L'impatto dell'apprendimento esperienziale all'aperto e delle metodologie artistiche sul coinvolgimento organizzativo degli educatori e di altri professionisti dell'aiuto

Report di valutazione e Questionari

developed by

heart

Erasmus+

This paper was developed within the HEART - Holistic Experiential Education and Artistic Approaches for Resilience and Work Engagement Tools for Adult Educators - registration number 2018-1-HU01-KA204-047841 - Strategic Partnerships funded by Erasmus+ Programme.

Indice

Introduzione	1
Ipotesi	1
Metodo	2
Procedura	5
Risultati	7
Discussione	13
Conclusione	14
Bibliografia	15
Questionari	16

Introduzione

HEART mira all'estensione e allo sviluppo delle competenze nell'educazione per adulti e giovani, fornendo 4 prodotti intellettuali innovativi (IO) che si concentrano sullo sviluppo delle competenze a lungo termine per gli operatori nella formazione per adulti e per le loro organizzazioni per un impegno lavorativo sostenibile. L'innovazione principale di HEART - combinare l'apprendimento esperienziale all'aperto con approcci artistici - fornisce una nuova metodologia combinata per gli operatori, che amplia la loro conoscenza dello sviluppo personale/professionale. Questo processo ha portato a un curricolo modulare combinato di impegno lavorativo - schema di formazione. Tutti i risultati dei corsi di formazione non formale mirati allo sviluppo delle competenze sono stati incanalati negli output intellettuali. Tutti i corsi di formazione sono progettati in base alle esigenze dei professionisti nella relazione d'aiuto, quindi HEART è una continuazione di TART che è un progetto di partenariato strategico KA2 eseguito nel 2017 - https://tartadulteducation.wixsite.com/tart con un flusso di programma più modesto, si prega di vedere la descrizione e i risultati qui: https://tartadulteducation.wixsite.com/tart/expectedresults

Nel report seguente presenteremo i risultati delle valutazioni fatte per misurare gli effetti dei diversi elementi del progetto - il flusso complessivo, i corsi di formazione (3) e i test sul campo (4) - sui partecipanti provenienti dalle cinque organizzazioni partner. Gli elementi del progetto sono stati presentati nel dossier di gara e in altri output intellettuali in modo più dettagliato, qui li presenteremo solo brevemente e li contestualizzeremo.

Ipotesi

Sulla base della letteratura scientifica recensita (citata nell'output intellettuale 3 più dettagliatamente), ci aspettiamo che le metodologie artistiche e la formazione esperienziale all'aperto abbiano un effetto positivo sulla prevenzione del burnout e sulla promozione dell'impegno lavorativo (come antipodo positivo del burnout (Schaufeli et al., 2006)) e sulle competenze del formatore. Ci aspettiamo che la metodologia combinata abbia un effetto più forte delle singole metodologie di per sé.

H1: A causa degli effetti indiretti della formazione sul burnout, i partecipanti a qualsiasi formazione di 10 giorni utilizzeranno più strategie di prevenzione del burnout dopo la formazione che prima della formazione

H2: In risposta agli interventi focalizzati sull'organizzazione più i 10 giorni di formazione, i dipendenti e i volontari delle cinque organizzazioni partner sperimenteranno meno burnout come misurato nel questionario sul processo di burnout e più impegno lavorativo alla valutazione finale rispetto alla linea di base.

Metodo

Presentazione dei differenti strumenti di ricerca

Questionario iniziale e finale

All'inizio e alla fine del progetto lo stesso set di questionari è stato somministrato ai partecipanti. Il questionario iniziale e finale consisteva nel questionario sul processo di burnout e nella scala di assorbimento dell'impegno con lo scopo di valutare quanto il progetto è stato in grado di diminuire il livello di burnout e aumentare il livello di impegno lavorativo dei suoi partecipanti.

Questionario sil processo del Burnout

Questo questionario è stato sviluppato da Szigeti et al. (in press) con lo scopo di misurare a che punto sono i partecipanti nel processo di burnout. Cherniss (1980 p. 5) ha definito il burnout come "un processo in cui gli atteggiamenti e i comportamenti dei professionisti cambiano in modo negativo in risposta alla tensione del lavoro". Il questionario è costruito su un modello di processo di burnout dove il processo può essere diviso in tre fasi: 1. Sforzo eccessivo, 2. Conflitti e 3. Esaurimento totale.

Le tre fasi e le loro sottofasi sono le seguenti:

Sforzo eccessivo è simile nel significato come passione ossessiva, workaholism.

Sottofasi:

Pressione per dimostrare di valere

Sovraccarico

Mettere in secondo piano i propri bisogni

La seconda fase è il Conflitto che ricorre più volte in letteratura come collegamento intermedio che porta al burnout. Questo conflitto può anche essere una crisi di valori intrapersonali.

Sottofasi:

Conflitti di valori

Conflitti interpersonali

La terza fase è l'esaurimento totale che costituisce la passività, il ritiro comportamentale dal lavoro e l'isolamento con la perdita di energia emotiva.

Sottofasi:

Passività

Esaurimento emotivo

La scala consiste di 29 item, e secondo l'analisi fattoriale confermativa gli indici di adattamento si distribuiscono ai 7 fattori presentati sopra. L'affidabilità della scala è soddisfacente, tranne che per la subscala Pressione da dimostrare.

Engagement Absorption Scale of the Utrecht Work Engagement Scale [UWES-17
(Schaufeli et al., 2006)
Il coinvolgimento lavorativo come antipodo del burnout può essere caratterizzato da uno stato emotivo positivo legato al lavoro, da vigore, assorbimento e dedizione: quando qualcuno si sente energico e connesso alle attività lavorative, capace di affrontare le richieste del lavoro (Schaufeli et al., 2006, Schaufeli et al., 2002).
È stato sviluppato un questionario self-report - chiamato Utrecht Work Engagement Scale (UWES) - che include i tre aspetti costitutivi dell'impegno lavorativo: vigore, dedizione e assorbimento. In questo studio, abbiamo applicato la scala di assorbimento della UWES, che consiste in sei item che si riferiscono all'essere immersi nel proprio lavoro e avere difficoltà a staccarsene, così come essere in una sorta di stato di flusso, quando il tempo passa velocemente e ci si dimentica di tutto il resto (Schaufeli, Bakker, 2004).

Questionati pre e post
Il questionario somministrato prima e dopo i 10 giorni di formazione consisteva nell'indagine sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Erasmus+), la valutazione delle competenze della strategia europea di formazione dei formatori e il questionario sulle strategie di prevenzione del burnout, avendo in mente che i 10 giorni di formazione avrebbero aumentato direttamente le competenze dei formatori e insegnato loro strategie di prevenzione del burnout.

Competenze di base per l'apprendimento lungo l'arco della vita (Erasmus+) sondaggio sulle competenze di base

La Commissione europea lavora con gli Stati membri dell'UE per sostenere e rafforzare lo sviluppo delle competenze chiave e delle abilità di base per tutti, dalla più tenera età e per tutta la vita. Le competenze chiave includono conoscenze, abilità e attitudini necessarie a tutti per la realizzazione e lo sviluppo personale, l'occupabilità, l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva.
L'approccio è quello di promuovere le competenze chiave:

- Fornire un'istruzione, una formazione e un apprendimento permanente di alta qualità per tutti
- Sostenere il personale educativo nell'implementazione di approcci all'insegnamento e all'apprendimento basati sulle competenze
- Incoraggiare una varietà di approcci di apprendimento e contesti per l'apprendimento continuo
- Esplorare approcci per valutare e convalidare le competenze chiave.

Le 8 competenze chiave sono le seguenti:
- Multilinguismo
- Competenze numeriche, scientifiche e ingegneristiche
- Competenze digitali e tecnologiche
- Competenze interpersonali e capacità di adottare nuove competenze
- Cittadinanza attiva
- Imprenditorialità
- Consapevolezza ed espressione culturale

Abbiamo mirato a misurare lo sviluppo delle competenze di base nel corso dei nostri progetti, volevamo vedere anche come l'individuo cambia in seguito al lavoro fatto sul proprio sviluppo.

Strategia europea di formazione Valutazione delle competenze dei formatori

I formatori sono un elemento centrale quando si tratta di intervento europeo per giovani/adulti, in particolare nel campo dell'apprendimento non formale. La loro competenza professionale combinata con la loro capacità di eseguire all'interno di un quadro educativo influenzano la qualità delle attività di formazione in modo cruciale. Questo è il motivo per cui il modello di competenze per i formatori è stato sviluppato come parte della strategia europea per la formazione. L'insieme ben studiato di competenze serve come un quadro dinamico da consultare per i formatori così come per le istituzioni e le organizzazioni che pianificano le attività formative di educazione non formale.

