

TITOLO	L'esperienza del Mentoring in un tirocinio clinico ad alta intensità di autonomia e responsabilità
Azienda	Città della Salute e della Scienza di Torino
Dipartimento/Distretto	FPA / Molinette
Unità operativa	Settore Corsi di Laurea
Città	Torino
Indirizzo (della struttura)	Via Rosmini, 4/A
Referente (unico) per contatti	Simona Facco, Infermiera/tutor supervisore CLI
Email referente	simona.facco@unito.it
Nomi e qualifiche dei componenti il Gruppo di Progetto	Simona Facco , Infermiera e tutor supervisore CLI di Torino Eleonora Cinardo , Infermiera Patrizia Massariello , Coordinatrice CLI di Torino Valerio Dimonte , Presidente CLI di Torino
PROGETTO	
Progettazione iniziata il	2012
Progettazione terminata il	2012
Obiettivo del Progetto	<p>Il mentoring è una metodologia di formazione che fa riferimento ad una relazione tra un soggetto con più esperienza e uno con meno esperienza, al fine di far sviluppare a quest'ultimo competenze in ambito formativo, lavorativo e sociale.</p> <p>L'obiettivo generale dello studio è quello di analizzare le caratteristiche del processo di mentoring percepite sia dagli studenti del 3° anno (mentori) sia dagli studenti del 1° anno (mentee) del gruppo di tirocinio sperimentale.</p> <p>Gli obiettivi specifici sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - confrontare la percezione della capacità di mentoring tra studenti del terzo e studenti del primo anno di corso coinvolti nel progetto di tirocinio; - confrontare la percezione della capacità del mentoring tra studenti che hanno partecipato al progetto di tirocinio e studenti che hanno sperimentato il mentoring in un tirocinio standard.
Strutture coinvolte	- Unità Operativa
Disegno progettuale	<p>Il progetto di tirocinio clinico si è svolto tra il 9 Maggio e il 29 Giugno 2012, presso il reparto di Medicina/Unità di Cure Intermedie, dell'Ospedale San Lorenzo di Carmagnola, prevedeva la compresenza di studenti del terzo anno, ultimo tirocinio e di studenti del primo anno, alla loro prima esperienza di tirocinio clinico.</p> <p>Gli studenti del primo anno seguivano, in ogni turno, lo stesso studente del terzo anno. Ciò ha favorito senza dubbio l'instaurarsi di relazioni più stabili. Per tirocinio standard si intende un tirocinio clinico in cui è previsto il peer-mentoring, ma non strutturato come affiancamento 1:1, ma si struttura come un tirocinio in cui lo studente svolge un ruolo di supporto nelle attività dell'équipe. In questo caso è privilegiato un affiancamento con l'équipe, che ovviamente per una questione organizzativa, non è affidato sempre alla stessa figura, e va in secondo piano l'affiancamento da parte dello studente del terzo anno nei confronti dello studente del primo anno, che spesso per una questione di tempi e contesti organizzativi ha difficoltà a svolgere il proprio ruolo di mentore. Inoltre, in questi contesti di tirocinio il rapporto tra studenti del terzo e studenti del primo non è di 1:1 ma 1: 2/3 almeno, di conseguenza vengono pregiudicate le relazioni continue di supporto con lo studente, che non ha una figura di riferimento sempre presente alla quale può affidarsi per avere informazioni rispetto al contesto nuovo nel quale si trova e questo può portarlo a sentirsi spaesato e frustrato, stati d'animo che possono pregiudicare la qualità del tirocinio stesso e di conseguenza la formazione futura dello studente e sicuramente il suo modo di approcciarsi alle future esperienze di tirocinio.</p> <p>Avendo evidenziato queste differenze di contesti di apprendimento tra questo progetto di tirocinio e quello tradizionale si è voluto a questo proposito valutare la capacità di mentoring degli studenti del terzo anno in entrambi i contesti di tirocinio.</p>
Percorso sperimentale	<p>Lo studio presentato è quasi sperimentale. Lo strumento utilizzato è stato il Measuring Mentoring Potential (Darling, 1984), che valuta la capacità di implementare le funzioni tipiche di un mentore ed è composto da 14 item, valutati secondo la scala Likert a cinque punti. Il questionario è stato somministrato al termine di un tirocinio sperimentale sia agli</p>

