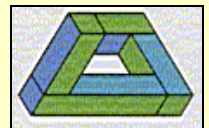




La sfida del Dossier formativo :
un modello , una sperimentazione
nella Regione Marche

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)

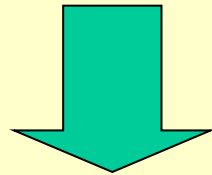
COSTRUZIONE DI UN MODELLO
DI DOSSIER FORMATIVO
PER VERIFICARNE...

- **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**

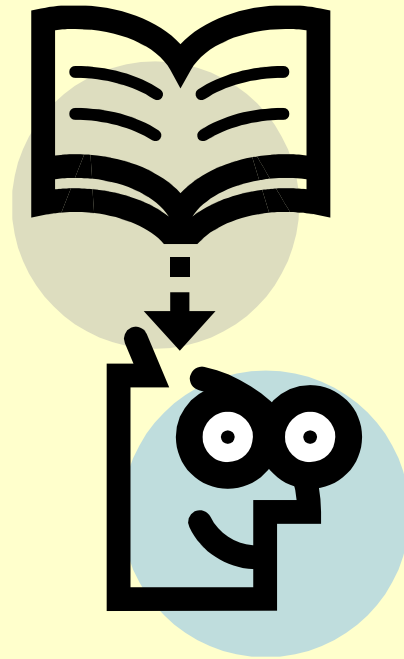
(Normativa, documenti, Linee guida regionali)

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*."



IL DOSSIER FORMATIVO

NON E'

**uno strumento finalizzato alla
VALUTAZIONE**

**dell'efficacia della formazione erogata e/o
delle performance individuali**

DOSSIER FORMATIVO

E'

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





VOLTO A

- realizzare un'appropriata 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



DOSSIER FORMATIVO

NON E'

la raccolta del "curriculum"





DOSSIER FORMATIVO

NON PUO' ...

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

Es:

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

(Da Cernobbio '08- COGEAPS)



Accordo Stato Regioni 2007



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...”



DOSSIER



**CONTESTO
OPERATIVO/
ORG.VO**

COMPETENZE

**PROFILO
PROFESSIONALE**



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



COME DESCRIVERE LE COMPETENZE NEL CONTESTO SANITARIO ?



QUALE MODELLO ?



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.)



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



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)

