

# LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE CONTINUA PER LE PROFESSIONI SANITARIE. COSA SI FA E COSA SI DOVREBBE FARE

di

Annalisa Pennini, Direttore Scientifico di Format, Provider ECM e  
Filippo Ferrari, Scuola di Psicologia e Scienze della Formazione, Università di Bologna, [filippo.ferrari5@unibo.it](mailto:filippo.ferrari5@unibo.it)

## Introduzione: 2,5 miliardi di Euro spesi come?

Il sistema ECM richiede un investimento economico complessivo di ca 50 €/credito per ogni partecipante ad un corso. Dal momento che ciascun operatore deve maturare 50 crediti l'anno, e che in Italia sono soggetti agli obblighi ECM circa un milione di persone, si giunge alla conclusione che le professioni sanitarie investono in formazione una cifra non distante dai 2,5 miliardi di Euro all'anno. Di fronte ad una spesa di tali dimensioni, diviene eticamente ed economicamente tassativo una valutazione del ritorno sull'investimento, in termini di efficienza ed efficacia. Ma tale valutazione come viene fatta? Come, invece, andrebbe fatta?

### Prima sezione: i livelli di valutazione della formazione

La valutazione può essere effettuata almeno a quattro livelli.

**Valutazione di gradimento** (*quanto un corso è piaciuto*). Consiste nel rilevare quanto un evento formativo sia stato apprezzato dai partecipanti, su aspetti quali la competenza percepita del docente, la sua chiarezza espositiva, le sue scelte didattiche, la comodità degli orari, la qualità del materiale didattico ecc. Di fatto è una rilevazione di tipo commerciale, analoga alla rilevazione della *customer's satisfaction* nel marketing.

**Valutazione di apprendimento** (*le nuove conoscenze espresse*). A questo livello si misura ciò che i partecipanti hanno appreso come aspetti teorici, cioè di quali nuove informazioni sono in possesso alla fine del corso, informazioni che non possedevano all'inizio. Non misura aspetti pratici relativi ad lavoro.

**Valutazione a livello comportamentale** (*le nuove abilità espresse*). Si rilevano i nuovi comportamenti che i partecipanti sono in grado di agire alla fine del corso, avendoli appresi nel corso stesso. Ad esempio, saper rilevare i parametri vitali, saper somministrare correttamente alimenti e bevande.

**Valutazione dei risultati organizzativi** (*il ritorno in termini di efficacia ed efficienza*). A questo livello si rileva la ricaduta della formazione sulle prestazioni organizzative. Ad esempio, numero di decessi, giorni di degenza, numero di conformità, tempo di erogazione di uno specifico servizio, tasso di infortuni ecc.

### Seconda sezione: gli strumenti di valutazione

**Il questionario.** Somministrato in forma scritta, può essere anonimo, ed è lo strumento principale per rilevare gli aspetti legati al gradimento e all'apprendimento. In caso di somministrazione con la finalità di erogare crediti ECM ovviamente non sarà anonimo, ma in ogni caso si limita ad una valutazione dei livelli gradimento o apprendimento. Il vantaggio è la standardizzazione e l'economicità, lo svantaggio è che non misura un cambiamento a livello comportamentale.

**Il colloquio.** Di fatto, è la tradizionale interrogazione orale, effettuata da parte di un esperto. Ormai del tutto abbandonata come modalità di valutazione, anche in ambito accademico, per il suo alto costo e la sua difficile standardizzazione.

**La prova pratica in situazione.** Consiste nel chiedere a chi ha partecipato ad un evento formativo di realizzare praticamente un'attività tipica della professione. È la modalità ad esempio con cui si svolge la prova di qualifica dell'Operatore Socio Sanitario. È l'unica modalità di valutazione che permette realmente di verificare un cambiamento a livello della pratica, ma curiosamente è scarsamente utilizzata nella formazione accademica di professioni sanitarie di alta complessità o livello (medico, dirigente).

**Gli indicatori del sistema di qualità.** È una valutazione effettuata 'a tavolino', monitorando l'andamento di determinati indicatori oggettivi prima e dopo la formazione. Necessita di adeguate procedure statistiche per tenere sotto controllo distorsioni dovute a variabili intervenienti esterne alla formazione.