	<p>studenti del terzo anno come auto-valutazione, sia agli studenti del primo anno per valutare la loro percezione nei confronti del proprio mentore. È stato inoltre confrontato il gruppo appartenente al tirocinio sperimentale, con un gruppo di studenti in un tirocinio standard. Il questionario è stato somministrato successivamente anche a un gruppo di controllo estratto con campionamento casuale all'interno dei tre canali: A-B-C del corso di Laurea in Infermieristica di Torino, i criteri di inclusione sono stati: l'anno di corso (studenti del primo e del terzo anno) e l'aver svolto un'esperienza di tirocinio standard in cui gli studenti avevano ricoperto i medesimi ruoli di Mentore e Mentee in base al proprio anno di corso. Il campione è costituito da un totale di 56 studenti. È stata inoltre effettuata un'intervista attraverso focus group agli studenti del terzo anno per analizzare in profondità i vissuti dell'esperienza del tirocinio sperimentale.</p>
Indicatori di processo	<p>In tirocinio sperimentale: - affiancamento stretto studente 3° anno e studente 1° anno per ogni giornata di tirocinio. In tirocinio standard: - affiancamento studente 3° anno con più studenti del 1° anno e non in tutti i giorni di tirocinio.</p>
Indicatori di risultato	<p>Darling ha individuato i requisiti assoluti per un tutoraggio di successo che ha identificato come: Attrazione (reciproca), Azione (investire tempo ed energia) e Affetto (fiducia e rispetto reciproco). Da questi si evidenziano 14 ruoli, tre dei quali sono fondamentali per il mentoring: ispiratore (attrazione), l'investitore (azione) e supporto (affetto) . Il questionario è composto da 14 item con una possibilità di attribuzione dei punteggi secondo una scala Likert a 5 punti (da pochissimo a moltissimo). I quattordici ruoli valutati nell' MMP sono i seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un Modello; 2. Che mi ispira; 3. Che dà energia; 4. Investitore; Ruolo di investitore 5. Supporto; Ruolo di supporto 6. Che propone alti standard; 7. Insegnante guida, 8. che da feedback 9. Che apre gli occhi 10. Che apre porte 11. Generatore di idee 12. Problem solver 13. Che da consigli per la carriera 14. Promotore di sfide
Esiti/Outcome	<p>Dall'analisi dei questionari degli studenti del terzo anno del gruppo sperimentale e del gruppo di controllo, si può notare, come indicato nella tabella 1, che le percentuali di studenti completamente soddisfatti che hanno attribuito ai vari item un punteggio di 4/5 siano maggiori nel gruppo sperimentale (90%) rispetto al gruppo di controllo (68%) con una differenza del 22% tra i due gruppi, mentre punteggi compresi tra 1 e 2 sono stati attribuiti dal 3% degli studenti del gruppo di controllo mentre nel gruppo sperimentale nessuno ha attribuito quel punteggio.</p> <p>In generale, comunque, si può notare che quasi tutti gli studenti senior nell'autovalutazione hanno attribuito ai vari item punteggi alti in alta percentuale soprattutto nei primi cinque item. Osservando complessivamente i dati, si può notare che gli studenti del terzo anno del gruppo sperimentale hanno valutato più positivamente la loro figura di mentore rispetto agli studenti del terzo anno del gruppo di controllo, come si può vedere nel grafico 1.</p> <p>Analizzando nel dettaglio i risultati, le maggiori differenze si sono evidenziate nei seguenti item:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Item 7 -insegnate coach: la figura di insegnate che guida lo studente alla comprensione della realtà infermieristica del reparto è stata valutata con un punteggio compreso tra 4/5 nel 57% dei casi nel gruppo di controllo contro il 100% del gruppo sperimentale. - Item 10 - che apre porte: inteso come figura che fa integrare lo studente (mentee) nel reparto rendendolo partecipe nelle varie attività, è stata valutata con punteggio compreso tra 4/5 solo dal 57% dei soggetti del gruppo di controllo contro il 100% del gruppo sperimentale. - Item 14 - promotore di sfide: si intende il mentore come soggetto che stimola lo studente a prendere delle posizioni e trovare argomentazioni a sostenerle, in questo caso il punteggio compreso tra 4 /5 è stato attribuito dal 92,8% degli studenti del gruppo sperimentale contro il 42,8% degli studenti del gruppo di controllo.

