

LUNEDÌ  
8.04 13:00  
14:00

4<sup>°</sup>  
INCONTRO

|||A||| APAFORM

CON IL PATROCINIO DI

IASFOR

## CICLO DI SEMINARI 2024 riservato ai soci APAFORM e ASFOR

### L'efficacia della simulazione nei processi di formazione

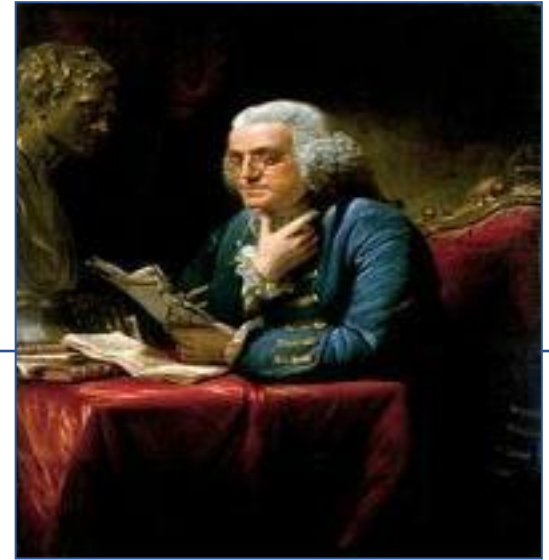
Sede: Videoconferenza



[apaform.it](https://apaform.it)

Dott. Giovanni Gibiino

Dimmi e io dimentico  
Mostrami e io ricordo  
Coinvolgimi e io imparo



A handwritten signature of Benjamin Franklin in cursive script, featuring a large, stylized 'B' and 'F'.

# Prima le dovute (e opportune) presentazioni

- Anestesista
- Formatore in ambito medico e manageriale
- Imprenditore
- **Innovatore ... adoro la contaminazione e il mix di elementi**

