

6^a Conferenza Nazionale GIMBE

Verso un approccio di sistema alla Clinical Governance

Bologna, 11 febbraio 2011

La formazione continua modifica i comportamenti professionali e induce cambiamenti organizzativi? Una survey dell'Istituto Superiore di Sanità

Daniela Coclite

Ufficio Relazioni Esterne
Istituto Superiore di Sanità – Roma

BACKGROUND

- Nell'ambito delle attività formative svolte, l'ISS si è affidato a moderni principi di andragogia e ha associato la valutazione dell'apprendimento al follow-up delle attività formative (livelli 2 e 3 del modello di Kirkpatrick)
- Una prima tappa del percorso di follow-up è rappresentata dalla percezione dei partecipanti al corso, in relazione al cambiamento professionale e organizzativo riferito a sei mesi dalla fine del corso

OBIETTIVI

- Rilevare la percezione dei partecipanti rispetto al cambiamento professionale e organizzativo a sei mesi dalla conclusione del "Corso Introduttivo di Farmaco-epidemiologia", realizzato presso l'ISS dal 30 marzo al 3 aprile 2009

METODI (1)

Strumento raccolta dati

- **Questionario di tipo semi-strutturato** costituito da domande a scala tipo Likert e da domande aperte
Le **domande a scala** hanno consentito ai partecipanti di esprimere la loro percezione rispetto ai risultati raggiunti su una scala da 1 a 5:
 - 1 = non sono affatto d'accordo
 - 2 = non sono d'accordo
 - 3 = né d'accordo, né in disaccordo
 - 4 = sono d'accordo
 - 5 = sono decisamente d'accordo

METODI (2)

Strumento raccolta dati

- Le **domande aperte** hanno offerto ai partecipanti l'opportunità di descrivere in dettaglio:
 - il cambiamento intervenuto nella pratica professionale
 - le modifiche dell'assetto organizzativo della struttura di appartenenza

METODI (3)

Integrazione dati

- I dati raccolti con il questionario sono stati integrati con quelli anagrafici e socio-professionali ricavati dalle domande di iscrizione al corso al fine di:
 - verificare eventuali correlazioni tra caratteristiche individuali e tipo di risposta
 - comparare le aspettative espresse dai partecipanti all'atto dell'iscrizione con la percezione dei risultati raggiunti

RISULTATI (1)

Quanto appreso durante il corso ha modificato la mia pratica professionale
 media: 4 (DS: 0,85) min: 2 max: 5 moda: 4 mediana: 4 (n=27)

- Dal punteggio medio assegnato all'affermazione "Quanto appreso durante il corso ha modificato la mia pratica professionale", si evince che essi ritengono di aver applicato le conoscenze/competenze tecnico-professionali acquisite durante il corso nella loro pratica professionale

RISULTATI (2)

Descrivi il cambiamento della tua pratica professionale a seguito del corso:

- Capacità di lettura critica di articoli scientifici e revisioni sistematiche di trial clinici randomizzati
- L'acquisizione di strumenti di analisi statistica è positivamente recepita per un miglioramento delle condizioni di lavoro, in termini di migliore comprensione e contestualizzazione dei dati epidemiologici

RISULTATI (3)

Quanto appreso durante il corso ha contribuito a un miglioramento organizzativo nella struttura dove presto servizio

media: 2,8 (DS: 1,07) min: 1 max: 5 moda: 3 mediana: 3 (n=27)

- Secondo i partecipanti, l'intervento formativo non ha avuto una ricaduta sulla struttura e il funzionamento dell'organizzazione poiché "le modifiche organizzative richiedono il coinvolgimento di più attori e non possono derivare unicamente dal mutamento di un singolo individuo"

LIMITI

- Partecipazione al corso volontaria, dettata da interessi culturali individuali

Se da un lato questo rappresenta una garanzia ai fini di un'implementazione delle conoscenze acquisite, ai fini di un cambiamento organizzativo, le attività formative dovrebbero far parte della vision aziendale ed essere conseguentemente organizzate e implementate

CONCLUSIONI (1)

- La valutazione del cambiamento professionale deve essere effettuata a breve distanza dalla fine del corso. Successivamente, il contributo di un intervento formativo viene "inquinato" con altre esperienze continuamente realizzate dai professionisti
- Il mancato impatto sugli aspetti organizzativi potrebbe essere ricondotto al breve intervallo di tempo intercorso tra la fine del corso e la somministrazione del questionario

CONCLUSIONI (2)

- In ogni caso, i cambiamenti strutturali e organizzativi possono richiedere tempi molto più lunghi (anche più di un anno).
- Solitamente, questi cambiamenti si ottengono nell'ambito di progetti di intervento multifattoriali, dove la formazione rappresenta solo una delle componenti