



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

PROGETTO FAR2 – FORMAZIONE ALLA RICERCA2
GIORNATA DI PRESENTAZIONE DEI RISULTATI DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA
Aosta, 23 ottobre 2018

La valutazione della qualità degli interventi di Educazione Continua in Medicina (ECM) nella Regione Autonoma Valle d'Aosta

Assegnista di ricerca: Diletta Gazzaroli
Responsabile scientifico: Angelo Benozzo
Partner: Assessorato Sanità, Salute e Politiche sociali



Nella Regione Valle d'Aosta il sistema ECM è stato istituito a partire dal 2002 e, ad oggi, ha attraversato tre fasi distinte.

1. **Costituzione e avvio delle attività di formazione ECM**, supervisionate dalla Commissione Regionale ECM.
2. **Implementazione di un sistema informatico** per l'erogazione delle attività di formazione ECM.
3. **Accreditamento regionale** con la collaborazione della Commissione ECM di quattro Provider regionali (Azienda USL; Ordine dei medici, IPASVI e ISAV - Istituto Clinico Valle d'Aosta) per l'erogazione di iniziative di formazione ECM.

Attualmente il sistema ECM sta attraversando una quarta fase che possiamo definire di **consolidamento del processo di formazione continua** e in cui si colloca il presente lavoro di ricerca.

La ricerca, infatti, ha avuto come finalità quella di *contribuire al miglioramento della qualità degli interventi formativi ECM*, erogati dai Provider accreditati a livello regionale.



GLI OBIETTIVI DELLA RICERCA

Vagliare limiti e potenzialità di alcuni interventi formativi ex ante, durante ed ex post, sul piano delle ricadute dell'intervento in termini organizzativi

Contribuire a fornire indicazioni utili alla Commissione ECM per il miglioramento delle pratiche formative dei diversi Provider

Sostenere miglioramenti dei processi formativi nell'ottica di una crescita delle figure professionali coinvolte e, più ampiamente, del sistema sanitario regionale

Costruire conoscenza utile e originale, potenzialmente pubblicabile in forma di articoli su riviste scientifiche internazionali (peer reviewed)



