

6^a Conferenza Nazionale GIMBE

Verso un approccio di sistema alla Clinical Governance

Bologna, 11 febbraio 2011

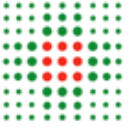
Come valutare la Competence Professionale?

L'esperienza pilota del Laboratorio Unico
di Area Vasta Romagna

Luca Baldrati

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

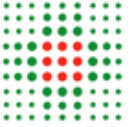




BACKGROUND (1)

- 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”

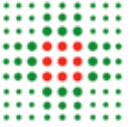




BACKGROUND (2)

- 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





BACKGROUND (3)

S Strutturali
T Tecnologici
O Organizzativi
P Professionali

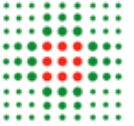
REQUISITI MINIMI
ACCREDITAMENTO



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

GIMBEnews 2009





OBIETTIVI

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





U.O. Corelab

Nome Cognome

Professionista: _____

Nome Cognome

Tutor/Esperto: _____

PERIODO DI ADDESTRAMENTO: data inizio _____ data fine _____

ARGOMENTO: **Biopsia midollare ed Emocromo 2° livello**

MODALITÀ FORMATIVE: lezione frontale affiancamento discussione di casi clinici altro _____

COMPETENZE DA ACQUISIRE (conoscenze / abilità / attitudini):

Argomento	Completato
Fisiopatologia dell'emopoiesi normale e patologica	
Lettura al M.O. Morfologia dell'emopoiesi normale e patologica	
Valutazione clinica/morfologica	
Criteri diagnostici e classificativi delle emopatie. Refertazione	
Validazione Emocromi 2° Livello e Consulenza	
SGQ	

[The College](#)[Education centre](#)[Committees](#)[Publications & media](#)[Meetings](#)[Careers](#)[Training & education](#)[Assessment](#)[WPBA Working Group](#)[Workplace-Based
Assessment](#)[Chemical pathology](#)[Histopathology](#)[Medical microbiology](#)[Medical virology](#)[Training the assessor](#)[Year 1 Assessment](#)[Learning Environment for
Pathology Trainees \(LEPT\)](#)[Multi-source Feedback \(MSF\)](#)[Examinations](#)[Professional standards](#)[Clinical Audit](#)[CPD](#)[International](#)[Workforce](#)[Informatics](#)[Research](#)[Patient resources](#)

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 StRs appointed to one of the following from August 2007:

- A specialty training programme with a National Training Number (NTN)
- Fixed Term Specialty Training Appointment (FTSTA)
- Locum Appointment for Training (LAT)

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-Clinical Evaluation Exercise (Mini-CEX)
Chemical Pathology	3 during training	Minimum 6 per year for first 2 years	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year
Histopathology	3 during training	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	-
Medical Microbiology (Trainees on the 2007-08 curriculum)	3 during training	Minimum 6 per year	Minimum 6 per year	-	-
Medical Microbiology (Trainees on	3 during training	Minimum 6 per year (for ST1/ST2 trainees)	Minimum 6 per year	Minimum 4 per year (for ST1/ST2 trainees)	-



U.O. Corelab

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: _____

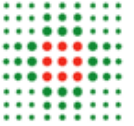
<i>Barrare le aree a destra usando la scala prevista in base allo standard di competenza previsto</i>		Sotto le aspettative		Borderline	Secondo aspettative		Sopra le aspettative	
		1	2		3	4	5	6
1	Conoscenza delle indicazioni, dei principi della procedura o di I.O.							
2	Considerazioni sugli aspetti 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

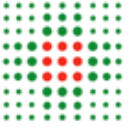
Firma del Tutor/Esperto



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"

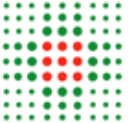




RISULTATI

- La modulistica predisposta è stata utilizzata per verificare in maniera più oggettiva possibile il livello di competence, 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

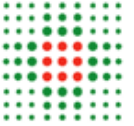




LIMITI

- Impegno di risorse da parte dei Dirigenti





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

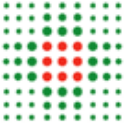


Il Governo Clinico nelle Aziende Sanitarie. Quale Formazione?

Bologna, 14 novembre 2008

Conoscenze, competenze, attitudini

**Valutare la competence professionale è
ancora una "mission impossible"?**



CONCLUSIONI (2)

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

