

La sfida del Dossier formativo :
un modello , una sperimentazione
nella Regione Marche

Dr.ssa M.Paola Bacchielli
Coordinatrice Commissione Tecnica ECM
Regione Marche

BOLOGNA 19 novembre 2010



Partiamo da:

CERNOBBIO 2010

SPERIMENTAZIONE REGIONE
MARCHE 2008

I NUOVI STRUMENTI DI GOVERNO DELLA FORMAZIONE

- Piani di Formazione
- Report di Formazione
- Dossier Formativi
- Osservatori Regionali e Nazionali

Accordo Stato – Regioni 1 Ago 2007
“Riordino del sistema ECM”

PROGETTO PILOTA
REGIONE MARCHE
 (det. ARS n.93/08)

COSTRUZIONE DI UN MODELLO
 DI DOSSIER FORMATIVO
 PER VERIFICARNE...

• FATTIBILITA'
 • UTILITA'
 • TRASFERIBILITA'
 • EFFICACIA

AREA DI SPERIMENTAZIONE
 DIPARTIMENTI DI EMERGENZA

Sistema dell’Emergenza Sanitaria Regionale



1. Forte **cultura della formazione**
2. **Rete** di referenti della formazione per l’Emergenza
3. **Storia e consensus tra professionisti**
 (Normativa, documenti, Linee guida regionali)

GRUPPO DI LAVORO REGIONALE
 (medici e infermieri dei diversi DEA)



IL DOSSIER FORMATIVO....COS'E'?



E COSA NON E'...

**Accordo Stato – Regioni 1 Ago 2007
"Riordino del sistema ECM"**

DOSSIER FORMATIVO

strumento di **programmazione e valutazione** del **percorso formativo** del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (equipe o network professionale).

Non è quindi un portfolio delle competenze, ma ne può essere considerato un precursore ed è comunque **correlato al profilo professionale** ed alla **posizione organizzativa**."

7

IL DOSSIER FORMATIVO

NON E'
uno strumento finalizzato alla
VALUTAZIONE
dell'efficacia della formazione erogata e/o
delle performance individuali

8

DOSSIER FORMATIVO

E'
uno strumento finalizzato alla
COSTRUZIONE SISTEMATICA E RAGIONATA
del
PERCORSO FORMATIVO
del professionista



9

VOLTO A

- realizzare un'appropriate **analisi dei bisogni** (individuali e di gruppo) e **programmare la formazione** di cui il singolo operatore e/o il gruppo hanno bisogno;
- ancorare la formazione al **ruolo effettivo** che i singoli (e i gruppi) occupano nella organizzazione
- **valutare la pertinenza** delle azioni formative realizzate

10

DOSSIER FORMATIVO

NON E'
la raccolta del "curriculum"



11

DOSSIER FORMATIVO

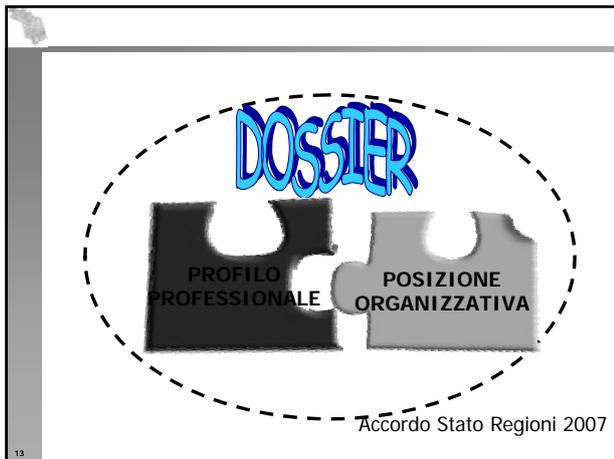
- NON PUO' ...**
- Essere riferito alle sole DISCIPLINE
 - Essere la rappresentazione normativa di obiettivi formativi nazionali e regionali ...

Es:

Piano Formativo				
Attività formative	Metodo	Descrizione	Cod.	crediti
Obiettivi				
Obiettivo naz	Fad	Anestesiologia e rianimazione	MED/43	
Obiettivo reg	FSK	Fisiopatologia clinica,	
Scelta del professionista	...	Deontologia	...	