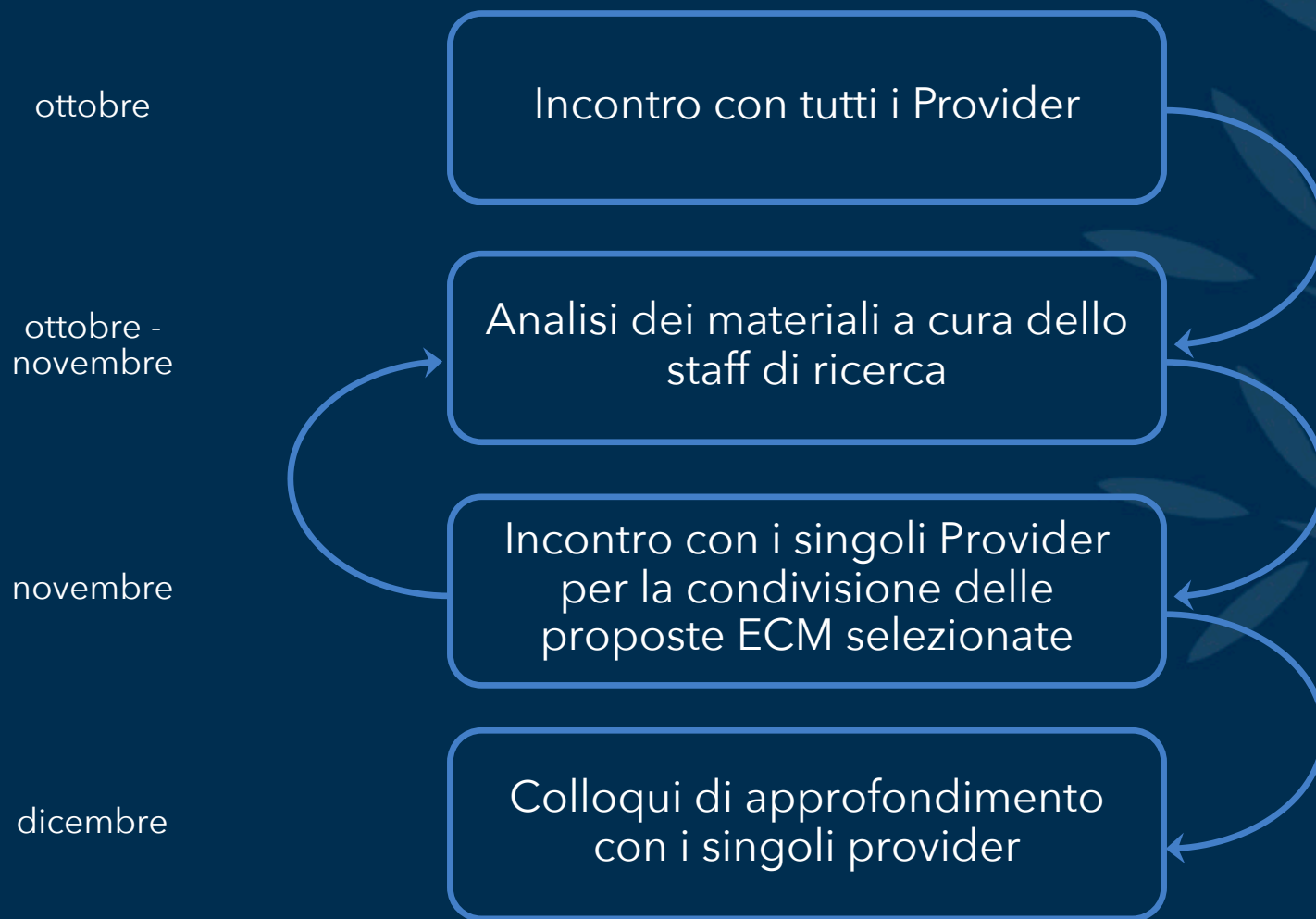
CRONOPROGRAMMA

OTTOBRE-DICEMBRE 2017 GENNAIO-GIUGNO 2018 GENNAIO-GIUGNO 2018 GIUGNO-AGOSTO 2018





FASE 1 – Analisi dei materiali sul portale ECM





FASE 2 – Raccolta dati

FOCUS GROUP CON I PARTECIPANTI DEL CORSO

Aree indagate:

- prima del corso - come si è venuti a conoscenza del corso / perché vi si è preso parte / aspettative
- il corso - il docente, relazioni con i partecipanti, contenuti, metodologia
- valutazione e ricadute
- rappresentazioni sulla formazione ECM di qualità

