

Forests for Health (FFH)

Foreste per la Salute

Progetto 2020 – 1 – FR01 – KA204 - 080677

PROGETTO DELLO STANDARD FORMATIVO

***QUALI COMPETENZE DOVREBBERO FAR PARTE DELL'ITER
FORMATIVO PER I FUTURI PROFESSIONISTI FORESTS FOR
HEALTH?***

Produzione Intellettuale 1



CTFC



Questo progetto è stato realizzato con il supporto della Commissione Europea. Questa pubblicazione impegna unicamente il suo autore ed il coordinatore del progetto. La Commissione non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Forests for Health è un progetto finanziato dal programma Erasmus+ nell'ambito della seconda azione chiave. Si propone di concepire, pubblicare e diffondere un corso di formazione per futuri professionisti del settore Forestale-Salutistico.

Il progetto è stato intrapreso dalle seguenti organizzazioni: Centre Forestier de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (coordinatore), Bundesforschungs und Ausbildungszentrum für wald Naturgefahren und Landschaft (BFW), Centre de Ciència i Tecnologia Forestal de Catalunya (CTFC), Forest Therapy Institute (FTI), KEA Ecothérapie, Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik (KWF) e.V., Natuurinvest, Scuola Agraria del Parco di Monza, Sèlvans.

Questo documento è stato redatto principalmente da *Mireia Pecurul Botines*, ricercatrice presso CTFC e responsabile della Produzione Intellettuale 1, con il contributo di tutte le organizzazioni partner del progetto.

Indice

Indice.....	1
Introduzione ed obiettivi.....	2
Metodologia e raccolta dei dati.....	3
Risultati dell'analisi.....	6
Priorità delle diverse competenze in generale e per settore.....	8
Bilanciamento delle competenze in base alla loro tipologia.....	11
Alcune osservazioni qualitative.....	13
Discussione: esigenze formative per le nuove professioni "Verdi".....	13
Conclusioni.....	15
Allegato 1: Definizioni.....	21
Allegato 2: Questionario.....	23

Introduzione ed obiettivi

Il progetto *"Forests for Health"* (FFH) - Foreste per la Salute - intende sviluppare un corso di formazione in modalità mista (on-line e in presenza) per *"FFH Practitioners"* - Professionisti FFH - vale a dire professionisti che sappiano migliorare il benessere degli individui e delle comunità attraverso attività in un contesto forestale. Grazie a questa formazione tali professionisti acquisiranno duplice competenza, sia nell'ambito dell'influenza positiva delle foreste sul benessere delle persone, sia nell'ambito della silvicoltura, oltre alla capacità di gestire e condurre un gruppo nell'ambiente boschivo. Il corso di formazione consentirà loro di offrire sessioni di FFH a diversi gruppi di riferimento, promuovendone la salute e il benessere attraverso attività specifiche e sensibilizzandoli al contempo sulle foreste e sulla silvicoltura. In altre parole, il corso avrà un impatto positivo sul benessere delle persone, favorendo al contempo il loro riavvicinamento all'ambiente forestale, che è l'obiettivo espresso dalla FAO/ECE/ILO nel suo rapporto *"Raising awareness of forests and forestry - Building bridges between people, forests and forestry"*.

Per realizzare questo corso i partner del progetto hanno definito lo Standard delle Competenze, denominato *"Intellectual Output 1"* (IO1) - Produzione Intellettuale 1. Partendo da una bozza iniziale proposta dal CTFC tutte le organizzazioni partner del progetto sono state coinvolte, cooperando in un team interdisciplinare di esperti provenienti da nove organizzazioni di Austria, Spagna, Francia, Italia, Belgio e Germania, tra cui istituti di ricerca, operatori di attività di promozione della salute nelle foreste e centri di formazione professionale.

Il progetto *FORESTS FOR HEALTH* si propone di creare, nell'arco di tre anni (dal 1/09/2020 al 31/08/2023), un corso di formazione innovativo sul benessere attraverso il contatto con l'ambiente forestale. Questa definizione dello standard di competenze è stata avviata nel dicembre 2020 e conclusa nel novembre 2022.

Oggi in Europa l'80% della popolazione vive in città. Questa tendenza implica una crescente concentrazione demografica nelle aree urbane. In questa rapida urbanizzazione, le persone spesso manifestano patologie e disturbi associati allo stile di vita moderno e alla crescente disconnessione dall'ambiente naturale. Inoltre, questo distacco significa che nella maggior parte dei casi la società contemporanea fatica a capire come stare e cosa aspettarsi dall'ambiente naturale. Di conseguenza, è importante sensibilizzare la popolazione generale su quali prodotti e servizi la società ottiene dalle foreste, su quale sia il contributo delle foreste alla loro salute e al loro benessere, su quali siano le pressioni ambientali e sociali sulle foreste e su quale sia il ruolo della gestione forestale sostenibile nell'affrontare queste sfide.

I Professionisti FFH (*Forests For Health Practitioners*) offrono attività che sfruttano gli effetti positivi delle foreste per consentire alle persone di aumentare il benessere fisico, mentale e sociale, sensibilizzando al contempo le persone sulle foreste, sui loro valori e sul ruolo della silvicoltura. La filosofia del Professionista FFH è quella di creare un *trait-d'union* tra le persone, la loro salute, il loro benessere e le foreste grazie a:

1. **Esperienza:** facilitare il contatto con la natura attraverso attività specifiche in grado di innescare un cambiamento di atteggiamento rispetto al proprio benessere e promuovere il rispetto per la natura.

2. **Comunicazione** dell'importanza dei servizi ecosistemici forestali per la salute e il benessere dell'uomo, e di come la gestione forestale sostenibile contribuisca a fornire tali servizi. Facilitare la comprensione reciproca tra le culture urbane e rurali e quindi il rispetto per il lavoro forestale.

Sulla base di questa filosofia e dopo la formazione i professionisti FFH saranno in grado di creare diversi tipi di sessioni. La definizione e la struttura consigliata per una sessione FFH è quella di iniziare con un'introduzione (dicendo cosa si intende fare), proseguire con un'attività entrando nella foresta, sviluppare da una fino a tre-quattro attività nella parte principale della sessione (dipende da quanto è lunga l'intera sessione) e finire con un'attività di chiusura. Le attività scelte dovrebbero soddisfare almeno i punti principali contenuti nella filosofia della FFH. Inoltre, si raccomanda che le attività scelte siano coerenti con l'obiettivo specifico di promozione del benessere, che può includere diverse dimensioni (ad esempio, fisica, mentale e sociale).

Questa relazione è strutturata nelle seguenti sezioni elencate di seguito.

- In primo luogo, viene presentata la metodologia di raccolta dei dati in sei Paesi europei (partnership FFH ERASMUS+) attraverso un'indagine.
- Successivamente vengono presentati i risultati dell'indagine. Questi risultati danno una buona indicazione dell'adeguatezza delle competenze e delle priorità per i diversi settori (ad esempio, silvicoltura, ambiente, salute, istruzione) e Paesi (ad esempio, Francia, Italia, Austria, Germania, Spagna e Belgio).
- Infine, vengono discusse le implicazioni dei risultati per definire i curricula della formazione specifica sviluppata nell'ambito del progetto FFH e per il futuro dei "green jobs" in Europa.

Ulteriori materiali, come le definizioni e il modello di indagine, sono disponibili negli allegati.

Metodologia e raccolta dei dati

La metodologia per l'identificazione, la selezione e la prioritizzazione delle competenze adeguate ha seguito il processo iterativo descritto di seguito.

In una prima fase abbiamo attinto alla letteratura esistente per esplorare quali fossero le competenze relative agli effetti delle foreste sulla salute e sul benessere umano. Questa analisi della letteratura è stata condotta dal Forest Therapy Institute. Il risultato è stato un elenco di 124 descrizioni di potenziali competenze da sviluppare nel corso di formazione.

A partire da questa fase abbiamo iniziato un processo iterativo. L'elenco è stato esaminato da tutti i partner del progetto e sono state aggiunte alla lista iniziale altre 11 potenziali descrizioni di competenze.

Dopo questa strategia metodologica volta ad ampliare al massimo l'insieme di partenza delle possibili competenze, l'elenco è stato oggetto di un esercizio di riduzione per "distillare" le competenze chiave per i Professionisti FFH.