Il modello di competenze ETS definisce sette aree di competenza:

Comprendere e facilitare i processi di apprendimento individuali e di gruppo
Imparare a imparare
Progettare programmi educativi
Cooperare con successo in team
Comunicare in modo significativo con gli altri
Competenza interculturale
Essere impegnati civilmente
Il modello di competenza aiuta a sviluppare moduli di formazione, d'altra parte, dà l'opportunità di sviluppare ulteriormente le nostre competenze personali e professionali. Guida i formatori ad affrontare sfide personali e a provare nuove esperienze con l'aiuto del supporto tra pari e dell'(auto)valutazione. Può essere utilizzato in vari modi a seconda del contesto, del gruppo target, degli operatori giovanili e dei giovani/adulti con cui i partecipanti stanno lavorando.
Con il supporto del modello ETS abbiamo voluto misurare i formatori HEART e i partecipanti (che sono educatori per adulti) per vedere fino a che punto sono riusciti a sviluppare le loro competenze di formatori grazie all'esperienza della metodologia HEART.

Questionario sulle strategie di prevenzione del Burnout

Il questionario è stato sviluppato da Lélekkel az Egészségért Foundaton. Consiste di 12 item, misurati su una scala Likert a 5 punti, che chiedono agli intervistati che tipo di comportamenti tradizionalmente legati alla prevenzione del burnout (come il rilassamento, la qualità del sonno, ecc.) hanno praticato nell'ultimo mese.

Questionario sulla formazione sul campo

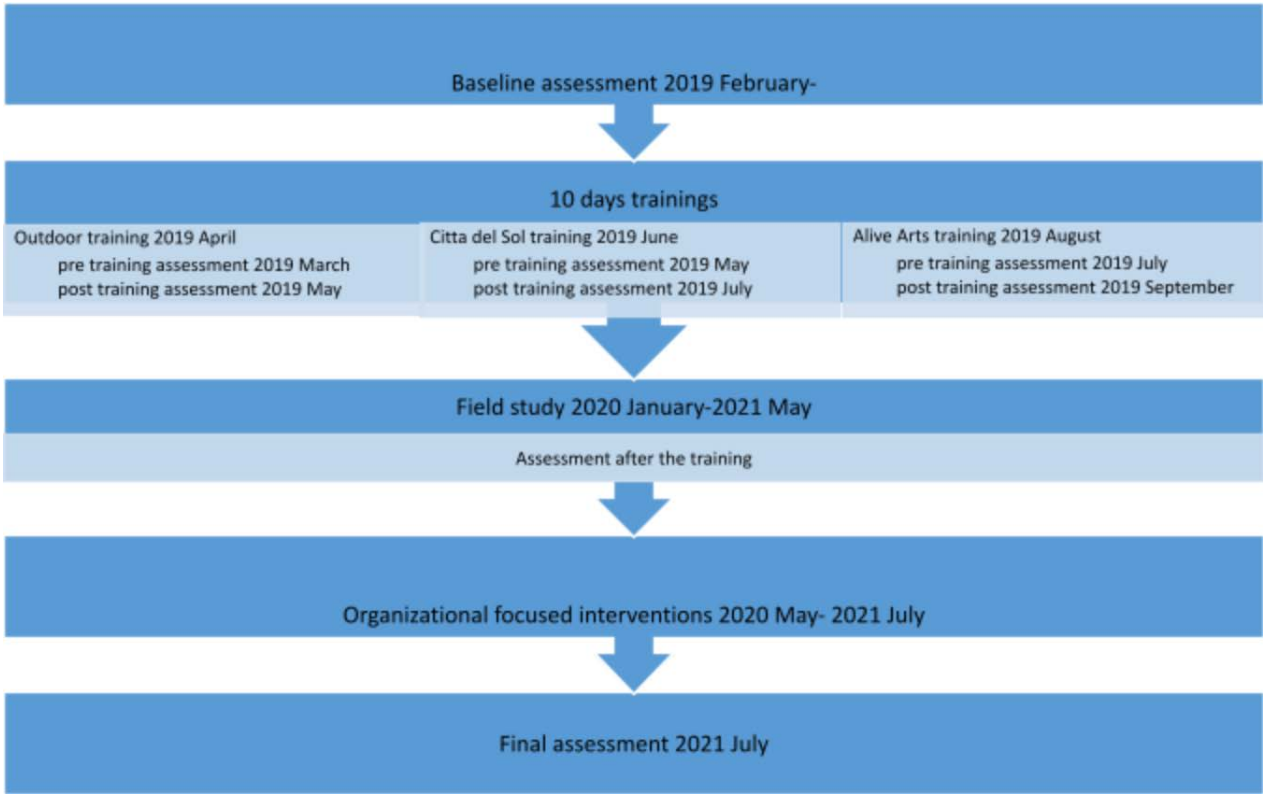
Gli effetti della formazione sul campo di un giorno sono stati valutati con il questionario di formazione sul campo che misura la soddisfazione dei partecipanti con il programma.
Secondo la ricerca c'è un certo livello di stabilità individuale nel tempo nel burnout (per esempio Boersma Lindblom, 2009; Schaufeli et al., 2011). Sulla base di questi risultati non possiamo aspettarci che qualcuno che partecipi a una formazione di un giorno presenti cambiamenti significativi nel suo livello di burnout rispetto alla linea di base misurata lo stesso giorno.
Quello che possiamo realisticamente aspettarci è che la partecipazione a questa formazione potrebbe avviare un cambiamento a lungo termine nel modo in cui i partecipanti gestiscono certe situazioni e si relazionano con le persone che a lungo termine impedirà loro di esaurire le energie.
I loro atteggiamenti relativi al burnout potrebbero anche essere influenzati direttamente o più spesso indirettamente dal programma, ma di nuovo questi cambiamenti richiedono più tempo per mostrarsi nei risultati dati ai questionari. Secondo il risultato di uno studio che misura quanto tempo è necessario per formare una nuova abitudine (Lally et al., 2009), anche se ci sono significative differenze individuali, ci vogliono almeno 3-4 settimane perché qualcuno cambi una qualsiasi delle sue abitudini.
Sulla base delle esperienze precedenti, ci aspettavamo che condurre una misurazione di follow-up diversi mesi dopo la formazione di un giorno avrebbe portato a bassi livelli di tasso di risposta, rendendo impossibile fare qualsiasi confronto valido (dato anche il piccolo numero di persone in ogni dato gruppo), ecco perché abbiamo deciso di misurare solo la soddisfazione, e nei casi in cui il burnout come argomento è stato affrontato direttamente, la consapevolezza sulla prevenzione del burnout.

Le seguenti tre domande sono state selezionate per misurare gli effetti della formazione sul campo sui partecipanti:

- Come descriverebbe la sua soddisfazione per questa formazione?
- Quanto è probabile che partecipi di nuovo a una formazione simile a questa?
- Quanto è probabile che consigli ad un amico o collega di partecipare a questa formazione?
- Domanda aggiuntiva per la formazione sul campo ÉA: Sono diventato più consapevole nella gestione del mio burnout grazie alla formazione.

Procedura

- Il disegno della ricerca è quasi sperimentale, senza gruppi di controllo.
Il seguente grafico (Figura 1) illustra le fasi della ricerca con i tempi.



Graph 1: Phases and timing of the project

È stato chiesto di compilare il questionario iniziale e quello finale ai dipendenti e ai volontari delle organizzazioni partner del progetto e a tutti i partecipanti dei i training di 10 giorni. (C1-2-3). Il questionario di riferimento è stato aperto a marzo 2019 e chiuso a settembre 2019. Ai partecipanti alla formazione di 10 giorni è stato chiesto di compilare anche i questionari pre e post formazione.

1 Respondents were allowed to select multiple options.

I questionari pre e post formazione sono stati somministrati un mese prima e un mese dopo la formazione. Poiché c'erano due mesi tra le formazioni, i partecipanti a due (o più) formazioni consecutive non hanno compilato i questionari post formazione e i questionari pre formazione nello stesso periodo di misurazione: i loro questionari post formazione sono stati utilizzati come risultati pre formazione per la formazione successiva. In questo modo
gli intervistati che hanno partecipato a tutti e tre i training hanno compilato i questionari quattro volte (un questionario preformazione e tre questionari postformazione),

Coloro che hanno partecipato a due formazioni consecutive hanno compilato tre questionari (uno preformazione e due postformazione),

- gli intervistati che hanno partecipato a due formazioni non consecutive hanno compilato 4 questionari (due preformazione e due postformazione),
- gli intervistati che hanno partecipato a una formazione hanno compilato due questionari (uno preformazione e uno postformazione)

Il questionario finale è stato aperto nel luglio 2021. Tutti i partecipanti che hanno compilato il questionario di base e ancora in contatto con le organizzazioni partner sono stati invitati a compilare il questionario finale.

I questionari della formazione sul campo sono stati aperti al momento della formazione sul campo (dal 01.2020 al 05.2021).

Risultati

Effetti dei 10 giorni di formazione

Formazione in Outdoor Experiential Training

6 partecipanti hanno compilato il questionario pre e post formazione. L'analisi delle loro risposte ha rivelato che c'erano differenze significative in alcune delle competenze del formatore tra le misurazioni pre e post formazione.