# Da ciò che amo fare

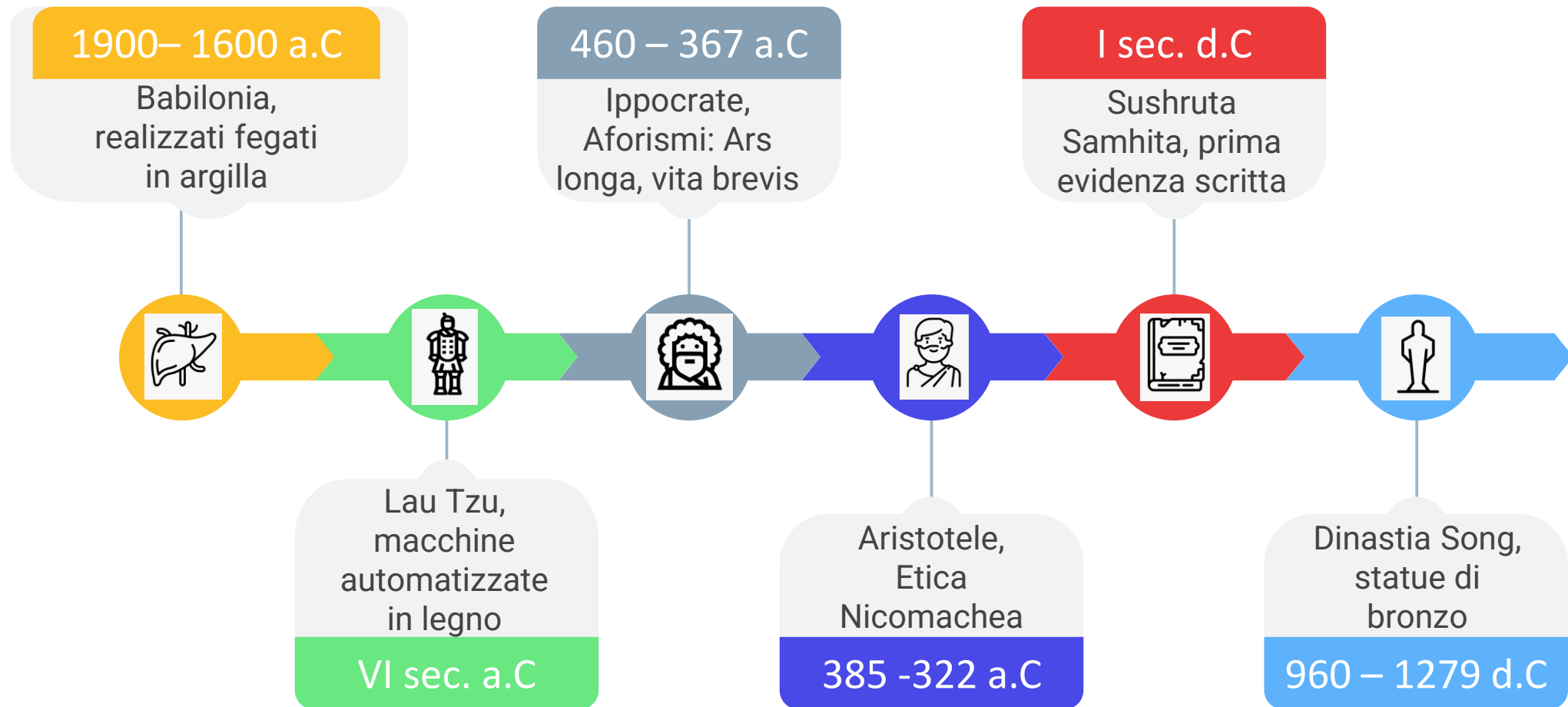
Contaminazione e alchimia

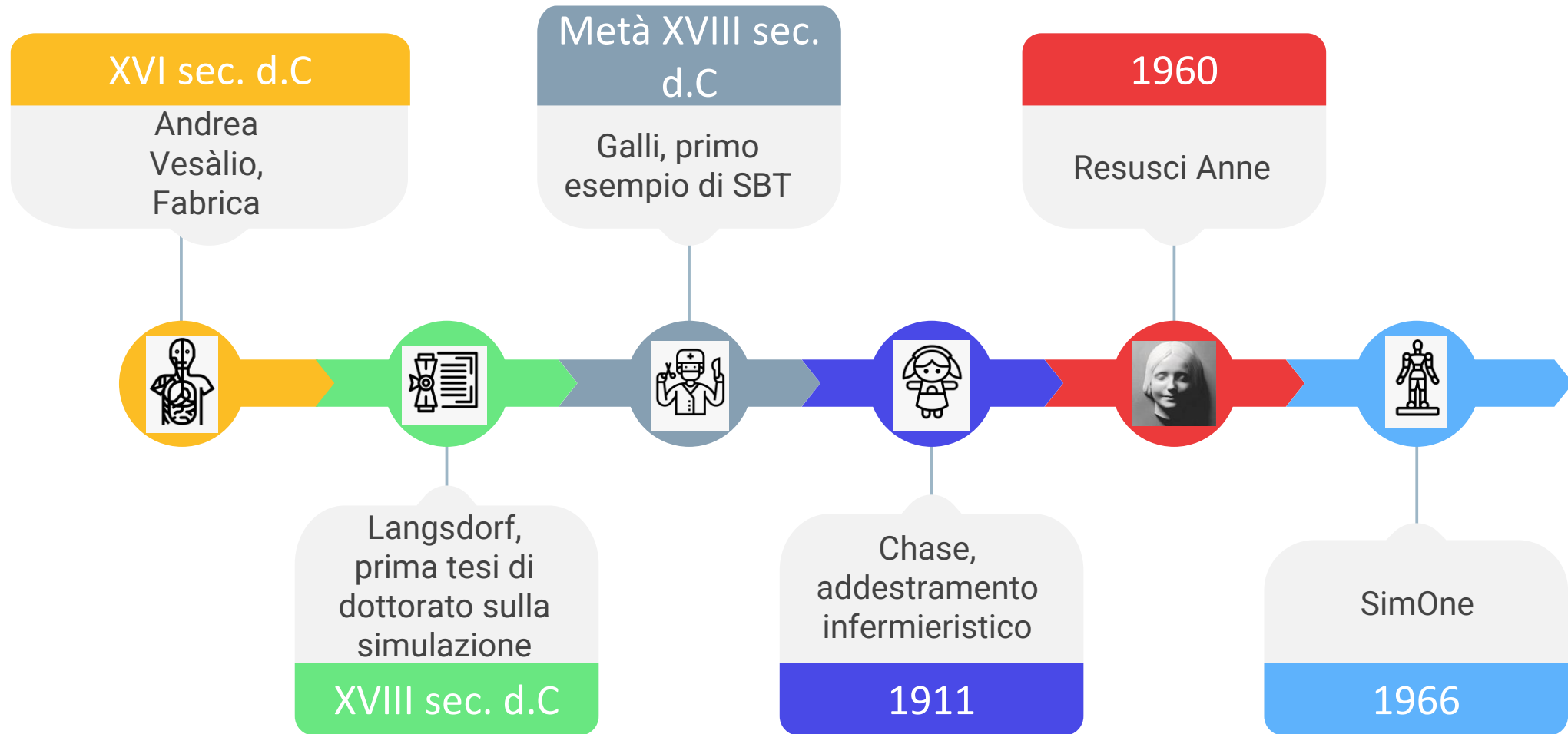
La simulazione: dai militari alla medicina...al Management