Tabella 1: Sintesi questionari studenti 3° anno

ITEM Gruppo Sperimentale

n (%) Gruppo controllo

n (%) P value

1- Modello

0,32

12 1(7,1)

3 3 (21,4) 2(14,3)

45 11(78,5) 11(78,5)

μ 4,21 3,85

2-Che mi ispira

0,32

12

3 4(28,6) 4(28,6)

45 10(70,7) 10(70,7)

μ 4,07 4

3-Che dà energia

0,43

12

3 2(14,3) 3(21,4)

45 12(85,7) 11(78,6)

μ 4,5 4,14

ITEM Gruppo Sperimentale

n (%) Gruppo controllo

n (%) P value

4-Investitore

0,58

12

3 1(7,1)

45 14(100) 13(92,8)

μ 4,57 4,28

5-Supporto

0,58

12

3 1(7,1)

45 14(100) 13(92,8)

μ 4,78 4,35

6- Che propone alti standard

0,71

12

3 1(7,1) 4(28,6)

45 13(92,8) 10(70,7)

μ 4,57 4

7-Insegnante, coach

0,94

12 1(7,1)

3 5(35,7)

45 14(100) 8(57,1)

μ 4,42 3,64

8- Che dà feedback

0,32

12

3 2(14,3) 2(14,3)
45 12(85,7) 12(85,7)
 μ 4,35 4,14
9- Che apre gli occhi

0,55
12 1(7,1)
3 2(14,3) 3(21,4)
45 12(85,7) 10(70,7)
 μ 4,28 4
10-Che apre porte

0,76
12 1(7,1)
3 2(14,3) 5(35,7)
45 12(85,7) 8(57,1)
 μ 4,21 3,64

11-Generatore di idee

0,71
12
3 1(7,1) 4(28,6)
45 13(92,8) 10(70,7)
 μ 4,35 3,85
ITEM Gruppo Sperimentale
n (%) Gruppo controllo
n (%) P value
12-Problem solver

0,71
12 1(7,1)
3 1(7,1) 3(21,4)
45 13(92,8) 10(70,7)
 μ 4,35 4
13-Che dà consigli per la carriera

0,60
12 1(7,1)
3 1(7,1) 2(14,3)
45 13(92,8) 11(78,6)
 μ 4,35 4,07
14-Promotore di sfide

0,95
12 1(7,1)
3 1(7,1) 7(50)
45 13(92,8) 6(42,8)
 μ 4,35 3,64

Grafico 1 - confronto delle medie tra gruppo sperimentale/gruppo controllo studenti 3° anno.

Anche per quanto riguarda l'analisi dei questionari degli studenti junior, come si può notare dalla tabella 2, emerge l'attribuzione dei punteggi 4/5 in misura maggiore nel gruppo sperimentale (94%) rispetto al gruppo controllo (67%), con una differenza percentuale del 27%. I punteggi più bassi (1 e 2) sono stati attribuiti dal 17% del gruppo controllo e dallo 0,5% del gruppo sperimentale.

Tabella 2: Sintesi risultati studenti 1° anno.

