

Crossover: alimentare la riflessione sui saperi pratici

Vincenzo Alastra¹, Alice Marazzato¹, Francesca Menegon¹

¹ *Struttura Semplice Formazione e Sviluppo Risorse Umane - Azienda Sanitaria Locale Biella - autore*

per corrispondenza: Vincenzo.Alastra@aslbi.piemonte.it

RIASSUNTO

In questo contributo viene presentato il progetto Crossover, una particolare metodica formativa sostanziata nell'organizzazione di brevi stage centrati sul confronto fra "pari" in maniera "incrociata" - analogamente a quanto accade in biologia con il meccanismo di crossing over - sulle pratiche in uso nelle diverse sedi della Rete Oncologica del Piemonte e Valle d'Aosta della Rete. Con quali particolari dispositivi narrativo-riflessivi possono essere condotti questi brevi stage al fine di far emergere e accrescere il sapere pratico dei professionisti in essi coinvolti? Come favorire la "circolazione" di buone pratiche, il rinforzo di quelle positive già in atto, ma anche una rivisitazione critica e riflessiva sulla propria esperienza professionale? A questi e ad altri interrogativi hanno inteso fornire alcune prime risposte le azioni di formazione e ricerca, qui richiamate, condotte in accompagnamento al progetto.

Parole chiave: formazione-ricerca-intervento, apprendere dall'esperienza, riflessione, narrazione - rete oncologica.

ABSTRACT

This paper presents the Crossover project, a particular training method which consisted in the organization of short internships centered on the discussion between "peers" in a "cross" manner - similarly to what happens in biology with the crossing over mechanism - on the practices used in the various hospital sites of the Oncology Network of Piedmont and Valle d'Aosta of the Network. With what particular narrative-reflective devices can these short internships be conducted in order to bring out and increase the practical knowledge of the professionals involved? How can the "circulation" of good practices, the enhancement of the positive ones already used, but also a critical and reflective review about one's professional experience be promoted? The training and research steps mentioned here carried out in accompaniment to the project, intended to provide some first answers to these and other questions.

Keywords: education-research-intervention, learning from experience, reflection, narration - oncological network.

INTRODUZIONE

La prima edizione del progetto Crossover prende le mosse nel 2006, per venire incontro al desiderio e all'interesse degli operatori dell'intera Rete Oncologica del Piemonte e Valle d'Aosta¹ di condividere pratiche, modalità operative e strumenti. Sulla scorta del successo di questa prima pionieristica sperimentazione sono seguite altre edizioni, fino all'ultima del 2019².

Fin dalla sua prima edizione, il progetto ha previsto l'organizzazione di brevi esperienze di stage pratici, nei quali i professionisti coinvolti potevano porsi in osservazione e confronto dell'attività svolta da colleghi di una sede diversa dalla propria, in un contesto di scambio alla pari.

Lo scopo di Crossover è sempre stato quello di creare occasioni di confronto e crescita sia per coloro che sono ospitati (tutee), sia per chi si è offerto come guida e referente locale per l'accoglienza (tutor). Le coppie tutor-tutee sono formate da operatori della stessa professione.

Più nel dettaglio, gli obiettivi generali del progetto Crossover sono:

- favorire la conoscenza dei reciproci metodi di lavoro, aumentando l'empowerment professionale e lo scambio di buone pratiche;
- consolidare i rapporti e strutturare modalità di interconnessione tra chi la-

vora nelle strutture della Rete Oncologica, creando occasioni di cooperazione e scambio di esperienze;

- uniformare le procedure gestionali di diagnosi, assistenza e cura;
- migliorare le organizzazioni delle strutture di Rete, aumentando la trasparenza gestionale;
- verificare le condizioni e i dispositivi utili a favorire negli operatori processi riflessivi in merito alle loro esperienze.

Alle diverse edizioni hanno partecipato i professionisti dei Servizi di Oncologia, Day Hospital, Centro Accoglienza Servizi (CAS)³, Farmacia e Psicologia Oncologica di diverse Aziende Sanitarie Ospedaliere e Locali di Piemonte e Valle d'Aosta.

L'ultima edizione è stata quella più articolata: ha cioè compreso lo svolgimento di una prima ricerca esplorativa e la conduzione di una attività formativa ritenuta propedeutica allo svolgimento operativo del progetto stesso (Alastra, 2020).

In tale edizione, sono stati coinvolti oncologi e infermieri (partecipanti a uno stage di quattro giorni), psicologi, farmacisti, ed amministrativi dei CAS (per loro la durata dello stage è stata di due giorni), per un totale di 28 coppie tutor-tutee.