Le seguenti competenze ETS sono aumentate significativamente dopo la formazione:
- Dal gruppo "Capire e facilitare i processi di apprendimento individuali e di gruppo"
Osa improvvisare in situazioni impreviste (t=-2,74, p=0,052, (valore medio aumentato da 3,6 a 5)
- Dal gruppo "Imparare ad imparare"
Incoraggia esplicitamente gli studenti ad assumersi delle responsabilità (t=-3,65, p=0,022, valore medio aumentato da 2,8 a 4,8)
o Dal gruppo "Progettare processi educativi"
Affronta i bisogni degli studenti attraverso un processo di apprendimento adeguato e su misura (t=-3,16, p=0,34, il valore medio è aumentato da 2,6 a 3,6)
D'altra parte, non ci sono stati cambiamenti significativi nelle strategie di prevenzione del burnout dopo la formazione.The main results of the Evaluation Surveys can be found in the following Graphs.

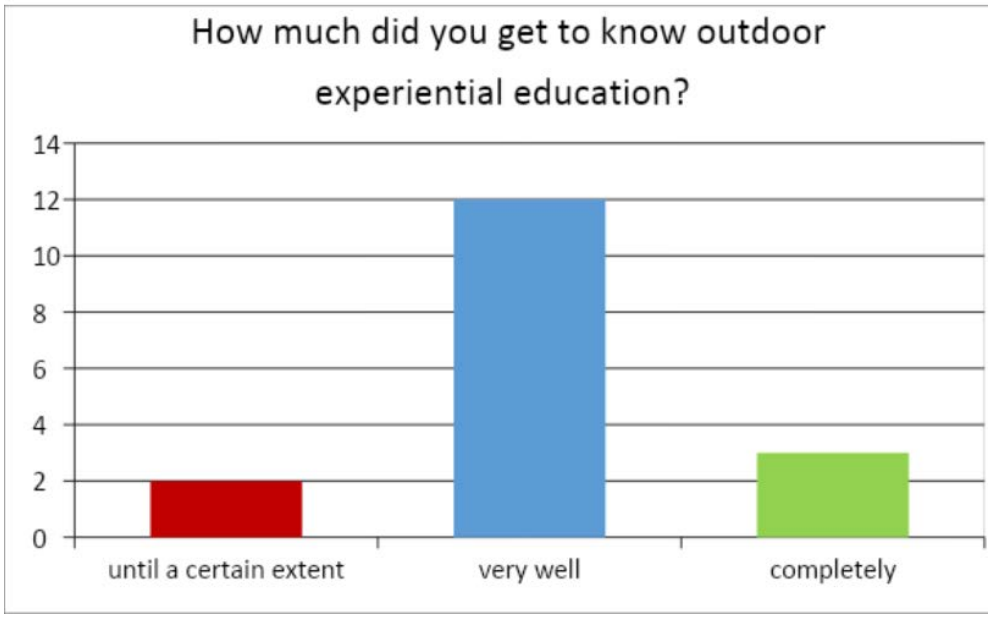


Figure 5: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question “How much did you get to know outdoor experiential education?”

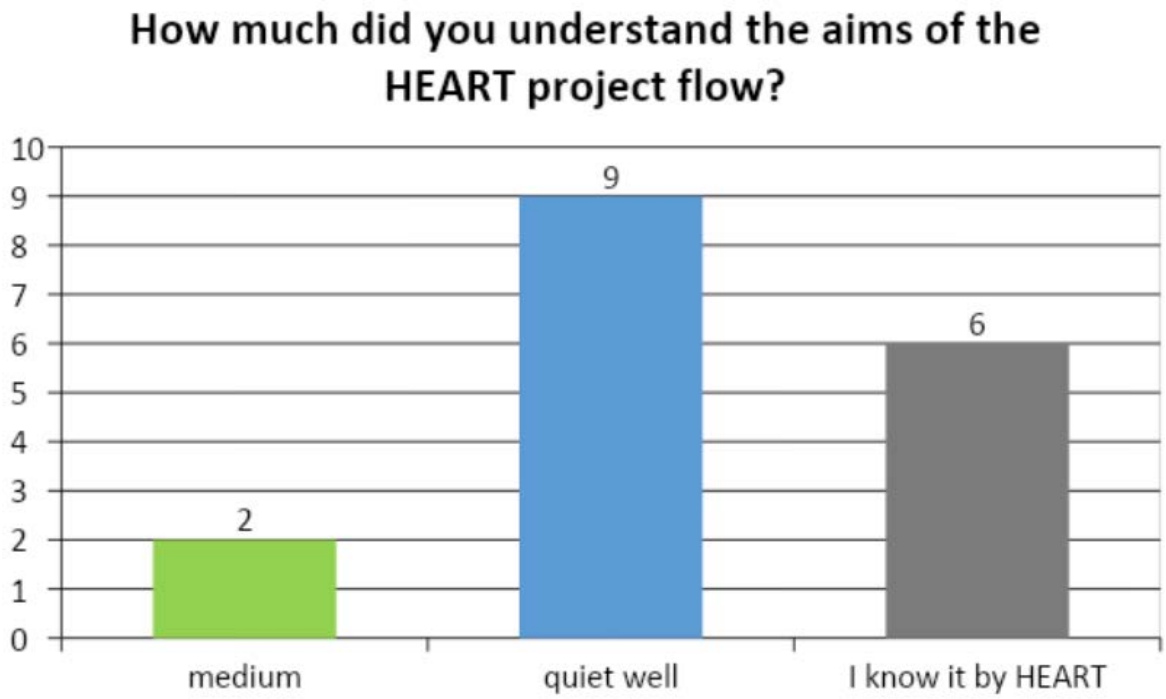


Figure 6: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question "How much did you understand the aims of the HEART project flow?"

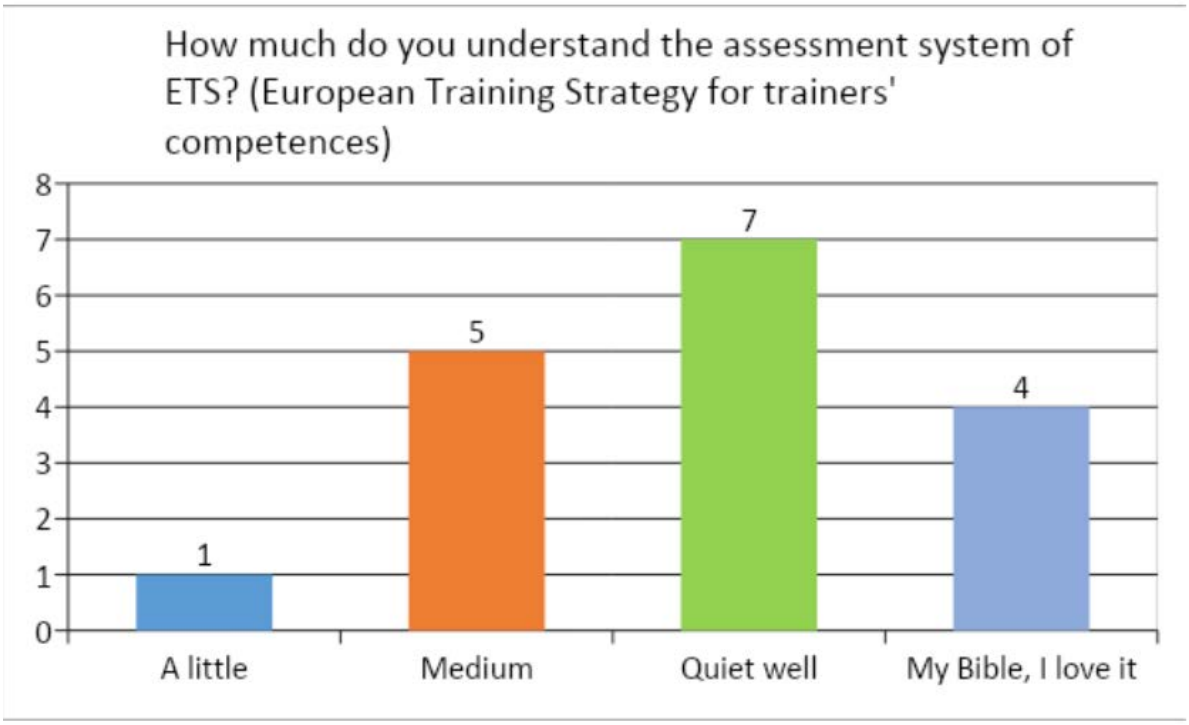


Figure 7: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question "How much do you understand the assessment system of ETS?"

