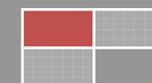


2013

Report formazione

Rendicontazione regionale – anno 2013



I NUMERI
Dati di confronto fra le
diverse Aziende Sanitarie

Numero dei dipendenti sanitari distinti dai non sanitari e dai convenzionati (MMG, PLS, specialisti ambulatoriali, universitari, contratti atipici)

| Personale dipendente | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Altro | Totale | % su totale |
|---|---------------------|-------------------|----------|--------------|---------------|
| Ruolo Sanitario | | | | | |
| Dirigenti Medici Veterinari | 415 | 26 | 0 | 441 | 16,61 |
| Dirigenti Sanitari | 67 | 3 | 0 | 70 | 2,63 |
| Personale infermieristico | 932 | 50 | 0 | 981 | 36,97 |
| Personale tecnico sanitario | 77 | 10 | 0 | 87 | 3,27 |
| Personale tecnico prevenzione | 117 | 1 | 0 | 118 | 4,44 |
| Personale tecnico riabilitazione | 143 | 15 | 0 | 158 | 5,94 |
| Totale Ruolo sanitario | 1751 | 105 | 0 | 1856 | 69,93 |
| Ruolo Professionale Tecnico Amm.vo | | | | | |
| Dirigenti PTA | 34 | 1 | 0 | 35 | 1,32 |
| Assistenti sociali | 27 | 1 | 0 | 28 | 1,06 |
| Personale tecnico | 182 | 10 | 0 | 192 | 7,22 |
| O.T.A. | 6 | 0 | 0 | 6 | 0,23 |
| O.S.S. | 181 | 10 | 0 | 191 | 7,20 |
| Personale amministrativo | 340 | 6 | 0 | 346 | 13,04 |
| Totale Ruolo PTA | 770 | 28 | 0 | 798 | 30,07 |
| Totale personale dipendente | 2521 | 133 | | 2654 | 100,00 |
| Altro personale | | | | | |
| Medici Università | 4 | - | | 4 | |
| Contratti Atipici | - | 4 | | 4 | |
| Medici medicina generale | 286 | 3 | | 289 | |
| Pediatri libera scelta | 58 | 2 | | 60 | |
| Medici continuità assistenziale | 30 | 91 | | 121 | |
| Specialisti ambulatoriali | 98 | **16 | | 113 | |
| Totale altro personale | 476 | 116 | | 591 | |
| Totale personale | 2.997 | 248 | | 3.245 | |

** i 16 sono solo incarichi provvisori e non è comprensivo dei sostituti.

Spesa della formazione: formazione interna ed esterna e comandi finalizzati (costo della formazione interna per n. di partecipanti e costo della formazione esterna, stage esterni, per numero di partecipanti); budget per la gestione della documentazione scientifica).

| | Budget 2013 | Spesa 2013 | Partecipazioni interni (dipendenti) | N. partecipanti interni (dipendenti) | Partecipazioni esterni | N. partecipanti esterni |
|---|-------------------|-------------------|--|---|------------------------|-------------------------|
| Formazione interna | 227.000,00 | 150.090,00 | 9.824*** 1.276 (solo posizioni non ECM) | 1.805 *** 607 (solo posizioni non ECM) | 5.062** | 2.316** |
| Formazione esterna | 90.000,00 | 69.256,00 | 1.293* 106 (solo posizioni non ECM) | 664* 66 (solo posizioni non ECM) | - | - |
| Stage esterni | 0 | 0 | - | - | - | - |
| Documentazione scientifica (Biblioteca on-line) | 45.000,00 | 45.000,00 | | | | |
| TOTALE | 362.000,00 | 264.346,00 | 12.393 | 3.142 | 5.062 | 2.316 |

L'accesso alla documentazione scientifica è gestito attraverso una convenzione con l'Università di Parma (Biblioteca di Medicina e Chirurgia).

I Dipartimenti nella fase di costruzione delle proposte formative annuali negoziano con l'UO Formazione Aziendale il budget per ogni singolo evento. Agli eventi approvati viene assegnato lo stanziamento con determina.

I dati relativi alle partecipazioni evidenziano un buon livello di copertura rispetto al personale dipendente (ECM) e alle partecipazioni esterni ad eventi formativi aziendali.

Note: * escluso posizioni funzionali non Ecm

**incluso MMG/PLS e Convenzionati

***escluso MMG/PLS, Convenzionati e posizioni funzionali non Ecm

Tipologie formative (%): totale corsi (con edizioni), formazione in aula, formazione sul campo, FAD, numero sponsorizzazioni.