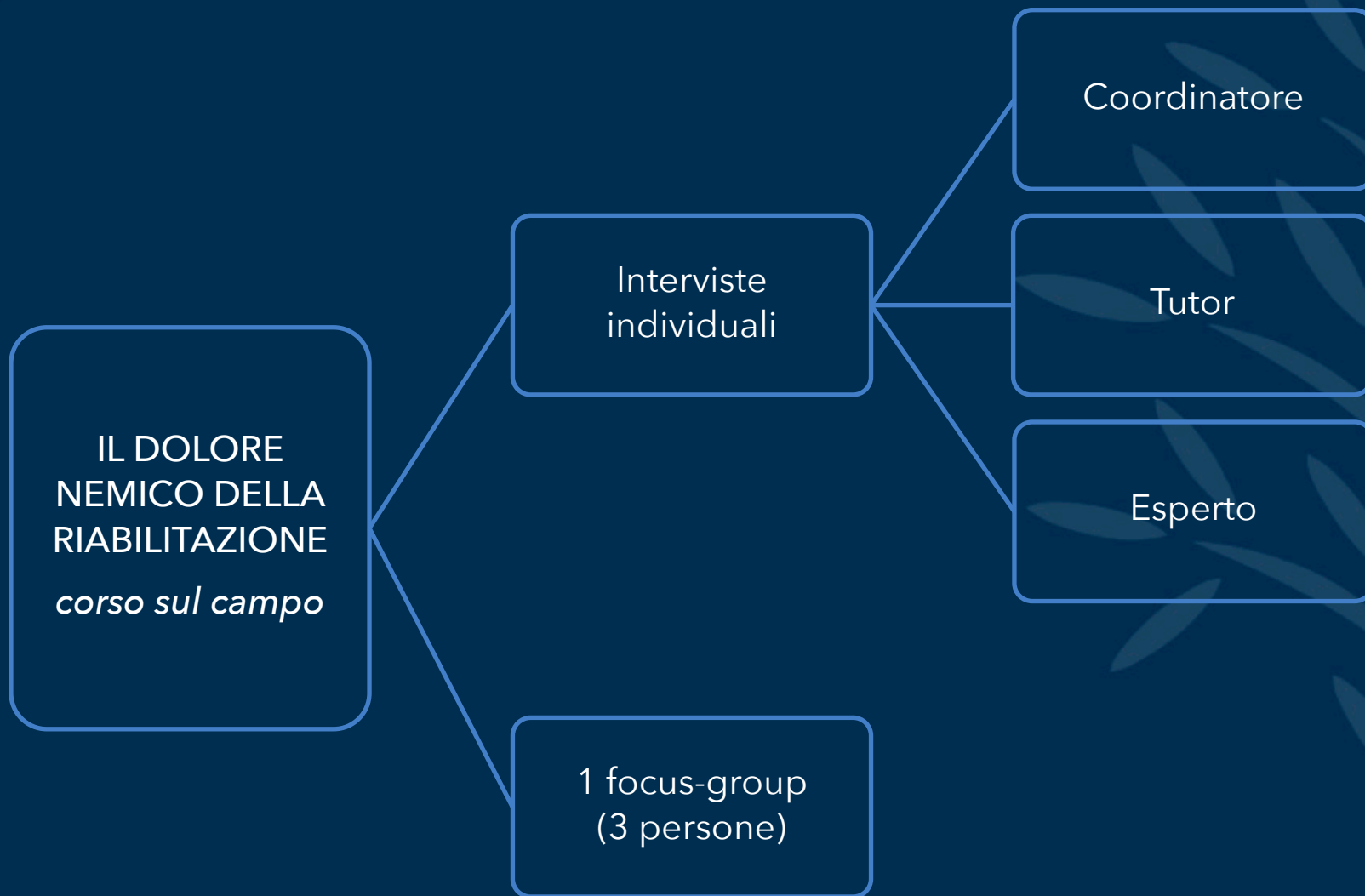
INTERVISTE INDIVIDUALI CON RESPONSABILE SCIENTIFICO / DI PROGETTO / TUTOR

Aree indagate:

- rappresentazioni - ruolo e formazione ECM
- progettazione - analisi dei bisogni, definizioni obiettivi, selezione del docente, metodologia
- valutazione - rappresentazioni, processo di valutazione, analisi delle ricadute
- bilancio sulla progettazione



FASE 2 – Raccolta dati Istituto Clinico





UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

FASE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA

Istituto Clinico – la prospettiva dei partecipanti

Rilevanza del
tema

→ Tema affrontato quotidianamente nel rapporto con i pazienti -
importanza di cambiare la gestione come équipe

Processo di
lavoro

→ Forte ingaggio dei singoli e del gruppo

Processo
circolare di
valutazione

→ Mancanza di avere occasioni di scambio tra differenti realtà ed
esperienze



Trasferire
conoscenze da
ambito
scientifico a
clinico

- ❖ Operatori più sicuri
- ❖ Maggior integrazione
- ❖ Migliore qualità della salute dei pazienti

Rappresentazioni
non sempre
condivise sulla
formazione

Alcuni operatori (soprattutto i più anziani) ancora faticano ad interiorizzare il valore della formazione

Poca visibilità
delle iniziative
all'esterno della
clinica

Si sente la mancanza di occasioni di scambio tra differenti realtà ed esperienze



FASE 2 – Raccolta dati OPI

LA VIOLENZA DI GENERE
INIZIA DALLE PAROLE
CHE USIAMO
(codice 2006)
corso residenziale

3 interviste
individuali

1 focus-group

GIORNATA DI
FORMAZIONE PER
INFERMIERI. LA
MEDICINA NARRATIVA:
DA DOVE PARTIAMO
(codice 1940)
corso residenziale

3 interviste
individuali

1 focus-group

MIGRANTI, OLTRE GLI
SBARCHI E I CONFINI
(codice 1886)
corso residenziale

2 interviste
individuali

1 focus-group



FASE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA

OPI – la prospettiva dei partecipanti

Le motivazioni
che sostengono
la scelta del
corso

- ❖ Interesse personale e professionale.
- ❖ Invito dell'OPI
- ❖ Si è membri dell'OPI

Tem
i rilevanti
Il
corso/l'evento/
il convegno

- ❖ Sebbene i contenuti non sono tecnici e specifici offrono spunti di riflessioni personali e/o professionali
- ❖ I docenti, i partecipanti e i metodi

Il questionario
di valutazione

Non è in grado di dare un riscontro reale del giudizio sul corso e delle potenziali ricadute.