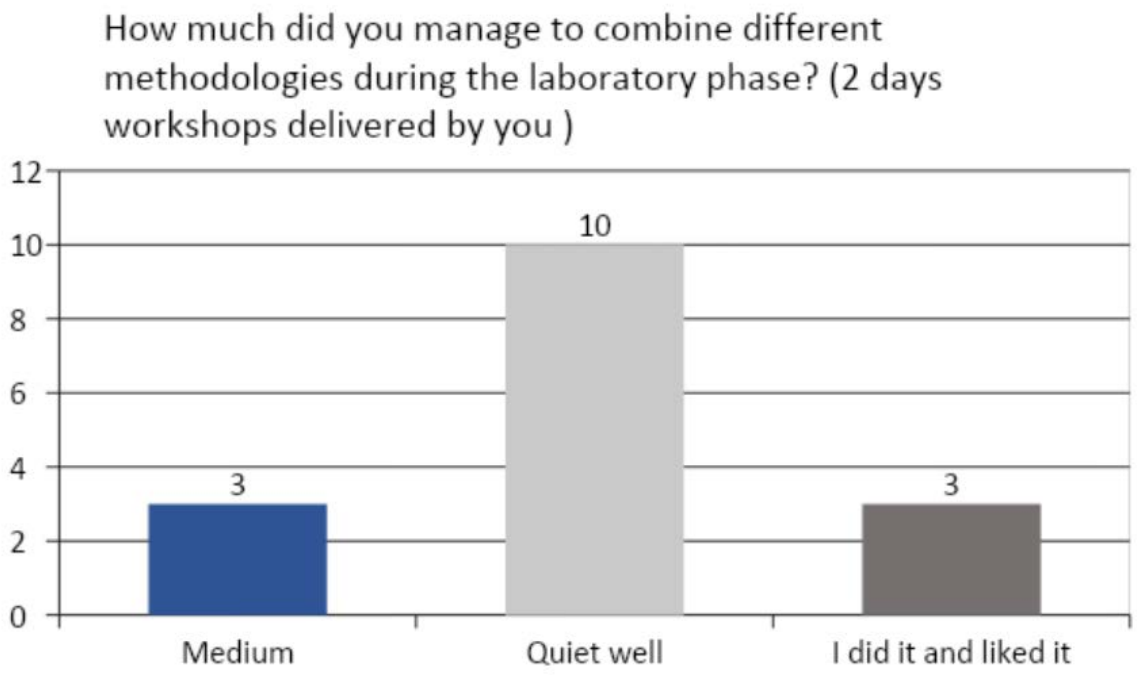


Figure 8: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question "How much did you manage to combine different methodologies during the laboratory phase?"

Formazione sul Metodo Integrato Marchio-Patti©

Non ci sono stati cambiamenti significativi nelle competenze, né nelle strategie di prevenzione del burnout prima e dopo questa formazione.
I risultati delle indagini di valutazione sono illustrati nelle figure 9-10:

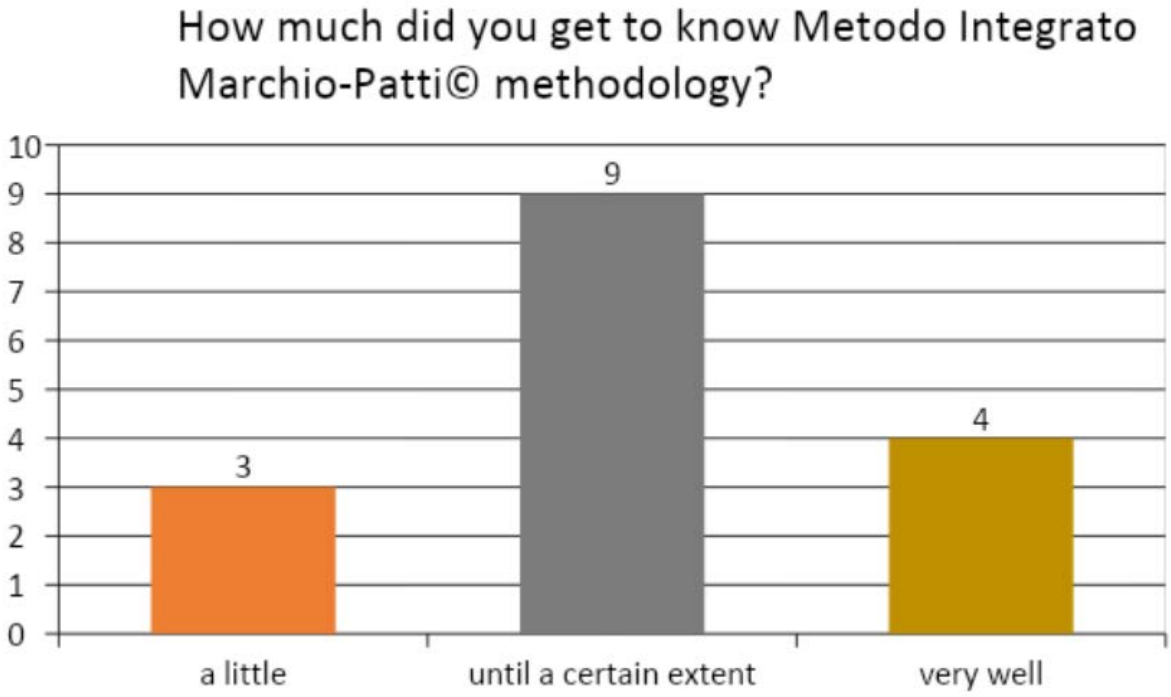


Figure 9: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question "How much did you get to know Metodo Integrato Marchio-Patti@ methodology?"

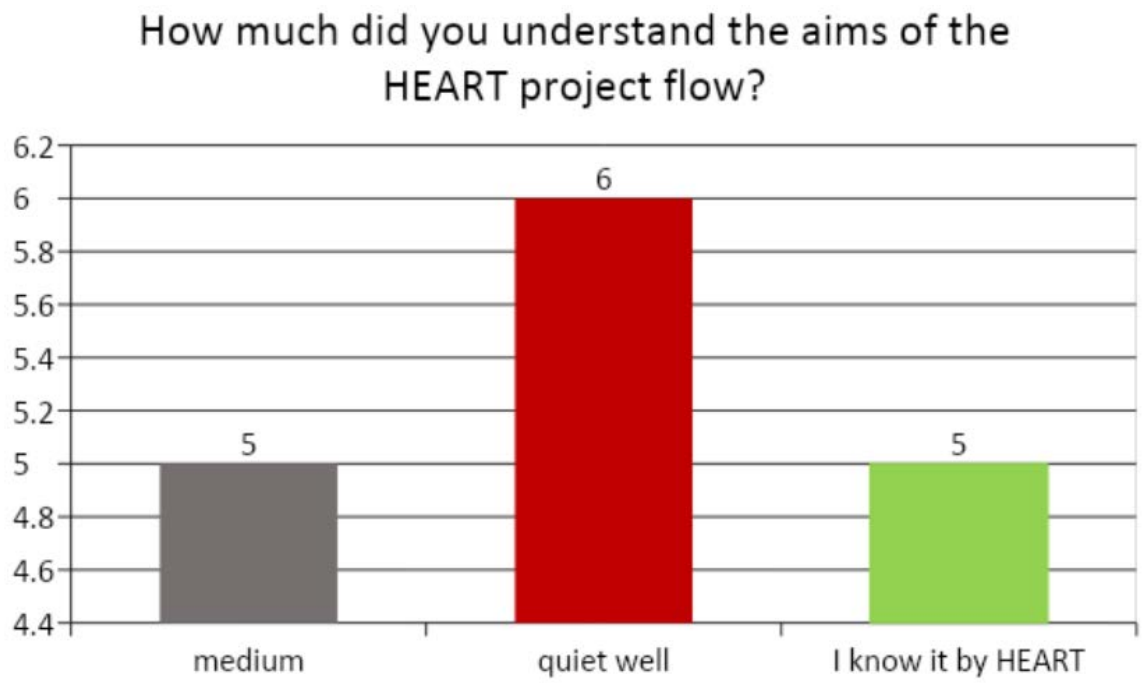


Figure 10: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question “How much did you understand the aims of the HEART project flow?”

