica del
“Fare Formazione”
ed esercizio della disciplina
riflessiva***

Il professionista pratico e il suo sapere

**Professionisti che si trovano ad
operare in situazioni
di grande complessità**

Elevato tasso di problematicità dell'agire pratico

Situazioni problematiche aperte (in continua evoluzione e per le quali non esiste una risposta disponibile "a monte") richiedono la messa in atto di una **lettura sistemica** delle variabili che agiscono nel contesto (atto cognitivo complesso = tiro con l'arco)



Buona deliberazione pratica: efficace, efficiente... ma anche giusta, utile, bella (dimensione etica).

Deliberazione pratica è un'azione: **irreparabile** o irrevocabile (Dewey, 1986: 190) , con effetti **imprevedibili** e **illimitabili**.

Deliberare bene non significa applicare delle regole date

**Sapere
esperienziale**

Formare: Coltivare la Disciplina Riflessiva



La formazione deve alimentare:

- ✓ conoscenza e capacità di pensiero (c'è differenza fra le due cose);
- ✓ responsabilità etica (non solo saggezza strumentale)

Ripensare la mission della Formazione

Il sistema formativo deve promuovere e monitorare una giusta presenza di pensiero calcolante e di pensiero riflessivo



A chi compete pensare nelle organizzazioni?

**«Si aprono a noi diverse possibilità: che possa essere chi lavora nell'organizzazione, oppure chi fa formazione nell'organizzazione, o l'organizzazione stessa? O allora, e sarebbe un'altra possibilità, tutti noi?»
(Fabbri, 1994, p. 155).**

Un pratico eticamente situato

Un buon pratico (e chi opera in sanità quasi sempre lo è) sa che la necessaria saggezza strumentale deve essere, irrinunciabilmente, accompagnata da una dimensione di responsabilità etica. Il buon professionista pratico grazie all'intenso esercizio di una disciplina riflessiva dà così corpo ad una prospettiva etica.

Dialogare

Una formazione *in etica* e un fare formazione eticamente significativo necessitano di contesti formativi e relazionali qualificabili come spazi di sosta nei quali si dà vita ad un pensare aporetico e a un dialogo profondo quale pratica discorsiva d'elezione. Pensare insieme...considerazione attenta e rispettosa del punto di vista dell'altro...riconoscimento dei limiti delle proprie elaborazioni cognitive...l'umiltà è la virtù essenziale della pratica dialogica.

Etica del fare formazione

***Essere educatori:
Il paradigma della cura e la
centralità della riflessione etica***

Porre l'accento sulla dimensione di cura

Gli operatori della formazione devono essere partecipi di «relazioni in cui qualcuno si assume la responsabilità di favorire la crescita dell'altro» (Mortari, 2002, p. 14).

Porre l'accento sulla dimensione di cura significa considerare il processo formativo a partire dalla cura, appunto, del tessuto relazionale, sociale e valoriale che connette tutti gli attori impegnati nella ideazione, progettazione, realizzazione e verifica dell'attività in questione (Alastra, Kaneklin e Scaratti, 2012).

La dimensione etico-valoriale del fare formazione come piattaforma irrinunciabile

In virtù del ruolo educativo e di cura che si è chiamati ad assumere facendo formazione, occorre affinare sempre lo sguardo sui fini perseguiti, sui modi di operare e sui deuterio-apprendimenti che, a prescindere dalla nostra consapevolezza o meno, accompagnano il nostro fare formazione, sugli impliciti cioè che riempiono le pieghe del nostro operare, su quanto tutto ciò sia o meno foriero di buona vita, non in astratto, ma, appunto, in una precisa e irripetibile situazione educativa.

Ripensare la mission della Formazione

**Aver cura della vita della mente (L. Mortari):
educare la capacità di pensare, di sapere dove si è**

Libertà è esercizio fecondo del pensare

Ripensare la mission della Formazione

Siamo problemi viventi

“(...) non ci è chiaro che cosa dobbiamo fare per completarci (...). Siamo cioè problemi viventi, in un tempo che non smette di passare e con un’esigenza urgente”

(Zambrano, 1996)

Ripensare la mission della Formazione

Aver cura che l'altro apprenda il desiderio a rinascere

Speranza

“Sperare in” Vs “Sperare che”

Questa speranza si nutre di relazioni di cura appaganti, nelle quali si vive la cura dell'altro e di sé.