A tutti i professionisti che hanno aderito al progetto è stato chiesto di partecipare a due incontri formativi propedeutici, il pri-

mo di presentazione del progetto, il secondo di approfondimento e analisi dei ruoli di tutor e di tutee nel processo di condivisione delle esperienze lavorative.

A seguito e durante lo svolgimento dei periodi di crossover tra i professionisti, sono state attivate azioni di ricerca-intervento, svolte in collaborazione con la Prof.ssa Barbara Bruschi del Dipartimento di Filosofia e Scienze dell'Educazione dell'Università degli Studi di Torino. Tali azioni hanno previsto la somministrazione di due interviste e due questionari ai professionisti.

In letteratura risultano rari i contributi che hanno affrontato il tema dei processi di apprendimento e di riflessione connessi a esperienze di stage formativi in contesti sanitari (Khalid et al., 2018; Burgess et al., 2016). Per questo motivo, l'indagine condotta nell'ambito del progetto è stata di tipo esplorativo.

La messa a punto del disegno di ricerca ha comportato l'individuazione degli aspetti metodologici e la programmazione delle attività che sono andate compendosi così come di seguito sinteticamente descritto.

INDIVIDUAZIONE E MESSA A PUNTO DEGLI STRUMENTI E DELLE MODALITÀ DI RACCOLTA DEI DATI.

Sono stati elaborati ad hoc due questionari somministrati entrambi in forma scritta

attraverso l'invio di una e-mail (prima dell'inizio e al termine dello stage), nonché focalizzate le tracce e definite le procedure da seguire per le due interviste telefoniche semi-strutturate: quella prevista al secondo giorno e quella programmata a distanza di un mese dalla fine dello stage.

Entrambe le interviste sono state audio-registrate e trascritte, previo consenso telefonico dei professionisti.

LA SELEZIONE DEI CASI DEL CAMPIONE.

La possibilità di partecipare alla ricerca è stata offerta a tutti i professionisti partecipanti al progetto. L'adesione alla ricerca si è di fatto sostanziata su base volontaria, attraverso la risposta ad almeno uno dei due questionari o ad almeno una delle due interviste, coinvolgendo complessivamente 51 operatori sui complessivi 52 professionisti partecipanti al progetto Crossover.

TEMPI E METODI DI ANALISI DEI DATI.

L'analisi dei dati è stata condotta immediatamente dopo la raccolta di tutto il materiale, così che fosse possibile mantenere vive nella mente le impressioni avute durante la somministrazione degli strumenti di indagine.

È da precisare che gli stage del progetto Crossover non sono riconducibili (per la durata, per i ruoli andragogici assunti e

per le competenze chiamate a esprimersi) a un vero e proprio tirocinio con tutoraggio⁴ e nemmeno a una esperienza di formazione on the job o di coaching. Lo stage crossover può invece essere considerato alla stregua di una breve, ma significativa, situazione di confronto, della durata di pochi giorni, fra due professionisti che ha luogo in un contesto relazionale paritario: sia in senso gerarchico, sia per quanto concerne le competenze e i relativi livelli che i due interlocutori sono chiamati a presidiare e mettere in campo.

Le finalità e gli obiettivi di questa indagine sono stati per tanto piuttosto generali e hanno riguardato i seguenti aspetti:

- verificare se le esperienze di stage sono state affrontate, e in che misura, con un atteggiamento riflessivo da parte degli operatori coinvolti, quanto è stata in tal senso stimolata detta propensione riflessiva e su quali temi e contenuti;
- indagare se potesse rivelarsi un valore aggiunto richiamare esplicitamente i professionisti a riflettere sulla loro esperienza di stage e, più in generale, su quella lavorativa;
- valutare la soddisfazione dei tutor e tutee e l'utilità complessiva del modello Crossover in termini pratici: vale a dire registrare la presenza di qualche ricaduta concreta nelle realtà lavorative o anche soltanto la messa a fuoco di ipotesi riguardanti future azioni e sperimentazioni;
- capire se, e in che misura, la partecipazione al percorso formativo breve che ha preceduto la realizzazione degli stage avesse o meno favorito una proficua esperienza di stage, contribuendo, ad esempio, a favorire l'assunzione di un ruolo in parte riconducibile a quello di tutor e tutee, a facilitare quell'approccio riflessivo sopra accennato, a rendere più chiari e condivisi i motivi dell'indagine stessa, ecc.;
- verificare il valore e la sostenibilità dello stesso impianto di ricerca quindi: entità delle risorse impiegate a fronte di quelle necessarie, valutazioni di contesto e di gradimento della ricerca stessa, significatività dei dati raccolti e adeguatezza dei metodi adottati, qualità delle informazioni emergenti, livello di partecipazione dei soggetti coinvolti, tono dei commenti, delle esplicitazioni e di altri comportamenti in tal senso informativi (quali quelli riferibili alla puntualità e ai tempi di risposta, alla ricchezza o meno delle risposte fornite, ecc.);
- consentire una ridefinizione organizzativa e l'apporto di alcune modifiche migliorative al progetto Crossover nel suo insieme o relativamente ai passi o fasi che lo compongono: alle azioni di comunicazione, reclutamento e ingaggio