Alive Arts Training

8 partecipanti hanno compilato il questionario pre e post formazione.
Ci sono state differenze significative in alcune competenze ETS tra le misurazioni pre-formazione e post-formazione
- Dal gruppo "Comprendere e facilitare i processi di apprendimento individuali e di gruppo"
Esamina i fattori di rischio e affronta quelli che appaiono (t=-2,646, p=0,33, media aumentata da 3,38 a 3,88)
- Dal gruppo "Imparare ad imparare"
Incoraggia la curiosità sul proprio processo di apprendimento. (t=2,646, p=0,33, valore medio diminuito da 4 a 3,5
- Dal gruppo "Progettare i processi educativi"
Adatta il metodo e gli approcci ai contesti degli studenti (t=-2,646, p=0,33) il valore medio è aumentato da 3,5 a 4.
C'è stato anche un cambiamento significativo ma negativo in una strategia di prevenzione del burnout, cioè:
- Mi sono assicurato di programmare programmi che mi ispirano e mi ricaricano (ad esempio: incontrare amici, fare escursioni, godermi i miei hobby, andare a teatro, visitare una mostra) (t=2,376, p=0,049, valore medio diminuito da 3,38 a 2,75

I risultati delle indagini di valutazione sono illustrati nelle figure 11-12:

Results of the Evaluation surveys are illustrated on Figures 11-12:

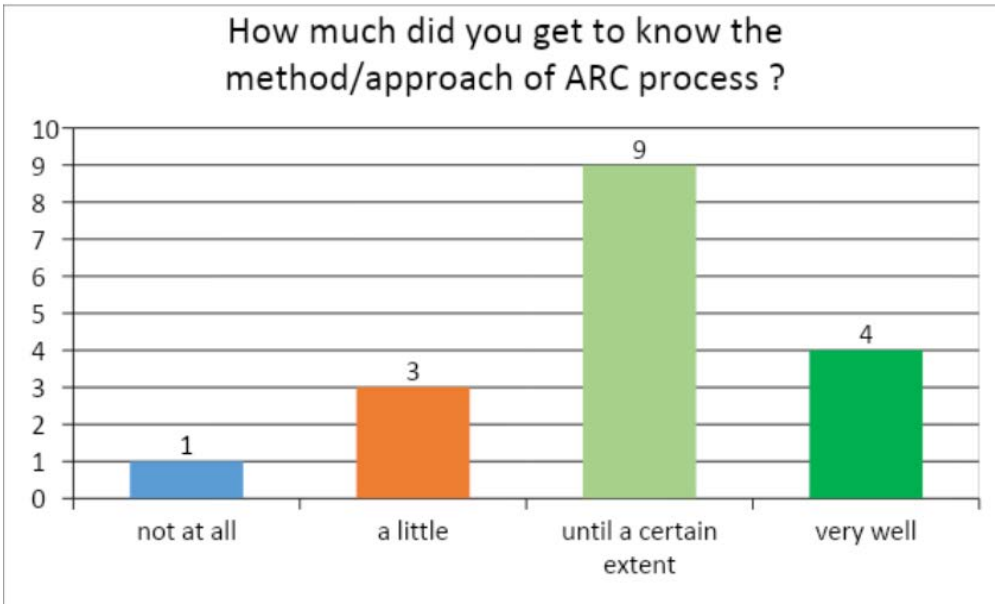


Figure 11: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question "How much did you get to know the method/approach of ARC process?"

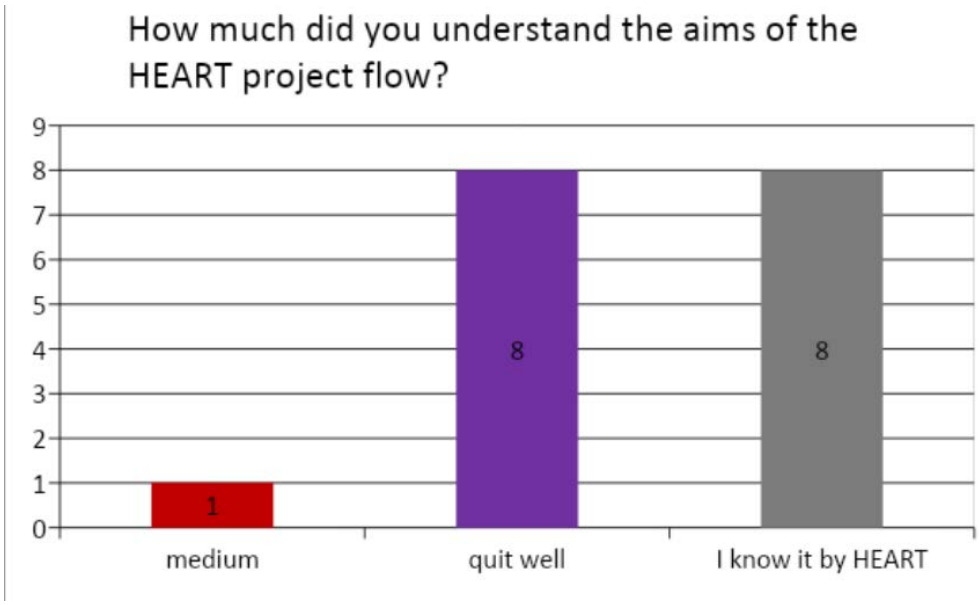


Figure 12: Frequency of respondents in the different answer categories given to the question "How much did you understand the aims of the HEART project flow?"

Effect of the field trainings

Field training Romania (OB)

10 participants filled in the questionnaire out of 25.

Results of the evaluating questionnaire:

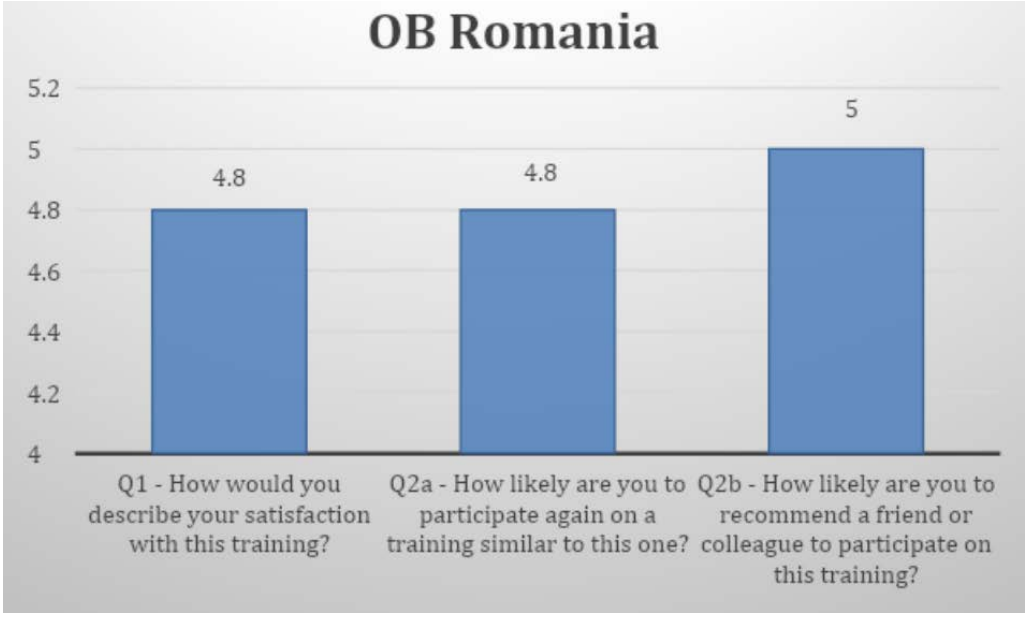


Figure 13: OB Romania Field training- evaluation survey, mean values of the items (on a scale of 1-5)

Field training Hungary - ÉA

22 participants filled in the questionnaire out of 25.

Results of the evaluating questionnaire:

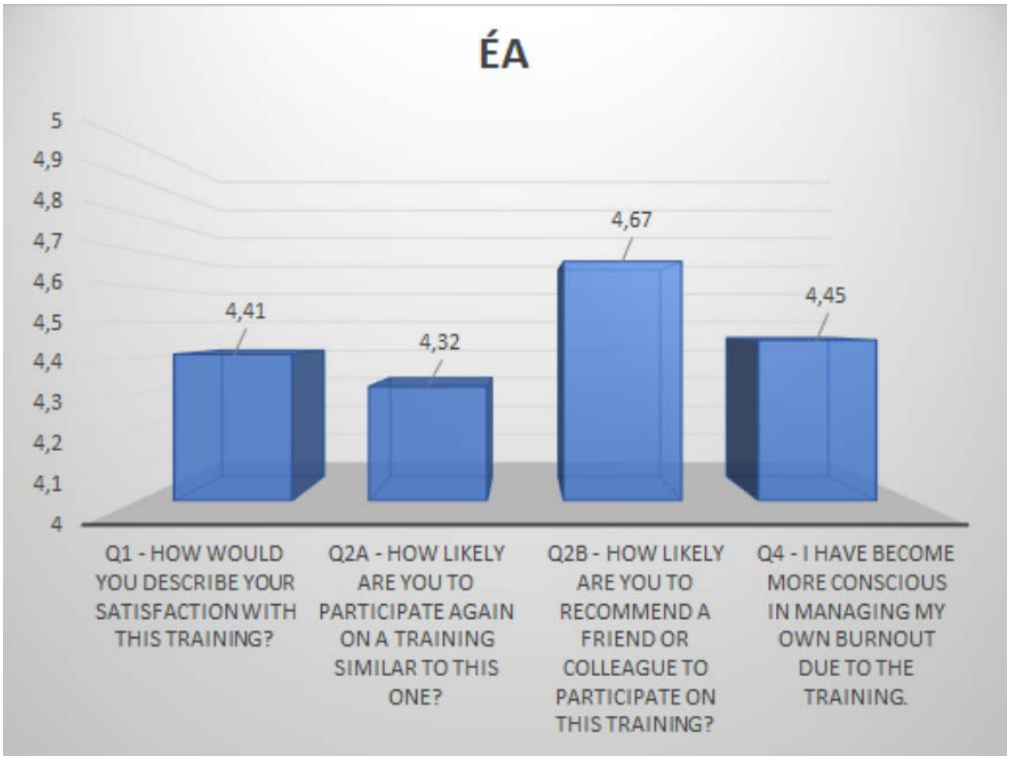


Figure 14: Élményakadémia Field training- evaluation survey, mean values of the items (on a scale of 1-5)

Field training Portugal

19 participants filled in the questionnaire out of 25.