La programmazione 2013 è stata caratterizzata dallo svolgimento di 708 eventi formativi con una alta valorizzazione della Formazione Residenziale.

| | Corsi ECM | Corsi non ECM | Totale corsi | % |
|-----------------------------------|------------|---------------|--------------|--------------|
| Formazione in Aula o Residenziale | 534 | 24 | 558 | 78,8 |
| Formazione sul Campo | 145 | 3 | 148 | 21,0 |
| FAD | 2 | 0 | 2 | 0,2 |
| N. corsi con sponsorizzazioni | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| TOTALE CORSI CON EDIZIONI | 681 | 27 | 708 | 100,0 |

Le attività svolte hanno registrato una buona partizione fra le 4 aree traccianti della formazione (competenze tecnico professionali, competenze trasversali relazionali, miglioramento continuo, ricerca e innovazione e competenze organizzativo relazionali) cui si sono aggiunti eventi di formazione sul campo connessi alle attività di commissioni e comitati aziendali.

| | Formazione residenziale | Formazione sul campo | FAD | Totale | % |
|---|-------------------------|----------------------|----------|------------|--------------|
| Competenze tecnico professionali | 426 | 49 | 2 | 477 | 67,4 |
| Competenze trasversali relazionali | 79 | 7 | 0 | 86 | 12,1 |
| Miglioramento continuo, ricerca innovazione | 21 | 53 | 0 | 74 | 10,5 |
| Competenze organizzativo-manageriali | 32 | 8 | 0 | 40 | 5,6 |
| Comitati Commissioni | 0 | 31 | 0 | 31 | 4,4 |
| TOTALE | 558 | 148 | 2 | 708 | 100,0 |

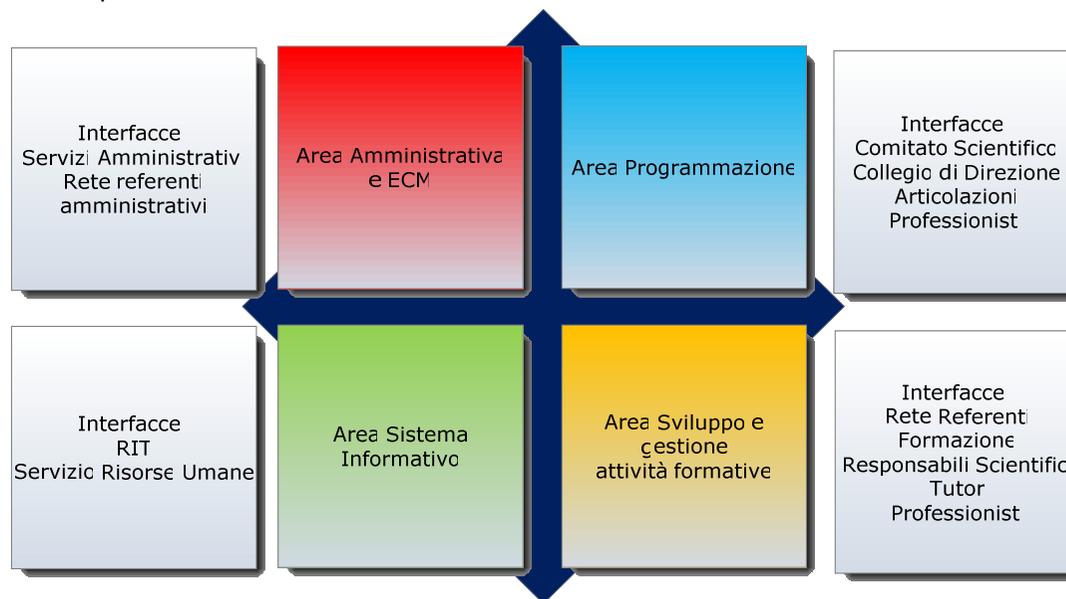
Il personale dell'U.O. Formazione: tabella con ruolo professionale, tempo/h dedicato, presenza o meno di un dirigente (struttura complessa, semplice o posizione organizzative), tipo di collocazione (staff, direzioni varie, servizi vari), quali fasi del processo (dall'analisi dei fabbisogni all'erogazione dei pagamenti) sono gestite.

