



Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali

Servizio Salute mentale, Dipendenze patologiche,
Salute nelle carceri



**SUPPORTO AD AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA
DI GESTIONE QUALITA' DI SERT E STRUTTURE
ACCREDITATE
PER SOGGETTI DIPENDENTI DA SOSTANZE DI ABUSO**

PIANIFICARE LA FORMAZIONE

24 marzo 2009

*a cura di Roberta Bertolini
UOC Formazione AUSL di Bologna*

Mission della Formazione

Sviluppare e sostenere il patrimonio professionale presente in Azienda attraverso la pianificazione, programmazione e produzione di eventi formativi coerenti con lo sviluppo strategico aziendale, in un'ottica di miglioramento delle professionalità e dei servizi, della soddisfazione dell'utenza, della ricerca e innovazione.

Obiettivi della Formazione

La formazione si pone obiettivi diversificati con la finalità di:

- Contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali, con particolare riferimento alla crescita ed allo sviluppo delle risorse umane presenti in azienda, sia da un punto di vista professionale che gestionale
- Facilitare approcci multiprofessionali nella gestione dei percorsi clinico- assistenziali stimolando riflessioni e confronti
- Favorire l'integrazione inter-intraaziendale, per potenziare e ottimizzare i percorsi
- Sostenere lo sviluppo di comportamenti professionali, in grado di diminuire il rischio professionale e favorire l'individuazione e l'adozione di buone pratiche;
- Sviluppare percorsi di empowerment individuali e organizzativi, al fine di aumentare l'abilità del leggere la realtà organizzativa e pianificare l'attività per obiettivi
- Creare un clima culturale favorevole al cambiamento e all'innovazione

Le strutture coinvolte nella programmazione e gestione della formazione

≡ Il Collegio di Direzione

≡ La Rete aziendale di Referenti della Formazione di Dipartimenti/Distretti/Staff

≡ L'U.O.C. Formazione

Il Processo di costruzione del piano aziendale di formazione (PAF)

- ACQUISIZIONE DEGLI OBIETTIVI REGIONALI AZIENDALI DIPARTIMENTALI
- RACCOLTA ED ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO DIPARTIMENTALE
- DEFINIZIONE DELLE PRIORITA' IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI RER-AZ-DIP.
- DEFINIZIONE DEI SINGOLI PIANI DI FORMAZIONE
- VALIDAZIONE DEI PIANI DIPARTIMENTALI DAGLI UFFICI DI DIREZIONE DIPARTIMENTALI ED INVIO AL U.O.C. FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE COERENZE DEI SINGOLI PIANI CON GLI OBIETTIVI AZIENDALI
- NEGOZIAZIONE BUDGET DIPARTIMENTALI
- STESURA ED APPROVAZIONE PIANO DI FORMAZIONE AZIENDALE
- REALIZZAZIONE E MONITORAGGIO PIANO DI FORMAZIONE
- VALUTAZIONE

Analisi del fabbisogno formativo

Si qualifica come un'attività di ricerca finalizzata all'acquisizione di dati e informazioni utili e attendibili per proseguire nelle tappe successive del processo formativo: nella progettazione dell'esperienze formative o nell'individuazione degli obiettivi didattici, dei contenuti e dei metodi di insegnamento da adottare, nonché nella realizzazione di tale esperienza attraverso un *evento formativo*.

Tale fase consiste in un'attività di ricerca i cui esiti condizionano tutte le fasi successive del processo

I bisogni formativi

I bisogni di formazione sono contemporaneamente dell'organizzazione e degli individui, nel senso che l'attività di formazione si sviluppa all'interno di un contesto istituzionale che li comprende entrambi la difficoltà sta proprio nell'armonizzare i due aspetti.

(Quaglino e Carrozzi)

Il fabbisogno formativo

- Il bisogno si riferisce ad uno **stato di mancanza da colmare**, ad una distanza tra ciò che si ha o si è e ciò che si pensa si dovrebbe avere o essere

Analisi del fabbisogno formativo

- Nella rilevazione dei **bisogni formativi** si dovrebbero aver presenti le caratteristiche strutturali e le dinamiche interne ed esterne all'organizzazione
- si dovrebbe tener conto dei **bisogni** espressi dagli individui nei termini di **conoscenze, competenze e motivazioni** e del sistema di attese reciproche tra organizzazione e persone che la compongono

La raccolta del fabbisogno formativo

- Raccolta bisogni formativi dell'organizzazione
- Raccolta bisogni formativi dei professionisti in relazione a quelli dell'organizzazione