A tal fine abbiamo elaborato un elenco di criteri per valutare ogni descrizione di competenza, tra cui i seguenti:

- Aree tematiche considerate:
 - Concetti forestali di base
 - Concetti di base sulla salute
 - Interrelazione tra ambiente (comprese le foreste) e promozione della salute
 - Competenze legate alla formazione e alla comunicazione
- Tipo di competenza:
 - Conoscenza della materia
 - Comunicazione, leadership, risoluzione dei conflitti, networking
 - Tecnica: metodi, pianificazione
 - Ricerca
- Livello di ingresso appropriato

In due workshop con tutti i partner l'elenco originale delle competenze è stato ridotto a 44, bilanciandole all'interno dei temi rilevanti di cui sopra.

Abbiamo quindi costruito un sondaggio basato su questo elenco finale di competenze (vedi Allegato 2) per determinare le competenze essenziali per il corso di formazione. A tal fine, abbiamo chiesto ai rispondenti di valutare l'importanza di ciascuna affermazione (competenza), su una scala Likert a 5 punti (*valore 5: Totalmente d'accordo; valore 4: D'accordo; valore 3: Né d'accordo né in disaccordo; valore 2: In disaccordo; valore 1: Totalmente in disaccordo*).

L'indagine è stata condotta in 6 Paesi (Francia, Italia, Germania, Spagna, Austria e Belgio) ricevendo 155 risposte valide. La figura seguente presenta la distribuzione percentuale delle risposte ricevute dai 6 Paesi coinvolti nello studio.

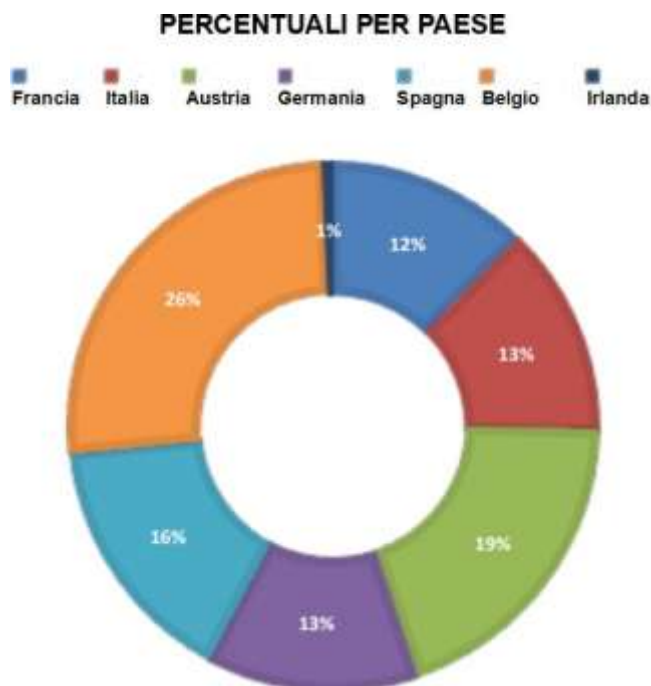


Figura 1: Percentuali delle risposte al sondaggio per Paese

È stata ricevuta anche una risposta dall'Irlanda, in quanto uno dei membri del comitato consultivo proviene da tale Paese, ma poiché l'indagine non è stata distribuita nel Paese non abbiamo potuto includere questa risposta come rappresentativa dell'Irlanda. Anche se Belgio e Austria hanno fornito risposte in numero leggermente superiore, in generale ogni Paese coinvolto è risultato equamente rappresentato nel campione complessivo. Ogni Paese coinvolto in questa ricerca ha curato la traduzione dell'indagine nella propria lingua e la relativa distribuzione alla propria rete di contatti.

La figura seguente mostra il tipo di settori professionali che hanno risposto al sondaggio. Il maggior numero di risposte è stato ricevuto dal settore forestale e da quello dell'istruzione (insieme, 62%). Questo probabilmente riflette le reti dei partner e quindi potrebbe essere influenzato dal punto di vista di queste discipline. Per mitigare questo effetto è stata effettuata un'analisi settoriale. A seguire, il maggior numero di risposte è pervenuto dai settori ambientale (16%), sanitario (14%) e altro (8%), che comprende il mondo accademico, l'arboricoltura/pianificazione urbana, il turismo e l'agricoltura.

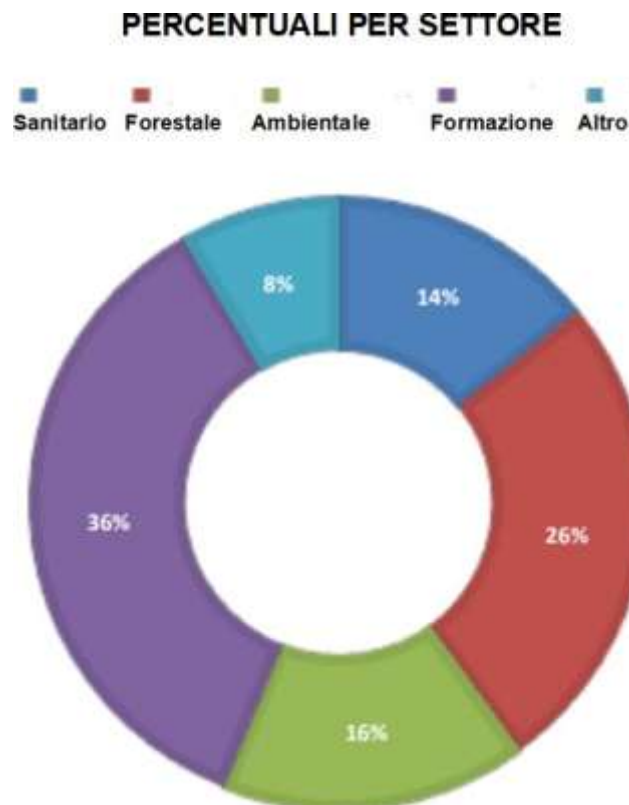


Figura 2: Percentuali delle risposte al sondaggio per settore

Abbiamo condotto un'analisi di frequenza per classificare ogni competenza secondo due parametri principali: la media e la deviazione standard inferiore. L'analisi di frequenza è la somma di ogni valore (da 1 a 5) per ogni competenza. Questo parametro è un indicatore dell'importanza assoluta di ciascuna competenza.

La media per ogni competenza è la somma di tutti i valori per ogni competenza divisa per il numero di risposte. Questo parametro è un indicatore dell'importanza relativa di ciascuna competenza.

La deviazione standard (SD) è una misura della dispersione delle valutazioni fornite dagli intervistati:

- bassa deviazione: significa che la dispersione è bassa, quindi può essere interpretata come un maggiore accordo nelle risposte tra gli intervistati.
- deviazione elevata: significa che la dispersione è elevata, quindi può essere interpretata come una gamma più diversificata di risposte tra gli intervistati.

La mediana è una misura di tendenza centrale e rappresenta il valore medio delle osservazioni ordinate.

Nella prossima sezione descriveremo i risultati dell'analisi di frequenza. I risultati includono una valutazione qualitativa di questo elenco di competenze e delle loro implicazioni per il programma di formazione complessivo.

Risultati dell'analisi

L'analisi di frequenza delle competenze mostra (Figure 3 e 4) che oltre l'80% delle risposte si colloca tra “D'accordo” (serie 2, valore 4) e “Totalmente d'accordo” (serie 1, valore 5), il che significa che tutte le competenze sono considerate molto rilevanti (buona selezione iniziale). La competenza più alta in classifica si riferisce alla N°27, relativa ai metodi e alle tecniche per riconnettere le persone con la natura. La competenza più bassa è la n. 6, relativa alla conoscenza della catena del valore del legno, del lavoro forestale e della certificazione. La serie 3, “Né d'accordo né in disaccordo” ha raccolto il 14% delle risposte totali e due risposte non sono state date (risposte in bianco).