ITEM Gruppo sperimentale
n(%) Gruppo controllo

n(%) P value

1-Modello

0,80
 12 2(14,3)
 3 1(7,1)
 45 14(100) 11(78,6)
 μ 4,28 3,93

2-Che mi ispira

0,80
 12 2(14,3)
 3 1(7,1)
 45 14(100) 11(78,6)
 μ 4,5 3,78

3-Che dà energia

0,96
 12 2(14,3)
 3 5(32,7)
 45 14(100) 7(50)
 μ 4,5 3,57

4-Investigatore

0,86
 12 2(14,3)
 3 2(14,3)
 45 14(100) 10(71,4)
 μ 4,7 3,85

5-Supporto

0,80
 12 3(21,5)
 3
 45 14(100) 11(78,6)
 μ 4,57 3,92

6-Che propone alti standard

0,80
 12 2(14,3)
 3 1(7,1) 3(21,4)
 45 13(92,8) 9(64,3)
 μ 4,5 3,78

ITEM Gruppo sperimentale

n(%) Gruppo controllo

n(%) P value

7-Insegnante, Coach

0,71
 12 2(14,3)
 3 1(7,1) 2(14,3)
 45 13(92,8) 10(70,7)
 μ 4,5 3,57

8-Che dà feedback

0,60
 12 2(14,3)
 3 1(7,1) 1(7,1)
 45 13(92,3) 11(78,6)
 μ 4,57 3,78

9-Che apre gli occhi

0,60

12 2(14,3)
3 1(7,1) 1(7,1)
45 13(92,3) 11(78,6)
 μ 4,5 3,78
10-Che apre porte

0,95
12 4(28,6)
3 1(7,1) 4(28,6)
45 13(92,3) 6(42,8)
 μ 4,14 3,07
11-Generatore di idee

0,86
12 3(21,4)
3 1(7,1) 3(21,4)
45 13(92,3) 8(57,1)
 μ 4,57 3,35
12-Problem solver

0,86
12 28(14,3)
3 1(7,1) 4(28,6)
45 13(92,3) 8(57,1)
 μ 4,21 3,5
13-Che dà consigli per la carriera

0,32
12 3(21,4)
3 4(28,6) 1(7,1)
45 10(71,4) 10(71,4)
 μ 4,07 3,64
14-Promotore di sfide

0,80
12 1(7,1) 2(14,3)
3 3(21,4)
45 13(92,8) 9(64,2)
 μ 4,35 3,64

Osservando i primi 5 item si può notare come ci sia un'evidente differenza nei punteggi attribuiti dagli studenti nei confronti del loro mentore: il 100 % degli studenti del gruppo sperimentale ha attribuito un punteggio compreso tra 4/5. Osservando le valutazioni degli studenti del gruppo di controllo si osserva una maggiore varietà di punteggi attribuiti: il 16 % ha attribuito punteggi tra 1 e 2, il 13% ha attribuito un punteggio di 3 e il 71% ha attribuito un punteggio tra 4 e 5.

Considerando nel dettaglio i vari item, quelli che hanno evidenziato le maggiori differenze sono :

- Item 4 - investitore: inteso come un mentore che riesce ad essere presente e disponibile che sprona lo studente, in questo item le valutazioni comprese tra 4 e 5 sono state del 100% nel gruppo sperimentale mentre del 50% nel gruppo di controllo con una differenza del 50%.

- Item 6 - che propone alti standard: il mentore sprona lo studente a raggiungere alti standard, in questo caso il punteggio compreso tra 4 e 5 è stato attribuita dal 92,8% degli studenti del gruppo sperimentale contro il 64,3% del gruppo di controllo con una differenza del 28,5%.

- Item 10 - che apre porte: si osserva come il 92,8% degli studenti del gruppo sperimentale ha attribuito un punteggio di 4/5 rispetto al 42,8% del gruppo di controllo, in questo gruppo è interessante evidenziare come il 28% abbia attribuito un punteggio compreso tra 1 e 2.

- Item 11- generatore di idee: il mentore discute con lo studente delle problematiche assistenziali e degli obiettivi da raggiungere con lo studente usando un linguaggio eloquente, hanno attribuito un punteggio compreso tra 4/5 il 92,8% del gruppo sperimentale e il 57,1% del gruppo di controllo.

- Item 12 - Problem solver: il mentore aiuta lo studente a comprendere le attività e identifica i suoi punti di forza, in questo item il 92,8% del gruppo sperimentale e il 57,1% del gruppo di controllo ha attribuito un punteggio tra 4 e 5.