dei professionisti, al momento formativo quale fase propedeutica alla realizzazione di stage stimolanti, alla socializzazione e valorizzazione delle esperienze e delle risultanze derivanti da queste, anche in termini di linee di azione perseguibili dalla Rete Oncologica.

Da quanto sopra riportato si può allora cogliere quanto la ricerca si sia focalizzata sulla dimensione della riflessione, quale aspetto fondamentale e strettamente connesso a quell'apprendimento esperienziale che uno stage dovrebbe stimolare.

1) Come sono stati percepiti i ruoli di tutor e tutee, quale significato è stato loro attribuito e come sono stati attuati.

Il primo interrogativo di ricerca è legato ad un elemento fondante il progetto Crossover sia nella sua dimensione di sperimentazione di un'altra realtà professionale, sia nella sua dimensione di esperienza formativa di apprendimento. Questo elemento è il ruolo di tutor e tutee e la loro interazione nel contesto del progetto Crossover.

In questa operazione la prospettiva di senso adottata dal gruppo di ricerca è stata quella per cui anche il tutee poteva e doveva essere considerato come portatore di conoscenze e di esperienze significative che avrebbero potuto, a loro volta, attivare l'interesse del tutor e alimentare così ap-

prendimenti anche in lui. Purtroppo, dalle risposte dei tutor e dei tutee, non emerge questa attribuzione di senso. Sicuramente i professionisti impegnati in questi ruoli si percepiscono come colleghi alla pari, che possono scambiare idee ed informazioni senza alcuna difficoltà, in una relazione informale fondata sulla reciprocità. Nelle dichiarazioni raccolte non vengono attribuite all'uno o all'altra responsabilità di insegnamento (che peraltro sarebbero risultate del tutto fuori contesto, in quanto stiamo parlando di visite o stage brevi e non di corsi strutturati, contesti formativi d'aula, ecc.), ma nemmeno un ruolo che attiene essenzialmente alla facilitazione di processi di apprendimento (Cortese, Quaglino, 1999; Zannini, 2005).

Tutee Amministrativa CAS: "Diciamo che abbiamo avuto uno scambio di idee, quando io le facevo vedere certe operazioni lei mi descriveva quello che era il loro modo di agire, per cui abbiamo avuto questo scambio lavorativo, di idee".

Tutee Oncologa: "... è molto utile questa cosa qua, nel senso che ti raffronti con delle realtà diverse. Quando lavori nel tuo penso sempre non dico di far giusto ma che quello che fai sia la cosa più giusta".

Tutor Psicologa: "(...) si è instaurato chiaramente un clima alla pari in cui è stato possibile continuamente un confronto, sulla nostra operatività evidenziando, sostanzialmente, similitudini e differenze... quindi arricchente".

Solamente un tutor e un tutee nelle loro risposte hanno fatto un riferimento esplicito a compiti e responsabilità organizzative riconducibili al ruolo assunto. La permanenza del tutee presso una struttura ospitante sembra caratterizzarsi come uno scambio di informazioni che avviene non solo con il tutor, ma anche con gli altri colleghi della struttura ospitante, in maniera molto libera e “paritaria”, in un clima complessivamente favorevole. Allo stesso modo, viene vissuta dai tutor la relazione con il tutee.

2) Quale valore/significato ha avuto questa esperienza per i partecipanti e quanto è stata oggetto di riflessione.

Dopo la conclusione dello stage, solo in rari casi l'esperienza crossover viene apprezzata e riconosciuta dai partecipanti anche come un'opportunità per pensare e riflettere intorno al proprio modo di operare. Quasi tutte le testimonianze vertono sul riconoscere un valore aggiunto dell'esperienza di scambio in sé, ma non come esperienza scatenante o facilitante riflessioni sulla propria pratica o ruolo professionale.

