► Dal portfolio al dossier formativo: un nuovo orizzonte per il modello Ecm ◄

La certificazione delle competenze

di A. Pignatto
Direttore scientifico di Antiforma s.r.l. Milano, esperto di metodologia cognitiva e comportamenti organizzativi, professore di Management sanitario presso la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università degli studi di Milano

P. Tiberi
Ricercatore e membro della direzione scientifica Antiforma s.r.l. Milano

La grande sfida alla quale il sistema di Educazione Continua in Medicina tenta di dare una risposta consiste nella volontà di collegare gli obiettivi di formazione individuali dei professionisti con quelli assistenziali delle organizzazioni che operano nel mondo della salute ed infine con i macro obiettivi del sistema nazionale e di quelli regionali volti alla tutela dell'assistito. Affinché il sistema cresca nel suo insieme infatti è necessario che siano i singoli professionisti a garantire livelli di performance di qualità sempre maggiore. Così come le organizzazioni devono rendere possibile tutto questo offrendo risorse e strumenti sia per riflettere sulle criticità dell'operare clinico ed assistenziale, sia spendendosi in prima persona misurando l'efficacia della formazione continua dei professionisti coinvolti sui comportamenti osservabili. Le organizzazioni di

salute, in particolare, devono costruire contesti motivazionali adeguati per valorizzare le risorse umane integrando per esempio meccanismi di *governace* e sistemi premianti. È necessario cioè che tutti gli attori del sistema siano orientati verso il miglioramento il quale può realizzarsi anche grazie alla formazione Ecm.

All'interno di questa prospettiva lo scorso ottobre presso la villa Erba di Cernobbio (Como) è stato presentato il Dossier Formativo (DF) quale strumento innovativo volto a favorire lo sviluppo di quegli asset fondamentali al miglioramento della qualità del sistema sanitario. Già la conferenza Stato-Regioni del 1 agosto 2007 definiva il DF come "*..lo 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 portafoglio delle competenze, ma può essere considerato come un precursore ed è comunque correlato al profilo professionale ed alla posizione organizzativa*". Il principale riferimento culturale sotteso al DF riguarda la forte responsabilizzazione del singolo individuo. Ad esso è assegnata l'importante funzione di dirigere in modo autonomo un passo essenziale dell'intero processo: la definizione dei bisogni formativi e una prima fase di valutazione degli stessi. La formazione continua non può coincidere semplicemente con la partecipazione accidentale ad eventi tradizionali, quali i congressi o le conferenze, per molteplici motivi. In primo luogo perché l'apprendimento è favorito in situazioni che coinvolgono un minor numero di partecipanti, in secondo luogo spesso tali eventi sono condizionati da sponsor commerciali ed hanno finalità di altra natura. Classicamente le fasi della formazione vengono elencate in analisi dei fabbisogni, progettazione, erogazione e valutazione. Maggiore autonomia e responsabilità per il singolo nella definizione di due importanti passaggi significa concretamente che verranno riconosciuti sempre più le capacità del singolo professionista di attuare quella sinergia di cui si è accennato sopra. Il DF cioè ha l'obiettivo di programmare l'attività formativa, attraverso la valorizzazione dei bisogni formativi individuali stabiliti dallo stesso professionista, così da individuare gli obiettivi da raggiungere ed evitare una partecipazione non finalizzata ad eventi congressuali.

La formulazione a monte di fabbisogni (individuali o di gruppo), da colmare attraverso l'attività formativa, permette quindi una programmazione dell'attività da svolgere nel periodo successivo. Aspetto, questo, essenziale ai fini dell'efficacia della formazione continua e della sua stessa valutazione. In particolare il DF non può considerarsi come una semplice raccolta delle competenze possedute dal singolo individuo o dal gruppo nel quale si trova, Non è cioè un *portfolio* nel quale vengono raccolte ordinatamente e stabilmente le documentazioni più significative del percorso formativo in oggetto, ma deve costituirsi come uno strumento di accompagnamento del professionista in grado di esplicitare e rendere così visibile i passaggi che orientano il proprio percorso formativo ed al tempo stesso di valutare la pertinenza e la rilevanza delle azioni formative erogate e frequentate in rapporto al proprio lavoro. Il DF permet-

te al professionista impegnato nel sistema sanitario di monitorare il proprio percorso formativo in relazione agli obiettivi che si pone e a quelli di fatto raggiunti, inerenti cioè il piano formativo che programma, esercitando la propria professionalità in modo più appropriato e riconducibile ai bisogni sanitari dell'individuo.
La fase più delicata risulta essere quella di individuazione dei propri bisogni formativi (o quelli del gruppo per il quale il DF è predisposto), di modo che essi risultino coerenti con quelli del contesto di lavoro nel quale ci si trova e con i bisogni di salute espressi dai cittadini. Le capacità richieste prevedono infatti che il professionista riesca innanzitutto a fissare i propri fabbisogni formativi integrandoli e coniugandoli contemporaneamente con quelli di sistema.
In questo l'azienda stessa dovrà saper essere utile supporto dell'operatore sanitario utilizzando al tempo stesso il DF quale strumento per orientare efficacemente le scelte formative, valorizzare i singoli professionisti, realizzare una puntuale analisi del fabbisogno formativo e monitorare le attività formative. Il DF, formulato ogni tre anni, risulterà dunque quale ambiente di progettazione rispetto allo sviluppo professionale in grado di collegare i bisogni individuali, *mission* del gruppo e attese dell'organizzazione, permettendo quella fondamentale pianificazione dell'attività formativa di cui si è parlato.
Concludendo possiamo identificare nella formulazione del DF una vera e propria frontiera della formazione continua ed al tempo stesso una sfida per l'operatore del mondo sanitario al quale spetterà il compito di elaborare un piano individuale nel quale far confluire tanto le proprie esigenze di sviluppo professionale tanto quelle implicate nel sistema nel quale opera. ■