- Item 14 - Promotore di sfide: la percentuale di studenti che ha attribuito un punteggio tra 4/5 è stata del 92,8% nel gruppo sperimentale e del 64,3% nel gruppo di controllo.

Nel grafico 2, si possono osservare le differenze delle medie riscontrate per ciascun item dagli studenti Junior.

Grafico 2- confronto delle medie tra gruppo sperimentale /gruppo controllo studenti 1° anno

Gli studenti del gruppo sperimentale riportano una valutazione più alta (in media) rispetto gli studenti del gruppo di controllo.

In particolare si può notare che le medie del gruppo di controllo sono inferiori al punteggio 4 e nell'item 10 (che apre le porte) è risultata una valutazione media di 3; mentre nel gruppo sperimentale la media dei punteggi si attesta tra il 4 e il 5.

In tabella 3 sono riportate le valutazioni degli studenti che hanno partecipato al tirocinio sperimentale, mettendo in evidenza i risultati relativi alle coppie (mentore-mentee) del processo di mentoring.

In generale le valutazioni attribuite dagli studenti del primo anno corrispondono alle auto-valutazioni degli studenti del terzo anno.

Dai dati emerge una differenza di valutazione tra le coppie analizzate nei seguenti item:

- Coppia 1: confrontando i risultati si è evidenziata una differenza maggiore nella valutazione dell'item numero 7- insegnante coach dove lo studente del primo anno ha attribuito un punteggio di 3 rispetto all'autovalutazione del mentore che ha attribuito 5; inoltre nell'item 14- promotore di sfide lo studente del primo ha attribuito un punteggio di 2 lo studente del terzo 4.
- Coppia 2: nell'item numero 8- che dà feedback, si può constatare come lo studente del primo anno ha valutato il mentore con un punteggio di 5 mentre auto-valutandosi il mentore si è attribuito un punteggio di 3.
- Coppia 4: in due item si sono riscontrate incongruenze, il primo è l'item 3- che dà energia lo studente del primo ha attribuito il punteggio 5 mentre lo studente del terzo un punteggio di 3, invece, nell'item 13-che dà consigli per la carriera, è successo il contrario lo studente del primo anno ha attribuito un punteggio di 3 mentre il mentore si è auto-valutato con un punteggio di 5.
- Coppia 7: in questa coppia si riscontra una situazione analoga alla precedente coppia, per l'item 6-che propone alti standard lo studente del primo anno ha attribuito un punteggio di 5 mentre il mentore un punteggio di 3, nell'item 10-che apre porte viceversa lo studente del primo anno ha assegnato al mentore un punteggio di 3 mentre il mentore aveva attribuito a quella qualità un punteggio di 5.

Tabella 3 : Confronto coppie studenti 1°/3° anno del Progetto sperimentale.

I T E M COPPIE													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1°	aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa
3°aa	1°	aa	3aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa	1°aa	3°aa
1	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5
2	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4
3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5
4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
6	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5
7	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
8	3	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4
9	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5
10	3	4	3	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4
11	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5

12 4 5 3 3 5 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 4 4 5 5 4 4 4 3 4 5 5 5

13 3 4 3 4 5 4 3 5 4 4 4 4 5 5 5 5 4 5 5 3 3 3 4 4 5 5

14 2 4 3 4 5 5 4 4 4 5 5 4 5 5 5 4 5 4 5 4 4 3 5 4 4 5

media 3,6 4 3,4 3,5 4,8 4,6 4,3 4 4,4 4,7 4,7 4,9 4,3 4,7 5 4,7 4,5 4,3 4,9 4,6 4,4 4 3,7 3,7 4,7 4,3 4,8 4,7

Osservando le medie dei punteggi attribuiti dagli studenti si può notare che in generale in 8 coppie su 14 gli studenti del primo anno hanno valutato più positivamente gli studenti del terzo anno rispetto alle loro auto valutazioni, in una coppia è risultato che le la media delle valutazioni combaciava perfettamente; mentre nelle cinque coppie rimanenti l'auto-valutazione del mentore supera quella del mentee.

Nel focus group sono emerse delle criticità, però in generale tutti i soggetti coinvolti hanno espresso la loro soddisfazione per l'esperienza vissuta.