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



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



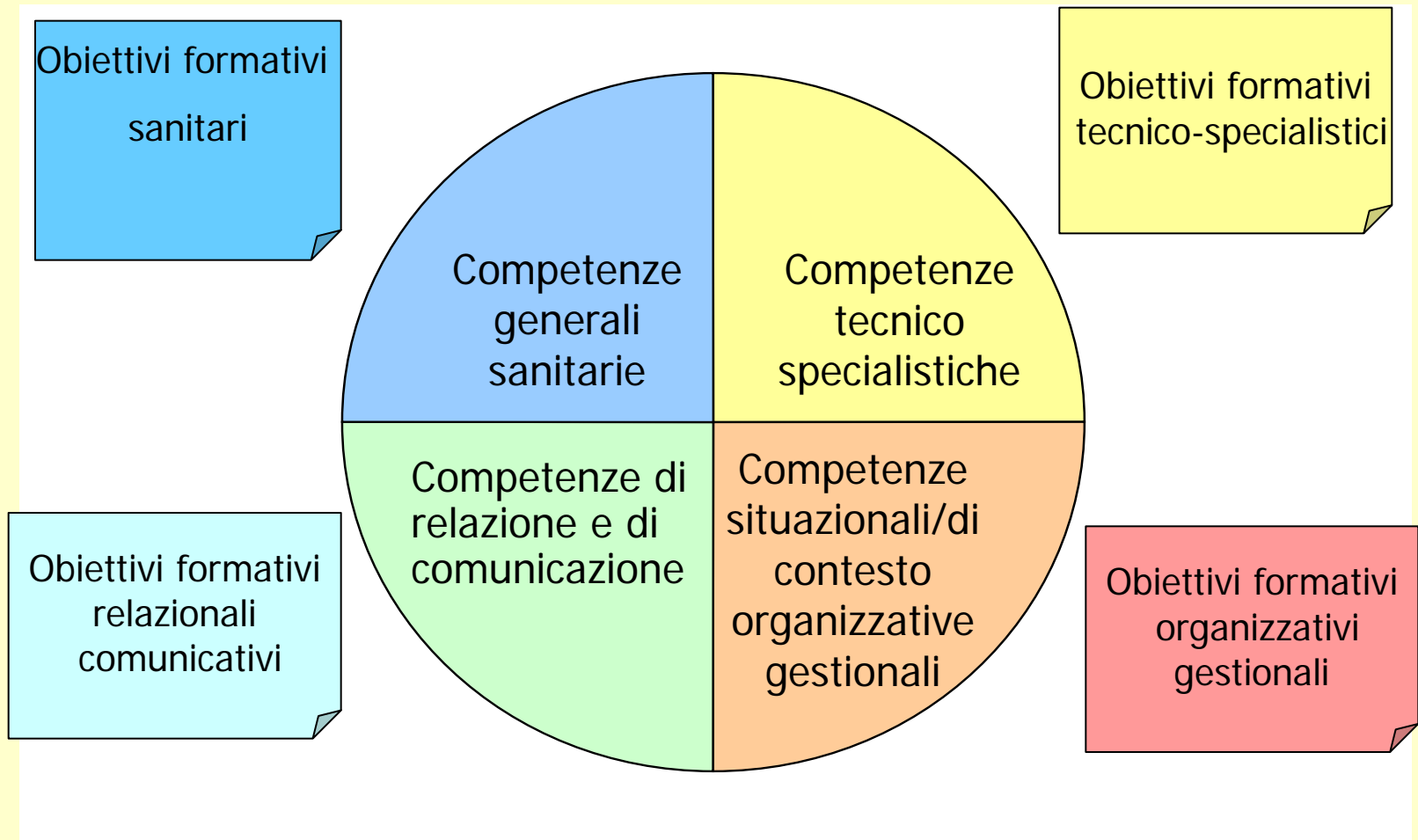


IL MODELLO UTILIZZATO PER CLASSIFICARE LE COMPETENZE IN MACRO AREE





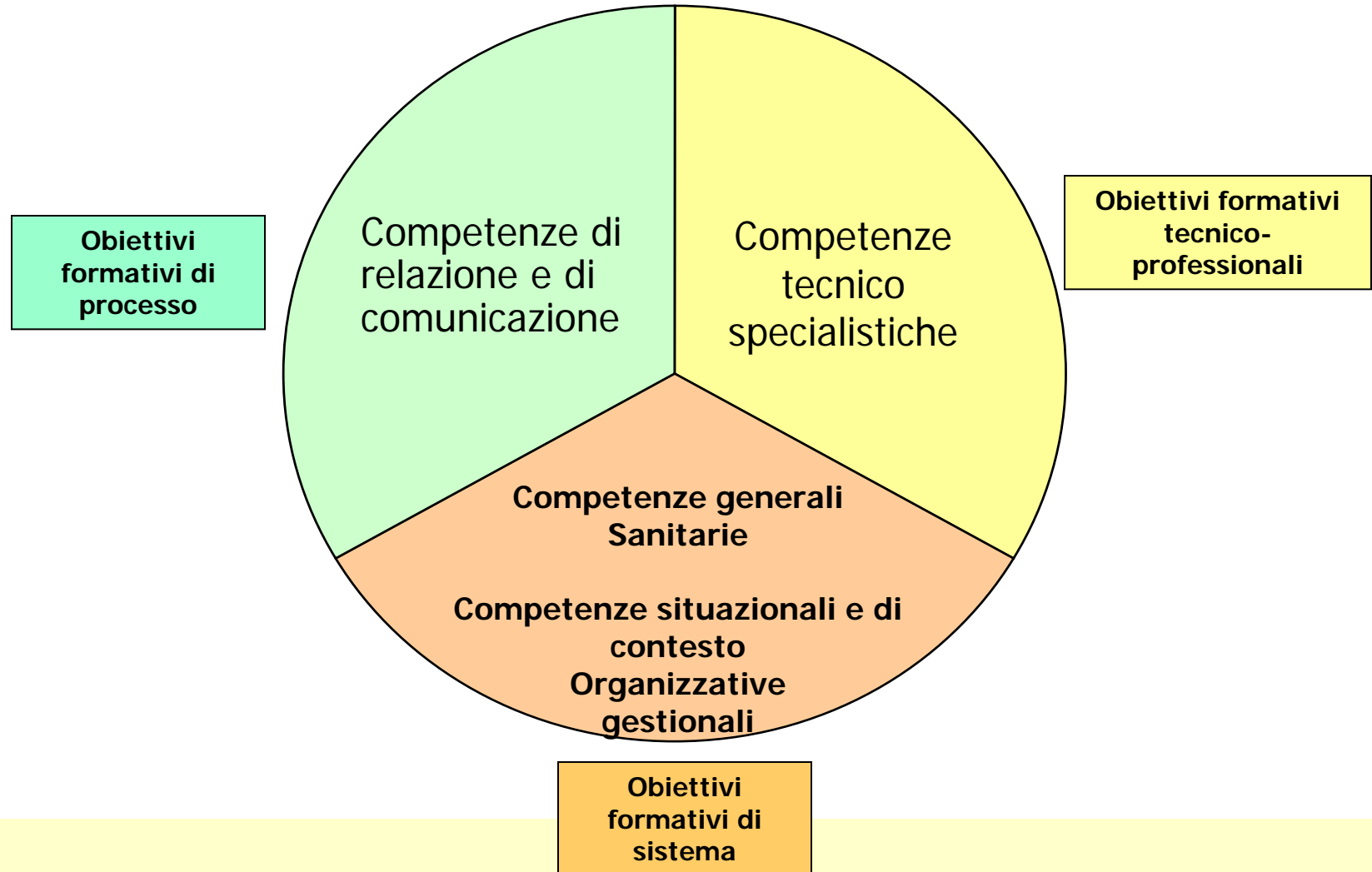
IL MODELLO UTILIZZATO PER CLASSIFICARE LE COMPETENZE IN MACRO AREE E LA FORMAZIONE COLLEGATA





LA MATRICE PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

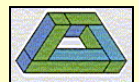
...Macro-Aree e obiettivi formativi (Cernobbio)





non c'è dubbio che:

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





DOSSIER FORMATIVO

COMPETENZE

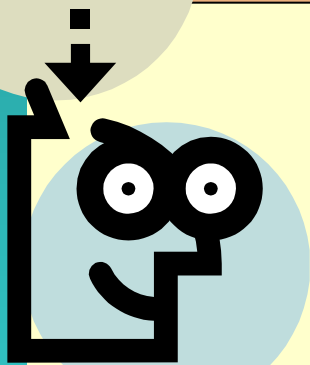
=

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

l'approccio per “problemi”



L'approccio per “problemi” clinici, relazionali, organizzativo/gestionali



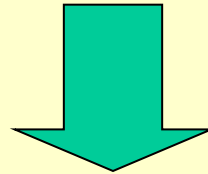
“Noi non siamo studiosi di certe materie, bensì di problemi. Ed i problemi possono passare attraverso i confini di qualsiasi materia o disciplina.”