La Unità Operativa Formazione Aziendale è una struttura collocata in staff alla Direzione Generale. La Direzione della struttura è attualmente affidata al Direttore del Servizio Sviluppo Organizzativo e Progettazione, struttura complessa della Direzione Generale

Organigramma della struttura Unità Operativa Formazione Aziendale al 31.12.2013

| Ruolo professionale | Funzione | N | Tempo orario dedicato |
|-------------------------------------|---|---|-----------------------|
| Dirigente sociologo | Direttore Servizio Sviluppo Organizzativo e Progettazione (struttura complessa) e UO Formazione Aziendale | 1 | 20h |
| Collaboratore tecnico professionale | Supporto ai processi (analisi fabbisogni, progettazione, valutazione) | 1 | 36h |
| Collaboratore amministrativo | Referente budget e gestione contabile ECM | 1 | 12h |
| Collaboratore amministrativo | Gestione sistema informativo e documentazione eventi | 1 | 36h |
| Borsista psicologo | Supporto allo sviluppo di progetti formativi | 1 | 30h |
| Borsista ruolo tecnico | Supporto allo sviluppo di progetti formativi | 1 | 30h |

Rispetto alle funzioni svolte si possono identificare 4 aree di attività:

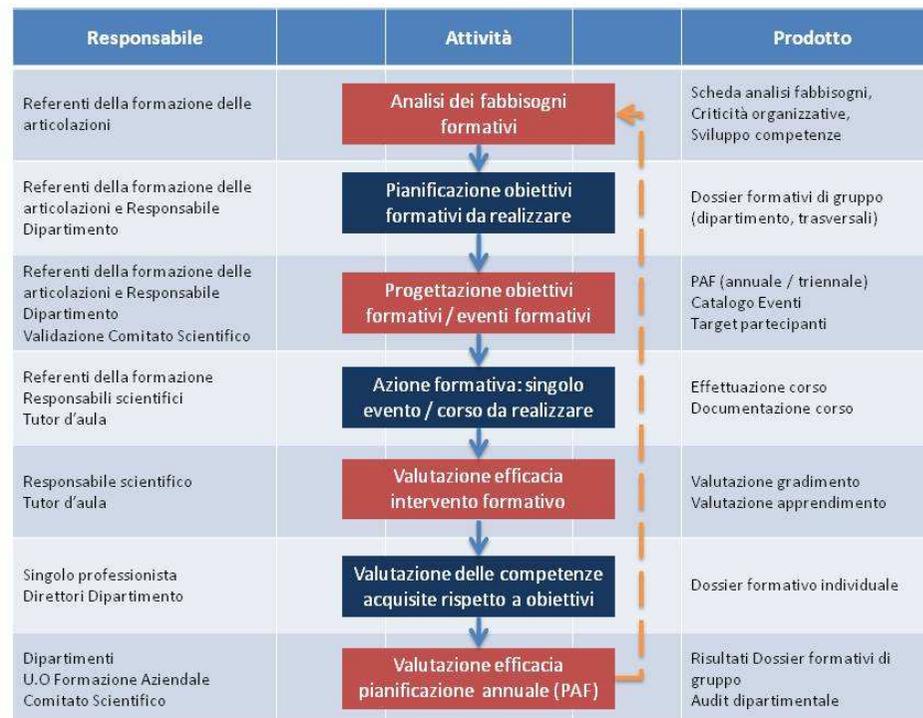


- **Programmazione:** con forte raccordo con il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali della formazione per tutti gli aspetti di individuazione degli obiettivi formativi e degli eventi in forte sinergia con gli altri strumenti di programmazione aziendale

- *Gestione e sviluppo delle attività formative*: attraverso il coordinamento delle varie fasi del processo e della gestione dell'iter formativo
- *Sistema informativo*: lo sviluppo della funzione è passata attraverso la riqualificazione del sistema informativo
- *Area amministrativa*, caratterizzata dal coordinamento degli aspetti amministrativi ed economici (budget) connessi agli eventi formativi

Le interfacce primarie dell'UO Formazione Aziendale sono: il Collegio di Direzione, il Comitato Scientifico della Formazione e la rete dei referenti dipartimentali.

L'UO Formazione Aziendale gestisce e accompagna le varie fasi del percorso formativo.



In particolare:

- accompagna la fase di analisi dei fabbisogni dei Dipartimenti che esita nella costruzione dei Dossier formativi di gruppo e nella pianificazione degli eventi annuali ad essi correlati.