(Da Cernobbio '08- COGEAPS)

12



Profilo professionale

- Requisiti d'accesso formativi indispensabili per l'esercizio della professione
- I contenuti professionali generali
- Le attribuzioni dei livelli di autonomia

Evolversi della professione sanitaria Evolversi della domanda e dei bisogni sanitari

Posizione organizzativa

E' legata all'ambiente spazio-temporale e ne evidenzia le ATTESE possibili.
 Definisce l'insieme delle attività e dei contenuti del lavoro, delle responsabilità, della autonomie, dei livelli di complessità e dei risultati attesi in un contesto specifico

CONTESTI OPERATIVI/ORGANIZZATIVI

Competenze

LE COMPETENZE NON SONO ARGOMENTI, DISCIPLINE

La **competenza** è la capacità di integrare *conoscenze, capacità operative, comportamenti*

per la realizzazione di attività richieste in una specifica situazione

direttamente osservabili nella vita lavorativa quotidiana:

"essere capaci di..."



Formazione

Supporto al sistema delle competenze

La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali e i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.

DLG 229/99

dunque...**LA FORMAZIONE ECM**

NON E'
.....UNA RACCOLTA CREDITI
MA

UN SISTEMA DI ALIMENTAZIONE DI

Competenze

dei professionisti in rapporto a:

Profilo professionale

Posizione nel contesto organizzativo

19

**COME DESCRIVERE LE COMPETENZE
NEL CONTESTO SANITARIO ?**



QUALE MODELLO ?

20

DEFINIZIONI DI "COMPETENZA"

"sistema di schemi cognitivi e comportamenti operativi causalmente correlati al successo sul lavoro, a una prestazione efficace o superiore nella mansione".

(Boyatzis R.)

"caratteristica intrinseca individuale che è casualmente collegata a una performance efficace o superiore in una mansione o in una situazione, e che è misurata sulla base di un criterio prestabilito"

(Spencer L.M e Spencer S.M)

"... non è uno stato od una conoscenza posseduta ... non è riconducibile né a un sapere, né a ciò che si è acquisito con la formazione ... la competenza non risiede nelle risorse (conoscenze, capacità,...) qualunque competenza è finalizzata e contestualizzata: essa non può essere separata dalle proprie condizioni di 'messa in opera' ... la competenza è un sapere agire (o reagire) riconosciuto.

(Le Boterf G.)

21

Un dizionario delle competenze
(L. Spencer e S. Spencer 1995)

CATEGORIE/GRUPPI	COMPETENZE
Competenze di realizzazione e operative	Orientamento al risultato Attenzione all'ordine e alla qualità Spirito d'iniziativa Ricerca delle informazioni
Competenze di assistenza e servizio	Sensibilità interpersonale Orientamento al cliente
Competenza d'influenza	Persuasività e influenza Consapevolezza organizzativa Costruzione
Competenze manageriali	Sviluppo degli altri Assertività e uso del potere formale Lavoro di gruppo e cooperazione Leadership del gruppo
Competenze cognitive	Pensiero analitico Pensiero concettuale Capacità tecnico professionale
Competenze di efficacia personale	Autocontrollo Fiducia in sé Flessibilità Impegno verso l'organizzazione

22

**Programma Euroskills 2008: Skills for a strong Europe
Euroskills in Medical Care**

Competences:

Care providers / nurses provide medical care to, and support the recovery of, patients. They focus on the needs of the patient.

The competences/skills to be demonstrated, are:

- first aid
- checking vital functions: e.g. measuring blood pressure, pulse, blood sugar and cholesterol
- measuring lung functions
- wound treatment
- introducing different tests of health and social nature, also self care
- introducing health and social services
- introducing relevant personal devices (explain)
- implementing many-sided educational activities with patients of different ages (physical education, playing, arts and crafts, music, etc)

23

**Programma Euroskills 2008: Skills for a strong Europe
Euroskills in Medical Care**

General social/soft skills:

- Creativity
- Critical thinking
- Flexibility/adaptability
- Honesty/integrity
- Interpersonal communication
- Leadership
- Proactive work attitude
- Self motivation
- Teamwork
- Time management
- Work ethics skills
- Research skills
- Presentation skills
- Customer service & patient relationship
- Ability to take, create, acknowledge and live up to personal responsibilities
- Problem-solving skills
- Working under pressure

24

UN MODELLO DELLE COMPETENZE NEL CONTESTO SANITARIO PER IL DOSSIER FORMATIVO

Necessario un orientamento specifico per la sanità, polifunzionale per i diversi ruoli, che descriva contemporaneamente:

la dimensione sanitaria
la dimensione tecnico professionale specifica
la dimensione comportamentale e di capacità relazionale
la dimensione comportamentale di contesto



25

IL MODELLO UTILIZZATO PER CLASSIFICARE LE COMPETENZE IN MACRO AREE



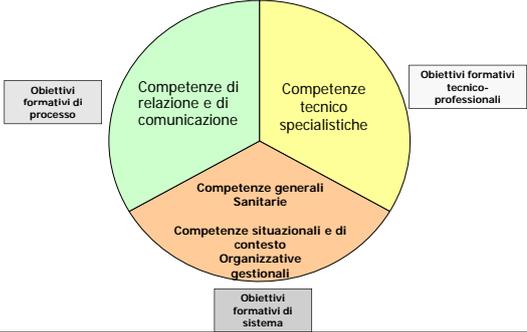
26 Bibliografia: Spencer & Spencer, Formez, ISFOL (...)

IL MODELLO UTILIZZATO PER CLASSIFICARE LE COMPETENZE IN MACRO AREE E LA FORMAZIONE COLLEGATA



27 Bibliografia: Spencer & Spencer, Formez, ISFOL (...)

LA MATRICE PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE ...Macro-Aree e obiettivi formativi (Cernobbio)



28

IL DOSSIER FORMATIVO: una sfida aperta
12 maggio 2010 

non c'è dubbio che:

♦l'obiettivo del nostro lavoro è la soluzione del problema del paziente

Dr.ssa Sofia Di Tizio 

29

DOSSIER FORMATIVO

COMPETENZE
=
**ESSERE CAPACI DI AFFRONTARE I
PROBLEMI DEL PROPRIO
CONTESTO LAVORATIVO:**

l'approccio per "problemi"

30

**L'approccio per "problemi"....
clinici, relazionali,
organizzativo/gestionali**



*"Noi non siamo studiosi di certe materie,
bensì di problemi. Ed i problemi possono
passare attraverso i confini di qualsiasi
materia o disciplina."*

Popper, Conjectures and Refutation
The Growth of Scientific Knowledge, London 1993

31

**QUESTO APPROCCIO E' STATO
SPERIMENTATO E
CONTESTUALIZZATO NEL...**

Sistema dell'Emergenza Sanitaria




STAFF DI PROGETTO
(ARS - Comm. Tecn. Reg. ECM)

GRUPPO DI LAVORO REGIONALE
(medici e infermieri dei diversi DEA)

32

DOSSIER FORMATIVO- EMERGENZA



A ciascuna Macro Area sono stati collegati i **PROBLEMI** clinico assistenziali, relazionali, organizzativo/gestionali che nel settore assistenziale scelto per la sperimentazione (Emergenza) i diversi professionisti devono affrontare

33

**IL MODELLO UTILIZZATO PER CLASSIFICARE LE
COMPETENZE : MACRO-AREE
E ANALISI DEL FABBISOGNO COLLEGATA**



Bibliografia: Spencer & Spencer, Formez, ISFOL (..)

34

IL DOSSIER FORMATVO: LA STRUTTURA



35

DOSSIER

STRUTTURA

- **1^a sezione:** anagrafica, profili professionali, elementi di contesto, attività clinico-assistenziali, organizzativo-gestionali, relazionali di riferimento
- **2^a sezione:** bisogno formativo e programmazione
- **3^a sezione:** percorso formativo: registrazione dei percorsi formativi e crediti, tipologie di attività
- **4^a sezione:** valutazione periodica (annuale/triennale)

36

1 ^ SEZIONE

ANAGRAFICA:

il profilo individuale e/o di gruppo e descrizione dei "problemi" dell'area di appartenenza:

- A. Elementi di contesto: struttura, tipologia utenza, mission
- B. Descrizione dei principali problemi dell'Area Emergenza
 - GENERALI
 - CLINICO/ASSISTENZIALI
 - ORGANIZZATIVI/GESTIONALI
 - RELAZIONALI
- C. Professionalità coinvolte

37

2 ^ SEZIONE

IL FABBISOGNO FORMATIVO :

dagli elementi di contesto e dai problemi alle competenze da acquisire e la formazione da realizzare

1. PROBLEMI
2. COMPETENZE DA ACQUISIRE
3. PROFESSIONISTI COINVOLTI
4. FORMAZIONE DA REALIZZARE/
programmazione annuale/triennale

38

2 ^ SEZIONE

IL FABBISOGNO FORMATIVO:

mappa delle competenze in rapporto ai "problemi" di 5 figure professionali delle diverse UUOO (Inf. e Medici DEA e Emerg Terr., inf.C.O.)

Es .PROBLEMA
" ARRESTO CARDIACO"

COMPETENZA TECNICO-SPECIALISTICA

" Conoscenza e capacità operative per il sostegno di base delle funzioni vitali e defibrillazione precoce in età adulta e ped."

FORMAZIONE APPROPRIATA

pacchetti di apprendimento attivo secondo linee-guida di scuole internazionali con istrutt. accreditati

39

3 ^ SEZIONE

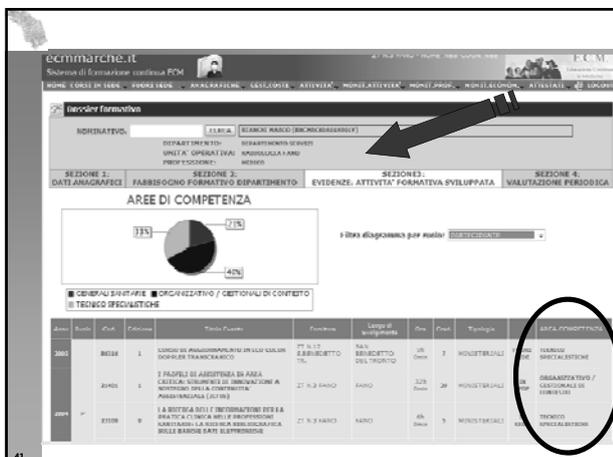
Le evidenze dell'attività formativa realizzata

TABELLA DI SINTESI DELLE ATTIVITA' FORMATIVE REALIZZATE CON RIFERIMENTO A:

- DURATA
- METODOLOGIA
- N° CREDITI
- "AREA DI COMPETENZA" ALIMENTATA

SISTEMA INFORMATIZZATO/
ANAGRAFE

40



41

4 ^ SEZIONE

Valutazione periodica di processo (annuale/triennale)

Bilancio formativo annuale e analisi di nuovi bisogni sulla base di criteri come:

- Efficacia della formazione in rapporto ai problemi
- Coerenza rispetto al profilo prof.le e al contesto lavorativo
- Competenze maggiormente sviluppate
- Criticità incontrate
- ...

ATTORI

- SINGOLO PROFESSIONISTA (DFI)
- REFERENTE FORMAZIONE /DIRETTORE DIPARTIMENTO
- UFFICIO FORMAZIONE

42

IL DOSSIER FORMATIVO DIPARTIMENTO EMERGENZA



RENDERE EVIDENTE
ATTRAVERSO IL
DOSSIER

COME I
PROFESSIONISTI
CURANO LA PROPRIA
FORMAZIONE IN
RAPPORTO
AI "PROBLEMI"
SPECIFICI
DEL PROPRIO
LAVORO

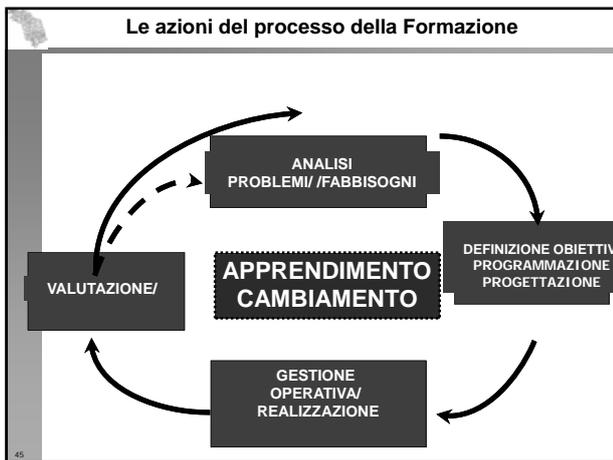
**GLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE
FORMATIVA**