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



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)

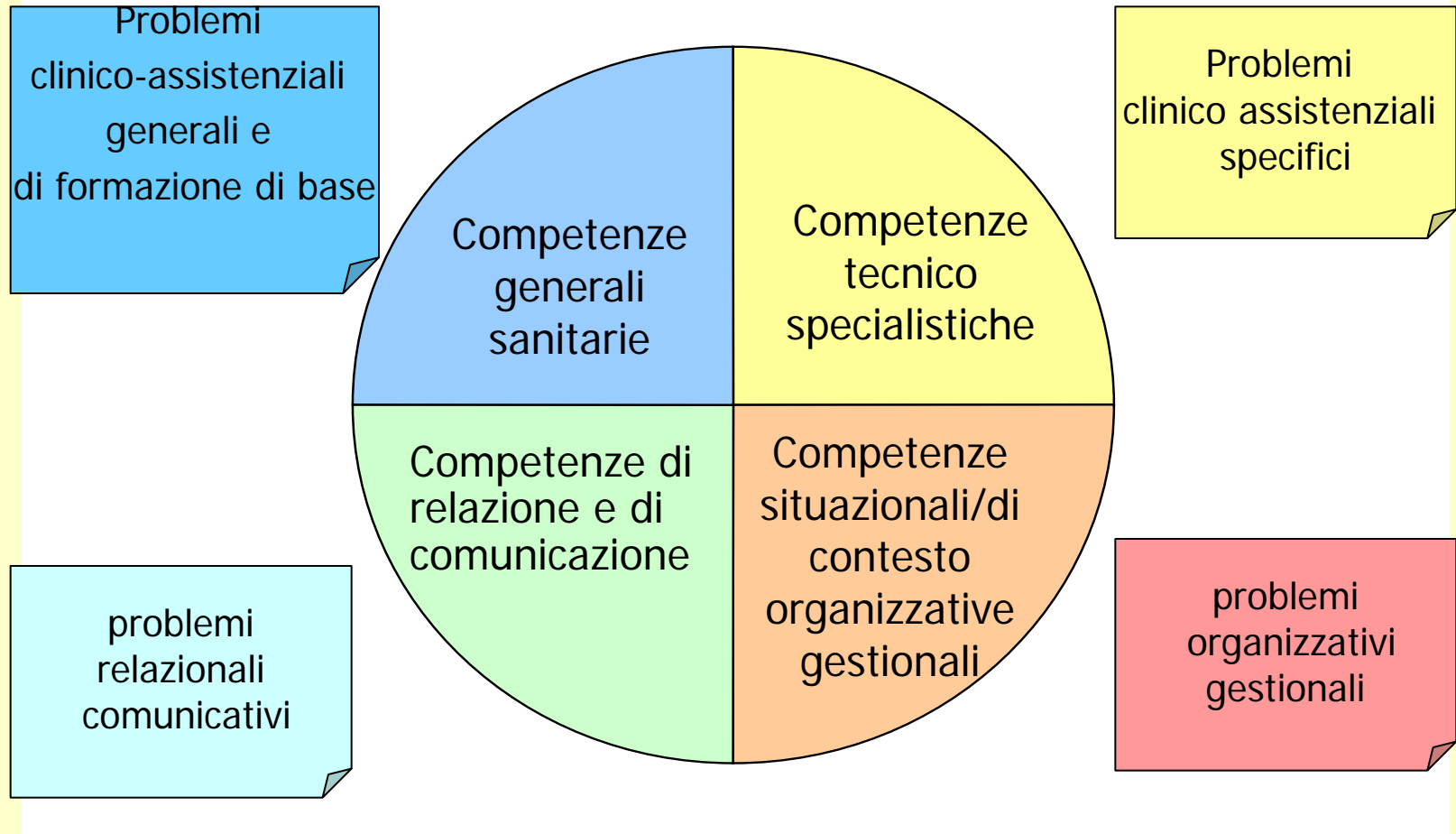
DOSSIER FORMATIVO- EMERGENZA



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



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





IL DOSSIER FORMATVO: LA STRUTTURA





DOSSIER

STRUTTURA

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



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



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**

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



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**



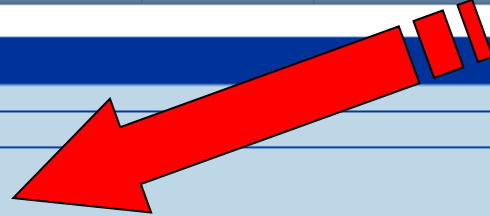
Dossier formativo

NOMINATIVO:

CERCA

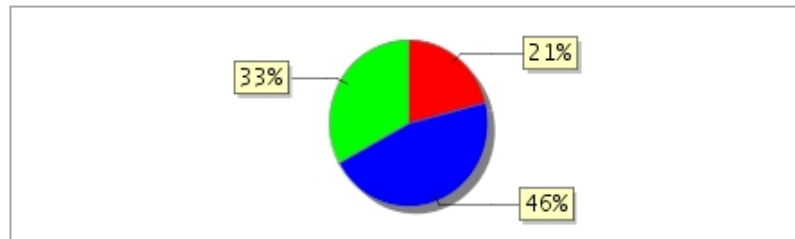
BIANCHI MARCO (BNCMRC60A01H501Y)

DIPARTIMENTO: DIPARTIMENTO SERVIZI
UNITA' OPERATIVA: RADIOLOGIA FANO
PROFESSIONE: MEDICO



SEZIONE 1: DATI ANAGRAFICI	SEZIONE 2: FABBISOGNO FORMATIVO DIPARTIMENTO	SEZIONE 3: EVIDENZE: ATTIVITA' FORMATIVA SVILUPPATA	SEZIONE 4: VALUTAZIONE PERIODICA
-------------------------------	---	--	-------------------------------------

AREE DI COMPETENZA



Filtra diagramma per ruolo:

- GENERALI SANITARIE
- ORGANIZZATIVO / GESTIONALI DI CONTESTO
- TECNICO SPECIALISTICHE

Anno	Ruolo	Cod.	Edizione	Titolo Evento	Fornitore	Luogo di Svolgimento	Ore	Cred.	Tipologia	AREA COMPETENZA
2003	P	86316	1	CORSO DI AGGIORNAMENTO IN ECO-COLOR-DOPPLER TRANSCRANICO	ZT N.12 S.BENEDETTO TR.	SAN BENEDETTO DEL TRONTO	9h 0min	7	MINISTERIALI	TECNICO SPECIALISTICHE
		21401	1	I PROFILI DI ASSISTENZA IN AREA CRITICA: STRUMENTI DI INNOVAZIONE A SOSTEGNO DELLA CONTINUITA' ASSISTENZIALE (ICTUS)	ZT N.3 FANO	FANO	32h 0min	29	MINISTERIALI	ORGANIZZATIVO / GESTIONALI DI CONTESTO
2004		23108	9	LA RICERCA DELLE INFORMAZIONI PER LA PRATICA CLINICA NELLE PROFESSIONI SANITARIE: LA RICERCA BIBLIOGRAFICA SULLE BANCHE DATI ELETTRONICHE	ZT N.3 FANO	FANO	6h 0min	5	MINISTERIALI	TECNICO SPECIALISTICHE





