► L'utilizzo delle strutture sanitarie ai fini dell'apprendimento può affiancare le attività formative tradizionali, svolgendo un ruolo importante nell'aggiornamento continuo ◄

Nuovi scenari della formazione in sanità: la formazione sul campo

di A. Pignatto
Direttore scientifico Antiforma s.r.l. Milano, esperto di metodologia cognitiva e comportamenti organizzativi. Redattore delle linee guida della formazione sul campo per Regione Lombardia
e di P. Tiberi
Ricercatore, direzione scientifica Antiforma s.r.l. Milano

Il sistema di Educazione Continua in Medicina (ECM) garantisce, in Italia, il diritto-dovere di tutti gli operatori della salute allo sviluppo delle conoscenze, delle attitudini e delle competenze. Esso si articola, come un processo cognitivo che, all'interno di tutta la vita professionale dell'individuo, è teso al triplice miglioramento della qualità manageriale (nonché organizzativa), di quella tecnico - professionale ed infine al miglioramento della qualità relazionale tra professionista della salute e cittadino.

È chiaro che l'intero modello ha la possibilità di strutturarsi positivamente solo all'interno di un contesto favorevole, ovvero in un sistema organizzativo realmente interessato alla formazione, ove si percepisca il reale interesse dell'alta direzione.

Risulta allora evidente che l'utilizzo, ai fini dell'apprendimento, delle strutture sanitarie, delle competenze degli operatori direttamente impegnati nelle attività (su cui si svolgerà la formazione) e di reali situazioni lavorative, disegna uno scenario assai favorevole all'interno del quale è pensabile l'aggiornamento continuo delle competenze e delle abilità.

La formazione sul campo si presta, forse meglio di altri metodi formativi, ad incarnare questa esigenza a patto che si renda esplicito quali siano le opportunità effettivamente praticabili all'interno delle suddette strutture e siano precisati sia i requisiti per l'inserimento nel sistema ECM (quali tipologie di formazione sul campo sono accreditabili e in quale misura) che le prassi di valutazione. È cioè importante comprendere che la formazione sul campo non può pensare di porsi come l'unica o la migliore tra le attività formative, non può sostituirsi alla formazione tradizionale, la quale al contrario deve mantenere un suo ruolo determinato, ma che di fianco a questa può svolgere un ruolo assai importante e ricco di risultati.

Le tipologie di formazione sul campo più frequenti sono:

- attività di addestramento;
- tirocinio o stage presso strutture formative;
- gruppi di lavoro per progetti di miglioramento, commissioni comitati;
- *audit* clinico assistenziale;
- partecipazione a progetti di ricerca.

Il significato sotteso alla totalità di queste tecniche didattiche è opportuno sia interpretato alla luce di tutte quelle evidenze, portate avanti sin dai primi anni '90 del secolo scorso, che pongono le modificazioni della pratica professionale come scarsamente raggiungibili dalle attività formative tradizionali. Ovvero, le iniziative che coinvolgono direttamente i partecipanti, dotandoli al contempo dei mezzi pratici per la risoluzione di reali criticità, risultano maggiormente incisivi nell'atto di trasformazione delle *routine* lavorative.

Riconosciuto il fatto che l'attività andragogica riesce a mostrarsi maggiormente efficace se:

- si incentra su specifiche problematiche da risolvere;
- si basa su esperienze precedenti;
- consente la partecipazione attiva dei discenti;
- consente di applicare quanto appreso;
- responsabilizza verso il proprio apprendimento;
- è percepita come rilevante

risulta chiaro il motivo per il quale la formazione sul campo rappresenta una valida risposta a tali presupposti.

Tutto ciò risulta ancora più incisivo oggi in un mondo in cui la velocità con cui si modificano le conoscenze ha raggiunto un ritmo molto elevato.

L'efficacia della formazione sul campo si mostra proprio in quanto il professionista da un lato presenta la necessità di rimanere aggiornato sui progressi aventi luogo nella sua disciplina e dall'altro deve fare i conti con la difficoltà riscontrata nella crescita, qualitativa e quantitativa, delle proprie competenze attraverso un mero accumulo di nozioni.

Gli studi di settore mostrano come l'appagamento della flessibilità nelle conoscenze e il miglioramento delle relazioni organizzative possano attuarsi con maggiore profitto attraverso l'allestimento di condizioni nelle quali questi processi possano dispiegarsi con la loro carica di responsabilizzazione piuttosto che con la progettazione di grandi quantità di corsi su tematiche o troppo vaghe, e dunque scarsamente efficaci, o tanto specialistiche da soddisfare i fabbisogni di un numero troppo basso di professionisti.

In conclusione a questo articolo riteniamo opportuno indirizzare la nostra speranza ad una realizzazione sempre più consapevole e più partecipata della formazione sul campo come metodologia innovativa ed efficace nella modificazione delle pratiche professionali.

Bibliografia

- Lipari D., Logiche di azione formativa nelle organizzazioni, Guerini e Associati, Milano 2002.
- Montedoro C (a cura di), La formazione verso il terzo millennio, Edizioni SEAM, Roma, 2000.
- Rotondi M., Facilitare l'apprendere, Franco Angeli, Milano 2000.

Dott.ssa Costantina Regazzo, Presidente di Antiforma s.r.l., con un gruppo di formazione.

Prof. Antonio Pignatto, direttore scientifico Antiforma s.r.l.