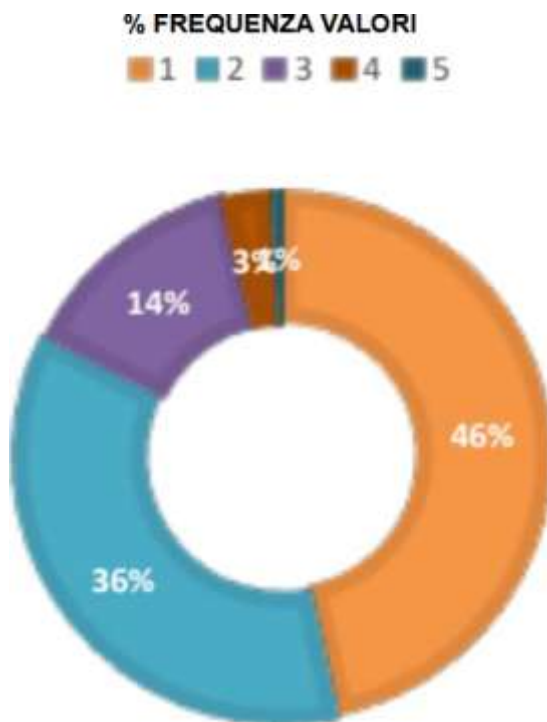


Figura 3: Percentuali di frequenza per importanza attribuita: da molto importante (1) a irrilevante (5)

Frequenze delle competenze in valori assoluti da 1 a 5

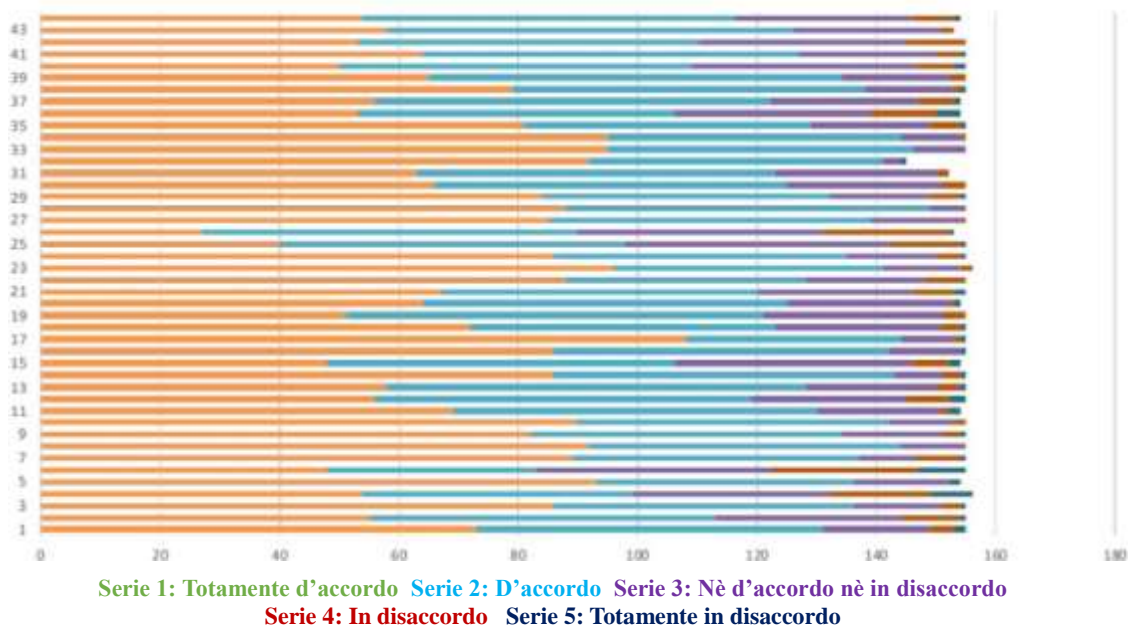
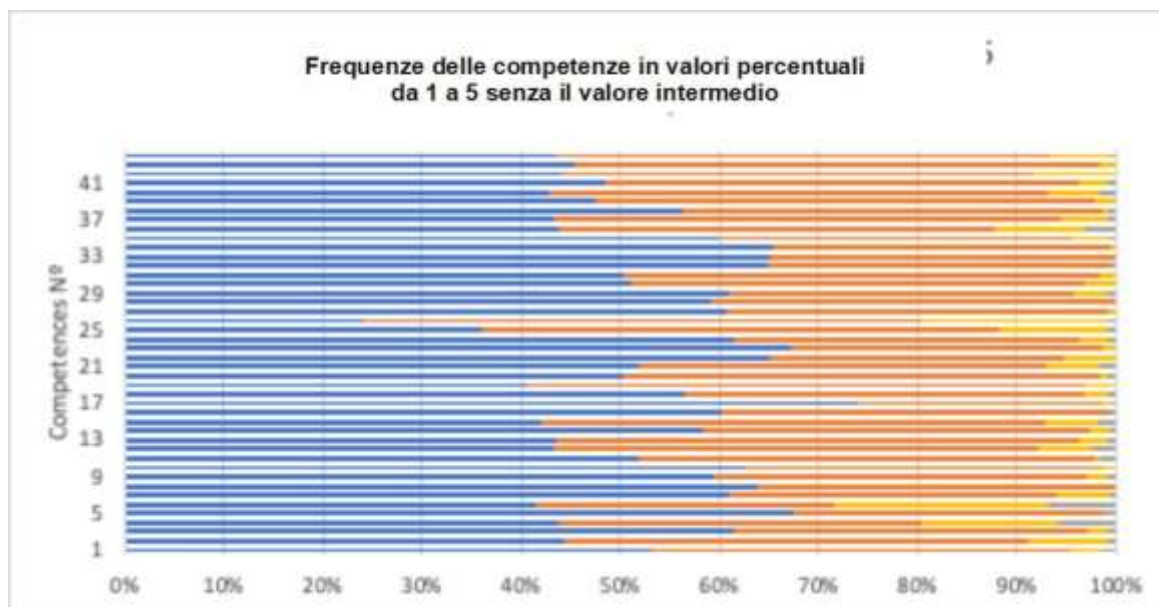


Figura 4: Tabella delle frequenze in valori assoluti

Per classificare tutte le competenze abbiamo calcolato per ciascuna di esse il valore medio e la dispersione (deviazione standard). Le competenze sono state ordinate dal valore medio più alto a quello più basso. Il punto centrale della scala (valore 3) è stato escluso per focalizzare meglio i risultati. La mediana risulta sempre compresa tra 4 (n=17 competenze) e 5 (n=27 competenze), il che significa che tutte sono considerate rilevanti classificate e non c'è molta dispersione di opinioni (Figura 5).



Serie 1: Totalmente d'accordo Serie 2: D'accordo Serie 4: In disaccordo Serie 5: Totalmente in disaccordo

Figura 4: Tabella delle frequenze in percentuali (senza punto medio)

Priorità delle diverse competenze in generale e per settore

Come criterio generale per classificare le competenze, si è considerato che un valore medio elevato superiore a 4,5 (su 5) ed una SD (deviazione standard) inferiore a 0,8 individuano una competenza altamente valutata con un elevato.

Questo restringe l'intera lista di 44 competenze alle prime 26. Nella Tabella 1 si possono vedere in verde le competenze con le valutazioni più alte in tutti i settori (generale, forestale, istruzione, salute, ambiente). I numeri in rosso nella categoria SD mostrano una maggiore dispersione delle osservazioni. La parte inferiore della tabella si concentra sull'analisi di ogni singolo settore: silvicoltura, istruzione, salute, ambiente, altro. All'interno di queste categorie, le competenze evidenziate in rosso sono quelle che hanno una valutazione elevata in un settore specifico, ma non nella graduatoria generale.

L'associazione tra competenza e numero è riportata nell'allegato 2. Tuttavia, nelle tabelle seguenti (da 2 a 8) vengono fornite descrizioni concrete delle competenze in base al posizionamento finale. Le tabelle 2 e 3 si riferiscono alla graduatoria generale che include tutte le risposte. Le tabelle 4, 5, 6, 7 e 8 suddividono i dati raggruppando le risposte secondo un punto di vista disciplinare specifico (Salute, Foreste, Ambiente, Formazione, Altro):

Tabella 2: Elenco generale delle competenze più rilevanti.

Numero	Breve descrizione
17	Metodi e tecniche per riconnettere le persone con le foreste
23	Identificare l'infrastruttura adatta
33	Lavorare in modo orientato ai partecipanti, tenendo conto delle loro esigenze
8	Conoscenza dei principi e dei concetti di promozione della salute
5	Conoscenza dei servizi ecosistemici forestali
32	Atteggiamento professionale e conoscenza dei metodi (es. linguaggio del corpo)
10	Comprendere l'impatto dei fattori di rischio (stress, obesità...) sulla salute.
27	Animare e sovrintendere i gruppi
28	Responsabilizzare i partecipanti e consentire il cambiamento delle abitudini di salute
16	Consigliare come integrare i metodi e le attività di salute delle foreste nella vita quotidiana.
22	Gestire le situazioni di crisi
24	Conoscenza e azione dei requisiti legislativi per lo svolgimento delle attività.
3	Conoscenza dell'ecologia forestale e della biodiversità
9	Conoscenza dei principi e dei concetti di prevenzione primaria
14	Mantenersi aggiornati professionalmente e conoscere le buone pratiche correnti
29	Essere modello di riferimento

Tabella 1: graduatoria delle 26 competenze considerate più rilevanti per lo standard di formazione.