FASE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA

OPI – la prospettiva dei partecipanti

Se il corso cui ha
partecipato fosse...

- ❖ **Un colore**
 - Giallo «perché queste persone vengono a cercare il sole, un po' di speranza»
 - L'arancione: «colore caldo, perché il corso ha creato un bel clima di coinvolgimento su questo tema, rompendo un po' gli schemi ha messo in discussione dei luoghi comuni»
 - Arcobaleno
 - Un mélange beige e grigio «non colori allegri, non è uguale per tutti. Per alcuni va bene per altri magari è tosto, impegnativo, e non lo rifarebbe»;
 - Azzurro: «l'acqua quando si butta un sasso e si vedono le onde... e poi la sensazione di essere cullata»
- ❖ **Un libro**
 - Sorelle Mirabal (legato alla giornata dedicata alla violenza sulle donne)



FASE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA

OPI – la prospettiva dei responsabili scientifici

Il ruolo

Il responsabile scientifico è un organizzatore di eventi (sopperisce alle carenze organizzative?)

Finalità dei corsi ECM

- ❖ Sviluppo di competenze o interventi di sensibilizzazione?
- ❖ Nonostante la complessiva tenuta delle iniziative formative si riscontra la consapevolezza della necessità di immaginare dei modi per capitalizzare gli apprendimenti.

La valutazione

Valutazione formale e/o valutazione informale?



FASE 2 – Raccolta dati Azienda

COMITATO
AZIENDALE PER IL
BUON USO DEL
SANGUE (codice
1969)

corso sul campo

3 interviste
individuali

1 focus-group
(3 persone)

LEGGE MADIA E
RIFORMA DELLA
PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE
(codice 2015)

corso residenziale

1 intervista
individuale

1 focus group
(8 persone)

GESTIONE DELLE
URGENZE-
EMERGENZE
PSICHIATRICHE IN
OSPEDALE E NEL
TERRITORIO: TRA
CRITICITA' E NUOVI
MODELLI
ORGANIZZATIVI
(codice 1917)

corso residenziale

1 intervista
individuale

1 focus-group
(3 persone)

MOVIMENTAZIONE
MANUALE DEI
CARICHI E DEI
PAZIENTI
(codice 1911)

retraining

1 intervista
individuale

1 focus-group
(5 persone)



FASE 3 – PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA

Azienda – la prospettiva dei partecipanti

Libertà nella
scelta
dei corsi

Non sempre si conoscono le ragioni per cui viene chiesto di partecipare ad alcuni corsi e può essere difficile trovare il senso della proposta

Concretezza
e
traducibilità
nel contesto
professionale

Importanza che i contenuti siano pertinenti con il target e con la quotidianità professionale

Sistema
valutativo non
ottimale

Il sistema è riconosciuto come pratico ma non sempre adeguato a dare feed-back utili



Leggere
bisogni/criticità
per progettare
corsi coerenti
ed efficaci

ECM dovrebbero essere occasione di crescita grazie alla possibilità di avere molte proposte

Valutazione
tutelante ma
non sempre
funzionale -
impraticabilità
follow-up

Difficoltà ad immaginare altri sistemi valutativi (anche se ritenuti necessari)

Componente
burocratica
ritenuta
eccessiva

Non sempre sono chiari i criteri di approvazione di un progetto



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

QUESTIONI EMERSE

Progettare la formazione

Consapevolezza
sul senso del
corso

→ Quale contributo può dare alla professionalità dei partecipanti?