# Di cosa vi parlerò

- Storia della simulazione
- La simulazione in medicina
- La simulazione oggi
- Il parallelismo con il management
- Il passaggio di stato
- La sperimentazione con Unguess
- Il POV di Unguess

# La storia della simulazione







# La simulazione in medicina

***Dopo 2 settimane  
tendiamo a ricordare***

Il 90% di ciò che  
facciamo e diciamo

Il 70% di ciò che  
diciamo

Il 50% di ciò che  
udiamo e vediamo

Il 30% di ciò che vediamo

Il 20% di ciò che udiamo

Il 10% di ciò che leggiamo

Fare la cosa reale  
Simulare l'esperienza  
Tenere un discorso  
Partecipare ad una discussione

Vedere fare la cosa sul posto  
Guardare una dimostrazione  
Guardare un film  
Guardare una foto

Udire parole

Leggere

***Natura del  
coinvolgimento***

ATTIVO

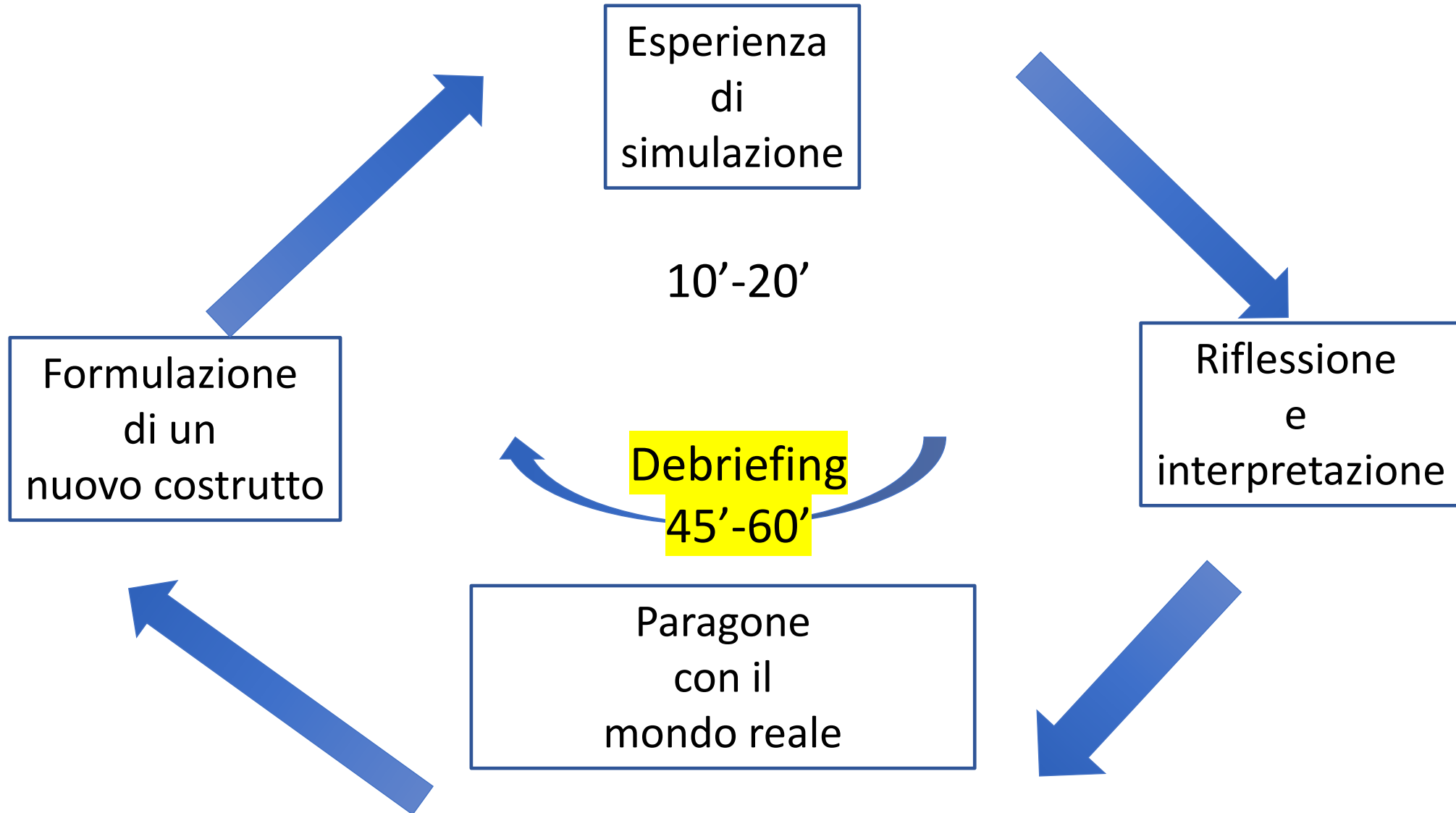
PASSIVO

# L'apprendimento dell'adulto



- Bisogno di sapere prima che cosa ho bisogno di imparare
- Bisogno di essere considerato capace di autodirigersi
- Forte motivazione interna
- **Esperienza** (risorsa per l'apprendimento)
- Impara attraverso la **riflessione sulle proprie azioni**
- **Emozione** ancora l'esperienza e aiuta la memoria