Posizione (tutte)	17	23	33	34	8	5	32	10	27	28	16	22	24	3	9	38	14	29	35	18	7	20	11	30	1	39	
Media	4,6	4,5	4,55	4,53	4,5	4,46	4,49	4,48	4,43	4,52	4,45	4,37	4,38	4,3	4,36	4,3	4,44	4,348	4,3	4,22	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Mediana	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Media (escluso 3)	4,71	4,66	4,65	4,64	4,64	4,63	4,63	4,60	4,59	4,59	4,58	4,55	4,54	4,54	4,53	4,53	4,52	4,51	4,50	4,50	4,48	4,46	4,46	4,45	4,43	4,43	4,43
Deviazione Standard	0,58	0,52	0,48	0,52	0,48	0,64	0,57	0,57	0,54	0,49	0,57	0,75	0,71	0,74	0,69	0,62	0,68	0,75	0,75	0,70	0,82	0,63	0,69	0,66	0,77	0,62	
Posizione Salute	32	8	33	14	17	27	35	5	18	1	10	28	38	16	23	34	21	15	9	3	30	11	22	29	44	43	
Media (escluso 3)	4,95	4,91	4,90	4,86	4,86	4,86	4,85	4,84	4,84	4,82	4,82	4,82	4,82	4,81	4,81	4,81	4,80	4,78	4,77	4,75	4,74	4,71	4,71	4,71	4,71	4,71	4,70
Deviazione Standard	0,22	0,30	0,31	0,36	0,36	0,37	0,37	0,32	0,38	0,34	0,40	0,40	0,40	0,41	0,40	0,37	0,37	0,39	0,44	0,45	0,46	0,47	0,73	0,44	0,47	0,45	
Posizione Foreste	17	10	8	5	23	11	22	14	32	33	27	9	28	16	7	34	1	20	38	18	29	24	30	31	3	13	
Media (escluso 3)	4,67	4,63	4,58	4,57	4,57	4,54	4,53	4,51	4,50	4,50	4,49	4,48	4,47	4,43	4,43	4,43	4,39	4,39	4,38	4,37	4,34	4,33	4,32	4,30	4,30	4,29	
Deviazione Standard	0,63	0,49	0,50	0,78	0,65	0,51	0,68	0,77	0,51	0,51	0,66	0,51	0,51	0,50	0,88	0,65	0,75	0,79	0,64	0,67	0,79	0,99	0,65	0,65	0,94	0,76	
Posizione Ambiente	34	5	17	23	16	24	9	33	8	12	20	27	3	7	18	28	10	32	14	1	22	15	19	29	35	43	
Media (escluso 3)	4,76	4,75	4,75	4,75	4,74	4,74	4,72	4,72	4,65	4,62	4,62	4,60	4,58	4,58	4,57	4,55	4,52	4,52	4,52	4,50	4,50	4,47	4,47	4,45	4,45	4,45	
Deviazione Standard	0,44	0,44	0,44	0,44	0,45	0,45	0,46	0,46	0,49	0,50	0,50	0,50	0,50	0,72	0,73	0,51	0,51	0,90	0,71	0,74	0,91	0,77	0,51	1,06	1,06	0,74	
Posizione Formazione	17	29	34	33	23	35	28	8	38	32	27	5	30	16	39	41	10	37	3	36	22	24	31	9	14	7	
Media (escluso 3)	4,68	4,65	4,65	4,63	4,62	4,62	4,61	4,60	4,59	4,58	4,57	4,57	4,57	4,55	4,54	4,53	4,53	4,52	4,52	4,50	4,49	4,47	4,42	4,41	4,40	4,40	
Deviazione Standard	0,47	0,60	0,48	0,49	0,49	0,49	0,49	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,72	0,51	0,81	0,62	0,72	0,72	0,63	0,93	0,61	0,93	
Formazione Altro	3	18	32	34	23	12	21	7	24	33	41	28	15	13	22	27	17	31	10	5	8	9	44	38	43	11	
Media (escluso 3)	4,82	4,78	4,77	4,71	4,69	4,67	4,67	4,64	4,62	4,62	4,58	4,57	4,56	4,54	4,54	4,54	4,50	4,50	4,47	4,43	4,43	4,43	4,43	4,42	4,42	4,40	
Deviazione Standard	0,40	0,44	0,44	0,47	0,48	0,49	0,49	0,84	0,51	0,51	0,51	0,51	0,53	0,52	0,88	0,52	1,17	0,90	0,52	1,09	0,51	0,51	0,53	0,51	0,51	0,52	

Due competenze relative al concetto ed alla comunicazione della gestione forestale sostenibile (SFM) hanno valutazioni elevate, ma su di esse c'è meno consenso generale (Tabella 3). La competenza 1 è sorprendentemente considerata più importante tra gli operatori sanitari che tra i forestali. Tuttavia, è presente in tutte le discipline come importante, tranne che per l'istruzione/formazione.

Tabella 3

Numero	Breve descrizione
7	Comunicare ciò che è la gestione sostenibile delle foreste
1	Il concetto di gestione sostenibile delle foreste

Inoltre, è possibile evidenziare differenze nel posizionamento a seconda del background professionale dell'intervistato (silvicoltura, salute, ambiente, istruzione, altro).

Nel settore della salute, è interessante osservare che c'è una bassa dispersione delle risposte e quindi un accordo generale su quali siano le competenze più importanti da includere nello standard. Le più apprezzate in questo settore (Tabella 1) riguardano la valutazione del rischio generale e situazionale, la conoscenza delle strutture locali/nazionali e dei gruppi di interesse coinvolti nelle attività e la promozione di approcci sistemici.

Tabella 4: Competenze con alta valutazione nel settore sanitario (non incluse nell'elenco generale)

Numero	Breve descrizione
21	Valutazione del rischio generale e situazionale
15	Strutture e gruppi di interesse locali/nazionali
44	Approccio sistemico
43	Gestire la diversità

Nel settore forestale, la conoscenza dei metodi di apprendimento e insegnamento per gli adulti sembra una priorità, così come la possibilità di avere un quadro generale delle attuali sfide sociali che possiamo affrontare utilizzando la natura come soluzione.

Tabella 5: Competenze con alta valutazione nel settore forestale (non incluse nell'elenco generale)

Numero	Breve descrizione
31	Metodologia e insegnamento dell'apprendimento degli adulti
13	Tendenze globali e soluzioni basate sulla natura

Nel settore ambientale (e in altri, non specificati), la conoscenza del quadro giuridico e istituzionale generale è una competenza importante da includere nella formazione. Inoltre sono considerati importanti l'aggiornamento sui recenti sviluppi in questo settore interdisciplinare e l'attenzione alla diversità.

Tabella 6: Competenze con alta valutazione nel settore ambientale (non incluse nell'elenco generale)

Numero	Breve descrizione
12	Regolamenti e norme legali
15	Strutture e gruppi di interesse locali/nazionali
19	Sviluppo attuale del settore forestale e sanitario
43	Gestione della diversità

Tabella 7: Altre competenze con alta valutazione in “altri” settori

Numero	Breve descrizione
12	Regolamenti e norme legali
21	Valutazione del rischio generale e situazionale
41	Capacità di cooperazione
15	Conoscenza delle strutture e dei gruppi di interesse locali/nazionali
13	Tendenze globali e soluzioni basate sulla natura
44	Approccio sistemico
43	Gestione della diversità

Infine, nel settore dell'istruzione le competenze "soft" giocano un ruolo maggiore: ad esempio, migliorare la cooperazione e favorire la comprensione e l'atteggiamento autoriflessivo.

Tabella 8: Altre importanti competenze con alta valutazione nel settore ambientale (non incluse nell'elenco generale)

Numero	Breve descrizione
41	Capacità di cooperazione
37	Comprendere come le convinzioni/valori personali influenzino le interazioni
36	Atteggiamento di base autoriflessivo
31	Metodologia di apprendimento degli adulti

Bilanciamento delle competenze in base alla loro tipologia

Abbiamo definito cinque categorie di competenze in base alla loro principale focalizzazione: *attività, formazione, salute, silvicoltura, salute&foresta*.

