

LA FORMAZIONE CONTINUA IN MEDICINA: LA RICADUTA ORGANIZZATIVA DEGLI EVENTI FORMATIVI

MOTIVAZIONI

Sia le varie esperienze lavorative con ruoli diversi (infermiera, infermiera insegnante, *clinical coach*, coordinatore infermieristico) che la mia formazione post base e continua, hanno contribuito ad arricchire il mio personale bagaglio di competenze. Queste esperienze mi hanno fatto capire quanto sia importante tenersi costantemente aggiornati ecco perché quando ho avuto, due anni fa, l'opportunità di lavorare presso l'Area Formazione dell'Azienda ne sono stata felice. *Nelson Mandela* diceva che "L'educazione è l'arma più potente che puoi usare per cambiare il mondo". Certo lui lo diceva abbracciando una prospettiva ben più ampia, ma il concetto di fondo applicato alla realtà sanitaria è lo stesso: se vogliamo migliorare la qualità delle cure offerte alle persone, dobbiamo essere costantemente aggiornati e avere la capacità di metterci sempre in gioco cambiando il nostro modo di pensare e agire.

PREMESSA

La formazione continua in medicina è un obbligo deontologico¹ e di legge² ma è anche una opportunità.

Essa ha un ruolo fondamentale come strumento attivo di crescita, di sviluppo, di aggiornamento e di competenza dei professionisti sanitari. E' una leva motivazionale fondamentale per il personale; tutto questo ha come obiettivo quello di garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza dell'assistenza prestata alle persone dal Servizio Sanitario Nazionale.

Nel mondo e in Europa la situazione della formazione continua in medicina è disomogenea: alcuni paesi come gli stati Uniti, hanno introdotto già da moltissimi anni l'obbligo dell'aggiornamento professionale.

In altri Paesi l'aggiornamento è lasciato alla volontà del singolo Professionista. In Italia, nel 2002 è stato avviato il Programma nazionale di ECM, in base al DLgs 502/1992 integrato dal DLgs 229/1999, istituendo l'obbligo della formazione continua per i professionisti della sanità.

Attualmente in Lombardia la normativa di riferimento per la Formazione Continua in Medicina³ è Il decreto N. 19355 Del 21/12/2018 "Manuale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM-CPD Regione Lombardia"

Il modello andragogico⁴ (cioè rivolto all'educazione degli adulti) dello studioso americano *Malcom Knowles* si basa su di una serie di presupposti specifici che lo distinguono da quello pedagogico, cioè rivolto all'educazione dei fanciulli e degli adolescenti.

1. Per poter apprendere l'adulto deve sentire in sé il bisogno di conoscere.
2. L'adulto deve sentire che il proprio concetto di sé viene rispettato dall'educatore. Egli cioè deve essere collocato in una situazione di autonomia (vs dipendenza).
3. Nell'educazione dell'adulto ha un ruolo essenziale l'esperienza, sia come attività di apprendimento sia come pregresso talvolta negativo che costituisce una barriera di pregiudizi e abiti mentali che fa resistenza all'apprendimento.

4. L'apprendimento degli adulti è centrato sulla vita reale.

5. Le motivazioni più forti nel processo di apprendimento dell'adulto sono quelle interne: desiderio di una maggiore soddisfazione nel lavoro, auto-stima, qualità della vita, etc

Ne consegue che quando si formano gli adulti è necessario tener presente tutte queste variabili per poter effettuare una formazione efficace.

ANALISI DEL CONTESTO

Attualmente la Formazione Continua, Sviluppo Professionale, si occupa della stesura del Piano Formativo annuale (per l'area assistenziale, area riabilitativa, area tecnica) sulla base di una adeguata rilevazione dei bisogni formativi congruentemente con la *Mission* e *Vision* aziendale e della DAPSS (Direzione Aziendale delle Professioni Sanitarie e Sociali); eroga il Piano formativo organizzando corsi di aggiornamento, formazioni sul campo, addestramenti. I docenti ai corsi sono sia interni che esterni.