- supporta l'azione formativa attraverso la gestione diretta di eventi di carattere trasversale o strategico
- gestisce direttamente la funzione di verifica per l'accreditamento degli eventi
- coordina gli aspetti relativi alle valutazioni finali degli eventi
- gestisce direttamente le funzioni amministrative dei pagamenti per tutti gli eventi della Direzione e dei Servizi centrali, del Dipartimento Sanità Pubblica e del Dipartimento Assistenziale Integrato di Salute Mentale e Dipendenze Patologiche

Crediti ECM: raggruppamento in tre grandi categorie (fino a 25 da 26 a 50, da 51 a 75 e oltre). Raggiungimento del minimo dei crediti formativi, mediante formazione erogata o pagata dall'Azienda.

| Figure ECM | Raggruppamento crediti | | | | Totale |
|---|--------------------------------|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|
| | 0 crediti ECM o non attribuiti | Da 1 a 25 Crediti ECM | Da 26 a 50 Crediti ECM | > 50 crediti ECM | |
| Medico chirurgo | 27 | 104 | 112 | 130 | 373 |
| Farmacista | 1 | 11 | 5 | - | 17 |
| Veterinario | 3 | 3 | 31 | 37 | 74 |
| Psicologo | - | 7 | 13 | 22 | 42 |
| Biologo | 2 | 2 | 4 | 1 | 9 |
| Chimico | - | - | 1 | 1 | 2 |
| Assistente sanitario | 2 | 7 | 18 | 8 | 35 |
| Dietista | - | - | 1 | - | 1 |
| Educatore Professionale | 5 | 17 | 26 | 10 | 58 |
| Fisioterapista | 10 | 23 | 24 | 15 | 72 |
| Infermiere | 90 | 324 | 258 | 248 | 920 |
| Logopedista | 1 | 1 | 5 | 20 | 27 |
| Ortottista/assistente di oftalmologia | - | 2 | - | - | 2 |
| Ostetrica/o | 1 | 15 | 21 | 18 | 55 |
| Tecnico prevenzione ambienti di lavoro | 2 | 15 | 31 | 31 | 79 |
| Tecnico sanitario radiologia medica | 6 | 7 | 27 | 17 | 57 |
| Tecnico sanitario laboratorio biomedico | 5 | 7 | 9 | 8 | 29 |
| Altri tecnici | - | 3 | 1 | - | 4 |
| TOTALE | 155 | 548 | 587 | 566 | 1.856 |
| % | 8,3 | 29,4 | 31,5 | 30,4 | 100 |

| Crediti per evento formativo | N | Crediti per dipendente | N |
|---|------------|---|-------------|
| N. crediti totali relativi ai corsi erogati | 5.840 | N. crediti totali erogati ai dipendenti | 65.106 |
| N. corsi erogati | 681 | N. dipendenti | 1.856 |
| N. medio crediti per corso | 8,6 | N. medio crediti per dipendente | 35,1 |

I dati si riferiscono al personale dipendente del ruolo sanitario con debito ECM, compreso personale cessato nel corso del 2013 in cui è presente almeno una figura nel range di crediti ECM attribuiti e presi in esame. Nella categoria 0 crediti sono stati inseriti tutti i dipendenti che non hanno avuto (in ambito aziendale) crediti formativi indipendentemente dalla loro condizione o esenzione.

I BISOGNI
PRIORITARI
Orientamenti e risultati

(Cornice descrittiva)

Gli obiettivi più importanti: descrizione di almeno 3 obiettivi definiti dal CdD/direzione strategica (di cui si è valutato l'impatto).

I progetti condivisi nel 2013 con Collegio di Direzione riguardano aspetti di sistema e percorsi formativi specifici.

Aspetti di sistema

Per il 2013 gli obiettivi prioritari di sistema discussi dal Tavolo dei Referenti della Formazione, dal Comitato Scientifico della Formazione nonché approfonditi e validati dal Collegio di Direzione nella fase di approvazione del PAF 2013 sono stati improntati ad una forte coerenza con le linee di programmazione e in tale quadro dare un forte impulso allo sviluppo delle competenze.

In tale direzione si sono andati a collocare quindi:

- Sviluppo delle competenze manageriali per i Direttori di struttura complessa non solo nell'ottica della formalizzazione della certificazione ma soprattutto nella collocazione di tali competenze in un'ottica di sviluppo organizzativo aziendale.
- Sviluppo delle competenze per facilitatori delle Case della Salute per favorire e dare piena attuazione ai processi di integrazione professionale e di costruzione di percorsi integrati di presa in carico dei pazienti cronici nei setting assistenziali delle Case della Salute (piccole, medie e grandi)
- Sviluppo e consolidamento delle competenze dei referenti della formazione per l'allineamento di linguaggi e di modelli comuni nella gestione di tutto il processo formativo in un'ottica di miglioramento continuo e di sviluppo della qualità nella gestione dei percorsi formativi in coerenza con le indicazioni dell'accreditamento.