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**

IL DOSSIER FORMATVO 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

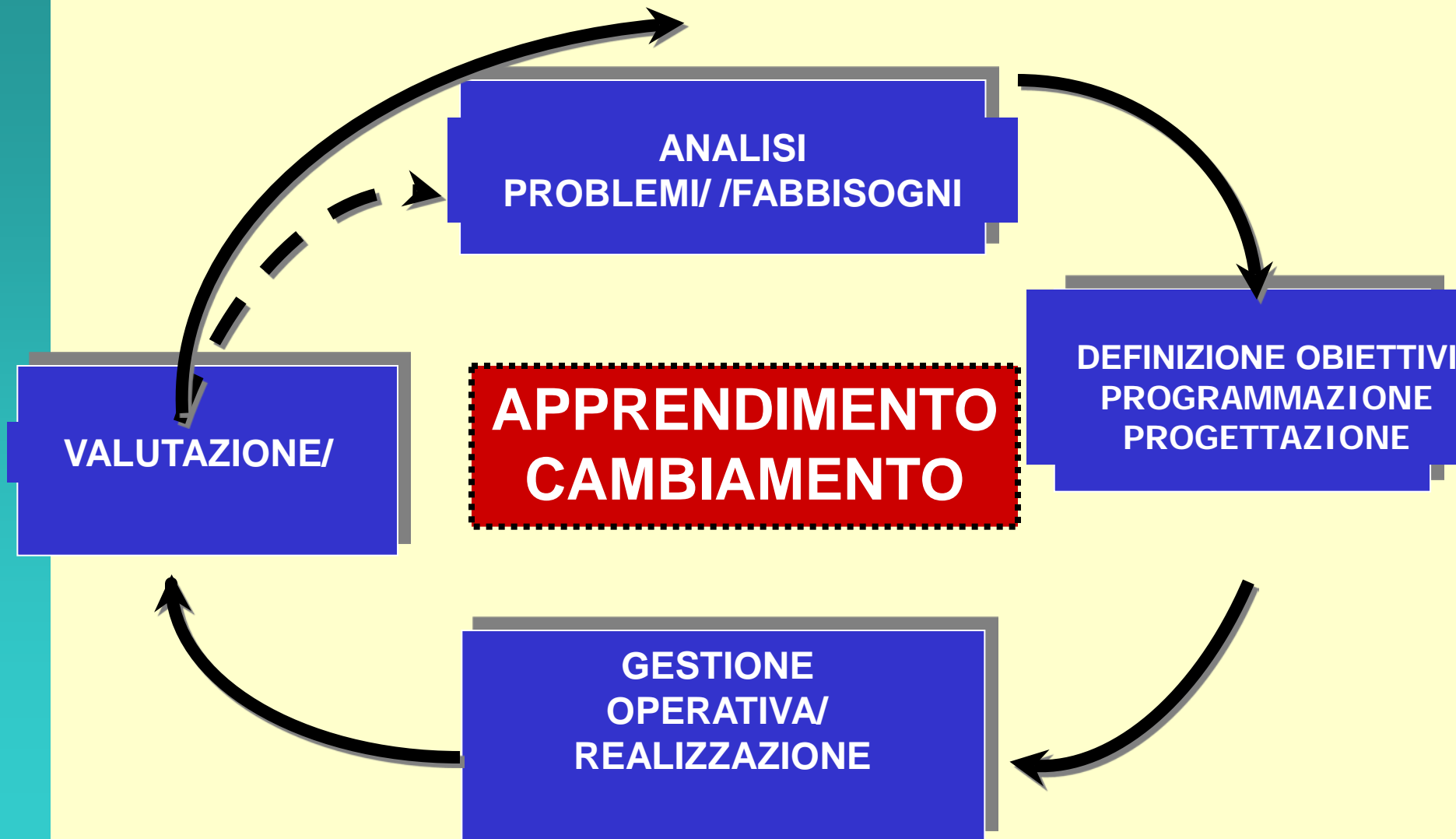
**DOSSIER
INDIVIDUALE**

**DOSSIER DI
GRUPPO**

**PIANO DI
FORMAZIONE
AZIENDALE**



Le azioni del processo della Formazione