Il percorso di erogazione della formazione prevede:

- Analisi dei bisogni formativi
- Stesura del piano formativo annuale
- Valutazione ed approvazione del Piano formativo da parte del Comitato scientifico aziendale
- Progettazione dei corsi di formazione
- Attuazione dei corsi di formazione
- Valutazione del corso e dei docenti da parte dei discenti
- Valutazione dell'apprendimento da parte del Docente e Responsabile scientifico
- Valutazione della ricaduta formativa

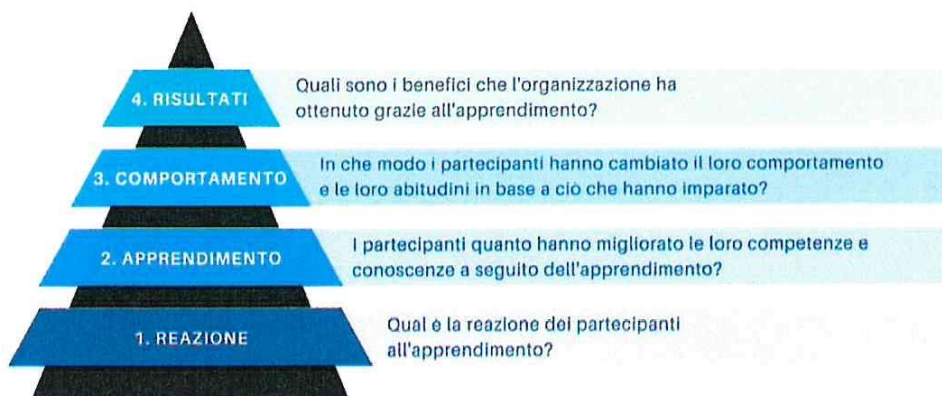
Un'attività educativa, per avere un valore formativo, deve essere valutabile. La valutazione si propone, quindi, come un elemento fondamentale del processo formativo in quanto deve verificare l'avvenuto apprendimento e la sua spendibilità all'interno dell'organizzazione. Il ricorso alla valutazione consente di governare l'intero processo formativo in quanto rende visibili gli effetti e l'impatto della formazione, orientando l'azione formativa stessa.

Come si può misurare l'apprendimento e capire se le azioni formative che abbiamo intrapreso sono state veramente efficaci nei confronti dei discenti?

Uno dei modelli più noti per misurare l'apprendimento è quello basato sui 4 livelli di apprendimento di *Donald L. Kirkpatrick* nel 1959 e successivamente perfezionato nel 1998 con la pubblicazione intitolata *Evaluating Training Program: the four levels*.⁵ Questo modello si basa su 4 livelli specifici:

- Livello 1 Valutazione del gradimento: rilevata attraverso un questionario compilabile direttamente online sul gestionale della formazione
- Livello 2 Valutazione dell'apprendimento: a conclusione dell'evento formativo deve essere somministrato un questionario di apprendimento
- Livello 3 Valutazione della ricaduta formativa, trasferimento: è un elemento fondamentale dell'intero processo formativo, viene valutato in che modo i partecipanti al corso di formazione hanno cambiato i loro comportamenti nella realtà lavorativa in cui operano
- Livello 4 Valutazione della ricaduta formativa, risultati: l'obiettivo di valutare se l'avvenuto apprendimento sia stato spendibile all'interno dell'organizzazione e quindi l'organizzazione stessa ne ha avuto dei benefici. All'interno dei piani formativi annuali è necessario individuare, le iniziative formative che verranno sottoposte alla valutazione della ricaduta formativa di questo livello, analizzando preventivamente il rapporto costi/benefici in quanto questa analisi potrebbe essere molto onerosa.

I 4 LIVELLI DI VALUTAZIONE - DONALD KIRKPATRICK



FINALITA' DEL PROGETTO

In questo progetto si vuole porre particolare attenzione ad una fase molto importante ma spesso tralasciata, perché di difficile attuazione, e cioè quella della valutazione della ricaduta formativa. Sarà necessario in fase di programmazione individuare dei corsi per i quali si vorrà effettuare una valutazione della ricaduta formativa.