In base ai risultati raccolti e raggruppando le competenze con valutazione più elevata secondo le cinque categorie menzionate, risulta che il tema più importante riguarda l'*attività*, seguita dalla *formazione* (Figura 6).

Inoltre, la competenza in *silvicoltura* vale attorno al 15%, praticamente alla pari con la competenza in *salute* (anch'essa 15%).

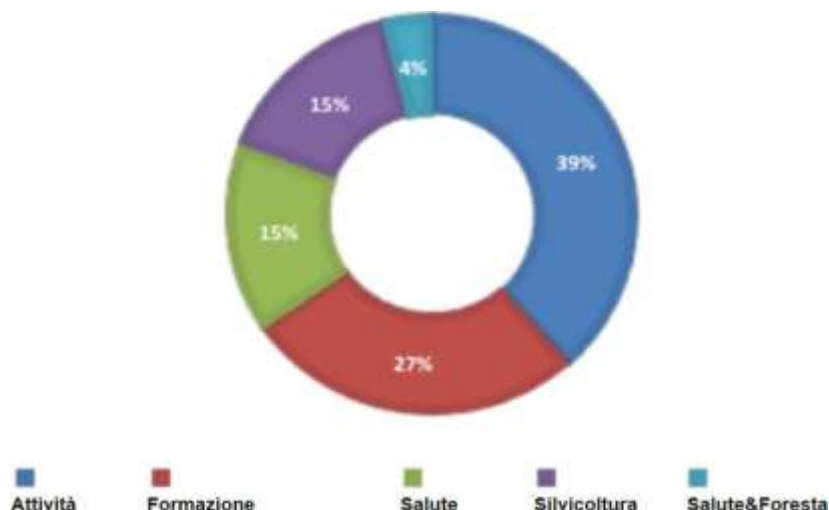


Figura 5: Classificazione e distribuzione delle competenze con alta valutazione in base ai temi principali

Un'altra categorizzazione delle competenze effettuata nella nostra analisi si basa sul carattere primario delle competenze (Tabella 9): *tecnica, conoscenza, business e comunicazione, leadership e networking, emozionale e cognitiva*.

Tabella 9: Tipi di competenze usate in FFH.

Competenza	Categoria
Conoscenza: si riferisce principalmente alla teoria	<i>Conoscenza</i>
Know how: si riferisce principalmente ai metodi	<i>Carattere Tecnico della competenza relative alla formazione</i>
Pinificazione e gestione dei rischi	<i>Tecnica</i>
Organizzazione e business	<i>Tecnica</i>
Comunicazione e risoluzione dei conflitti	<i>Emozionale</i>
Leadership e networking	<i>Emozionale</i>
Personale ed emozionale	<i>Emozionale</i>

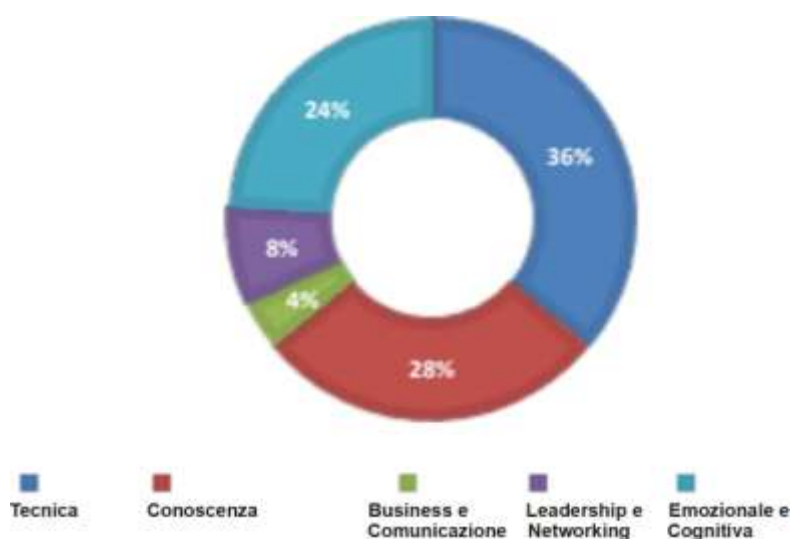


Figura 6: Classificazione e distribuzione delle competenze con alta valutazione in base ai tipi principali

Nella nostra valutazione abbiamo riscontrato che le competenze di tipo tecnico e di tipo conoscitivo hanno un peso superiore al resto delle competenze in tutti i settori, con la tecnica prevalente rispetto alla conoscenza. Il secondo blocco di competenze che rientra nella categoria *emozionale* è presente in misura maggiore nel tipo di competenza reativo alla *formazione*.

Se eseguiamo la stessa analisi raggruppando le competenze risultanti dai diversi settori intervistati, troviamo alcune differenze tra loro. Ad esempio, il settore Forestale attribuisce solo un valore dell'8% alla categoria *emozionale*. La risoluzione dei conflitti, inclusa nella categoria *emozionale* risulta invece importante per i settori Sanitario e Istruzione. Tuttavia, la risoluzione dei conflitti non ha raggiunto un alto livello nei settori Ambientale, Forestale o Altro. Le competenze della categoria *cognitiva*, legate soprattutto al pensiero sistemico, sembrano essere importanti nei settori Sanitario e Altro. Allo stesso modo, la *leadership e il networking*, legati soprattutto alle competenze relative alla conoscenza dei gruppi di interesse, sono importanti per i settori Salute, Ambiente e Altro. In base ai nostri risultati, la *comunicazione* (dei benefici della SFM) è importante per i settori Ambiente, Altro e Forestale, ma sembra essere trascurabile per Salute e Istruzione. È interessante notare che la parte *commerciale* della categoria *Affari e comunicazione* ottiene un punteggio in tutti i settori. Tuttavia, si riferisce solo a una competenza correlata all'attività (27) - Animare e sovrintendere i gruppi - e si concentra più sull'organizzazione dei team che sugli strumenti di marketing.

Alcune osservazioni qualitative

Nel sondaggio è stato previsto uno spazio per risposte aperte, per consentire agli intervistati di valutare qualitativamente l'intera gamma di competenze. È emerso che la formazione dovrebbe essere incentrata sull'attività all'aperto e in particolare su come integrare queste esperienze di promozione della salute nell'ambiente forestale.

Alcuni dei commenti positivi si riferivano all'elenco molto esauriente, globale e completo delle competenze indicate. Ma d'altra parte altri hanno sottolineato che un curriculum che includesse tutte queste competenze sarebbe troppo ambizioso e irrealistico per un unico profilo professionale. Inoltre, è stata richiamata l'attenzione sul fatto di non sconfinare indebitamente nel campo delle professioni sanitarie.

Sulla base di questi riscontri abbiamo condotto un workshop interno per rispondere alle seguenti domande:

1. Quale deve essere in pratica il ruolo di questi professionisti?
2. È un compito di una singola persona o di un'équipe multidisciplinare? Possiamo collaborare con gli operatori sanitari?
3. È possibile rispondere a diversi contesti ed esigenze con un corso composto da più moduli? O è preferibile concentrarsi su un modulo per un settore specifico?

Discussione: esigenze formative per le nuove professioni "Verdi"

Nel seguito sono riassunte le discussioni di gruppo emerse a proposito delle domande sopra citate:

1. *Quale deve essere in pratica il ruolo di questi professionisti?*

Una buona sintesi della discussione è la seguente:

"Sa come rilassare le persone nella foresta e fornire informazioni sull'ambiente forestale (rilassarsi nella foresta e imparare a conoscerla)".

Focalizzazione sulle attività:

"il professionista è una guida in grado di condurre un piccolo gruppo nel bosco, fare passeggiate, permettere ai partecipanti di godere dei benefici, aprire la loro visione."

Focalizzazione sulla comunicazione e sulla sensibilizzazione a proposito delle foreste e dei loro benefici sul benessere delle persone:

"professionisti di collegamento per promuovere le attività salutari e la sostenibilità; dovrebbero saper invogliare le persone a tornare di nuovo; esperienza positiva."

"Dare informazioni sull'ambiente forestale aiuta ad essere più attivi per preservarlo".

"Crea un ponte tra il settore forestale e quello sanitario."

2. *È un compito di una singola persona o di un'équipe multidisciplinare? Possiamo collaborare con gli operatori sanitari?*

Opinione 1: "È meglio utilizzare un'équipe multidisciplinare, perché non collaborare con i professionisti del settore sanitario?"

