

Glossario della Formazione in Sanità



Regione Toscana



GLOSSARIO DELLA FORMAZIONE IN SANITÀ

Regione Toscana Giunta Regionale
Direzione generale Diritti di
Cittadinanza e Coesione Sociale
Settore Strumenti di pianificazione
e programmazione socio sanitaria

*A cura dell'Osservatorio
Regionale sulla Qualità
della Formazione ORQF, coordinato
da Paolo Becherucci.*

*Si ringrazia per il lavoro svolto
Lucia Livatino che ha coordinato
il gruppo di lavoro,
Gabriella Graziani, Ambra Amerini,
Danilo Massai, Vincenzo Mazza,
Silvia Falsini, Glenda Sermenghi,
Roberto Vannini.*

Realizzazione e stampa
Centro stampa Giunta Regione Toscana

Stampa copie 2000

Marzo 2011

Premessa

Chiara Gherardeschi

*Responsabile del Settore Strumenti di pianificazione
e programmazione socio sanitaria*

Questa raccolta di termini sulla formazione in sanità è stata realizzata *dall'Osservatorio Regionale sulla Qualità della Formazione – ORQF*, in collaborazione con il competente Settore Regionale.

Un glossario per soddisfare l'esigenza di tutti gli attori che intervengono nei processi formativi della salute e dell'educazione, di far chiarezza e utilizzare in modo appropriato le parole che ricorrono nel sistema formativo sanitario.

Uno strumento per arricchire con *efficacia* le *core competence* di tutti gli addetti ai lavori, o come *problem solving* all'occasione.

Un ringraziamento particolare al gruppo di professionisti che ha elaborato questo utile strumento di lavoro per gli operatori del SSR e che in futuro sarà ancor più arricchito con l'apporto di tutto il sistema.

A

ACCESSO ALLA FORMAZIONE

Insieme di norme e atti tesi alla definizione delle modalità di fruizione della formazione.

ACCREDITAMENTO

Processo adottato da un organismo autorevole per valutare e riconoscere formalmente che una organizzazione, un evento, sono capaci di svolgere determinati compiti. Secondo il contesto, il termine può assumere significati diversi.

ACCREDITAMENTO DI UN PROVIDER IN AMBITO ECM

L'accreditamento di un Provider ECM è il riconoscimento da parte di una istituzione pubblica (Commissione Nazionale per la Formazione Continua e Regioni) di un soggetto attivo nel campo della formazione continua in sanità che lo abilita a realizzare attività didattiche per l'ECM e ad assegnare direttamente crediti ai partecipanti.

ADDESTRAMENTO

Acquisizione di abilità (saper fare), idonee ad una funzione ben definita e precisa. La tecnica didattica di riferimento è il training on the job.

ADEGUATEZZA

Insieme all'efficacia, all'efficienza e alla soddisfazione, è una delle quattro componenti della qualità del processo formativo. Essa viene definita come il rapporto fra i contenuti formativi e i bisogni formativi.

AGGIORNAMENTO

Acquisizione di conoscenze ed abilità coerenti con l'evoluzione tecnica, scientifica ed organizzativa e pertanto si caratterizza come strumento di sviluppo professionale.

ALBO NAZIONALE DEI PROVIDER ECM

Elenco dei soggetti accreditati per la formazione continua in sanità, istituito e aggiornato dalla Commissione Nazionale per la formazione continua, con la collaborazione di tutti gli Enti accreditatori.

ANAGRAFE FORMATIVA

L'anagrafe formativa regionale è uno strumento di governo della formazione che permette di conoscere lo stato di acquisizione dei crediti formativi dei diversi professionisti, consente una conoscenza della tipologia di formazione offerta e offre spunti importanti ai fini della programmazione dell'attività di formazione annuale delle Aziende. Si tratta di un sistema informativo che contiene tutti i curricula aggiornati degli operatori dipendenti e convenzionati del SST, rivolto, ad oggi, alle Aziende Sanitarie Toscane.

Le anagrafi del personale dipendente e convenzionato sono tenute e alimentate dalle Aziende Sanitarie Toscane. L'anagrafe formativa regionale alimenta l'anagrafe formativa nazionale.

ANALISI BISOGNO FORMATIVO

Vedi bisogno formativo

ANDRAGOGIA

Il corpo delle conoscenze riguardante i discenti adulti in modo parallelo e distinto rispetto al modello pedagogico dell'apprendimento infantile. Obiettivo dell'insegnamento/apprendimento viene definito come progressiva acquisizione di autonomia da parte degli individui.