Aspettative
realistiche su
contenuti e
modalità del
corso

→ Attenzione alle modalità di comunicazione e/o presentazione del corso

Coerenza tra
contenuti -
obiettivi -
target -
modalità

→ Prospettiva e linguaggio devono essere facilitatori de processo di apprendimento



QUESTIONI EMERSE

Contenuti e obiettivi del corso

Contenuti e
obiettivi specifici
e puntuali

- ❖ Obiettivi realistici con i vincoli di metodo, tempo e risorse
- ❖ Pochi concetti chiari e fissabili

Trasferibilità
alla pratica
professionale /
arricchimento del
professionista

→ Un corso efficace attiva pensiero e/o genera un cambiamento

Attenzione al
contesto

→ Obiettivi e contenuti proposti dalla formazione dovrebbero essere coerenti con le condizioni contestuali che caratterizzano la pratica dei professionisti



QUESTIONI EMERSE

Valutazione

L'attuale
sistema
valutativo è
parziale e non
sempre
efficace

→ La valutazione non sempre rispecchia il pensiero dei partecipanti e non dà feedback utili

Il sistema
valutativo non
è percepito
come parte
del processo
formativo

→ Spesso le valutazioni vengono compilate per il rilascio dei punti

La mancanza/il
bisogno di
follow-up

→ Difficilmente vengono riscontrate nel tempo le ricadute dei percorsi formativi - non sempre si trovano indicatori di efficacia



QUESTIONI EMERSE

Valutazione: dove ci si colloca?

APPROCCIO BUROCRATICO

La valutazione mira
a constatare il
rispetto dei criteri
di lavoro stabiliti.
Il valutatore è un
tecnico neutrale.

APPROCCIO PRAGMATICO

La valutazione si
fonda sugli
standard di qualità
e mira a misurare la
performance.
Il valutatore è un
regista del
percorso e facilita
l'apporto dei
soggetti coinvolti.

APPROCCIO DIALOGICO

La valutazione si
fonda sulla
comprensione di
cosa accade nel
processo di lavoro.
Il valore del
giudizio è co-
costruito da
valutatori e
stakeholders.



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

Grazie dell'attenzione

**Piano Giovani della Regione Autonoma Valle d'Aosta (Codice
progetto: 16/06AG100000FOR, CUP B66G17000130003)**





- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. (2004). An integrated model of training evaluation and effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3(4), 385-416.
- Baldwin, T.T., & Ford, J.K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63-105.
- Barbier R., *La ricerca azione*, Armando, Roma, 2007.
- Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Lévy, A. (2002). *Vocabulaire de psychosociologie*. Toulouse: ERES. ISBN: 9782749206851
- Bauman, Z. (2002). *Modernità Liquida*. Bari: Laterza.
- Berg, M.E., & Karlsen, J.T. (2012). An evaluation of management training and coaching. *Journal of Workplace Learning*, 24(3), 177-199. DOI: <https://doi.org/10.1108/13665621211209267>
- Bloom, B.S. (2005). Effects of continuing medical education in improving physician clinical care and patient health: a review of systematic reviews. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 21, 380-385.
- Bourdieu, P. (1980). *Il senso pratico*. Tr. It. Armando, 2005.
- Brinkerhoff, R.O. (2005). The success case method: a strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 86-101.
- Brunod, M., Colleoni, M., Giuliano, E., Pasotti, C., Raffaele, S., Savio, M., Tarchini, W., & Testolina, M. (2003). La valutazione nei servizi: alcune coordinate storiche e culturali. *Spunti*, 7(3), 29-44.
- Cannon-Bowers, J., Salas, E., Tannenbaum, S., & Mathieu, J. (1995). Toward theoretically based Principles of Training Effectiveness: a Model and Initial Empirical Investigation. *Military Psychology*, 7(3), 141-164.
- Capaldo, G., Depolo, M., Rippa, P., & Schiattone, D. (2017). Supervisor/peer involvement in evaluation Transfer of Training process and results reliability: A research in an Italian Public Body. *Journal of Workplace Learning*, 29 (2), 134-148. DOI: <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2016-0058>
- Cervai, S., & Polo, F. (2015). Evaluating the quality of the learning outcome in healthcare sector: The Expero4care Model. *Journal of Workplace Learning*, 27(8), 611-626. DOI: <https://doi.org/10.1108/JWL-09-2015-0063>
- Chukwu, G.M. (2016). Trainer attributes as drivers of training effectiveness. *Industrial and Commercial Training*, 48(7), 367-373. DOI: <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2016-0013>
- Curado, C., & Teixeira, S.M. (2014). Training evaluation levels and ROI: the case of a small logistics company. *European Journal of Training and Development*, 38(9), 845-870. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2014-0037>
- Davis, D., O'Brien, M.A.T., Freemantle, N., Wolf, F.M., Mazmanian, P., & Taylor-Vaisey, A. (1999). Impact of formal continuing medical education: do conferences, rounds, and other traditional continuing education activities change physician behavior or health care outcomes? *Journal of the American Medical Association*, 282, 867-874.
- Davis, D.A., Thomson, M.A., Oxman, A.D., & Haynes, R.B. (1995). Changing physician performance. A systematic review of the effect of continuing medical education strategies. *Journal of the American Medical Association*, 274, 700-705.
- Di Tommaso, B., & Tarchini, V. (2005). Gli strumenti della formazione. *Spunti*, 8(7), 107-148.
- Difford, F. (1992). General practitioners' attendance at courses accredited for the post- graduate education allowance. *British Journal of General Practice*, 42, 290-293.