DOSSIER
INDIVIDUALE

DOSSIER DI
GRUPPO

PIANO DI
FORMAZIONE
AZIENDALE



LA SPERIMENTAZIONE
(settembre '09-febbr.'10)

OBIETTIVO:
TESTARE IL FORMAT
DEL DOSSIER FORMATIVO
(di GRUPPO e INDIVIDUALE)

nel percorso di costruzione dei PFA 2010

LA SPERIMENTAZIONE

- **IL DOSSIER DI GRUPPO:**
Referenti della Formazione dei Dipartimenti di Emergenza che hanno lavorato nel Gruppo Regionale (**n. 4 Aziende**)
- **IL DOSSIER INDIVIDUALE:**
Operatori appartenenti ai 5 ruoli professionali dell'Area Emergenza (**n.2 Aziende**)

TOT. 152 professionisti coinvolti

**LA VALUTAZIONE DELLA
SPERIMENTAZIONE**
(Marzo 2010)

FOCUS GROUP

- COMPrensibilitA'
- UTILITA'-UTILIZZAZIONE
- ESAUSTIVITA'
- DIFFICOLTA'
- EFFICACIA

**Accordo Stato – Regioni 1 Ago 2007
"Riordino del sistema ECM"**

DOSSIER FORMATIVO

strumento di **programmazione e valutazione** del **percorso formativo** del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (equipe o network professionale).

Non è quindi un portfolio delle competenze, ma ne può essere considerato un precursore ed è comunque **correlato al profilo professionale** ed alla **posizione organizzativa**."

55

DOSSIER



CONTESTO OPERATIVO/ ORG.VO

COMPETENZE

PROFILO PROFESSIONALE

56

Formazione

Supporto al sistema delle competenze

La formazione permanente comprende le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità cliniche, tecniche e manageriali e i comportamenti degli operatori sanitari al progresso scientifico e tecnologico con l'obiettivo di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza alla assistenza prestata dal Servizio sanitario nazionale.
DLG 229/99

57

dunque...LA FORMAZIONE ECM

NON E' SOLO
.....UNA RACCOLTA CREDITI
MA

UN SISTEMA DI ALIMENTAZIONE DI

Competenze

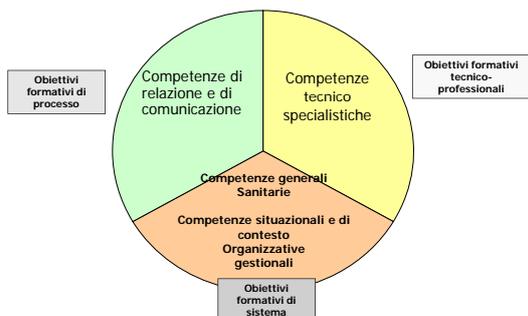
dei professionisti in rapporto a:

Profilo professionale

Posizione nel contesto organizzativo

58

LA MATRICE PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE
...Macro-Aree e obiettivi formativi (Cernobbio)



59

IL DOSSIER FORMATIVO: LA STRUTTURA



60

I punti di convergenza
Allineamento della "grammatica e della sintassi" :

- COMPETENZA
- AREE DI COMPETENZE
- TASSONOMIA
- FORMAZIONE ECM COME ALIMENTAZIONE DI AREE DI COMPETENZA
- UTILITA' -UTILIZZAZIONE

61

"..allorché l'obiettivo non è quello di percorrere in modo lineare una strada, ma intessere una rete di relazioni... bisogna andare avanti e indietro in uno spazio vasto, affollato e pieno di labirinti in cui l'unica bussola è costituita, appunto da una buona mappa e da una mente ben funzionante"

Gregory Bateson

"Mente e natura" 1984

62