ANIMATORE DI FORMAZIONE

L'animatore di formazione (AdF) è un professionista che, oltre a svolgere il suo ruolo professionale specifico, collabora alla promozione, realizzazione e verifica delle attività formative. Gli AdF sono sia del personale dipendente che convenzionato e le loro attività sono regolate dai rispettivi albi.

APPRENDIMENTO

Processo che comporta un cambiamento relativamente stabile nel modo di pensare, sentire e agire del discente. È un fenomeno che coinvolge diversi aspetti della persona e che comporta l'acquisizione di nuove conoscenze o abilità non possedute in precedenza.

APPRENDIMENTO ASINCRONO

Modalità di studio che dà la possibilità al discente di scegliere i tempi nei quali dedicarsi, autonomamente, a un determinato materiale di studio.

APPRENDIMENTO SINCRONO

Apprendimento in tempo reale, nel quale sia il docente che i discenti interagiscono nello stesso momento e comunicano direttamente uno con l'altro.

AREA VASTA

Dimensione operativa a scala interaziendale, individuata come livello ottimale per la programmazione integrata dei servizi e per la gestione in forma unitaria di specifiche attività tecnico amministrative delle aziende sanitarie.

ATTESTAZIONE DI ACQUISIZIONE DI CREDITI ECM

Dichiarazione scritta del provider accreditato di acquisizione dei relativi crediti ECM.

ATTITUDINE

Insieme di capacità innate o acquisite, conosciute o considerate indicatori della capacità propria di un individuo di apprendere in un determinato campo.

ATTIVITÀ

Azioni concrete che uno o più soggetti debbono svolgere per assolvere le funzioni che ad essi competono nell'ambito dell'organizzazione di cui fanno parte. Ogni attività è la risultante di una serie di azioni più elementari (compiti).

ATTIVITÀ DI RICERCA

Nell'ambito della formazione continua si intende l'attività di formazione accreditata correlata ad un progetto di ricerca validato (vedi anche ricerche cliniche).

ATTIVITÀ PROFESSIONALE

Indica ciò di cui il professionista si deve occupare in ragione del suo ruolo professionale, delle funzioni professionali in esso contenute e in relazione alla tipologia di problemi che il contesto epidemiologico gli propone.

Le attività professionali possono quindi variare in relazione ai vari contesti in cui il professionista opera.

L'attività professionale si realizza attraverso l'esecuzione di una serie di compiti professionali.

ATTORE PROFESSIONALE

Riproduce elementi esperienziali del mondo reale, con riguardo specialmente alla comunicazione tra professionisti sanitari e pazienti.

AUDIT

Processo sistematico, indipendente e documentato per verificare e valutare con obiettività, attraverso le evidenze, in quale misura alcuni criteri sono stati soddisfatti.

AUDIT CLINICO

Processo strutturato di valutazione delle attività e di revisione delle stesse. Dal punto di vista metodologico si articola in più passi: individuazione del problema/area di valutazione, identificazione degli standard, sviluppo degli indicatori, analisi/confronto fra indicatore e standard per la ricerca di un eventuale gap, individuazione delle cause della possibile differenza, individuazione delle possibili soluzioni di miglioramento, applicazione delle soluzioni e revisione degli indicatori.

AUTOFORMAZIONE

Metodo didattico che garantisce la massima libertà e autonomia al discente sui momenti di studio e sui ritmi di apprendimento.

AZIONE CORRETTIVA

Azione da intraprendere quando si verifica una deviazione dagli standard (di qualità, comportamento, ecc.) che devono essere garantiti.

A
B
C
D
E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

B

BENCHMARKING

Tecnica manageriale che consiste nel confrontare il vissuto della propria azienda con quello delle aziende migliori al fine di razionalizzare obiettivi, strategie e processi e raggiungere l'eccellenza individuando i fattori critici di successo ed elementi guida.

Il confronto avviene alla pari su risultati e processi di produzione.

BISOGNO FORMATIVO

Esprime una differenza significativa tra ciò che si è in grado di fare e ciò che si dovrebbe conoscere e sapere fare. Occorre ricercare attivamente i bisogni formativi attraverso specifiche procedure in grado di far emergere sia i bisogni formativi di cui i professionisti sono consapevoli sia quelli di cui non sono eventualmente consapevoli.

BLENDED LEARNING

Modello di formazione mista basata sull'insieme di momenti formativi in presenza e a distanza.

BRAINSTORMING

Attività di gruppo finalizzata a facilitare la libera espressione delle idee. Si tratta di una tecnica induttiva il cui scopo è far emergere in modo spontaneo le idee senza compiere interventi di valutazione o di critica.

BRIEFING

Riunione che permette al team di identificare ruoli, responsabilità e obiettivi prima dell'inizio della sessione operativa.