### Terza sezione: la valutazione secondo il sistema ECM

#### Chi la fa

I provider ECM – ovvero soggetti che sono accreditati a livello del Ministero della Salute per organizzare interventi formativi con il rilascio dei crediti ECM

#### Quando la fa

La valutazione di apprendimento viene effettuata con modalità "pre e post" utilizzando: questionari a risposta multipla o griglie di valutazione delle abilità. La valutazione di gradimento è effettuata al termine dell'intervento formativo.

#### Come la fa

Viene effettuata somministrando questionari di apprendimento, prove scritte o valutando le abilità pratiche o relazionali attraverso skill-test. La fanno il docente e il tutor prima, durante e dopo l'intervento formativo.

#### Problematiche riscontrate in termini di efficacia, efficienza, equità

Efficacia, efficienza ed equità possono essere pregiudicate dalle modalità con cui viene effettuata e dalla competenza in termini di gestione dell'aula e valutazione del formatore o tutor. I formatori in ambito sanitario hanno competenze elevate di tipo clinico, non sempre supportate da un corrispondente livello di padronanza delle metodologie didattiche.

Infine, sarebbe ipocrita non sottolineare la diffusione di meccanismi *collusivi* formatore-partecipanti, meccanismi che portano ad una compilazione 'collettiva' del questionario alla fine del corso.

### Quarta sezione: come andrebbe fatta

**A che livello:** almeno a livello di comportamento. La formazione andrebbe valutata nel suo impatto sui comportamenti reali sul lavoro. Non è sufficiente valutare la conoscenza, bensì è necessario una valutazione almeno a livello di nuove abilità espresse. Inoltre, sarebbe opportuno che il cambiamento indotto dalla formazione fosse valutato a livello di prestazioni organizzative (indicatori di qualità: ad esempio, efficacia ed efficienza nella cura prestata dal singolo operatore). Il controllo di gestione già ora offre gli strumenti tecnici per tale valutazione (ritorno sull'Investimento).

**Quando si dovrebbe fare:** a sei mesi dall'evento formativo; ulteriori follow-up successivi. La compilazione di un questionario alla fine del corso nel migliore dei casi valuta una prestazione mnemonica. È interesse del sistema valutare la persistenza del cambiamento dopo alcuni mesi dall'evento.

**Chi dovrebbe farla:** il formatore ed il tutor sono parte in causa, in quanto rispettivamente fornitore e provider del corso. La valutazione andrebbe fatta a opera di terzi, tramite un sistema indipendente di audit).

**Come la si dovrebbe fare:** l'apprendimento di un'abilità a livello di comportamento andrebbe valutata tramite prove pratiche in situazione, come negli esami di qualifica (ad esempio, l'OSS). Il miglioramento a livello organizzativo andrebbe misurato tramite analisi degli indicatori di Qualità pre-post formazione.

### Bibliografia

- Alvaro R., Antonetti G., Pennini A., Rizzo C., Rocco G., Vellone E., *La Formazione Universitaria e l'ECM*, in *Guida all'esercizio della professione di infermiere*, Edizioni Medico Scientifiche, gennaio 2014, pag. 91-141
- Amietta P., *La valutazione della formazione*, Unicopli, 1990, Milano
- Battistelli A., Majer V., Odoardi C. *Sapere, fare, essere*, Franco Angeli, 1997, Milano
- Castagna M., *La lezione* Edizioni Unicopli, 1988, Milano
- Castagna M., *Progettare la formazione*, Franco Angeli, 1997, Milano
- Fraccaroli F., Vergani A., *Valutare gli interventi formativi*, Carocci, 2004 Firenze
- Knowles M., *Quando l'adulto impara* Franco Angeli, 2002, Milano
- Lichtner M., *La qualità delle azioni formative*, Franco Angeli, 1999, Milano
- Maioli S., Mostarda M.P., *La formazione continua nelle organizzazioni sanitarie tra contributi pedagogici e modelli operativi*, McGraw-Hill, 2008, Milano
- Massai D., Amerini A., Corbani A., Mancini A., *Metodi e strumenti per la formazione nelle aziende sanitarie*, McGraw-Hill, 2010, Milano
- Morelli U., *La valutazione degli interventi formativi*, Franco Angeli, 1984, Milano
- Pennini A., *La formazione: apprendimento e motivazione*, MAPS (Management delle Professioni Sanitarie), Anno 2, n. 1, 2014, 22-24
- Quaglino G. P., *Fare Formazione*, Il Mulino, 1985, Bologna
- Quaglino G.P., Carrozzi G.P. *Il processo di valutazione. Dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati*, Franco Angeli, 1998, Milano