Results of the evaluating questionnaire:

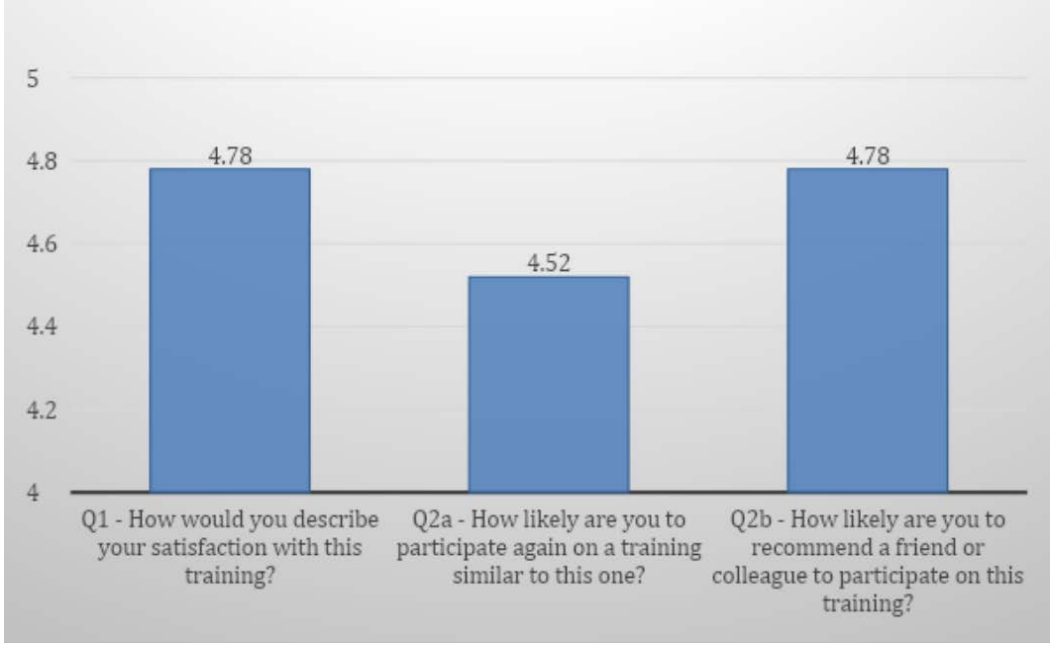


Figure 15: Portugal Field training- evaluation survey, mean values of the items (on a scale of 1-5)

Filed training UK

17 participants filled in the questionnaire out of 25.

Results of the evaluating questionnaire:

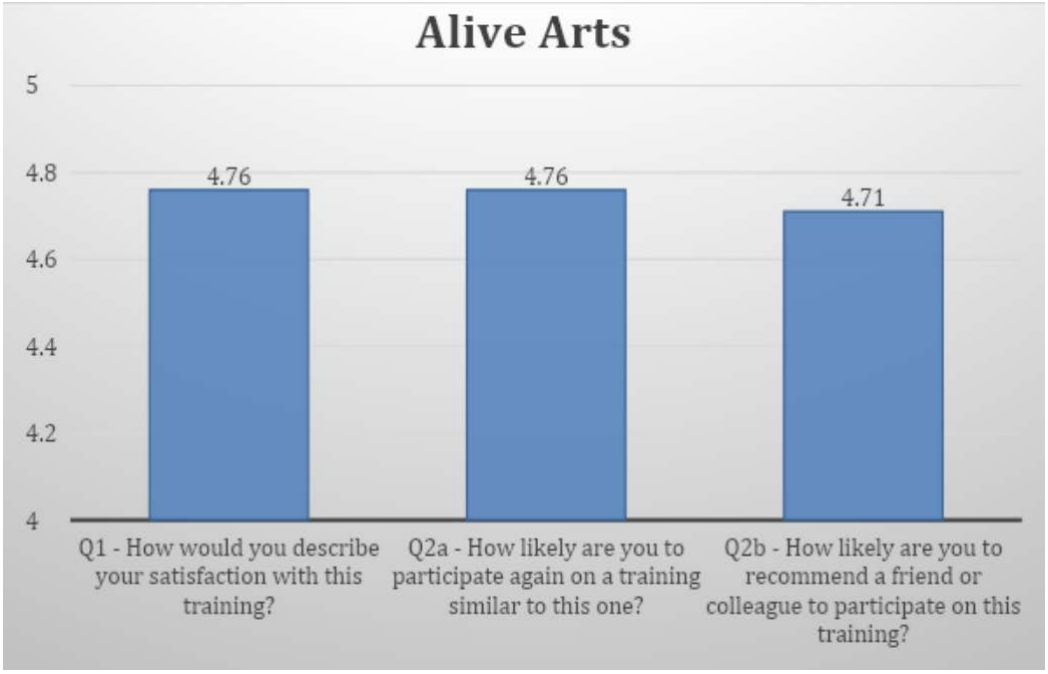


Figure 16: Alive Arts Field training- evaluation survey, mean values of the items (on a scale of 1-5)

Field training Integrated Method Marchio-Patti
13 participants filled in the questionnaire out of 25.

Results of the evaluating questionnaire:

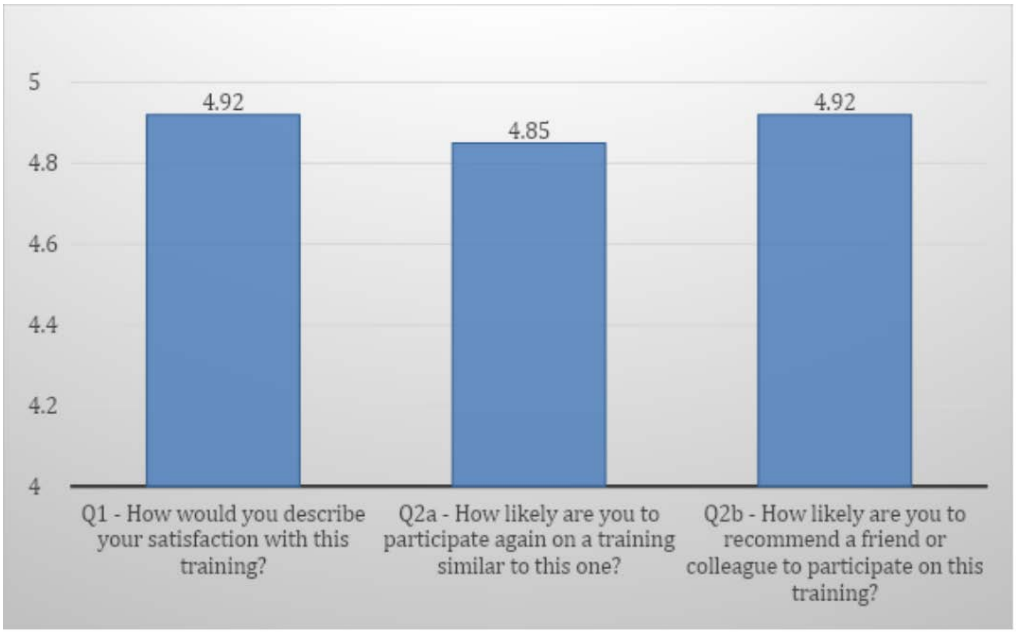


Figure 16: Alive Arts Field training- evaluation survey, mean values of the items (on a scale of 1-5)

Effetto dell'intero processo, compresi gli interventi focalizzati sull'organizzazione

Gli stessi questionari sono stati somministrati all'inizio e alla fine dell'intero progetto per valutare gli effetti comuni e aggiunti di tutti i diversi elementi e interventi del programma (formazioni, studi sul campo, interventi organizzativi mirati, workshop e seminari) su tutti i partecipanti al progetto HEART.
17 persone che hanno compilato sia il questionario iniziale che quello finale.
Non ci sono state differenze significative nel loro livello di coinvolgimento lavorativo tra le due misurazioni.
C'è stata una tendenza alla diminuzione dei valori della scala del processo di burnout Conflitto, ma il cambiamento non è stato significativo ($t(16)=1.881$ $p= .078$).
Non ci sono stati cambiamenti significativi nelle altre scale del processo di burnout tra i due punti di misurazione.
.