Vengono invece facilmente colte le differenze significative sul piano organizzativo fra le due realtà; differenze che, solo in alcuni casi, inducono gli operatori a pensare

a come poter migliorare gli assetti organizzativi.

Tutee Infermiere DH: “(...) l'organizzazione fa tanto, nel senso che i pazienti c'è modo e modo per arrivare a... non che nell'Oncologia della mia sede non si faccia, si arriva lo stesso al bene della persona, è la fatica che ci si mette in più per un modello organizzativo ormai obsoleto adoperato rispetto a quello che vedo qui dove, con minor risorse umane, riescono a fare fronte a una mole di lavoro grosso modo uguale (...) sì, mi sta facendo riflettere”.

Al di là di rari e generici riferimenti alla possibilità di ripensare la propria attività, dalla maggior parte dei partecipanti non sono emerse considerazioni puntuali sul valore di una pratica riflessiva (Dewey, 1999; Merizow, 2003; Mortari, 2002, 2003; Schön, 1983) e nemmeno problematizzazioni e riflessioni significative particolari agganciate all'esperienza di permanenza presso un'altra struttura.

Questa assenza può essere ricondotta alla diffusa percezione di non avere possibilità alcuna di trovare il tempo, durante o fuori dal tempo di lavoro, per riflettere sull'esperienza. Questa percezione quasi sicuramente si riscontra in moltissime strutture e servizi sanitari, in cui la realtà quotidiana ad alta intensità di lavoro e in carenza di organico, porta i professionisti sanitari a negare e negarsi gli spazi di pensiero sul proprio operato (Alastra 2015, 2016), con conseguenze in termini

di perdita di capacità di pensiero critico e di preponderante messa in atto di pratiche professionali routinarie, in forma di automatismi.

Tutor Oncologa: "Noi non abbiamo tempo di fare troppe riflessioni, purtroppo questo è un problema di tutti i medici in Italia, a meno che tu non lavori in un contesto ambulatoriale in cui con la mattina finisce la tua attività... mentre quando sei sotto organico, quando sei da sola..."

Tutee Farmacista: "Allora... eh sì questa è una bella domanda... [risata] (...) il silenzio... sono abituato a gestire situazioni in cui ci sono più persone (...) il rumore di fondo è un leitmotiv che mi accompagna la giornata. Quindi sì, per certi versi [questo silenzio] mi faceva percepire che non ero a casa mia, che non ero nel mio contesto, mi permetteva di concentrarmi e di rilassarmi e di non dover dire e pensare contemporaneamente".

Tutee Oncologo: "Da quello che succedeva. Le riflessioni scaturiscono da quello che vedo, non erano preimpostate diciamo, sono scaturite dal vissuto".

Dalla quasi totalità degli intervistati, non è emersa una predisposizione alla riflessione messa in atto prima della visita, una messa a fuoco di temi e pensieri sui quali praticare una riflessione.

Per quanto riguarda le opportunità di riflessione colte durante i giorni di stage, queste sono nate per motivi diversi e in maniera del tutto casuale, senza cioè una esplicita propensione a far sì che ciò po-

tesse avvenire. Molto raramente, i tutee si sono approcciati alla realtà ospitante avendo già in mente su quali aspetti focalizzare la loro attenzione e con quali obiettivi riferibili al miglioramento del proprio contesto lavorativo e, comunque, senza un apprezzabile e fecondo atteggiamento problematizzante in merito a tutto ciò.

3) Quali le ricadute di tipo organizzativo e di tipo relazionale generate nelle singole realtà coinvolte e nella Rete.

Nelle testimonianze dei partecipanti praticamente non vi sono state risposte relative ad aspettative riguardanti possibili apprendimenti, spunti di riflessione e messe in discussione di propri approcci, routine e convinzioni. La maggior parte dei tutee si sono fermati a considerazioni superficiali legate alla sensazione di soddisfazione/interesse più o meno provata una volta terminata l'esperienza di stage. Pochi dettagliano quali siano gli spunti operativi o organizzativi che hanno giudicato significativi a tal punto da poter tentare di trasferirli nella propria sede. Ancor meno sono i tutor che dichiarano di essere venuti a conoscenza, grazie ai tutee, di pratiche significative dell'altra sede interessanti per essere applicate nella propria realtà. Questo è facilmente spiegabile con il fatto che è più difficile, come detto, riconoscere e quindi apprezzare il valore o la significati-

vità di una pratica solo raccontata, rispetto ad una pratica che si sperimenta o si vede messa in atto. Inoltre, tra i pochi che dettagliano gli spunti operativi che hanno trovato trasferibili, gli intervistati (soprattutto tutee) spesso fanno presente alcune difficoltà legate all'attuazione di tali cambiamenti organizzativi (poiché non si ricopre una posizione di coordinamento o responsabilità). Molti riportano di essersi limitati a valorizzare le buone pratiche incontrate nell'altra sede con il proprio coordinatore al quale competerà valutarne l'eventuale applicazione.