Opinione 2: Sì, ma non è obbligatorio. "Può essere un'équipe, ma anche un'attività per una persona."

"Nella formazione ci dovrebbe essere una persona nel ruolo di facilitatore per la sessione, ma ciò non significa che non possa collaborare con altri."

Opinione 3: Dipende dai partecipanti, dalla sicurezza del formatore

"Dipende da ogni gruppo di partecipanti. Occorre sapere in anticipo che tipo di partecipanti ci sono e quante persone ci sono nel gruppo."

"Nella maggior parte dei casi (per il grande pubblico) un solo professionista FFH va bene."

Tuttavia, quando il professionista FFH ritiene che le esigenze dei suoi clienti vadano oltre le sue capacità, può coinvolgere un altro professionista per un determinato aspetto, ad esempio un forestale, un professionista della salute, uno psicologo ...

3. *È possibile rispondere a diversi contesti ed esigenze con un corso composto da più moduli? O è preferibile concentrarsi su un modulo per un settore specifico?*

Abbiamo raggiunto **un certo consenso**: "Tutti seguono lo stesso corso completo".

Ma naturalmente il tempo dedicato alle aree tematiche/moduli può variare da persona a persona.

Alcune persone conoscono già molte cose sulla silvicoltura, quindi quel modulo sarà più facile per loro e probabilmente dedicheranno più tempo al modulo sulla salute.

Questo corso può essere una formazione aggiuntiva per i professionisti che già lavorano all'aperto e che vogliono integrare gli aspetti sanitari e forestali nelle loro attività.

Conclusioni

In questo rapporto abbiamo presentato i risultati dell'indagine presso professionisti di vari settori (sanità, foreste, ambiente, istruzione e altri). Attraverso un processo di collaborazione partecipativa con il consorzio, abbiamo identificato 44 competenze. Tutte queste competenze sono state valutate nell'indagine e hanno ottenuto un punteggio elevato. Pertanto, i contenuti risultano molto adeguati all'obiettivo della formazione.

Nel tentativo di ridurre il numero iniziale di competenze ad una quantità realisticamente gestibile in un corso di formazione, l'elenco originale è stato infine ridotto alle 26 competenze di livello più elevato. Per poter sviluppare un quadro formativo solido, queste competenze sono state ulteriormente categorizzate in base al loro focus principale (*attività, formazione, salute, silvicoltura, salute&foresta*) e al loro carattere primario (*tecnica, conoscenza, business e comunicazione, leadership e networking, emozionale e cognitiva*).

È stato raggiunto un buon punto di equilibrio. Tuttavia, sono stati individuate anche diversi argomenti che richiederanno ulteriori discussioni e decisioni durante la vita del progetto.

Di seguito è riportato l'elenco definitivo delle competenze incluse nel corso di formazione. Per ogni settore, la categoria è classificata in funzione dei risultati del sondaggio. Alcune competenze sono state ritenute importanti ma non possono essere fornite durante il corso di formazione. È stato quindi deciso di creare un "Accordo generale" che tutti i partecipanti dovranno sottoscrivere, includendo queste competenze.

<i>Settore</i>	<i>Competenza</i>	<i>N°</i>	<i>Note</i>
Silvicoltura	Dimostrare la conoscenza teorica della gestione sostenibile delle foreste (cioè il bilanciamento degli obiettivi ambientali, socio-culturali ed economici della gestione forestale in linea con i 'Principi Forestali' adottati alla Conferenza delle Nazioni Unite su Ambiente e Sviluppo - Rio de Janeiro 1992) e della multifunzionalità delle foreste.	1	N/A
Silvicoltura	Applicare le conoscenze sulla gestione delle risorse nell'ambito del tempo libero e del turismo, secondo principi della sostenibilità in un contesto operativo, sapendo enfatizzare il valore culturale.	3	
Silvicoltura	Applicare la conoscenza della silvicoltura cioè struttura (coetanea, disetanea, ecc.), governo (fustaia, ceduo, ecc.), trattamento (taglio raso, tagli successivi, ecc.) della foresta in un contesto operativo. Per esempio, perché determinate specie sono piantate in gruppi o in file.	4	
Silvicoltura	Applicare la conoscenza della catena del valore del legno, del lavoro forestale e dei sistemi di certificazione forestale. Per esempio, essere in grado di presentare e dimostrare il valore speciale e l'importanza del legno, dei prodotti non legnosi e dei servizi della foresta al mondo esterno.	6	Questo punto ha avuto bassa valutazione. Tuttavia, essendo al centro del nostro progetto FFH, viene mantenuto. Lavoreremo però solo sulle basi necessarie per ottenere questa competenza.
Salute	Applicare la conoscenza dei servizi degli ecosistemi forestali (cioè i benefici che le persone ottengono dagli ecosistemi forestali - i contributi diretti e indiretti degli ecosistemi forestali al benessere umano).	5	
Salute	Conoscere ed applicare i principi e i concetti della promozione della salute. Saperli descrivere in modo comprensibile e prenderli in considerazione in modo appropriato nel proprio lavoro; per esempio: fattori socio-ambientali determinanti della salute e fattori che influenzano i comportamenti legati alla salute.	8	
Salute	Conoscere ed applicare i principi e i concetti della prevenzione primaria. Questo comprende la prevenzione dell'esposizione ai pericoli e la modifica dei comportamenti non salutari o non sicuri.	9	
Salute	Capire come i fattori di rischio per la salute (per esempio stress, obesità) impattano sul benessere fisico, mentale e sociale. Per esempio, comprendere il burnout o come il corpo interagisce con il cervello e il sistema nervoso (connessioni psicosomatiche).	10	

Salute	Saper identificare questi fattori di rischio (per esempio stress, obesità), conoscere i metodi per la loro gestione e saperli applicare in modo flessibile nel proprio contesto operativo.	11	
Formazione	Avere la capacità di comunicare efficacemente la necessità di una gestione forestale sostenibile in tutte le sue dimensioni: economica, ecologica e sociale.	7	
Formazione	Essere in grado di consigliare gli individui, i gruppi e il pubblico generale sugli approcci per integrare i metodi, gli esercizi e le tecniche di salute attraverso le foreste nella vita quotidiana.	16	
Formazione	Conoscere metodi e tecniche per riconnettere le persone con la foresta e la natura e saperli usare efficacemente, in modo mirato e orientato ai partecipanti.	17	
Formazione	Essere in grado di progettare programmi di Forests for Health orientati ai partecipanti, basati su una solida analisi dell'utente, e di definire obiettivi misurabili insieme agli utenti.	18	
Formazione	Avere competenze appropriate per permettere e incoraggiare le persone a prendere decisioni, definire i loro obiettivi e avviare lo sviluppo personale.	40	
Formazione	Essere in grado di valutare le proprie attività e di interpretarne i risultati in termini di portata, efficacia, accettabilità e impatto attraverso l'uso di metodi di valutazione appropriati.	20	
Formazione	Essere in grado di gestire situazioni di crisi nel gruppo (es. attacchi di panico), per garantire la propria sicurezza e quella del gruppo, e affrontare la situazione comunicando con il servizio competente.	22	
Formazione	Avere la capacità di creare, animare e sovrintendere gruppi di persone.	27	
Formazione	Conoscere le dinamiche dei gruppi e lo sviluppo dei conflitti ed essere in grado di usare metodi e tecniche di dinamica di gruppo e metodi di risoluzione dei conflitti in modo costruttivo.	30	
Formazione	Avere la capacità di motivare i partecipanti, ispirandoli e favorendo cambiamenti positivi: aiutare le persone ad aiutare se stesse in modo che sappiano migliorare la loro salute da sole.	28	
Formazione	Avere una conoscenza adeguata della metodologia didattica per gli adulti (basata su metodi di apprendimento partecipativo ed esperienziale) per educare e formare i partecipanti. Per esempio, capire e implementare le fasi dell'apprendimento esperienziale	31	