Discussione finale

Formazione di 10 giorni

Come si può vedere dai risultati dei questionari pre e post formazione, in due dei tre corsi di formazione di 10 giorni ci sono stati cambiamenti significativi in alcune delle competenze dei formatori. Il tipo di competenza interessata era in relazione diretta con l'argomento e i metodi della formazione in questione. Questo è un effetto molto notevole, considerando il basso numero di intervistati in ogni misurazione, poiché la bassa dimensione del campione diminuisce le possibilità di ottenere un risultato significativo. Dato questo fatto, possiamo concludere che i 10 giorni di formazione hanno avuto un effetto quasi immediato sulle competenze dei formatori dei partecipanti, suggerendo che hanno incorporato le tecniche e gli approcci appresi nel loro set di competenze e conoscenze esistenti. D'altra parte, questa formazione non ha avuto un effetto significativo sulle strategie di prevenzione del burnout dei partecipanti, ad eccezione di un caso in cui la particolare strategia di prevenzione del burnout è diminuita dopo la formazione. Una spiegazione di ciò può venire dalla tempistica: questa terza formazione si è tenuta in agosto, e il questionario post formazione è stato compilato già a settembre, quando tutti devono tornare a scuola o al lavoro, periodo che di solito è stato molto impegnativo per la maggior parte di noi, rendendo meno probabile che fossero d'accordo con l'affermazione "Mi sono assicurato di programmare programmi che mi ispirano e ricaricano". Il fatto che i corsi di formazione non abbiano avuto alcun effetto sulle altre strategie di prevenzione del burnout può essere spiegato da un lato dalla bassa dimensione del campione (vedi sopra), e dall'altro lato dal fatto che i corsi di formazione non hanno esplicitamente parlato e insegnato queste strategie, tuttavia ci si aspettava che apparissero effetti indiretti, ma questi potrebbero richiedere molto più tempo di poche settimane dopo l'intervento.
Così, la nostra prima ipotesi può essere solo parzialmente supportata. Oltre a valutare gli effetti della formazione sulle competenze dei formatori e sulle strategie di prevenzione del burnout, un semplice sondaggio di valutazione è stato compilato dai partecipanti poco dopo ogni formazione. Guardando i risultati di queste indagini di valutazione possiamo concludere che i corsi di formazione hanno aiutato la maggior parte dei partecipanti a capire il processo e il metodo della formazione data e anche il flusso del progetto HEART. Tuttavia, ci sono state alcune differenze tra le diverse formazioni in questo risultato.

Formazione sul campo

La soddisfazione generale dei partecipanti sulle formazioni sul campo è stata molto alta, variando da 4,32 a 5 punti su una scala a cinque punti, il che significa che le formazioni sul campo sono riuscite a raggiungere il loro obiettivo, come portare l'attenzione dei partecipanti sulla questione del coinvolgimento e della prevenzione del burnout, introducendoli agli strumenti pratici dei diversi approcci.

Effetto dell'intero processo, compresi gli interventi focalizzati sull'organizzazione

La nostra seconda ipotesi non è stata supportata dai nostri dati: Non siamo stati in grado di identificare alcun effetto significativo dell'intero progetto sul coinvolgimento lavorativo e sul processo di burnout dei partecipanti, ad eccezione di qualche sottile cambiamento positivo nella scala del processo di burnout Conflitto di valori propri.

Poiché a causa della situazione di COVID-19, gli ultimi programmi del progetto sono stati rinviati diverse volte, e l'intero flusso del progetto è stato esteso di quasi un anno supplementare, quest'ultima misurazione è avvenuta più di due anni e mezzo dopo la baseline. Durante questo periodo sono accaduti significativi eventi globali e locali al di fuori del controllo del nostro programma che potrebbero aver avuto un effetto importante sulle variabili misurate. Il più importante, la pandemia COVID-19, le restrizioni e l'isolamento che ha portato e i cambiamenti che tutti questi hanno fatto nelle nostre vite avrebbero potuto facilmente sovrascrivere i potenziali effetti positivi del progetto sull'impegno lavorativo e il burnout dei partecipanti. Ci sono state prove scientifiche che COVID-19 ha avuto un effetto negativo globale sulla salute mentale delle persone (vedi per esempio Arslan et al. 2020., Brooks et al., 2020). Sebbene gli studi sul burnout legati al COVID-19 condotti sul pubblico in generale siano ancora limitati, si può supporre, dalle prove esistenti sull'aumento del livello di stress della popolazione, che quest'ultimo possa provocare una vasta gamma di problemi psicosociali e di salute mentale come il burnout tra gli altri. Tenendo questo in mente possiamo supporre che gli effetti negativi di COVID-19 potrebbero aver annullato i potenziali effetti positivi del progetto.

Un altro fattore che potrebbe spiegare in parte la nostra sconfitta nel trovare cambiamenti statisticamente significativi nell'impegno e nel burnout alla fine del progetto è la bassa dimensione del campione. A causa del lungo periodo del progetto, ci sono stati cambiamenti significativi nel personale delle organizzazioni partecipanti, portando al fatto che abbiamo avuto solo 17 partecipanti che hanno compilato sia il questionario iniziale che quello finale. Con una bassa dimensione del campione, una dimensione dell'effetto inferiore è di solito più difficile da rilevare statisticamente.

Conclusioni

Abbiamo trovato alcune prove degli effetti positivi dei diversi elementi del nostro progetto, altri effetti non hanno potuto essere rilevati molto probabilmente a causa di alcuni imprevisti cambiamenti globali recenti. Tutto sommato la nostra esperienza diretta proveniente dal feedback personale dei partecipanti e i cambiamenti delle nostre vite professionali ci hanno reso molto fiduciosi di continuare sulla strada delle arti e dell'outdoor per la resilienza. La combinazione di strumenti ha dato un grande valore aggiunto al nostro lavoro e alla nostra vita personale, specialmente nel campo della ricerca dell'equilibrio tra le due cose. Il tempo trascorso con la comunità e gli scambi significativi sulle professioni d'aiuto ci hanno reso soddisfatti di ciò che abbiamo e di ciò che possiamo raggiungere nelle nostre comunità più vicine e più ampie. Un altro beneficio è stato quello di comprendere profondamente il valore di ciò che i professionisti dell'aiuto portano alla società e l'orgoglio positivo che ne è emerso, rafforzando l'impegno e il riconoscimento di chi aiu

Bibliografia

- Arslan, G., Yıldırım, M., Tanhan, A., Buluş, M., & Allen, K. A. (2020). Coronavirus stress, optimism-pessimism, psychological inflexibility, and psychological health: Psychometric properties of the Coronavirus Stress Measure. International Journal of Mental Health and Addiction, 1–17. https://doi.org/10.1007/s11469-020-00337-6
- Boersma, K. & Lindblom, K. (2009) Stability and change in burnout profiles over time: A prospective study in the working population, Work & Stress, 23:3, 264-283, DOI: 10.1080/02678370903265860
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: Rapid review of the evidence. The Lancet, 395(10227), 912–920. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8
- Burridge, P., Carpenter, C., & Cherednichenko, B. (2008). Outdoor experiential learning: Building exemplary practice. In Conference Proceedings 11th International Conference on Experiential Learning.
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout. Job Stress in the Human Services. London: Sage Publications.
- Itin, C. M. (1999). Reasserting the Philosophy of Experiential Education as a Vehicle for Change in the 21st Century. The Journal of Physical Education 22(2), p. 91-98
- Kolb, D. (1984). Experiential Learning: experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. p. 21
- Lally, P.; van Jaarsveld, C.H.M.; Potts, H.W.W; Wardle, J. (2010) How are habits formed: Modeling habit formation in the real world . In: European Journal of Social Psychology 40(6)
-
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B. (2004). UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Version 1.1, December 2004. Retrieved from https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W.B.; Bakker, A.B.; Salanova, M. (2006). Measurement of Work Engagement. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. In: Education and Psychological Measurement. Vol. 66 (4), pp. 701-716.
- Schaufeli, W.B.; Maassen, G.H.; Bakker, A.B. and Sixma, H.J. (2011) Stability and change in burnout: A 10-yearfollow-up study among primary care physicians Journal of Occupational and Organizational Psychology (2011), 84, 248–267
- Szigeti, R.; Balázs, N.; Bikfalvi, R.; Urbán, R. (in press). Burnout Process Questionnaire: Measuring the intrapsychic elements of burnout process among teachers.