# Il ciclo esperienziale in simulazione



# Il ruolo del Facilitatore

- Accompagna coinvolgendo attivamente
- Non impone le proprie conoscenze e/o idee
- Lavora sulle competenze non tecniche
- Crea un clima positivo e collaborativo
- Segue un percorso con i partecipanti in base agli obiettivi formativi ma è pronto a cambiare strada in modo dinamico

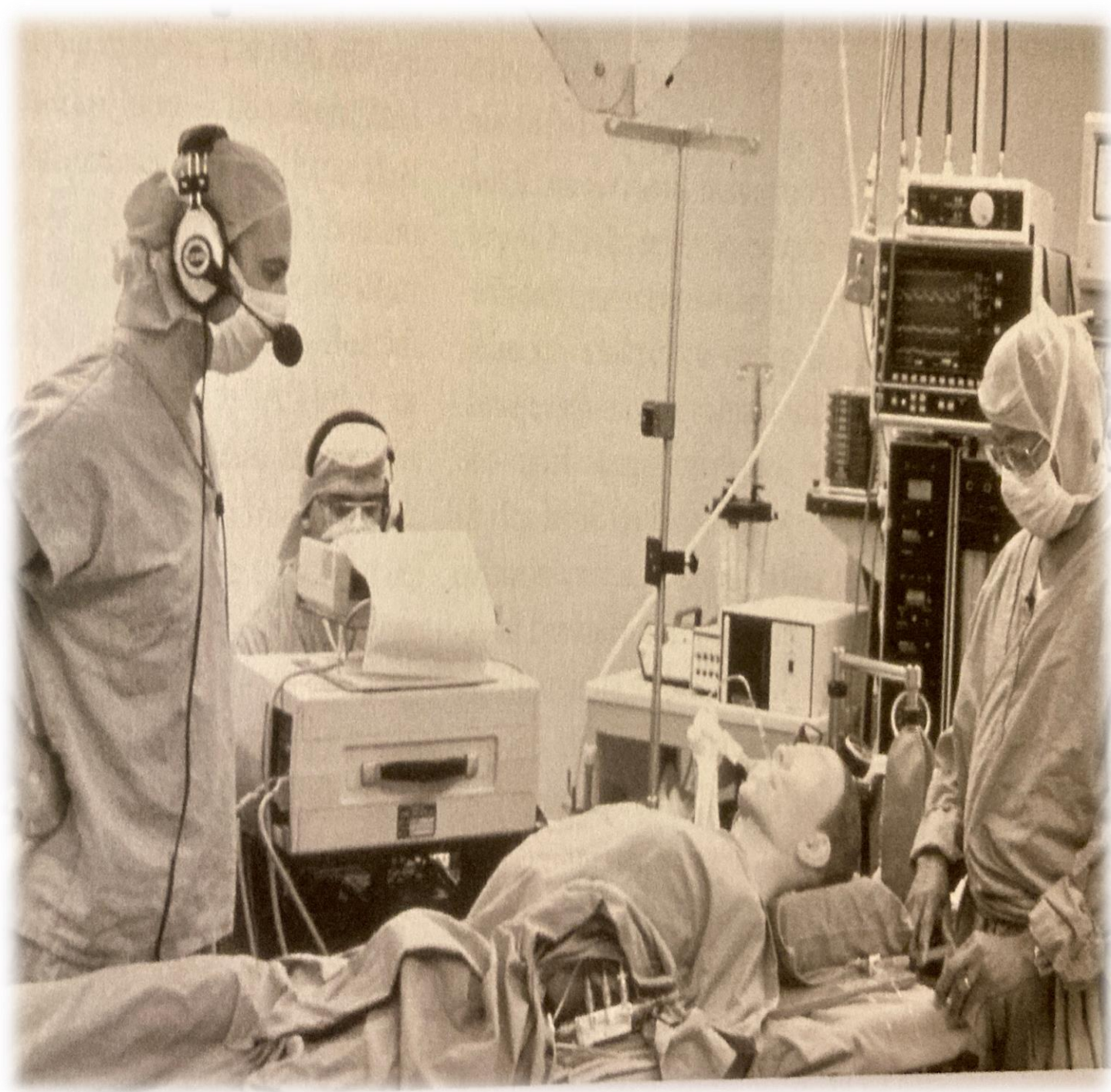


Facilitatore = Leader



*La simulazione è “una tecnica,  
non una tecnologia, per  
sostituire o amplificare  
esperienze reali con  
esperienze guidate, spesso  
immersive in natura, che  
evocano o replicano aspetti  
sostanziali del mondo reale in  
modo completamente  
interattivo.”*