Le buone pratiche, le procedure e gli spunti operativi/organizzativi individuati, soprattutto dai tutee operanti nei CAS e nei DH, come importabili nella propria realtà sono stati per lo più quelli relativi alla modulistica utilizzata (schede infermieristiche o cartelle cliniche giudicate meglio strutturate e più funzionali o con parametri e indicatori ritenuti utili) e al materiale informativo sui percorsi terapeutici distribuibile ai pazienti nei CAS.

Nelle risposte date nell'intervista svolta a un mese di distanza dalla conclusione dello stage è stato rilevato come l'esperienza di crossover sia stata un'occasione per promuovere, non solo qualche cambiamento operativo, ma anche relazioni interpersonali più soddisfacenti e-o rapporti orga-

nizzativi più funzionali tra le diverse realtà della Rete.

Quasi tutti i rispondenti hanno in proposito dichiarato la volontà di mantenere nel tempo i contatti con il tutor-tutee e-o la realtà con la quale si è entrati in contatto. Alcuni contatti si sono proprio creati ex-novo grazie all'esperienza di crossover, altri si sono riallacciati dopo anni e hanno ridato linfa ad un rapporto professionale sopito, facilitando la possibilità di mantenere uno scambio (anche solo via Whatsapp) o di accordarsi per frequentare corsi e iniziative di aggiornamento insieme.

Tutee Oncologa: "Si guardi, si perché mi sono trovata molto bene anche dal punto di vista così affettivo diciamo, sia con lui che con la sua primaria che è molto brava e anche con una collega con la quale sono stata una giornata e quindi ho i recapiti, ho mantenuto i contatti, quindi sicuramente quello sì".

Tutee Psicologa: "... ci siamo anche scritte poi successivamente tramite Whatsapp insomma, la mia tutor devo dire che la conoscevo già perché abbiamo fatto il master insieme di psico-oncologia quindi... però negli anni ci eravamo perse, non ci eravamo più sentite, più contattate quindi per me è stato anche bello ritrovarla e condividere delle cose su un piano operativo, cioè di cose che lei fa e io stessa da parte mia ho raccontato di altre cose che faccio io con la mindfulness, con la meditazione che lei... a cui era interessata, quindi a livello di scambio devo dire che è andata bene".

4) Quali le possibili ridefinizioni di Crossover in sue future edizioni.

Per ognuna delle edizioni condotte, compresa l'ultima, si è potuto registrare una generale soddisfazione dei partecipanti, tanto da indurre tutti i promotori a considerare l'opportunità di allestire analoghi percorsi di formazione sul campo anche per il futuro.

L'esperienza evidenzia la necessità di strutturare questi futuri progetti imperniandoli maggiormente sulla condivisione delle esperienze in una chiave riflessiva più strutturata e sostenuta da una metodologia formativa messa a punto progressivamente (de Mennato, 2012a; 2012b; de Mennato et al., 2011).

Le nuove edizioni dovrebbero assumere una veste di formazione-intervento più marcata e ricercare, con i diversi attori del sistema, un loro maggiore coinvolgimento e la loro ancora più ampia condivisione degli obiettivi perseguiti e della metodologia impiegata (Alastra, Kaneklin, Scaratti, 2012; Alastra 2015, 2016).

I professionisti non hanno ritenuto di impegnare del tempo per elaborare particolari riflessioni su questa esperienza, arrivando ad avanzare, anche qualche perplessità rispetto alle azioni formative condotte e ritenute ridimensionabili, paradossalmente, proprio a causa della percezione di una scarsa disponibilità di tempo "per

pensare". I due incontri formativi sono stati reputati di interesse, ma alcuni degli intervistati (soprattutto gli oncologi) li hanno giudicati sì utili, ma nel contempo condensabili in un unico incontro e comunque migliorabili, ritenendo, da parte di qualcuno, l'iniziativa formativa nel suo insieme comunque poco attinente al proprio profilo professionale.