Progetti formativi

Gli obiettivi formativi definiti nell'ambito del Collegio di Direzione hanno trovato una dimensione di coerenza forte nella costruzione e realizzazione dei 3 progetti più significativi dell'anno 2013 (quadri seguente)

I tre progetti più significativi dell'anno: schede a struttura descrittiva molto aperta contenenti: titolo, presentazione del progetto, obiettivi, persone che hanno partecipato, risultati ottenuti, punti critici e punti di forza).

Di seguito vengono indicati 3 progetti ritenuti significativi in relazione all'impatto organizzativo in linea con l'innovazione e coerenti con le linee di programmazione del Collegio di Direzione.

Si tratta in particolare:

- 1) Percorso "Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa" rivolto ai professionisti aziendali già titolari di incarico di secondo livello.
- 2) Percorso formativo "Verso le Case della Salute 2013: sviluppo delle competenze relazionali ed organizzative dei facilitatori", rivol-

to agli operatori delle Case della Salute in attivazione nel 2013

- 3) Percorso formativo “Gli attori del processo formativo” rivolto ai professionisti aziendali coinvolti dei processi di gestione e programmazione della formazione aziendale con la finalità di avviare un significativo sviluppo delle competenze relative alla gestione delle fasi del processo formativo relative sia alla programmazione sia alla gestione dell’evento, dell’aula nonché alla valutazione dell’efficacia dell’apprendimento.

1) Percorso formativo “Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa”

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Il percorso formativo è nato dalla necessità di dare piena attuazione alla DGR 318/2012 “Disposizioni in merito alla realizzazione di corsi di formazione manageriale di cui agli artt. 15 e 16 quinquies del D. LGS N 502/92 e s.m. e l’art. 7 del DPR.484/97”. Sulla base di un progetto con format comune di Area Vasta (approvato dalla Regione) l’Azienda ha progettato e realizzato il Corso di Formazione Manageriale per Direttori di struttura complessa rivolta ai professionisti dell’Azienda UsI che erano già titolari di incarico di secondo livello.

Il percorso, che ha coinvolto nell’edizione 2013-14 27 professionisti, è iniziato il 17/9/2013 è stato ultimato il 21/05/2014 con la discussione finale dei project work.

OBIETTIVO GENERALE

L’obiettivo formativo del percorso era quindi la costruzione di un background comune rispetto a conoscenze e competenze nella gestione dei processi amministrativi aziendali

OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell’ambito di ciascun modulo formativo erano i seguenti:

- **Modulo A** - Organizzazione e gestione dei servizi sanitari (20 ore), che ha riguardato gli aspetti di pianificazione e programmazione negoziata
- **Modulo B** - Strumenti per la gestione e qualità dei servizi (20 ore), che ha riguardato l’approfondimento delle metodologie e degli strumenti per la progettazione organizzativa
- **Modulo C** - Gestione delle risorse umane (36 ore), che ha riguardato anche in chiave interattiva i temi di gestione dei collaboratori, delle competenze di team work e team leadership nonché della negoziazione e della gestione dei conflitti
- **Modulo D** - Criteri di finanziamento ed elementi di bilancio e controllo (24 ore), che riguardato un inquadramento sul bilancio e sulle tecniche classiche e multidimensionali di controllo direzionale
- **Modulo E** – Laboratori per approfondimenti e per la predisposizione del Project Work (20 ore) in cui attraverso lavori interattivi di gruppo ed attività a distanza (sul portale foraven.it) sono stati sviluppati assignment di approfondimento e sono stati costruiti 5 project work.

METODOLOGIE FORMATIVE

il percorso formativo è stato sviluppato attraverso:

- Formazione residenziale interattiva
- Analisi di casi e simulazioni
- Discussioni di gruppo
- Web 2.0: Blog, Wiki ed assignment via web.

TARGET

Il percorso formativo ha coinvolto circa 27 professionisti titolari di incarico di struttura complessa (area sanitaria) provenienti da tutte le articolazioni aziendali

RISULTATI OTTENUTI

Nella giornata finale del corso sono stati presentati 5 project work che saranno inseriti nella pianificazione aziendale con una definizione di attività che verranno allineate all'interno del Piano delle Azioni.