*(Gaba, 2004)*



# La simulazione permette...

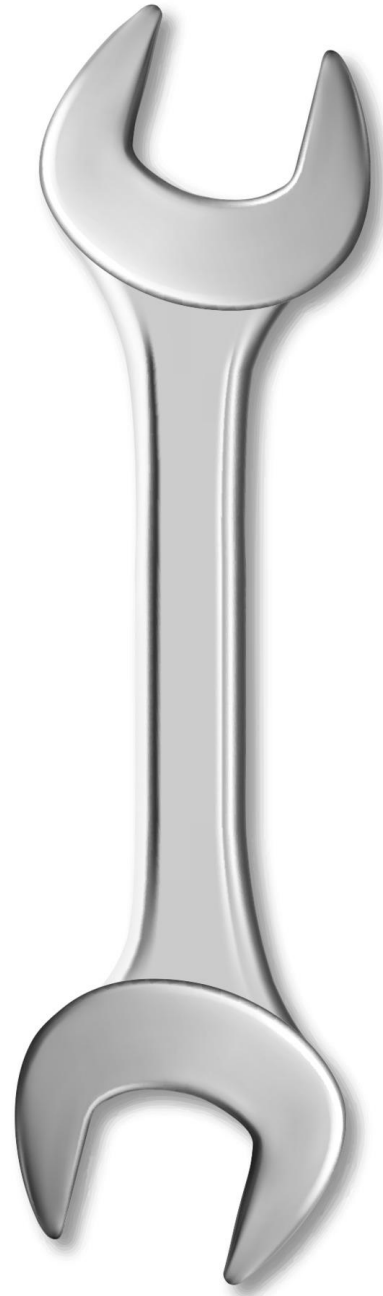
- La creazione di un **ambiente sicuro** nel quale:
  - Insegnare, imparare e praticare
    - **Abilità tecniche**
    - **Abilità non tecniche**
- **Suscitare risposte** agli scenari clinici in modo da **individuare le aree di carenza e di miglioramento**
  - dei singoli, del team e/o del sistema
- Promuovere la **riflessione** e il feedback correttivo
- Riconoscere le **cause** degli errori
- Provare **nuove strategie** e processi





# Strumenti metodologici

- Principi del CRM
- L'errore come risorsa per imparare
- **Scenario & Debriefing**



# Bassa, Media o Alta Fedeltà

## Dipende dall'obiettivo formativo!



# Fedeltà

- Il grado di **precisione** con il quale si copia o si riproduce qualcosa. In simulazione spesso si utilizza il termine fedeltà come sinonimo di capacità tecnologica del manichino
- I tre aspetti della fedeltà in simulazione:
  - **Fisico:** le proprietà dello strumento utilizzato in simulazione
  - **Concettuale:** la formazione del contesto
  - **Esperienziale:** la creazione di un'emozione





