► Anche nel settore sanitario la formazione deve svolgere il ruolo di stimolo continuo per lo sviluppo degli apprendimenti, contribuendo ad accrescere il livello della produttività ◄

Il sistema delle competenze e l'apprendimento del professionista sanitario

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)*
e di P. Tiberi *(Ricercatore e membro della direzione scientifica Antiforma s.r.l. Milano)*

La necessità di confrontarsi con dinamiche di mercato sempre più competitive contribuisce a dare l'impulso affinché le aziende che operano si esprimano in modo esplicito e strutturato in merito alle dimensioni competenziali richieste sia dall'orizzonte attuale che da quello futuro. Per poter fare ciò ogni organizzazione si trova di fronte due esigenze: conoscere e condividere le competenze presenti al proprio interno e definire le competenze necessarie per lo scenario reale e quello ipotizzato in divenire. A tal fine nascono i Sistemi di Competenze Aziendali, ovvero sistemi di descrizione attraverso i quali le società cercano di svilupparsi nel senso sopra indicato.

Le competenze vengono definite quali *"caratteristiche intrinseche di un individuo, causalmente collegate ad una performance efficace e/o superiore in una mansione o in una situazione e che vengono misurate sulla base di un criterio prestabilito"*[1].

Devono essere considerate quale elemento centrale nelle organizzazioni di successo permettendo la realizzazione delle potenzialità delle persone che in esse operano. Si esprimono attraverso comportamenti espliciti e *performances*, ma non sono comportamenti, bensì attengono alla dimensione psicologica soggettiva.

Nel settore sanitario, la formazione, attraverso l'ECM, deve svolgere il ruolo di stimolo continuo per lo sviluppo degli apprendimenti. Il sistema delle competenze prevede l'utilizzo degli interventi formativi inseriti all'interno di un importante sguardo progettuale e non quali momenti sporadici. Le competenze possono dunque essere valorizzate all'interno di una rete di relazioni quotidiane, di interventi motivazionali, ma soprattutto di sistemi di apprendimento continuo, quale appunto l'ECM.

In conclusione affermiamo che rappresentare le competenze, incidere sugli aspetti motivazionali e saper utilizzare nel modo corretto l'educazione continua, sono tutti aspetti che contribuiscono ad accrescere il livello qualitativo e quantitativo della produttività, sviluppando conoscenze che, anche se non direttamente collegabili all'attività svolta, sono però necessarie ad affrontare i cambiamenti in atto continuamente. ■

1 Boyatzis, R. (1982) The Competent Manager: A Model for Effective Performance. Chichester: John Wiley.