I temi oggetto dei project work sono:

- 1) Area tematica 1 - Costruzione ed avvio di sistemi di valutazione della performance sul territorio
Titolo: La performance organizzativa della Casa della Salute in logica multidimensionale
- 2) Area tematica 2 - Applicazione di sistemi per la valutazione e per lo sviluppo delle competenze
Titolo: La procedura di gestione del governo clinico nelle attività di controllo ufficiale
- 3) Area tematica 3 - La riorganizzazione dell'attività integrata fra le strutture ospedaliere (Area Emergenza-Urgenza)
Titolo: Percorso integrato del paziente critico fra le strutture ospedaliere di Fidenza e Borgo Val di Taro
- 4) Area tematica 4- Analisi e applicazione di metodologie e strumenti per il miglioramento dei processi assistenziali (DAISM-DP / Cure Primarie)
Titolo: Percorsi integrati tra Dipartimenti di Salute mentale-Dipendenze patologiche e Dipartimenti di cure primarie: Dal programma Leggieri alle Case della Salute
- 5) Area tematica 5 - La ridefinizione organizzativa in chiave strategica dei processi e dei percorsi di cura (ospedale e/o territorio)
Titolo: Percorso integrato Ospedale-Territorio per la gestione del paziente anziano con frattura di femore

PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

Punti di forza: Forte aderenza alla programmazione e ad uno sviluppo di competenze molto coerenti con il contesto.
Criticità parziale: Eterogeneità dei professionisti provenienti da varie articolazioni. Dopo una prima fase il confronto fra più ambiti professionali ha tuttavia favorito le riflessioni esperienziali nella lettura dei processi aziendali.

2) Percorso formativo “Verso le Case della Salute 2013: sviluppo delle competenze relazionali ed organizzative dei facilitatori”

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

Il Percorso formativo era mirato ad accompagnare e sostenere lo sviluppo strutturale ed organizzativo delle Case della Salute che sono state attivate nel corso del 2012-2013. Al fine di raggiungere gli obiettivi di assistenza e di accoglienza che il modello Casa della Salute si pone, con particolare riferimento alla normativa regionale, l’Azienda ha inteso articolare un processo formativo di gestione del cambiamento fortemente coinvolgente per incidere in forma significativa sulla riorganizzazione dei processi. Per tale ragione il percorso formativo è stato co-costruito con i professionisti che conoscono e agiscono il contesto. Il percorso, fortemente voluto dalla Direzione e dal Collegio di Direzione,

OBIETTIVO GENERALE

L’obiettivo generale del progetto era quello di sviluppare competenze organizzativo-manageriali e *relazionali per la gestione* dei percorsi integrati all’interno delle Case della Salute attraverso la formazione di un gruppo di facilitatori.

OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici del percorso sono stati:

- Sviluppare competenze specifiche per la gestione dei percorsi integrati
- Migliorare la qualità della programmazione integrata
- Migliorare le competenze relazionali nell’ambito dell’integrazione professionale (gestione equipe multiprofessionali, negoziazione, ecc.)
- Migliorare le competenze relative alla lettura dei bisogni nella rete socio-sanitaria
- Migliorare le competenze di programmazione e valutazione
- Sviluppare capacità di gestione di gruppi di miglioramento e audit

ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO

Il Percorso sviluppato in 3 moduli (processi relazionali e di integrazione professionale, programmazione e integrazione socio-sanitaria, organizzativo) è stato articolato

- in 10 giornate di Formazione residenziale interattiva
- attraverso lavori individuali e di gruppo sulla piattaforma a completamento della formazione d’aula
- con la predisposizione di un Project work finale sulla rivalutazione di un percorso critico per ogni Casa della Salute

Il percorso ha preso avvio a maggio 2013 ed è stato ultimato a dicembre con la presentazione dei Project Work

METODOLOGIE FORMATIVE

La prima fase (maggio-dicembre 2013) di condivisione dei linguaggi e delle metodologie in forma interattiva (coordinata dal Gruppo di progetto aziendale) ha previsto:

- Formazione residenziale interattiva su temi specifici;
- Confronto su problemi organizzativi (case study, problem solving, PBL);
- Lavori di gruppo (gestione relazioni/compiti)
- Autoformazione

La seconda fase (gennaio-giugno 2013), mirata alla costruzione operativa dei percorsi sia sotto il profilo organizzativo sia sotto l'aspetto relazionale, verrà stata sviluppata attraverso:

- Una ripresa dei contenuti formativi sviluppati nella prima fase
- Un approfondimento teorico-pratici sugli aspetti di progettazione e valutazione
- L'avvio operativo dei lavori di gruppo
- La valorizzazione dei facilitatori e degli altri attori nel processo di verifica

Sviluppo del percorso: La prima fase ha impegnato il gruppo di facilitatori da maggio a dicembre per dieci incontri pomeridiani in aula. A supporto del percorso è stata attivata una piattaforma LMS (Moodle) in cui i partecipanti hanno svolto diverse attività fra le quali esercitazioni connesse al percorso. La seconda fase si è articolata in lavori di gruppo svolti all'interno delle Case della Salute.