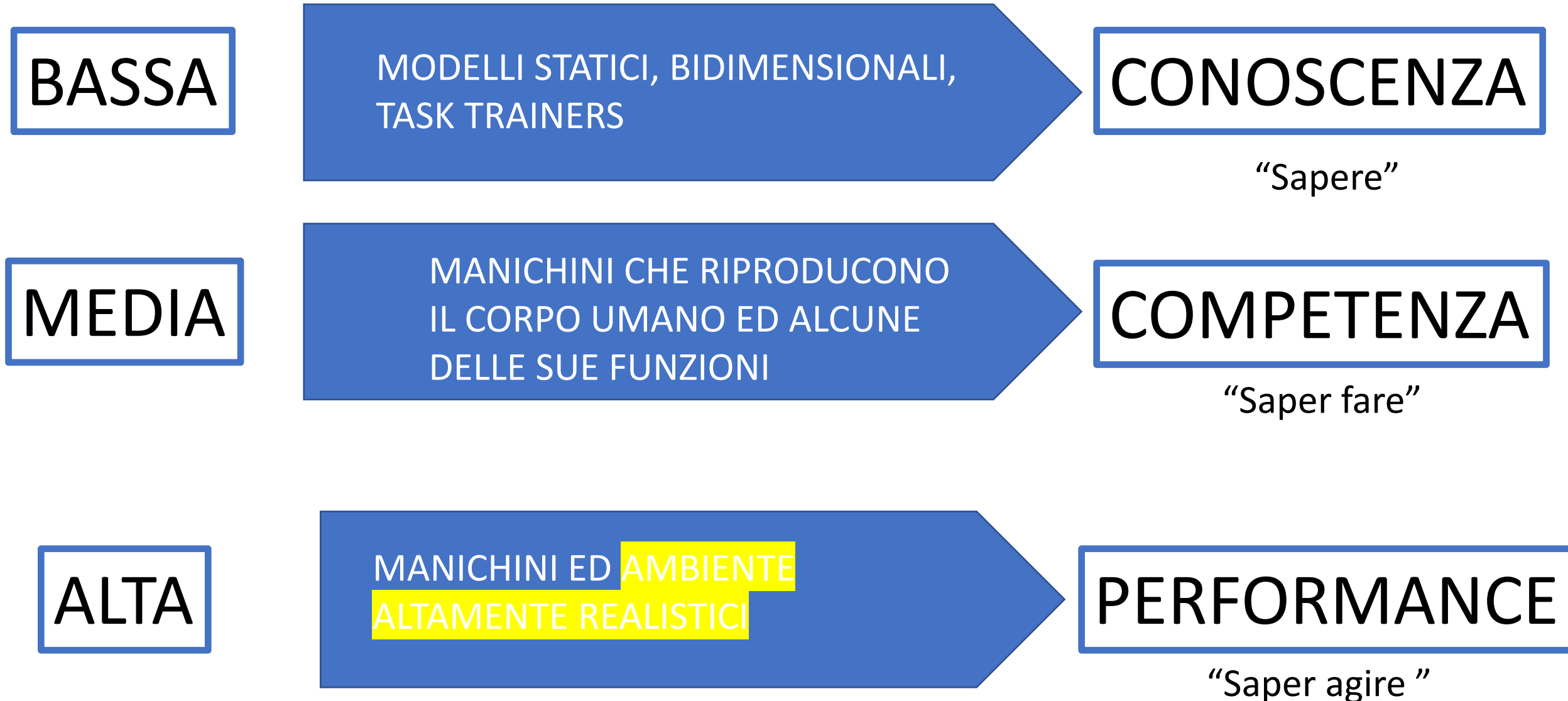


➤ Il coinvolgimento dei partecipanti in simulazione è dato dall'insieme di tre fattori:

- La fedeltà: elemento modificabile dal facilitatore
- Il realismo: elemento non modificabile dal facilitatore (Rispetto della percezione)
- **Il patto di finzione**: accordo tra facilitatori e partecipanti alla simulazione (Ruoli, Consegna, Patto)

## La Teoria del Realismo

# Tipologie di Simulazione (Strumenti Tecnici)



	<b>ZONA 0</b> AUTO-FEEDBACK	<b>ZONA 1</b> COMPETENZE FONDAMENTALI	<b>ZONA 2</b> GESTIONE SITUAZIONI CRITICHE	<b>ZONA 3</b> SVILUPPO DI SQUADRE E SISTEMI	<b>ZONA 4</b> SVILUPPO E DEBRIEFING IN SITUAZIONI REALI
<b>PARTECIPANTI E OBIETTIVI</b>	Partecipanti singoli  Apprendimento di skill procedurali Sviluppo di competenze ("Come?", "Cosa?")	Team misti (possibile scambio di ruoli)		Team realistici (ruoli fedeli)  Sviluppo di comprensione condivisa e soluzioni innovative ("Perché?")	
<b>SEGNALE CLINICO E RUMORE</b>	Singoli contenuti clinici  Minima distrazione		Massima distrazione	Contenuti clinici complessi, multidisciplinari  Distrazione realistica	
<b>AZIONE E DEBRIEFING</b>	Feedback automatico	Pausa correzione  Feedback d'esperienza fornito dall'Istruttore Insegnamento	Azione ininterrotta  Apprendimento ibrido*	Comportamento originario > Debriefing post-evento  Sviluppo e riflessione positiva promossa dal facilitatore	

\* L'apprendimento ibrido comprende elementi di più zone per soddisfare i bisogni formativi

# Simulazione Avanzata

Emorragia Post -  
Partum in sala parto





# Simulazione in situ

Complicanze post-  
intervento in sala  
operatoria





# Paziente Simulato

*«Una persona che è stata istruita per simulare un paziente reale in modo così accurato che non può essere distinto da un paziente reale»*