	- sperimentare, condividere, elaborare, generalizzare e applicare.		
Formazione	Dimostrare atteggiamenti e metodi professionali appropriati, interagire con i partecipanti a livello visivo. Per esempio, mediante l'uso appropriato della voce e del linguaggio del corpo.	32	
Formazione	Avere la capacità di costruire relazioni con i propri utenti in modo costruttivo, dimostrando apprezzamento e fiducia in ogni area.	38	
Formazione	Essere in grado di operare in maniera orientata ai partecipanti, tenendo conto delle loro conoscenze, competenze, attitudini e necessità.	33	
Formazione	Conoscere e padroneggiare metodi efficaci di risoluzione dei problemi, come le fasi di risoluzione, la guida alla risoluzione, il feedback, ecc.	42	
Norme di legge	Conoscere i regolamenti legislativi e le norme attualmente applicabili (a livello UE, nazionale, locale) rilevanti per il proprio lavoro e avere familiarità con le politiche sanitarie e forestali dei propri Paesi.	12	
Norme di legge	Avere la capacità di identificare l'infrastruttura idonea (aree forestali, accessi sicuri, sentieri, servizi) in consultazione con i proprietari delle foreste e tenendo conto dei requisiti legali.	23	
Norme di legge	Avere una conoscenza appropriata e agire in conformità con i requisiti legislativi specifici della giurisdizione in materia di responsabilità, assicurazione, permessi e tutela.	24	
Sicurezza	Essere abili nell'uso di strumenti per la valutazione del rischio generale e situazionale per quanto riguarda le loro sessioni di salute forestale, ed essere in grado di decidere e attuare adeguate misure preventive e protettive di mitigazione del rischio.	21	
Sicurezza	Avere competenze appropriate per condurre attività di Forest for Health in ambienti esterni (per esempio, primo soccorso, orientamento, valutazione delle condizioni meteorologiche, lettura di mappe)	34	
Competenza personale	Dimostrare volontà di autocontrollo comprendendo come identificare e applicare efficacemente le strategie di cura di se stessi. Per esempio, gestendo i propri impulsi ed emozioni per dare loro uno sbocco adeguato.	35	
Competenza personale	Agire sulla base di un'attitudine autoriflessiva, avendo chiarito i problemi del proprio vissuto.	36	

Competenza personale	Capire come le convinzioni, i valori e le esperienze personali e professionali influenzano la consapevolezza, la comprensione e l'efficacia delle interazioni con gli altri nella propria attività.	37	
Competenza personale	Avere la capacità di rilevare i segnali emotivi e chiarire il loro significato. Cercare la comprensione reciproca comunicando apertamente (comunicazione interpersonale).	39	
Competenza personale	Avere la capacità di gestire la diversità. Per esempio, usare pratiche sia adattate sia specifiche di una cultura (per esempio, maniere, punti di vista, valori, conoscenza delle regole di comunicazione di una particolare cultura, qual è il valore della foresta in una cultura).	43	
Competenza personale	Seguire un approccio sistemico. Per esempio, capire come le diverse parti di un sistema possono influenzarsi a vicenda all'interno di un tutto.	44	
Consenso generale	Essere consapevoli delle tendenze globali (ad esempio la globalizzazione, la digitalizzazione, l'urbanizzazione, il cambiamento climatico, l'adozione di stili di vita sedentari) e del concetto di soluzioni basate sulla natura.	13	
Consenso generale	Mantenersi aggiornati professionalmente e conoscere le migliori pratiche in tema di iniziative per salute e benessere basate sulle foreste.	14	
Consenso generale	Essere un modello di riferimento, mettendo in pratica i propri discorsi teorici (fare ciò che si dice).	29	
Degno di nota, ma non necessariamente fondamentale	Conoscere le strutture locali/nazionali e i gruppi di interesse con cui si può cooperare.	15	
Degno di nota, ma non necessariamente fondamentale	Essere consapevoli degli attuali sviluppi nel settore forestale e sanitario ed essere in grado di valutare queste informazioni integrandole nel proprio lavoro.	19	
Competenze escluse	Applicare le conoscenze sulla gestione delle risorse nell'ambito del tempo libero e del turismo, secondo principi della sostenibilità in un contesto operativo, sapendo enfatizzare il valore culturale.	2	
Competenze escluse	Avere capacità di gestione dei progetti e delle tempistiche.	25	
Competenze escluse	Essere in grado di sviluppare azioni di promozione e marketing. Per esempio, dimostrare un linguaggio efficace per promuovere la propria attività.	26	

Competenze eliminate	Possedere eccellenti capacità di cooperazione e contribuire attivamente alla costruzione del gruppo.	41	
----------------------	--	----	--

Allegato 1: Definizioni

Istruzione degli adulti: Istruzione generale o professionale fornita agli adulti dopo l'istruzione e la formazione iniziale per scopi professionali e/o personali, e che mira a:

- fornire un'istruzione generale per gli adulti su argomenti di particolare interesse per loro (ad esempio nelle università aperte);
- fornire un apprendimento compensativo delle competenze di base che gli individui potrebbero non aver acquisito in precedenza durante la loro istruzione o formazione iniziale (come l'alfabetizzazione, il calcolo) e quindi a;
- dare accesso a qualifiche non acquisite, per vari motivi, nel sistema di istruzione e formazione iniziale;
- acquisire, migliorare o aggiornare conoscenze, abilità o competenze in un campo specifico: si tratta di istruzione e formazione continua.

Competenza: La capacità di applicare adeguatamente i risultati dell'apprendimento in un contesto definito (istruzione, lavoro, sviluppo personale o professionale).

Formatore: Chiunque svolga una o più attività legate alla funzione di formazione (teorica o pratica), sia in un istituto di istruzione o formazione, sia sul posto di lavoro.

Commenti:

(a) si possono distinguere due categorie di formatori:

- i formatori professionisti sono specialisti della formazione il cui lavoro può coincidere con quello dell'insegnante in un istituto di formazione professionale;
- i formatori part-time o occasionali sono professionisti in vari settori che assumono, nell'ambito delle loro normali mansioni, attività formative part-time, sia in azienda (come mentori e tutor di dipendenti e apprendisti o come fornitori di formazione) sia esternamente (occasionalmente offrendo i propri servizi presso un istituto di formazione);

(b) i formatori possono svolgere vari compiti:

- progettare attività di formazione;
- organizzare e realizzare tali attività;
- fornire la formazione vera e propria, ovvero trasferire conoscenze, know-how e competenze;
- aiutare gli allievi a sviluppare le proprie capacità fornendo consigli, istruzioni e commenti durante tutta la fase di apprendimento.

Foresta: [FAO] Estensione che copre una superficie di oltre 0,5 ettari con alberi che raggiungono un'altezza di oltre 5 metri e una copertura arborea superiore al 10%. Questa definizione esclude i terreni il cui uso predominante è agricolo o urbano.

Sustainable Forest Management (SFM): [FAO 1992] La gestione sostenibile delle foreste è il processo di gestione del territorio forestale permanente per raggiungere uno o più obiettivi chiaramente specificati per quanto riguarda la produzione di un flusso continuo di prodotti e

servizi forestali desiderati senza un'indebita riduzione dei suoi valori intrinseci e della produttività futura e senza indebiti indesiderabili effetti sull'ambiente fisico e sociale.

Salute: È uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplicemente l'assenza di malattia o infermità (OMS, 1948). La salute può essere vista così anche come "la capacità di adattarsi e di autogestirsi" (Huber et al., 2011). Ciò implica che le persone debbono essere in grado di gestire la propria situazione per migliorare o preservare la propria salute.

Promozione della salute: "[...] è il processo che consente di aumentare il controllo e migliorare la propria salute" (Nutbeam & Muscat, 2021, p. 1580).

Benessere: "Uno stato olistico e soggettivo che è presente quando una serie di sensazioni, tra cui energia, fiducia, apertura, divertimento, felicità, calma e affettuoso interesse sono compresenti ed equilibrati" (Pawlyn e Carnaby, 2009).

Allegato 2: Questionario

INFORMAZIONE GENERALE

Per favore indica in quale settore operi prevalentemente:

- Forestale
- Ambientale
- Sanitario
- Insegnamento e formazione
- Altro: [specificare] _____

**LISTA DELLE COMPETENZE: FORESTS FOR HEALTH PROFESSIONAL
(FFH-professional)**

1 (1) Dimostrare la conoscenza teorica della gestione sostenibile delle foreste (cioè il bilanciamento degli obiettivi ambientali, socio-culturali ed economici della gestione forestale in linea con i 'Principi Forestali' adottati alla Conferenza delle Nazioni Unite su Ambiente e Sviluppo - Rio de Janeiro 1992) e della multifunzionalità delle foreste.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

- Non so

2 (n) Applicare le conoscenze sulla gestione delle risorse nell'ambito del tempo libero e del turismo, secondo principi della sostenibilità in un contesto operativo, sapendo enfatizzare il valore culturale.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

- Non so

3 (3m) Applicare la conoscenza dell'ecologia forestale e della biodiversità in un contesto operativo. Esempio: riconoscimento e conoscenza di alberi/fiori/insetti/animali che si possono incontrare.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

- Non so

4 (n) Applicare la conoscenza della silvicoltura cioè struttura (coetanea, disetanea, ecc.), governo (fustaia, ceduo, ecc.), trattamento (taglio raso, tagli successivi, ecc.) della foresta in un contesto operativo. Per esempio, perché determinate specie sono piantate in gruppi o in file.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

5 (4m) Applicare la conoscenza dei servizi degli ecosistemi forestali (cioè i benefici che le persone ottengono dagli ecosistemi forestali - i contributi diretti e indiretti degli ecosistemi forestali al benessere umano).

