► Auditit clinico, formazione on the job, progetti di ricerca e progetti aziendali: analisi delle tipologie formative più utilizzate ◄

Il modello cognitivo della formazione sul campo per i professionisti della salute

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

La formazione sul campo (FSC) si sta affermando sempre più all'interno di quel panorama formativo costituito del sistema ECM come una sua componente essenziale. Il motivo di questa accresciuta importanza è ben descritto dalla letteratura disponibile, la quale mette in evidenza come il coinvolgimento dei discenti in progetti pratici, in cui essi sono chiamati a risolvere problematiche reali e per le quali sono dotati degli adeguati strumenti, risulta maggiormente incisivo rispetto alla somministrazione di lezioni frontali. Il coinvolgimento emotivo, la necessità di proporsi come soggetti attivi, utilizzando e rielaborando le conoscenze acquisite da esperienze precedenti, sono tutti motivi per i quali questa tipologia formativa riesce a presentarsi in modo efficace.

Istituzionalizzata con la Deliberazione VII/18576 del 5 agosto 2004 della Regione Lombardia[1], della FSC devono venir chiaramente identificate e chiarite le opportunità effettivamente praticabili nei contesti organizzativi delle aziende sanitarie. È importante precisare che sotto lo stesso nome ricadono diversi metodi formativi le cui somiglianze sono assai poche e di esse è utile fornire in questa sede una disamina introduttiva. Stando alla delibera citata (e le successive) possiamo fornire un elenco delle tipologie formative che vengono più frequentemente utilizzate per l'acquisizione di crediti ECM: *audit* clinico assistenziale; formazione on the job; progetti di ricerca; progetti aziendali.

AUDIT CLINICO

"*Clinical audit is a quality improvement process that aims to improve patient care and outcomes by carrying out a systematic review and implementing change. Aspects of patient care - including structure, processes and outcomes - are selected and evaluated against explicit criteria and, where necessary, changes are implemented at an individual, team or service level. Further monitoring can then be used to confirm the improvements in healthcare delivery*"[2]. Questa definizione, ripresa dall'istituto nazionale per le eccellenze cliniche inglese (NICE - *National Institute for Clinical Excellence*), pone l'accento sull'aumento della qualità del processo di cura a cui l'*audit* clinico deve sempre tendere.

Operativamente esso deve analizzare anticipatamente i criteri di riferimento intorno all'argomento da analizzare, identificare le aree cliniche ed i problemi assistenzia-

1. Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia, III supplemento straordinario, del 19.8.2004.

2. What is clinical audit, vol. 4 n.1, www.evidence-based-medicine.co.uk, "*L'audit clinico è un metodo di miglioramento continuo della qualità che si prefigge l'obiettivo di migliorare il processo di cura dei pazienti e dei suoi risultati attraverso lo svolgimento di una sua revisione sistematica. Alcuni aspetti della presa in carico del paziente, tra cui la struttura, il processo, i risultati, vengono selezionati e valutati e, dove necessario, modificati e (tali modificazioni) vengono poi implementate a livello individuale, di squadra o di unità operativa. Successivamente il monitoraggio può essere utilizzato per confermare i miglioramenti nei servizi sanitari*".(traduzione nostra).

li oggetto della valutazione, le modalità standardizzate attraverso le quali si effettuerà la raccolta delle informazioni e con esse i parametri di riferimento, tra cui gli indicatori da utilizzare.
Attraverso tali criteri sviluppa analisi valutative intorno ad eventuali discrepanze tra pratica rilevata e criteri prestabiliti e, come ogni valutazione, si pone un obiettivo migliorativo nei confronti dell'*evaluando* con specifiche strategie, tra le quali un ritorno di informazioni, facilitazioni alla formazione e all'addestramento e verifica del cambiamento della pratica implementata.

FORMAZIONE ON THE JOB

Comunemente indicato come addestramento, può essere definito come l'applicazione di istruzioni e procedure che permettono al partecipante di acquisire nuove conoscenze, nuovi comportamenti non posseduti in precedenza, ma necessari all'esecuzione di attività specifiche, all'utilizzo di tecnologie e strumenti, al miglioramento degli aspetti relazionali. La figura del *tutor* è allora essenziale e deve necessariamente previsto in fase di progettazione.

PROGETTI DI RICERCA

Con la partecipazione a progetti di ricerca si intende il coinvolgimento in attività di studio o inchieste finalizzate alla scoperta di nuove conoscenze rispetto a determinanti della salute e delle malattie. Può essere svolta come mera ricerca teorica o sperimentale, analitica o empirica. Ciò che è essenziale al fine dell'accreditamento ECM è la produzione *ex post* di una documentazione contenente i risultati di tale partecipazione. Ha l'indubbio vantaggio di produrre ricerca indipendente.

PROGETTI AZIENDALI

I progetti aziendali consistono in un approccio metodologico organizzato per fasi e teso al raggiungimento di un obiettivo prefissato, in un contesto organizzativo predefinito.
Prevede sempre una qualità progettata per la quale vanno definiti a priori standard e valori obiettivi e, al contempo, una qualità erogata ed una qualità percepita, oltre naturalmente alle dimensioni del tempo e delle risorse.
Il progetto è da intendersi come una metodologia formativa caratterizzata dalla realizzazione di un insieme di attività organizzate in tempi, risorse e metodi per l'acquisizione di competenze o conoscenze a supporto e a complemento della professione, nella logica dell'efficacia della salute.

Le diverse tecniche di FSC riescono a convogliare nello stesso progetto formativo il lavoro quotidiano delle persone e le realtà vissute con forme di apprendimento reali e durature, permettendo quella flessibilità, intesa in termini di nuove conoscenze e capacità acquisite, che in altri modelli è più difficile ottenere. Esse inoltre, anche se diverse, non vanno vissute come alternative e rappresentano invece un insieme composito da utilizzare per soddisfare esigenze di molteplici soggetti e per raggiungere risultati formativi previsti in fase progettuale, ma soprattutto determinatesi in corso d'opera.

Contatti e approfondimenti: ***antiforma@antiforma.it***. ■