Si ritorna così al tema della cura e a quello della promozione degli spazi di pensiero, di comunità di pensiero e di apprendimento. Questa è la via da percorrere per chi vuole coltivare speranza: aver cura del pensare e andare alla ricerca del senso del proprio esserci.

Quale formazione allora per pensare?

Coincide con un'altra domanda:

Quale formazione per sperare?

Occorre una formazione attenta alla qualità del clima emotivo e delle relazioni che tessono gli attori organizzativi, una formazione capace di attrezzare “laboratori del pensare”, “laboratori narrativi esperienziali autobiografici e riflessivi^[1]”, comunità di discorso ove si pratica un pensare insieme e si è chiamati a condividere i sentimenti che accompagnano questo pensare.

[1] I Laboratori Narrativi e Riflessivi sono contesti formativi nei quali, a partire dalle narrazioni autobiografiche prodotte i partecipanti sviluppano competenze metacognitive, ovvero capacità di pensare i propri pensieri connettendoli con le emozioni sentite e condivise fra loro.

Cosa intendiamo allora quando parliamo di etica nella-della formazione?

Innanzitutto parlando di etica non parliamo di regolamenti, di obbligatorietà, ma di un auspicio, di un'avventura, di un *volare verso*, di uno spirito di ricerca che non può essere sostenuto da illusorie certezze, che attiene la buona cura di sé, dell'altro e del sistema organizzativo.

5

I Laboratori NEAR

e

la formazione in etica



**PRATICARE LA
NARRAZIONE E LA
RIFLESSIONE**

**I laboratori NEAR: narrativo-esperienziali –
autobiografici - riflessivi**

Valore ed ermeneutica delle parole

«È solo nelle parole che le cose diventano e sono»

Heidegger M. (1990)

**«Attraverso la parola
si acquisisce la visione
professionale»**

Goodwin (2003)

**«pensiero e parola si
anticipano
reciprocamente»**

Mortari (2002)

Cura delle parole e del proprio e altrui sentire

Riconoscere le infinite sfumature delle emozioni e dei sentimenti, dar loro un nome e legittimità significa accrescere la consapevolezza della nostra presenza (Augelli, 2009)

Dare vita alle parole

Abitare il linguaggio è un “dire trasformativo”. Si tratta di “mettere in comune materia per pensare”

(Mortari)

L’attività formativa così intesa è cura del pensare insieme.

«Quando tutti pensano di sapere il significato di una parola, questa smette di respirare, di vivere» (Ricouer).

Praticare un'ermeneutica delle parole

Osip Èmil'evič Mandel'stam:

«La parola ci appare allora molto più lunga di quanto credessimo, sicché ci rammentiamo che parlare significa essere sempre in cammino».

E tutto ciò ha fortemente a che fare con la formazione, la vita, la libertà e la speranza.

La scrittura come “tecnologia” riflessiva

Se esiste un parlare perché scrivere?

«la parola ci libera dal momento, dalla circostanza assediante e istantanea. (...) scrivere salva le parole dalla loro vanità, dalla loro vacuità, dando loro consistenza, forgiandole durevolmente »

(Zambrano, 2006)

« (...) Vuol dire il segreto, ciò che non si può dire a voce perché troppo vero »

(Zambrano, 2006)

Laboratorio: annotazioni metodologiche

- ❑ Il Team di conduzione: autosomiglianza e valenza propedeutica
- ❑ La regola del “silenzio” come opportunità riflessiva e marcatura sul mondo dei significati
- ❑ Problematizzazione autentica e pensare i pensieri
- ❑ Da verità a autenticità o verità discorsiva (Mortari)
- ❑ Lettura lenta

