

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Area Vasta Romagna

6ª Conferenza Nazionale GIMBE

Verso un approccio di sistema alla Clinical Governance

Bologna, 11 febbraio 2011

Come valutare la Competence Professionale?

L'esperienza pilota del Laboratorio Unico di Area Vasta Romagna

Luca Baldrati

Unità Operativa CORELAB
Laboratorio Unico di Area Vasta Romagna
Pievesestina – Cesena



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Area Vasta Romagna

BACKGROUND (1)

- Le risorse umane e la competenza professionale sono alla base di qualunque organizzazione
- I requisiti specifici per l'accreditamento istituzionale delle strutture di Patologia Clinica in ER attribuiscono grande rilevanza al ruolo della competenza
- Secondo il requisito n.2785 " Il responsabile della U.O. deve dotarsi di **strumenti atti a verificare** che gli operatori sanitari abbiano le conoscenze e le competenze necessarie ad erogare le prestazioni previste nel rispetto di standard operativi definiti"



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Area Vasta Romagna

BACKGROUND (2)

- Definiti i criteri di competenza professionale nelle sue tre dimensioni – conoscenze, competenze, attitudini (Epstein RM, JAMA 2002) - rimane il problema della loro valutazione
- Mentre per i requisiti strutturali-tecnologici-organizzativi sono individuabili criteri chiari, risulta problematica la valutazione degli standard di *competence* professionale



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Area Vasta Romagna

BACKGROUND (3)

S
T
O
P

Strutturali
Tecnologici
Organizzativi
Professionali

REQUISITI MINIMI ACCREDITAMENTO

?

N.B. Standard di competenza professionale = "the black hole"

GIMBEnews 2009



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Area Vasta Romagna

OBIETTIVI

- Sviluppare strumenti per misurare in modo oggettivo e documentato il livello di competenze del personale dirigente necessaria ad erogare le prestazioni previste nel rispetto di standard operativi definiti
- Definire criteri di training



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Area Vasta Romagna U.O. Corelab		MOBILITÀ Gestione Addestramento Dirigenti	Rev. 1 Pag. 1/2
Nome Cognome Professionista:		Nome Cognome Tutor/Esperto:	
PERIODO DI ADESTRAMENTO: data inizio _____ data fine _____			
ARGOMENTO: Biopsia midollare ed Emocromo 2° livello			
MODALITÀ FORMATIVE: <input type="checkbox"/> lezione frontale <input type="checkbox"/> affiancamento <input type="checkbox"/> simulazione di casi clinici <input type="checkbox"/> altro _____			
COMPETENZE DA ACQUISIRE (conoscenze / abilità / attitudini):			
Argomento			Completato
Fisiologia dell'emopoiesi normale e patologica			
Lettera ai M.O. Modifica dell'respuesta normale e patologica			
Valutazione clinico/morfologica			
Criteri diagnostici e classificativi delle emopatie Eritropoietina			
Valutazione Emocromo 2° Livello e Controllo			
SOQ			

Nome _____
 The College _____
 Education centre _____
 Location centre _____
 Specialities _____
 Publications & media _____
 Workshops _____
 Careers _____
 Training & education _____
 Assessment _____

Workplace-Based Assessment

Chemical Pathology, Histopathology, Medical Microbiology and Virology

The Royal College of Pathologists considers that workplace based assessment (WPBA) forms an important part of assessing the competency of trainees, and ensuring that they are making satisfactory progress. The principle is that trainees are assessed on work that they are actually doing and that, as far as possible, the assessment is integrated into their day-to-day work.

Workplace based assessments are mandatory for all STs appointed to one of the following from August 2007:

A. A specialty training programme with a National Training Number (NTN)
 B. Fixed Term Specialty Training Appointment (FTSTA)
 C. Locum appointment for training (LST)

The assessment tools are:

Specialty	Multi-source feedback (MSF)	Direct Observation of Practical Skills (DOPS)	Case-based discussion (CBD)	Evaluation of Clinical Events (ECE)	Mini-CEX
Chemical Pathology	1 during training	Minimum 6 per year for first 2 years	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year
Histopathology	1 during training	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year
Medical Microbiology	1 during training	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year
(Trainees on the 2007 syllabus)					
Medical Microbiology	1 during training	Minimum 6 per year (for ST1, ST2 trainees)	Minimum 6 per year	Minimum 4 per year (for ST1, ST2 trainees)	Minimum 6 per year

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA
 Area Vasta Romagna
 U.O. Corelab

MODULO Valutazione Formazione Rev. 1 Pag. 1/1

Nome Cognome Professionista: _____
 Nome Cognome Tutor/Esperto: _____

Scopo della valutazione: Acquisizione di nuove competenze Mantenimento di competenze

Modalità di valutazione: Discussione di Casi Clinici Osservazione Diretta di Abilità Pratica

Argomento generale: _____
 Competenza in valutazione: _____

Barcare le aree a destra usando la scala prevista in base allo standard di competenza previsto

	1	2	3	4	5	6
1. Conoscenza delle indicazioni, dei principi della procedura o di I.G.						
2. Conoscenza negli aspetti analitici (Es. CQ)						
3. Abilità tecnica e corretto uso delle apparecchiature						
4. Conoscenza teorica e valutazione clinica del caso						
5. Appropriatezza (Es. test aggiuntivi, appropriatezza richiesta)						
6. Suggerimenti ai clinici (Es. colloquio diretto, note o commenti sul referto)						
7. Abilità complessiva nell' eseguire la procedura o gestire il caso						

Data: _____ Esito Valutazione: Soddisfacente Insoddisfacente

Firma del Professionista _____ Firma del Tutor/Esperto _____

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Area Vasta Romagna

METODI (3)

- Riunioni periodiche cui partecipano RUO, Dirigenti, Referente Formazione e Referente SQ per:
 - valutare le esigenze formative sia per le attività di routine sia per eventuali nuove attività
 - pianificare la formazione (ad es. pronta disponibilità per esami di coagulazione di 2° livello)
- Almeno 1 volta all'anno il RUO, in sede di Riesame della Direzione, fa il punto della situazione sulla "Competence"

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Area Vasta Romagna

RISULTATI

- La modulistica predisposta è stata utilizzata per verificare in maniera più oggettiva possibile il livello di competenza, sia rispetto all'acquisizione di nuove competenze sia per il mantenimento/miglioramento di quelle già acquisite
- Il modulo "Valutazione formazione" è risultato, a giudizio dei professionisti che l'hanno utilizzato, semplice e pratico

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Area Vasta Romagna

LIMITI

- Impegno di risorse da parte dei Dirigenti

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Area Vasta Romagna

CONCLUSIONI (1)

- Gli strumenti di valutazione messi in atto si sono dimostrati utili per definire i livelli di competenza dei professionisti e individuare e programmare le esigenze formative

Il Governo Clinico nelle Aziende Sanitarie. Quale Formazione?
Bologna, 14 novembre 2008

Conoscenze, competenze, attitudini
Valutare la competence professionale è
ancora una "mission impossible"?

© 1998-2008 GIMBE® GIMBE® - Gruppo Italiano per la Medicina Basata sulle Evidenze

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Area Vasta Romagna

CONCLUSIONI (2)

- La valutazione della competence in Medicina di Laboratorio è una "mission possible"

14 