L'esperienza del progetto Crossover ci dice che è necessario assumere uno sguardo nuovo su "visite aziendali" e brevi stage per liberare pienamente il potenziale formativo insito in queste pratiche; uno sguardo che, per questo motivo, dirotta l'attenzione sul tema più generale di come favorire l'emersione e la messa in parola delle esperienze che i professionisti hanno sedimentato e sono disponibili a rimettere in gioco e a farne oggetto di riflessione (Moon, 2012, Mezirow, 2003) in concomitanza allo strutturarsi della visita-stage.

Il focus va per tanto sempre di più posto, non solo e non tanto sullo scambio di procedure, di singoli artefatti, di confronto e messa in comune di pratiche (Wenger e Snyder, 2000; Wenger, 2006; Wenger, Mc. Dermott e Snyder, 2007; Alastra, Kaneklin e Scaratti 2012), bensì sull'intreccio di esperienze che insieme possono essere nuovamente tessute, appunto, in coerenza con una prospettiva di pensiero ispirata alla teoria della complessità (Ceruti, 1989;

Morin, 1985; 1999), e ai contributi elaborati intorno al tema dell'apprendimento dall'esperienza e al profilo di competenze di un professionista pratico (Mortari, 2003; Schön, 1983).

BIBLIOGRAFIA

Alastra V. (2020) (a cura di), *Crossover: apprendere intrecciando esperienze*, Lecce-Brescia: Pensa MultiMedia.

Alastra V. (2015). *Pratiche formative narrative based e vita organizzativa*. In Alastra V., Batini F. (a cura di), *Pensieri Circolari. Narrazione, Formazione e Cura* (pp. 63-84). Lecce-Brescia: Pensa MultiMedia.

Alastra V. (2016). *Formazione e ambienti narrativi nei territori di cura*. In Alastra (2016) (a cura di), *Ambienti narrativi, territori di cura e formazione* (pp. 126-144). Milano: Franco Angeli.

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

Khalid H., Shahid S., Punjabi N., Sahdev N. (2018). *An integrated 2-year clinical skills peer tutoring scheme in a UK-based medical school: perceptions of tutees and peer tutors*. *Advances in Medical Education and Practice, Faculty of Medicine, St George's, Hospital Medical School, London, UK, Dove Press, 9, 423-432*.

Burgess A., Dornan T., Clarke A. J., Mezenes A., Mellis C. (2016). *Peer tutoring in a medical school: perceptions of tutors and tutees*. *BMC Medical Education 16:85*. DOI: 10.1186/s12909-016-0589-1.

Cortese C. G., Quaglino G. P. (1999). *Verso la learning organization: nuove figure del formatore*. In Quaglino G. P., *Scritti di formazione 1978-1998*. Milano: Franco Angeli.

Riferimenti in nota

¹ La Rete Oncologica del Piemonte e Valle d'Aosta comincia a strutturarsi a partire dal 1999. In precedenza, i Servizi di Oncologia in Piemonte erano soltanto tre e i pazienti oncologici venivano assistiti in modo frammentato e disomogeneo presso strutture di varie specialità non oncologiche, in base all'organo da cui originava il tumore. È in questo scenario organizzativo e a partire da questi bisogni che vennero quindi organizzate, con l'apporto del Polo Oncologico e del Servizio Formazione della ASL di Biella, i primi scambi di visite e "incroci" fra operatori di sedi diverse.

² Le edizioni seguenti la prima sono state quella del 2009-2010, del 2016-2017 e la quarta e ultima conclusasi nel 2019. Per queste tre edizioni la realizzazione del progetto Crossover è stata affidata dalla Rete Oncologica del Piemonte e della Valle d'Aosta alla S.S. Formazione e Sviluppo Risorse Umane della ASL BI che ha curato il coordinamento organizzativo.

³ Il Centro Accoglienza e Servizi (C.A.S.) è la struttura di riferimento del paziente per ciò che

concerne l'assistenza, l'orientamento e il supporto. Il CAS ha una duplice funzione: accogliere il paziente, informandolo in merito ai servizi erogati, alle modalità di accesso, alle prenotazioni; svolgere mansioni sul versante amministrativo-gestionale lungo tutto il percorso diagnostico-terapeutico del paziente.

⁴ La letteratura riguardante tali esperienze riguarda Scuole di Medicina all'estero e soprattutto la realtà anglosassone (Khalid et al., 2018; Burgess et al., 2016).