Un esempio: IL CASO LUISA

Il contesto:

una situazione che si colloca nel contesto di un un Servizio di cure domiciliari, che potrebbe comunque essere comune e sicuramente richiama situazioni analoghe vissute da tutti noi nei nostri diversi contesti operativi

OBIETTIVI -INTENTI SETTING

- A) Verificare e consolidare la sensibilità etica già alimentata nel percorso di analisi di dilemmi e problematiche etiche condotte dalla Prof. ssa Mortari.
- B) Brevi incontri (2h e 30min.) con piccoli gruppi (6-8 operatori).
- C) Si utilizzano testi brevi prodotti dai partecipanti stessi, che vengono distribuiti ai partecipanti prima dell' incontro dando così modo a tutti di leggere prima questi racconti.

IL CASO LUISA 1/2

Luisa è una collega molto aperta e chiacchierona, non sta zitta un minuto né con i colleghi né con gli utenti.

Neppure quando fa una domanda ascolta la risposta, ci parla sopra.

Di primo acchito lei è piacevole perché racconta cosa ha fatto la domenica, che tragitto ha seguito in montagna o cosa ha cucinato la sera prima, ma questa socievolezza... distrae.

Mentre sto facendo un prelievo difficoltoso o una medicazione complessa, credo ci voglia un minimo di concentrazione! Persino quando sono al telefono con altri mi parla!

“Luisa scusa, sto scrivendo una cartella infermieristica non riesco a seguirti”.

“Hai ragione, non ti disturbo... ma sai che compilando una cartella ho notato... bla bla bla” e ricomincia.

Il problema di Luisa è la frenesia in tutto quello che fa, sembra sempre in corsa con il tempo anche quando fretta non ce n'è.

IL CASO LUISA 2/2

Purtroppo questo suo modo di comportarsi, e quindi di lavorare, la porta a commettere imprecisioni e dimenticanze.

Non c'è volta che termini un lavoro con precisione e completezza. Manca una firma, manca un dato, manca una provetta, manca un esame, ecc. Questo comporta una revisione costante di ogni suo passaggio.

Luisa ha problemi famigliari... seri... di salute. Forse il suo modo di fare è uno specchio del suo stato d'animo e noi colleghi la comprendiamo e giustifichiamo.

Ho provato a dirle di lavorare con più calma ma istintivamente torna al ritmo di partenza e per chi lavora con lei è una doppia fatica. Anche dandole meno carico di lavoro non è servito.

Che fare? Parlarne con il responsabile sarebbe infierire sulla sua situazione già molto difficile ma ignorare il problema penso metta a repentaglio la sicurezza degli utenti.

IL CASO LUISA : il dilemma

Dilemma etico: quando un operatore viene meno alle sue responsabilità cosa fare?

- 1. Denunciare e metterlo in difficoltà?***
- 2. Non metterlo in difficoltà e tacere e, così facendo, esporre a possibili conseguenze i pazienti?***

Riferimenti bibliografici

Alastra V., Kaneklin C. e Scaratti G. (2012), *La formazione situata. Repertori di pratica*, Milano, Franco Angeli.

Alastra V. (a cura di) (2014), *Etica e Salute. Sguardi etici sulla pratica e sull'organizzazione sanitaria*, Trento, Erickson.

Arendt H. (1994), *Vita activa. La condizione umana*, Milano, Bompiani.

Heidegger M., (1988), *Che cosa significa pensare?*, Milano, Sugarco.

Habermas J. (1986), *Teoria dell'agire comunicativo*, Bologna, Il Mulino.

Mortari L. (2002), *Aver cura della vita della mente*, Milano, La Nuova Italia.

Mortari L. (2008), *A scuola di libertà. Formazione e pensiero autonomo*, Milano, Raffaello Cortina.

Vattimo G. (1991), «Etica», in Vattimo G. (a cura di), *Enciclopedia Garzanti di Filosofia*, Milano, Garzanti.

Vattimo G. (1994), *Oltre l'interpretazione*, Bari, Laterza.

Zambrano M. (1996), *Verso un sapere dell'anima*, Milano, Raffaello Cortina.