Possibili strumenti utili per la raccolta del bisogno formativo

l'osservazione diretta

il questionario (o analoghi strumenti che si basano sulla compilazione di uno scritto)

l'intervista (individuale o di gruppo, strutturata, semi-strutturata e non strutturata)

il focus group

L'osservazione diretta

- **Il metodo dell'osservazione comporta problemi operativi di indubbia complessità come:**
- l'osservazione diretta modifica l'oggetto osservato e interferisce con la possibilità reale di acquisire dati validi e attendibili
- le implicazioni soggettive dell'osservatore tendono a interferire con quanto si sta osservando
- le difficoltà di osservazione di un certo numero di persone per periodi di tempo significativi e l'utilizzazione limitata e scarsamente formalizzata dello strumento

Il Questionario

alcune osservazioni

- l'eccessiva distanza tra ricercatore e oggetto di indagine conduce a ritenerlo utile soprattutto in funzione delle dimensioni dell'oggetto di indagine; è indicato maggiormente là dove sia presente una popolazione di soggetti da interrogare molto ampia o distribuita su un territorio molto vasto, omogenea rispetto ad alcune caratteristiche salienti
- si ottengono dati di superficie rispetto all'oggetto di indagine piuttosto generali sia per la necessità di contenere entro dimensioni accettabili il numero delle domande, sia per l'impossibilità di operare un rigoroso controllo sull'attendibilità e validità dei dati che garantisca da ogni distorsione nelle risposte
- con il questionario si giunge a disporre di dati esprimibili anche in forma quantitativa e trova un diffuso consenso anche tra gli operatori

L'intervista

L'intervista è un tipo di indagine che implica un'esplicita collaborazione tra ricercatore e interlocutore, dunque una situazione relazionale di interrogazione diretta e di dialogo che non va tuttavia inteso come un fatto scontato. I motivi che fanno considerare questo strumento efficace per questo tipo di ricerca sono

- la grande ricchezza di dati che consente di ottenere

la possibilità di approfondire in modo differenziato l'oggetto di indagine a seconda dell'interlocutore

la possibilità di controllare i singoli contenuti del processo nel momento stesso in cui ha luogo e con la concreta partecipazione e collaborazione degli interlocutori dell'indagine

Il focus group

“**Il focus group** è una tecnica di rilevazione per la ricerca sociale basata sulla discussione tra un piccolo gruppo di persone invitate da uno o più moderatori a parlare tra loro, in profondità, dell’argomento oggetto di indagine...permettendo ai partecipanti di esprimersi attraverso una forma consueta di comunicazioni: la discussione tra pari

Le varianti di focus group includono diverse modalità di conduzione (tra le quali anche on line, in teleconferenza, con riprese filmate...).

La verifica dei risultati

- La verifica dei risultati dell'analisi dei questionari e delle interviste riveste particolare importanza per il miglioramento degli interventi, ma anche per individuare nuovi bisogni formativi e per definire il futuro piano formativo dipartimentale.

Ipotesi di costruzione di una scheda di valutazione a posteriori degli strumenti e delle modalità di raccolta dei bisogni formativi.

Come e cosa verificare

- **INDICATORI**

tempi di realizzazione rispetto ai tempi previsti

n° questionari ritornati

tot. Questionari

n° campi del questionario compilati

tot. campi questionari consegnati

Tempi e pianificazione delle azioni

Conclusioni

- I fabbisogni formativi possono emergere da tanti ambiti, l'analisi comunque non può ridursi alla somma delle analisi delle fonti informative
- (organizzazione, gruppi professionali, unità operative...) ma deve essere un'analisi di sistema, elaborando le informazioni chiave e ponendole a confronto fra loro senza limitarsi a sommarle semplicemente
- L'analisi dei bisogni è analoga ad un'attività di ricerca ma è da considerarsi anche come un'attività ermeneutica, interpretativa che deve generare delle opzioni e delle decisioni
- Questo concetto introduce anche il tema del rapporto di tipo negoziale che i Referenti di Formazione assumono con il Direttore del Dipartimento nel coadiuvarlo nel processo di definizione del Piano Annuale Formativo dipartimentale.

Conclusioni

- L'identificazione dei bisogni e la definizione del fabbisogno formativo è esso stesso momento di formazione per le persone che vi partecipano.
- Per rendere più efficace la definizione del fabbisogno occorre, oltre alla predisposizione di una corretta modalità di rilevazione, un'abilità di chi deve elaborare le informazioni che non si acquisisce solamente con una buona preparazione bensì con una buona pratica