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

6 (11m) Applicare la conoscenza della catena del valore del legno, del lavoro forestale e dei sistemi di certificazione forestale. Per esempio, essere in grado di presentare e dimostrare il valore speciale e l'importanza del legno, dei prodotti non legnosi e dei servizi della foresta al mondo esterno.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

7 (14) Avere la capacità di comunicare efficacemente la necessità di una gestione forestale sostenibile in tutte le sue dimensioni: economica, ecologica e sociale.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

8 (17) Conoscere ed applicare i principi e i concetti della promozione della salute. Saperli descrivere in modo comprensibile e prenderli in considerazione in modo appropriato nel proprio lavoro; per esempio: fattori socio-ambientali determinanti della salute e fattori che influenzano i comportamenti legati alla salute.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

9 (18) Conoscere ed applicare i principi e i concetti della prevenzione primaria. Questo comprende la prevenzione dell'esposizione ai pericoli e la modifica dei comportamenti non salutari o non sicuri.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

10 (m) Capire come i fattori di rischio per la salute (per esempio stress, obesità) impattano sul benessere fisico, mentale e sociale. Per esempio, comprendere il burnout o come il corpo interagisce con il cervello e il sistema nervoso (connessioni psicosomatiche).

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

11 Saper identificare questi fattori di rischio (per esempio stress, obesità), conoscere i metodi per la loro gestione e saperli applicare in modo flessibile nel proprio contesto operativo.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

12 (39) Conoscere i regolamenti legislativi e le norme attualmente applicabili (a livello UE, nazionale, locale) rilevanti per il proprio lavoro e avere familiarità con le politiche sanitarie e forestali dei propri Paesi.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

13 (40) Essere consapevoli delle tendenze globali (ad esempio la globalizzazione, la digitalizzazione, l'urbanizzazione, il cambiamento climatico, l'adozione di stili di vita sedentari) e del concetto di soluzioni basate sulla natura.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

14 (46) Mantenersi aggiornati professionalmente e conoscere le migliori pratiche in tema di iniziative per salute e benessere basate sulle foreste.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

15 (47) Conoscere le strutture locali/nazionali e i gruppi di interesse con cui si può cooperare.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

16 (62) Essere in grado di consigliare gli individui, i gruppi e il pubblico generale sugli approcci per integrare i metodi, gli esercizi e le tecniche di salute attraverso le foreste nella vita quotidiana.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

17 (60) Conoscere metodi e tecniche per riconnettere le persone con la foresta e la natura e saperli usare efficacemente, in modo mirato e orientato ai partecipanti.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

18 (65) Essere in grado di progettare programmi di Forests for Health orientati ai partecipanti, basati su una solida analisi dell'utente, e di definire obiettivi misurabili insieme agli utenti.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

19 (71) Essere consapevoli degli attuali sviluppi nel settore forestale e sanitario ed essere in grado di valutare queste informazioni integrandole nel proprio lavoro.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

20 (74) Essere in grado di valutare le proprie attività e di interpretarne i risultati in termini di portata, efficacia, accettabilità e impatto attraverso l'uso di metodi di valutazione appropriati.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

21 (77) 21. Essere abili nell'uso di strumenti per la valutazione del rischio generale e situazionale per quanto riguarda le loro sessioni di salute forestale, ed essere in grado di decidere e attuare adeguate misure preventive e protettive di mitigazione del rischio.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

22 (n) Essere in grado di gestire situazioni di crisi nel gruppo (es. attacchi di panico), per garantire la propria sicurezza e quella del gruppo, e affrontare la situazione comunicando con il servizio competente.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

23 (80) Avere la capacità di identificare l'infrastruttura idonea (aree forestali, accessi sicuri, sentieri, servizi) in consultazione con i proprietari delle foreste e tenendo conto dei requisiti legali.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

24 (81) Avere una conoscenza appropriata e agire in conformità con i requisiti legislativi specifici della giurisdizione in materia di responsabilità, assicurazione, permessi e tutela.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

25 (n) 25. Avere capacità di gestione dei progetti e delle tempistiche.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

26 (n) Essere in grado di sviluppare azioni di promozione e marketing. Per esempio, dimostrare un linguaggio efficace per promuovere la propria attività.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

27 (n) Avere la capacità di creare, animare e sovrintendere gruppi di persone.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

28 (34) Avere la capacità di motivare i partecipanti, ispirandoli e favorendo cambiamenti positivi: aiutare le persone ad aiutare se stesse in modo che sappiano migliorare la loro salute da sole.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

29 (101) Essere un modello di riferimento, mettendo in pratica i propri discorsi teorici (fare ciò che si dice).

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

30 Conoscere le dinamiche dei gruppi e lo sviluppo dei conflitti ed essere in grado di usare metodi e tecniche di dinamica di gruppo e metodi di risoluzione dei conflitti in modo costruttivo.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

31 (110, 112) Avere una conoscenza adeguata della metodologia didattica per gli adulti (basata su metodi di apprendimento partecipativo ed esperienziale) per educare e formare i partecipanti. Per esempio, capire e implementare le fasi dell'apprendimento esperienziale - sperimentare, condividere, elaborare, generalizzare e applicare.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

32 (n) Dimostrare atteggiamenti e metodi professionali appropriati, interagire con i partecipanti a livello visivo. Per esempio, mediante l'uso appropriato della voce e del linguaggio del corpo.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

33 (110) Essere in grado di operare in maniera orientata ai partecipanti, tenendo conto delle loro conoscenze, competenze, attitudini e necessità.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

34 (115) Avere competenze appropriate per condurre attività di Forest for Health in ambienti esterni (per esempio, primo soccorso, orientamento, valutazione delle condizioni meteorologiche, lettura di mappe).

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

35 (90) Dimostrare volontà di autocontrollo comprendendo come identificare e applicare efficacemente le strategie di cura di se stessi. Per esempio, gestendo i propri impulsi ed emozioni per dare loro uno sbocco adeguato.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

36 (94) Agire sulla base di un'attitudine autoriflessiva, avendo chiarito i problemi del proprio vissuto.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

37 (96) Capire come le convinzioni, i valori e le esperienze personali e professionali influenzano la consapevolezza, la comprensione e l'efficacia delle interazioni con gli altri nella propria attività.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

38 (99, n) Avere la capacità di costruire relazioni con i propri utenti in modo costruttivo, dimostrando apprezzamento e fiducia in ogni area.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

39 (107, n) Avere la capacità di rilevare i segnali emotivi e chiarire il loro significato. Cercare la comprensione reciproca comunicando apertamente (comunicazione interpersonale).

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

40 (108) Avere competenze appropriate per permettere e incoraggiare le persone a prendere decisioni, definire i loro obiettivi e avviare lo sviluppo personale.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

41 (116, n) 41. Possedere eccellenti capacità di cooperazione e contribuire attivamente alla costruzione del gruppo.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

42 (117) Conoscere e padroneggiare metodi efficaci di risoluzione dei problemi, come le fasi di risoluzione, la guida alla risoluzione, il feedback, ecc.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

43 (118) Avere la capacità di gestire la diversità. Per esempio, usare pratiche sia adattate sia specifiche di una cultura (per esempio, maniere, punti di vista, valori, conoscenza delle regole di comunicazione di una particolare cultura, qual è il valore della foresta in una cultura).

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

44 (119) Seguire un approccio sistemico. Per esempio, capire come le diverse parti di un sistema possono influenzarsi a vicenda all'interno di un tutto.

Non dovrebbe essere inclusa 1 2 3 4 Essenziale

Non so

Se desideri approfondire le tue risposte relative ai punti precedenti, usa lo spazio qui sotto per condividere le tue opinioni.

Testo –

Se desideri ricevere informazioni sui risultati di questo studio e sui progressi del nostro progetto ERASMUS+, scrivi qui sotto la tua email.

Testo –