Nella seconda fase si prevede di analizzare i processi all'interno delle singole Case della Salute valutando i livelli importanza e di performance dei vari fattori organizzativi connessi alla gestione del rapporto con l'utenza, al governo della domanda, alla gestione dei percorsi integrati. Per tale percorso si prevede il coinvolgimento di tutti gli operatori della Casa della Salute.

TARGET

Nella prima fase sono stati individuati 5 facilitatori per Casa della Salute, rappresentanti delle aree e dei servizi attivati nelle strutture di appartenenza. La seconda fase prevede il coinvolgimento di tutti gli altri professionisti.

RISULTATI OTTENUTI

In percorso formativo ha innalzato il livello di consapevolezza sulla necessità di coordinamento e di integrazione fra le diverse figure professionali come vettore per aumentare la qualità dell'assistenza. In termini di impatto organizzativo il percorso ha portato all'individuazione e alla risoluzione di alcune problematiche organizzative, alla ridefinizione e al miglioramento di alcuni processi organizzativi e clinici.

In termini di impatto organizzativo, i *project work* realizzati dai "facilitatori hanno avuto una prosecuzione nelle azioni organizzative delle singole Case della Salute con il coinvolgimento di tutti i professionisti

PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

I punti di forza del percorso sono riferibili alla definizione di un linguaggio comune, all'utilizzo di strumenti di programmazione e valutazione per la costruzione di percorsi diagnostico-terapeutici e alla produzione concreta di azioni ricavate dai 3 *Project work* presentati il 17/12/2013

La parziale criticità (che è un fattore di sistema) riguarda il tempo medio-lungo per avviare processi di cambiamento organizzativo all'interno delle comunità professionali e la necessità (in una prima fase) di accompagnare le ricadute organizzative (gestite dai facilitatori) all'interno delle singole Case della Salute



3) Percorso formativo "Gli attori del processo formativo"

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO

L'evoluzione del contesto aziendale riferito alla formazione e la recente normativa relativa all'accreditamento della formazione hanno posto in maggiore rilievo la necessità di costruire percorsi di sviluppo organizzativo e delle competenze degli attori che a vario titolo (programmazione attività formative, gestione del corso, gestione di attività didattiche) operano nell'ambito della formazione.

Nell'ambito del Collegio di Direzione e nei momenti formali ed informali di programmazione della formazione con le articolazioni è nata l'esigenza di formalizzare la rete dei referenti definendo obiettivi di lavoro comune e soprattutto lo sviluppo di competenze distintive nella gestione dei processi della formazione (progettazione, gestione dell'evento, gestione d'aula, valutazione)

OBIETTIVO GENERALE

L'obiettivo formativo del percorso è stato quindi quello di definire, potenziare e legittimare il ruolo dei referenti della formazione attraverso l'acquisizione di competenze distintive nella gestione della progettazione formativa e della relazione didattica.

Il percorso, costruito con una forte condivisione con il Tavolo dei referenti con priorità condivise, rappresenta una linea di sviluppo che avrà una continuità nel tempo ed affronterà via via aspetti di consolidamento delle competenze acquisite ed obiettivi operativi di sviluppo comune sui processi della formazione aziendale.

OBIETTIVI SPECIFICI

Gli obiettivi specifici, definiti nell'ambito del progetto formativo sono i seguenti:

- Sviluppo di competenze per la progettazione formativa;
- Acquisizione di conoscenze per la progettazione e gestione di percorsi e-learning;
- Gestione della relazione didattica e del contesto d'aula
- Approfondimento sulle metodologie didattiche
- Sviluppo di strumenti e competenze per la valutazione dei percorsi formativi

METODOLOGIE FORMATIVE

Il percorso formativo è stato strutturato utilizzando metodologie didattiche attive per favorire l'apprendimento attivo e l'allineamento delle conoscenze e dei linguaggi fra i partecipanti.

TARGET

Il percorso ha avuto come destinatari i referenti della formazione dei dipartimenti e delle UO cui si sono aggiunti altri operatori interessati ai temi della formazione.