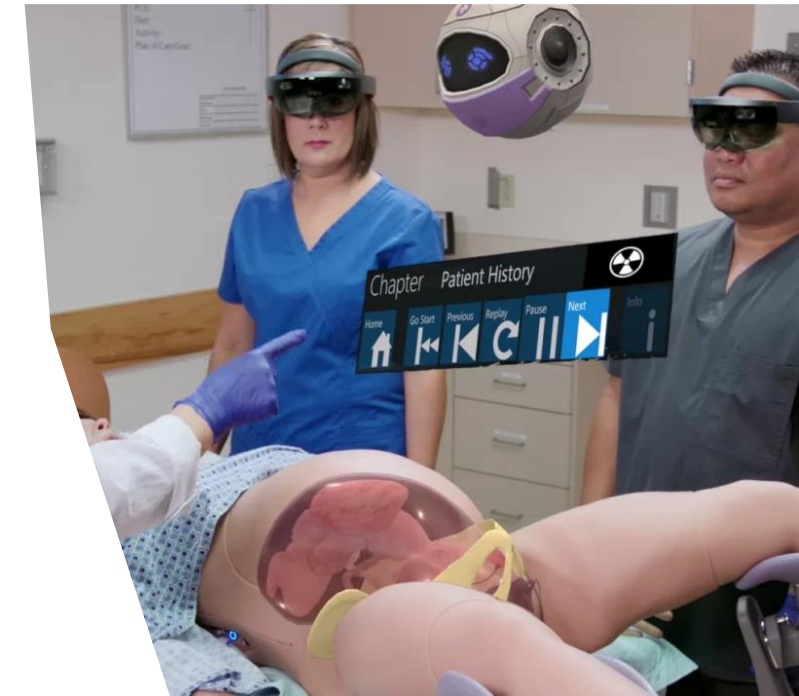
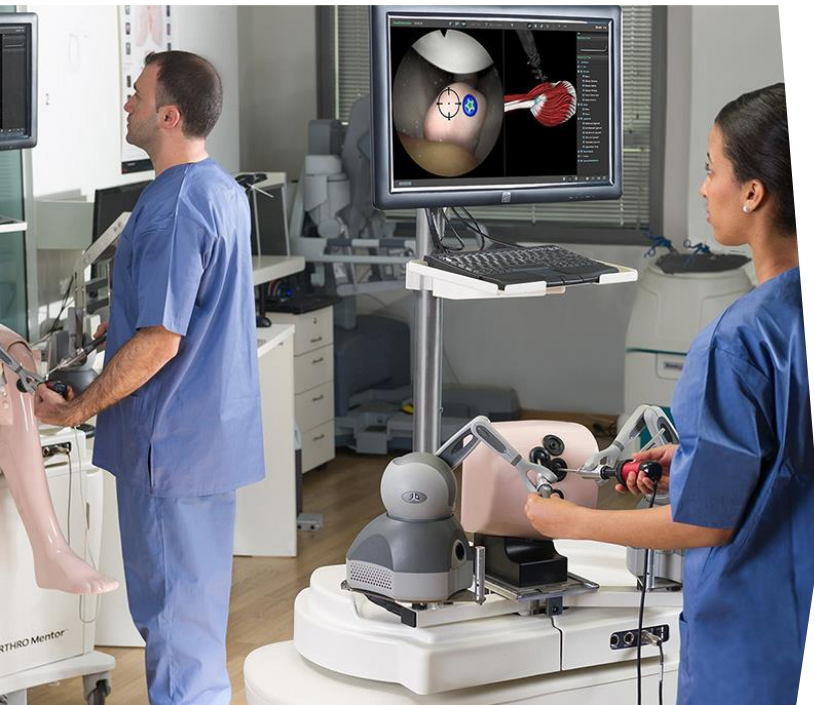
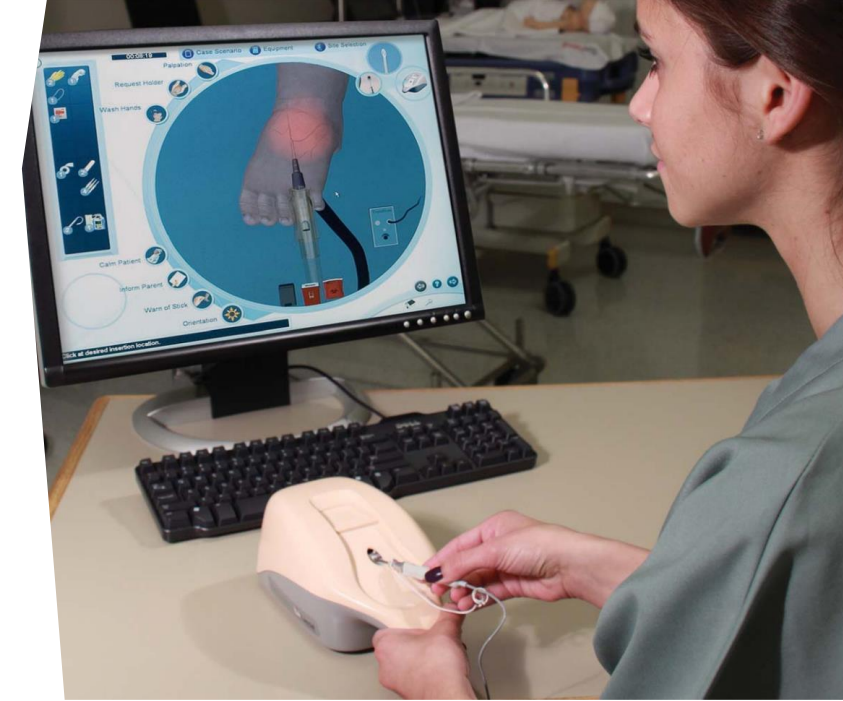
*H. Barrows*