Questionnaires

1. **Demographic questions (at the beginning of each assessment)**

Name:

Mother's birthdate: day, month, year. E.g.: 28 11 1965 _ _ _ _ _ _ _ _

Gender: male/female/other

Age: 18-25 26-39 40-60 60+

Country of origin _____-

Are you disadvantaged? yes –no

If yes, please indicate which disadvantage(s) are you at

social obstacles (explanation: people facing discrimination because of gender, ethnicity, religion, sexual orientation, disability, etc.; people with limited social skills or anti-social or risky sexual behaviour, people in a precarious situation; (ex)offenders, (ex)drug or alcohol abusers; single parents; orphans

economic obstacles (explanation: (people with a low standard of living, low income, dependence on social welfare system; in long-term unemployment or poverty; people who are homeless, people in debt or with financial problems.)
disability (mental (intellectual, cognitive, learning); - physical, sensory; - other disabilities)

educational difficulties (explanation: people with learning difficulties; early school-leavers and school dropouts; lower qualified persons)

geographical obstacles (explanation: people from remote or rural areas; people living on small islands or peripheral regions; people from urban problem zones; people from less serviced areas (limited public transport, poor facilities, abandoned villages)

Do you work in non-formal education as a volunteer or for payment?

as a volunteer – paid employee

Please indicate how many years of experience do you have in the sector of non-formal education: _____-

2. Questionnaire to be filled in right before and one month after the 10 days trainings

II.1. Demographic questions (see above)

II.2. ETS Competences

How much do you as a trainer /adult educator possess the following trainer competencies? Where do you put yourself on a scale of 1 to 4, where 1 equals with this competence of yours is almost not existing, 2 "I have to improve", 3 –"I am quite OK", 4 "look at me and learn"

Competency	Item	1	2	3	4
Understanding and facilitating individual and group learning processes	• Establishes a supportive relationship with learners • 'Scans' risk factors and addresses any that appear • Enables participants to be creative and think out of the box / Facilitates problem solving • Analyses group processes according to a theory of group dynamics • Refers to a variety of methods that encourage creativity, problem solving and 'out-of-the-box' thinking • Dares to improvise and adjust in unknown and unpredicted situations • Explains the methodologies used in youth/adult training when choosing, adapting and creating methods • Makes adequate use of the environment for learning purposes				
Learning to learn	• Encourages curiosity about their own learning process • Asks for feedback • Explicitly encourages and enables learners to take responsibility for their own learning process • Applies appropriate methods for assessment and self-assessment of their own learning achievements • Reflects on the learning process • Demonstrates an understanding of learning as a continuous process				
Designing educational programmes	• Adjusts the methods and approaches to learners' contexts • Is comfortable with the contents, knowledge and values of the programme being challenged by the group of learners • Assesses learners' needs before or at the very beginning of the training activity • Addresses learners' needs through an adequate and tailored educational approach				
Cooperating successfully in teams	• Acknowledges colleagues' learning potential and makes best use of it • Shows an interest in the team process and does not ignore any team work issues • Encourages colleagues • Highlights everyone's strengths • Deals with frustration in a constructive manner • Ensures that knowledge and skills in the team are shared and communicated • Balances working styles and preferences				

Competency	Item	1	2	3	4
Communicating meaningfully with others	• Is comfortable dealing with unexpressed concerns, feelings and emotions • Creates a safe environment where feelings and emotions can be freely and respectfully expressed • Works effectively with learners from diverse backgrounds • Deals with uniqueness through a complex approach to their own identity • Listens openly, without judgement • Is sensitive to the needs of and challenges faced by learners and opportunities that exist within the group of learners • Acknowledges the experience of the learner • Creates opportunities for meaningful communication				
Intercultural competence	• Dares to face and deal adequately with ambiguity with regard to the group's and individuals' realities • Works with the notion of change and overcomes resistance within the group of learners • Refers to theories, concepts and experiences that relate to ambiguity and change in the activity and when designing the educational approach • Encourages observation, experience, reflection, reasoning, and communication among learners				

II.3 Burnout prevention strategies questionnaire

Please tell us how often you acted aligned with each statement in the past month.

In the past month how often did you do the things below	Not once in the past month	Once or twice in the past month	Once a week in the past month	Several times a week in the past month	Almost every day in the past month
1. I did stress relieving/ relaxation exercises.					
2. I identified and paid conscious attention to my bodily and mental needs.					
3. I made sure to schedule programs that inspire and recharge (such as meeting friends, hiking, enjoying my hobbies, going to the theatre, visiting an exhibition)					
4. I prioritized my tasks based on my own personal preferences.					
5. I rewarded myself (with my favourite food, buying something I desired or doing something I love doing).					
6. Spent time in places that fill me with a sense of peace and harmony.					
7. I did all I could to maximise the quality of my sleep (E.g. went to bed on time)					
8. I spent at least 30 uninterrupted minutes of physical activity with the intention to improve my health / lose weight.					
9. As much as possible, I paid conscious attention to my physical needs while working (drinking, eating, using the toilet, etc).					
10. Whenever I had to cooperate with someone who had very different views, I tried to approach them with tolerance.					
11. I spent quality time with people important to me.					
12. I took planned breaks/relaxation after periods of higher demand.					

II.4. Key Competences for Lifelong Learning (Erasmus+) Survey

Please evaluate on a scale of 1 to 6 how much do you as a person possess the following core competences, where 1 means: you are a complete beginner, 6: you are an expert in the relevant competence.

In the past month how often did you do the things below	Non relevant		Complete beginner			Expert
	0	1	2	3	4	5
1. I did stress relieving/ relaxation exercises.						
2. I identified and paid conscious attention to my bodily and mental needs.						
3. I made sure to schedule programs that inspire and recharge (such as meeting friends, hiking, enjoying my hobbies, going to the theatre, visiting an exhibition)						
4. I prioritized my tasks based on my own personal preferences.						
5. I rewarded myself (with my favourite food, buying something I desired or doing something I love doing).						
6. Spent time in places that fill me with a sense of peace and harmony.						
7. I did all I could to maximise the quality of my sleep (E.g. went to bed on time)						
8. I spent at least 30 uninterrupted minutes of physical activity with the intention to improve my health / lose weight.						
9. As much as possible, I paid conscious attention to my physical needs while working (drinking, eating, using the toilet, etc).						
10. Whenever I had to cooperate with someone who had very different views, I tried to approach them with tolerance.						
11. I spent quality time with people important to me.						
12. I took planned breaks/relaxation after periods of higher demand.						

III.Baseline and final questionnaire

III.1. Demographic questions

III.2. Engagement absorption scale

The following 6 statements are about how you feel at work. Please read each statement care- fully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, check the “0” (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you felt it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

Never	Almost Never	Rarely	Sometimes	Often	Very Often	Always
0	1	2	3	4	5	6
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

AB1 Time flies when I am working. 0 1 2 3 4 5 6
AB2 When I am working, I forget everything else around me.
AB3 I feel happy when I am working intensively. *
AB4 I am immersed in my work.*
AB5 I get carried away when I am working. *
AB6 It is difficult to detach myself from my job.

III.3. Burnout process questionnaire

We are going to ask you some questions about your work.
Please make sure your answers reflect to what extent the statements below have felt relevant to you in the past 1 month. Circle the number next to each statement that best reflects your feelings:

Not at all 0	A bit 1	Somewhere in the middle 2	Quite relevant 3	Very relevant 4	1	2	3	4
1. Recently I've been trying really hard to perform at my best every day.								
2. I want to give my best.								
3. I must complete every task I planned to feel success								
4. Those who know me best think I make too many sacrifices for my work.								
5. I find it hard to mentally get away from work. I tend to think about it long after I get home.								
6. I've been taking on too much work recently.								
7. I often forget about eating or drinking while working.								
8. I'm so busy with duties and tasks that I have no time for recreation and leisure.								
9. I often give up on thing that make me happy for the sake of work.								
10. I find it hard to keep balance between my work life and private life.								
11. I've found that values that used to be very important for me tend to get lower and lower on my priority list.								
12. Nowadays, I feel more and more like the norm is to overwhelm yourself with tasks.								
13. In order to be able to at least complete my tasks, I need to relegate all the other aspects to the background (e.g. maintaining a good relationship with my colleagues).								
14. I've started to question the values I thought to be true about my work.								
15. My work has a negative impact on my relationships with family and friends.								
16. My family/friends/workmates think I have issues.								
17. I find myself in the middle of conflicts more and more often at work.								
18. I feel offended more and more often at work								
19. I find myself in the middle of conflicts more and more in my private life.								
20. I hear more and more complaints about my work.								
21. I stay in the background while tasks are being delegated.								
22. I try to get through my tasks at my workplace as quickly as I can.								
23. I'm doing even my most important tasks half-heartedly.								
24. I'm feeling emotionally exhausted.								
25. I can't experience real joy anymore, my feelings seem just superficial.								
26. I'm feeling apathetic.								
27. Sometimes I do my work on autopilot. Like I'm not really there.								
28. I'm becoming more and more insensitive.								
29. I often feel hopeless about my situation.								

IV.Field Study questionnaire

1 – Not at all satisfied - 2 -3- 4- 5- Completely satisfied

Q1 How would you describe your satisfaction with this training?

Q2 How likely are you to participate again on a training similar to this one?

Q3 How likely are you to recommend a friend or colleague to participate on this training?

Q4 Country where the training was provided?

Hungary
Romania
Portugal
Uk
Italy