RISULTATI OTTENUTI

In termini di impatto organizzativo si è evidenziato un elevato gradimento dell'iniziativa. Al termine delle singole giornate è stato attuato un laboratorio riflessivo ed una programmazione comune dei contenuti da approfondire o dei nuovi argomenti da sviluppare.

PUNTI DI FORZA E CRITICITA'

Punti di forza: Sviluppo di un linguaggio comune. Buon livello di acquisizione di competenze sul processo Criticità connessa all'organizzazione in generale: Necessità di migliorare le competenze didattiche dei professionisti. E' stata rilevata la necessità di fornire ai professionisti aziendali che svolgono funzione di docenti in corsi interni competenze di base sulla gestione della relazione didattica.

COLLABORAZIONE CON L'UNIVERSITÀ

(Cornice universitaria)

Università coinvolte, numero di corsi di laurea di I e II livello, numero di master, dottorati di ricerca, tipologia dei corsi, numero studenti per ogni singolo CdL. Numero di convenzioni (per tirocini, per specialità mediche, per i corsi di laurea). Posti aggiuntivi specializzazioni mediche.

Costi del personale (tutor, coordinatori e docenti, con numero di tutor e docenti dei servizi)

Università degli studi di Parma – Corso di laurea in Infermieristica (sedi distaccate AUSL)

| Isritti Corso di laurea in Infermieristica | Fidenza | Borgo Val di Tarò | Totale |
|--|------------|-------------------|------------|
| 1° anno | 42 | 5 | 47 |
| 2° anno | 28 | 3 | 31 |
| 3° anno | 39 | 13 | 52 |
| TOTALE | 109 | 21 | 130 |

A Convenzioni Università per Scuole di Specializzazione

Convenzioni Università per Scuole di Specializzazione

| Università | Facoltà | N. convenzioni | N. scuole | Nota |
|-----------------------|----------------------|----------------|-----------|--------------------------|
| Università di Parma | Medicina e Chirurgia | 1 | 21 attive | 1 da rinnovare |
| Università di Parma | Farmacia | 1 | 1 | Farmacia Ospedaliera |
| Università di Parma | Medicina Veterinaria | 1 | 1 | Ispezione Alimenti |
| Università di Ferrara | Medicina e Chirurgia | 1 | 1 | Anestesia e Rianimazione |

Convenzioni Università per Corsi di laurea o Master per lo svolgimento di tirocini di formazione e orientamento a favore di studenti e neolaureati –

| Università | N. convenzioni | Durata |
|-----------------------|--|--------|
| Università di Pisa | Dip.Psichiatria Neurob. Farmac. Biotecnol. | 6 anni |
| Università di Firenze | Tirocinio di formazione | 2 anni |
| Università di Milano | Tirocinio di formazione | 1 anno |



Costi – Corso di laurea in Infermieristica (sedi distaccate AUSL)

| Costi personale* | Fidenza-Parma | Borgo Val di Taro | Totale |
|-----------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|
| Tutor d'aula e coordinatori | 101.225,36 | 43.657,25 | 144.882,61 |
| Docenze | 22.231,46 | 1.776,24 | 24.007,70 |
| TOTALE | 123.456,82 | 45.433,49 | 168.890,31 |

*Nota: dal I° semestre AA 2013-14 le due sedi di Fidenza e Borgo Val di Taro sono state accorpate con quella di Parma

COLLABORAZIONE CON
ALTRI ENTI

La collaborazione con Enti in relazione alle attività formative è stata indirizzata alla collaborazione per lo sviluppo comune di progetti formativi specifici.

Con gli Enti pubblici il livello di collaborazione e programmazione comune è stato caratterizzato da:

- collaborazione con l'Amministrazione Provinciale di Parma per la progettazione di percorsi comuni per OSS e per iniziative nell'ambito dello sviluppo delle competenze per gli operatori dell'area sociosanitaria
- con i Comuni e le ASP per la progettazione aziendale di eventi su tematiche connesse all'integrazione istituzionale e professionale (tra sociale e sanitario)

Con gli Enti privati il livello di collaborazione e programmazione è stato caratterizzato da:

- con le strutture private accreditate (con cui è attivo un contratto di fornitura) è stato condiviso un protocollo di intesa per lo sviluppo di progetti formativi comuni che prevede, per temi formativi di interesse comune, l'accesso degli operatori delle strutture ad aventi aziendali, l'attivazione ed il finanziamento di percorsi formativi da parte delle strutture su argomenti oggetto dell'accordo di fornitura.
- Con gli Enti di formazione per la gestione di percorsi formativi per figure professionali specifiche (OSS) su programmazione della Provincia (FormaFuturo, Enaip).