OBIETTIVO GENERALE

Effettuare una valutazione della ricaduta formativa.

OBIETTIVI SPECIFICI

1. Valutare come i discenti a distanza di tempo dall'effettuazione del corso abbiano fatto propri i concetti appresi durante il corso.
2. Valutare l'entità dell'impatto assistenziale/organizzativo del corso.

OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORE
Valutare come a distanza di tempo dall'effettuazione del corso abbiano fatto propri i concetti appresi durante il corso	Invio di un questionario ai discenti dopo 1 e 3 mesi dal corso che indaga le aspettative che avevano del corso stesso e quali sono stati gli effetti sull'attività assistenziale organizzativa	Risposta al questionario da parte almeno del 75% dei discenti
Valutare l'entità dell'impatto assistenziale organizzativo del corso	In base alla tipologia del corso possono essere effettuate: • Formazioni sul campo dopo 6 mesi: dopo una accurata analisi vengono valutati i cambiamenti assistenziali organizzativi • Per i corsi tecnici/pratici viene fatta una valutazione a distanza di 3 e 6 mesi mediante simulazioni pratiche in cui i discenti vengono valutati • Effettuazione di valutazioni <i>peer to peer</i> dopo 6 mesi	Formulazione di un report dopo la formazione sul campo Il 75% delle valutazioni è positiva Effettuazione di un report della valutazione

CONCLUSIONI

La formazione è efficace se coerente con i bisogni delle organizzazioni e delle persone, se è all'interno di progetti di innovazione, se prevede valutazioni e controlli dell'apprendimento, se è continua, se attiva un processo virtuoso di apprendimento collettivo e stimola l'autoapprendimento individuale.

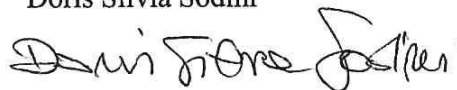
Il processo di valutazione è fondamentale ed è presente in ogni fase della progettazione formativa. Sarà fondamentale per il futuro porre maggiore attenzione alla ricaduta formativa prevedendo ogni anno, per alcuni corsi preventivamente selezionati, tale valutazione. Questo percorso permetterà di valutare se la formazione che stiamo erogando ha un reale impatto assistenziale/organizzativo permettendo di fare anche una valutazione costo/beneficio.

BIBLIOGRAFIA

- 1. Codice Deontologico delle Professioni Infermieristiche 2019
Testo approvato dal Consiglio Nazionale il 13 aprile 2019
- 2. Legge 24 dicembre 2007, n. 244
- 3. Decreto n.19355 del 21 dicembre 2018. Approvazione del "Manuale di accreditamento per l'erogazione di eventi ECM-CPD Regione Lombardia"
- 4. Quando l'adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona Knowles Malcolm; Holton Elwood F. III; Swanson Richard A., Franco Angeli, 2008.
- 5. Kirkpatrick, Donald L. Evaluating Training Programs: the Four Levels. San Francisco: Emeryville, CA: Berrett-Koehler; Publishers Group West [distributor], 1994.

Varese, 12 febbraio 2021

Doris Silvia Sodini



Spett.le ASST Sette Laghi
di Varese

La/Il sottoscritto/o

DORIS SILVIA SODINI

In relazione alla candidatura agli incarichi di funzione e come previsto dal Regolamento Aziendale con la presente ai sensi della normativa vigente;

AUTORIZZA

ASST SETTE LAGHI

☒ alla pubblicazione della/delle seguente/i Relazione/i:

LA FORMAZIONE CONTINUA IN MEDICINA!

LA RICADUTA ORGANIZZATIVA DEGLI EVENTI
FORMATIVI

Luogo e Data Varese 12/2/21 Firma per autorizzazione alla pubblicazione Sodini Doris