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**



DOSSIER FORMATIVO

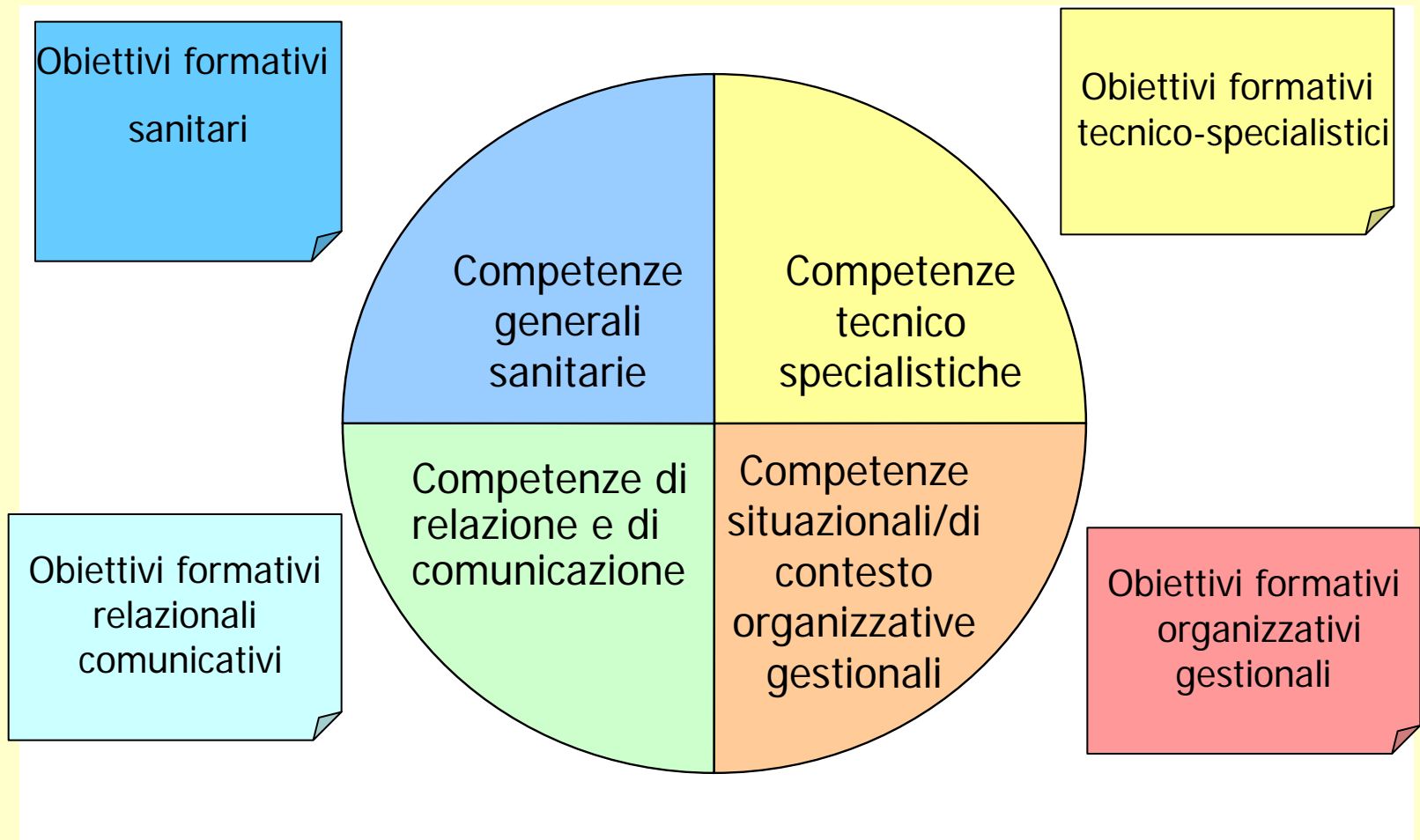
Flessibilità



DOSSIER FORMATIVO



A ciascuna Macro-Area sono stati collegati i 26 obiettivi formativi regionali, in modo da rendere visibile il percorso formativo di qualunque operatore sanitario





DOSSIER FORMATIVO



ESEMPIO:

Il percorso formativo 2005-2007 di un Medico Radiologo

SEZIONE 3

EVIDENZE ATTIVITA' FORMATIVA SVILUPPATA

ecmmarche.it

Sistema di formazione continua ECM



Z1 N.3 FANO - NOME_NBS COGN_NBS



E.C.M.
Educazione Continua
in Medicina

HOME CORSI IN SEDE FUORI SEDE ANAGRAFICHE GEST.COSTI ATTIVITA' MONIT.ATTIVITA' MONIT.PROF. MONIT.ECONOM. ATTESTATI @ LOGOUT

Dossier formativo

NOMINATIVO:

CERCA

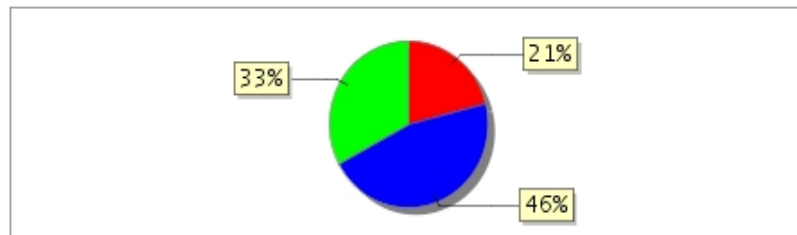
BIANCHI MARCO (BNCMRC60A01H501Y)

DIPARTIMENTO: DIPARTIMENTO SERVIZI
UNITA' OPERATIVA: RADIOLOGIA FANO
PROFESSIONE: MEDICO



SEZIONE 1: DATI ANAGRAFICI SEZIONE 2: FABBISOGNO FORMATIVO DIPARTIMENTO SEZIONE 3: EVIDENZE: ATTIVITA' FORMATIVA SVILUPPATA SEZIONE 4: VALUTAZIONE PERIODICA

AREE DI COMPETENZA



Filtra diagramma per ruolo:

■ GENERALI SANITARIE
 ■ ORGANIZZATIVO / GESTIONALI DI CONTESTO
■ TECNICO SPECIALISTICHE

Anno	Ruolo	Cod.	Edizione	Titolo Evento	Fornitore	Luogo di Svolgimento	Ore	Cred.	Tipologia	AREA COMPETENZA
2003	P	86316	1	CORSO DI AGGIORNAMENTO IN ECO-COLOR-DOPPLER TRANSCRANICO	ZT N.12 S.BENEDETTO TR.	SAN BENEDETTO DEL TRONTO	9h 0min	7	MINISTERIALI	TECNICO SPECIALISTICHE
		21401	1	I PROFILI DI ASSISTENZA IN AREA CRITICA: STRUMENTI DI INNOVAZIONE A SOSTEGNO DELLA CONTINUITA' ASSISTENZIALE (ICTUS)	ZT N.3 FANO	FANO	32h 0min	29	MINISTERIALI	ORGANIZZATIVO / GESTIONALI DI CONTESTO
2004		23108	9	LA RICERCA DELLE INFORMAZIONI PER LA PRATICA CLINICA NELLE PROFESSIONI SANITARIE: LA RICERCA BIBLIOGRAFICA SULLE BANCHE DATI ELETTRONICHE	ZT N.3 FANO	FANO	6h 0min	5	MINISTERIALI	TECNICO SPECIALISTICHE





Arriviamo a

CERNOBBIO 2010





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*."



DOSSIER



**CONTESTO
OPERATIVO/
ORG.VO**

COMPETENZE

**PROFILO
PROFESSIONALE**

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' SOLO
.....UNA RACCOLTA CREDITI
MA

UN SISTEMA DI ALIMENTAZIONE DI

Competenze

dei professionisti in rapporto a:

Profilo professionale

Posizione nel contesto organizzativo



LA MATRICE PER LA CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

...Macro-Aree e obiettivi formativi (Cernobbio)





IL DOSSIER FORMATVO: LA STRUTTURA





**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**



“..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