- Dixon, J. (1978). Evaluation criteria in studies of continuing health education in the health professions: a critical review and a suggested strategy. *Evaluation and the Health Professions*, 1, 47-65.
- Drexel, C., Merlo, K., Basile, J. N., Watkins, B., Whitfield, B., Katz, J. M., Pine, B., & Sullivan, T. (2010). Highly interactive multi-session programs impact physician behavior on hypertension management: outcomes of a new CME model. *Journal of Clinical Hypertension*, 13, 97-105.
- Enriquez, E. (2007). Per un approccio psico-sociologico alla valutazione. *Spunti*, 7(2), 7-28.
- Filipe, H.P., Silva, E.D., Stulting, A.A., & Golnik, K.C. (2014). Continuing Professional Development: Best Practices. *Middle East African Journal of Ophthalmology* 21(2), 134-141. DOI: 10.4103/0974-9233.129760
- Formenti, L. (2017). *Formazione e trasformazione*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Forsetlund, L., Bjørndal, A., Rashidian, A., Jamtvedt, G., O'Brien, M.A., Wolf, F., Davis, D., Odgaard-Jensen, J., & Oxman, A.D. (2009). Continuing education meetings and workshops: effects on professional practice and health care outcomes. *The Cochrane Database of Systematic Reviews* 15(2), CD003030. DOI: 10.1002/14651858.CD003030.pub2.
- Frascaroli, D. (2011). *Valutare l'efficacia della formazione: Un approfondimento teorico e metodologico*. Milano: Vita&Pensiero
- Galbraith, M.W., & Jones, M.S. (2010). Assessment and evaluation. In C.E. Kasworm, A.D. Rose, & J.M. Ross-Gordon (Eds.), *Handbook of Adult and Continuing Education* (pp. 167-175). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Goulet, F., Gagnon, R.J., Desrosiers, G., Jacques, A., & Sindon, A. (1998). Participation in CME activities. *Canadian Family Physician*, 44, 541-548.
- Grant, J., & Stanton, F. (2001). The effectiveness of continuing professional development. *Postgraduate Medical Journal*, 77, 551-552.
- Hatch, M.J. (1999). *Teoria dell'organizzazione*. Bologna: Il Mulino.
- Holton, E.F. (2005). Holton's evaluation model: new evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 37-54.
- Kirkpatrick, D. (1967). Evaluation of training. In L. Craig & L. Bittel (Eds.), *Training and Development Handbook* (87-112). New York: McGraw Hill.
- Kirkpatrick, D. (1976). Evaluation of training. In L. Craig & L. Bittel (Eds.), *Training and Development Handbook: A Guide Resource Development* (301-319). New York: McGraw Hill.
- Kirkpatrick, D. (1994). *Evaluation Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Kochler.
- Kraiger, K., Ford, J., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78, 311-328.
- Kucherov, D., & Manokhina, D. (2017). Evaluation of training programs in Russian manufacturing companies. *European Journal of Training and Development*, 41(2), 119-143. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0084>.
- Lawton, A., Manning, P., & Lawler, F. (2017). Delivering information skills training at a health professionals continuing professional development conference: an evaluation. *Teaching and Learning in Action*, 34(1), 95-101. DOI: <https://doi.org/10.1111/hir.12168>
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issues*, 2(4), 34-46. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>
- Lichtner, M. (1999). *La qualità delle azioni formative*. Milano: FrancoAngeli.
- Lipari, D. (2002). *Logiche di azione formativa nelle organizzazioni*. Milano: Guernieri e Associati.
- Lloyd, J.S., & Abrahamson, S. (1979). Effectiveness of continuing medical education: a review of the evidence. *Evaluation and the Health Professions*, 2, 251-280.