# Realtà Aumentata Virtuale Metaverso





Nessuno può capire  
bene qualcosa e farla  
propria quando l'abbia  
appresa da un altro,  
rispetto a quando l'abbia  
appresa da sè

Cartesio

La simulazione oggi

# La simulazione oggi

- Centri di simulazione
- Corsi
- Esperti
- Laboratori
- AI e tecnologia in generale
- «dai proviamo»
- «facciamo una prova»
- Simuliamo
- Simuliamo e giudichiamo
- Un po' di acquisti

# Il parallelismo Medicina - Management

# Perché dalla Medicina al Management

1. Complessità crescente
2. Elevato coinvolgimento/stimolo emotivo
3. Interazioni umane
4. Continuo cambiamento – allenare l'adattamento continuo

Il passaggio di stato



# INNOVARE

«Fare qualcosa di nuovo....

Oppure...

Fare qualcosa di conosciuto in un nuovo ambiente»

# Approccio e Metodo

«strumento analitico e performativo in grado di fornire un'analisi unica del processo e, contemporaneamente, trasformare e performare il singolo ed il gruppo»

L'esperienza con Unguess

# I passaggi con Unguess

1. Le basi della MdM
2. Accordo sullo scenario
3. Divisione dei compiti e ruoli
4. Simulazione 10 min
5. Debriefing strategico
6. Tesorizzazione, pianificazione e programmazione

# La linea guida fornita all'azienda – parte 1

1. Identificare il facilitatore
2. Ideare una storia
3. Identificare i ruoli (ad esempio CEO azienda, gancio interno, Commerciale Sr e Commerciale Jr)
4. Suddividere gli Observer in specifici ruoli focus: emozioni, aspetti tecnici, capacità commerciali
5. Effettuare la simulazione evitando l'interazione tra simulandi e observer
6. Finita la simulazione: chiedere ad ognuno dei simulandi di rappresentare con una parola ciò che provano / ciò che sentono (emozione, uno stato d'animo o una sensazione corporea)

# La linea guida fornita all'azienda – parte 2

1. Ricostruire i fatti, uno ad uno, e ottenere l'allineamento da parte di tutto il team
2. Inserire eventuali integrazione degli observer
3. La cosa migliore che hai fatto?
4. Cosa faresti di diverso in una eventuale situazione simile?
5. Ascoltare gli observer emozionali
6. Ascoltare gli observer tecnici
7. Ascoltare gli observer commerciali
8. Tesorizzazione di gruppo sulla lavagna, uno ad uno e collettiva

# La tesorerizzazione (lesson learn)

**«...alla luce dell'esperienza appena vissuta se un domani dovessi ritrovarmi a vivere una esperienza simile agirò/non agirò in un determinato modo.»**

*Il facilitatore deve “tirar fuori” ad ogni persona una singola azione pratica e concreta che possa rappresentare nei fatti il cambiamento desiderato e promesso.*

# La loro tesorerizzazione

1. Prima call: anticipare al cliente il tempo richiesto e la modalità di gestione oltre ai futuri follow up (mostra la mappa del percorso insieme)
2. fine delle call: segnare i sentimenti provati e le sensazioni e poi confrontarli con i fatti reali per portare avanti un training continuo e consapevole
3. Allineare le reciproche aspettative con il cliente mostrando il percorso e le modalità di interazione nel tempo
4. **Identità:** Rivedere le presentazioni ai clienti ponendo attenzione al racconto dell'azienda e delle singole persone
5. Condividere le diverse esperienze in Unguess tra i commerciali per fare "lesson learn allargato"
6. Esplorare i bisogni dei clienti prima della prima call
7. Fornire il materiale prima dell'interazione e della relazione con il cliente
8. Usare consapevolmente il sistema di appunti digitale nella fase iniziale di raccolta dei bisogni e lo strumento analogico nella fare di relazione e di costruzione del rapporto e delle soluzioni per i clienti



# Grazie a tutti

E adesso il POV di Unguess