È emerso come aspetto interessante, quello del sentirsi responsabili per l'operato del proprio mentee, ciò è già stato descritto in letteratura e può presentarsi solo in un contesto in cui è presente un affiancamento 1:1 e il mentore è l'unico soggetto che trasmette le conoscenze e le modalità di lavoro al mentee. Come è emerso dalle riflessioni, questo aspetto ha fatto sentire gli studenti del terzo anno direttamente responsabili della formazione dello studente e anche soddisfatti e fieri del loro operato quando hanno osservato i miglioramenti e in generale la crescita dello studente che seguivano.

Le maggiori difficoltà sono state riscontrate nella definizione dei ruoli e la gestione organizzativa dell'apprendimento del mentee. Purtroppo creare una relazione di apprendimento tra pari può creare delle difficoltà nel definire i confini della relazione, in quanto si può incorrere nell'errore di non stabilire nettamente questi confini e rischiare di farsi coinvolgere troppo e compromettere il proprio ruolo di mentore e in questo caso anche di valutatore dello studente del primo anno, ciò ha portato a incomprensioni da parte degli studenti del primo anno che non sempre hanno accettato alcune osservazioni fatte durante la valutazione e che ovviamente si sono riscontrate nel punteggio attribuito all'esperienza di tirocinio. Gli studenti del primo anno insoddisfatti hanno successivamente assunto degli atteggiamenti che facevano trasparire la loro sensazione di sentirsi traditi dai loro mentori, queste reazioni degli studenti del primo anno hanno suscitato un senso di frustrazione nei mentori coinvolti nelle valutazioni, che come anche emerso dalle riflessioni del focus group avevano avuto molte difficoltà nell'attribuire una valutazione puramente numerica, in quanto comunque l'aver lavorato a stretto contatto con ognuno di loro li aveva portati a creare dei legami che ovviamente nel momento della valutazione hanno apportato una maggiore difficoltà perché comunque era necessario fare delle distinzioni tra coloro che avevano raggiunto progressi maggiori, di conseguenza era necessario attribuire punteggi differenti anche se da un punto di vista affettivo si era maggiormente predisposti a dare valutazioni molto elevate per tutti, questa reazione di alcuni studenti del primo anno hanno suscitato sensi di colpa nei mentori coinvolti, però probabilmente se si fossero definite le posizioni ogni soggetto coinvolto nella relazione avrebbe capito la propria posizione e reagito di conseguenza.

Un'altra criticità è stata la gestione organizzativa dell'esperienza, in quanto gli studenti hanno percepito il carico gestionale dello studente del primo anno e del reparto come molto impegnativo. Il ruolo del mentore è un ruolo impegnativo che necessita di formazione ed esperienza per essere svolto nel modo migliore. Questa difficoltà nel gestire lo studente e il nuovo carico di responsabilità proposto dal progetto è stata percepita da molti studenti che nelle proprie riflessioni hanno messo in risalto e scoperto per la prima volta quanto fosse difficile proporre una buona figura di affiancamento e garantire sempre alti standard per lo studente che necessitava di molte attenzioni essendo alla sua prima esperienza.

L'esperienza del peer-mentoring è importante anche perché permette di comprendere quali sono le proprie conoscenze possedute e quanto ancora si deve apprendere. Una studentessa in una riflessione ha fatto emergere questa caratteristica del mentoring. Relazionandosi con lo studente che ha bisogno di comprendere la nuova realtà che lo circonda ed è assetato di conoscenza, si viene messi alla prova e si prende atto delle conoscenze possedute, il processo di rielaborazione che si fa con il novizio porta lo stesso mentore a comprendere meglio ciò che conosce e permette anche al mentee di interiorizzare i concetti in modo più efficace.

Un'altra riflessione in merito all'aspetto sopracitato è stata esposta da un altro studente che ha avuto dei dubbi sulla propria capacità di trasmettere le conoscenze e ha constatato la difficoltà che sta dietro a un processo apparentemente semplice; in questo contesto ha avuto l'opportunità di mettersi alla prova e sperimentare i propri limiti.