- Lougheed, M.D., Moosa, D., Finlayson, S., Hopman, W.M., Quinn, M., Szpiro, K., & Reisman, J. (2007). Impact of a provincial asthma guidelines continuing medication project: the Ontario Asthma Plan of Action's Provider Education in Asthma Care Project. *Canadian Respiratory Journal*, 14, 111-117.
- Maggi, B. (1991). *La formazione: Concezioni a confronto*. Milano: ETAS Libri.
- Maioli, S., & Mostarda, M.P. (2008). *La formazione continua nelle organizzazioni sanitarie: Tra contributi pedagogici e modelli operativi*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mann, K.V., Lindsay, E.A., Putnam, R.W., & Davis, D.A. (1997). Increasing physician involvement in cholesterol-lowering practices: the role of knowledge, attitudes and perceptions. *Advances in Health Sciences Education: Theory and Practice*, 2, 237-253.
- Marinopoulos, S.S., Dorman, T., Ratanawongsa, N., Wilson, L.M., Ashar, B.H., Magaziner, J.L., Miller, R.G., Thomas, P.A., Prokopowicz, G.P., Qayyum, R., & Bass, E.B. (2007). Effectiveness of Continuing Medical Education. *Evidence Report/Technologies Assessment*, 149, 1-69.
- Miller, G.E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine* 65(9) Suppl, S63-67
- Moore, D.E. (2003) A framework for outcomes evaluation in the continuing professional development of physicians. In *The Continuing Professional Development of Physicians: In D. Davis, B. E. Barnes, R. Fox (Eds.), Research to Practice (249-274)*. American Medical Association Press.
- Moore, D.E., Green, J.S., & Gallis, H.A. (2009). Achieving desired results and improved outcomes: Integrating planning and assessment throughout learning activities. *Journal of Continuing Education in the Health Professions* 29, 1-15.
- Orefice, P. (2006). *La Ricerca Azione Partecipativa: teoria e pratiche - Volume 1 di La ricerca azione partecipativa. Teoria e pratiche*. Napoli: Liguori Editore. ISBN: 8820738600, 9788820738600
- Pineda-Herrero, P., Belvis, E., Moreno, V., Duran-Bellonch, M.M., & Úcar, X. (2011). Evaluation of training effectiveness in the Spanish health sector. *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 315-330. DOI: <https://doi.org/10.1108/13665621111141911>
- Quaglini, G.P. (1999). *Scritti di formazione 1978-1998*. Milano: FrancoAngeli.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Scaratti, G., Arborea, V., & Cinque, M. (2015). *Pratiche di valutazione formativa*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Scriven, M.S. (1973). Goal-free evaluation. In House E.R. (Ed.), *School Evaluation: The Politics and Process*. Berkeley (San Pablo, CA): McCutchan Publishing Company.
- Sitzmann, T., & Weinhardt, J.M. (in press). Approaching evaluation from a multilevel perspective: A comprehensive analysis of the indicators of training effectiveness. *Human Resource Management Review*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.04.001>
- Steensma, H., & Groeneveld, K. (2010). Evaluating a training using the "four levels model". *Journal of Workplace Learning*, 22(5), 319-331. DOI: <https://doi.org/10.1108/13665621011053226>
- Stame, N. (2007). *I classici della valutazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Swanson, R.A. (1996). *Evaluation Systems in HRD PLS Evaluation System: Sales Communication Case Study*. Symposium Evaluation Systems in HRD, Minneapolis, MN.
- Tannenbaum, S., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43, 399-441. http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=3653&area=ecm&menu=vuoto