B
C
D
E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

C

CARE-GIVER

Persona che assiste un soggetto che non può gestire in maniera autonoma il proprio problema di salute; è individuata dal ruolo che svolge anche senza legami di parentela.

CBT (Computer-based training)

Metodo di insegnamento basato sull'uso di speciali programmi didattici per computer o di altro software dedicato (in forma di CD-ROM, DVD-ROM e così via).

Può essere applicato nella formazione a distanza o nel contesto di un apprendimento autodidatta.

CERTIFICAZIONE

Dichiarazione di conformità di prodotti, processi e sistemi organizzativi a norme specifiche.

CHAT

Ambiente dove è possibile scambiare informazioni (messaggi) on line.

COACHING

Rappresenta un'interazione che ha lo scopo di migliorare le prestazioni.

Il coach deve saper valutare le competenze, le capacità manifeste e quelle potenziali di ciascuno.

Sono utilizzati due principali tipi di coaching: l'individuale dei manager per lo sviluppo della propria carriera e il coaching per il potenziamento delle competenze dei collaboratori.

C
D
E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

COMANDO TECNICO-SCIENTIFICO

Periodo di tirocinio presso strutture sanitarie basato sull'effettuazione di particolari programmi di studio o di ricerca.

COMPETENZA

Capacità degli individui di combinare, in modo autonomo, tacitamente o esplicitamente e in un contesto particolare, i diversi elementi delle conoscenze e delle abilità che possiedono (Conoscenza + Capacità + Qualità e Comportamento).

Competenze di base Fondamenta su cui costruire lo sviluppo personale e professionale, uguali per tutti i profili e costituiscono il prerequisito per l'ingresso nel mondo del lavoro.

Competenze trasversali Legate all'immagine di sé, individuano le capacità di agire proprie di un individuo consapevole che, di fronte a situazioni fuori dalla sua portata, mobiliterà le energie necessarie all'elaborazione del problema.

Competenze tecnico professionali Caratteristiche di ogni figura professionale, definiscono le aree di attività in cui un professionista si identifica come esperto.

Competenze tecnico professionali trasversali al settore socio sanitario. Si indicano come tecnico professionali in quanto delineano le caratteristiche della figura professionale, trasversali perché riguardano più profili inseriti nello stesso contesto.

Competenze essenziali Rappresentano le competenze che costituiscono le fondamenta della figura professionale.

COMPITI

Azioni determinate, ben valutabili, che devono essere compiute da singoli per realizzare obiettivi inerenti attività e funzioni proprie o di pertinenza dell'organizzazione.

COMPORAMENTO

Insieme stabile e duraturo di azioni che una persona rende manifeste agli altri, in rapporto a situazioni provenienti dall'ambiente esterno o da motivazioni interne.

CONFERENZA

Relazione di una persona su un argomento specifico.

CONFERENZA CLINICO-PATOLOGICA O CLINICO-RADIOLOGICA

Riunione finalizzata alla presentazione e discussione interdisciplinare di casi critici.

CONFLITTI DI INTERESSE

Condizione in cui un soggetto svolge contemporaneamente due ruoli differenti con possibilità di interferenza dell'uno sull'altro. Perché esista il conflitto non è necessario che la possibilità dia effettivamente luogo all'interferenza.

CONGRESSO

Riunione dei rappresentanti di una o più categoria professionale per discutere di argomenti d'interesse comune.

CONSENSUS CONFERENCE

È uno degli strumenti disponibili per raggiungere, attraverso un processo formale, un accordo tra diverse figure rispetto a questioni sanitarie particolarmente controverse e complesse, favorendo la scelta di orientamenti il più possibile uniformi nella pratica clinica nell'ottica di fornire ai pazienti la migliore qualità di cura in rapporto alle risorse disponibili.

Lo scopo di una conferenza di consenso è di produrre raccomandazioni evidence based utili ad assistere operatori e pazienti nella gestione appropriata di specifiche situazioni cliniche.

C
D
E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

CONSENSUS MEETING

Incontro fra più persone avente l'obiettivo di suscitare consenso, finalizzato alla revisione di casistiche, protocolli, linee guida e procedure operative.

CONTESTO

È dato dall'insieme dei connotati (sociali, culturali, politici, economici, tecnologici) dell'ambiente in cui un'organizzazione opera e della rete di cui fa parte.

CONVEGNO

Riunione di persone interessate ad un dato argomento per discutere di questioni inerenti allo stesso, scambiandosi informazioni ed esperienze, favorendo così un arricchimento di conoscenze a tutti i partecipanti.

CORE COMPETENCE

Nucleo di competenze fondamentali e distintive, essenziali e irrinunciabili che un professionista deve possedere per poter rispondere in modo efficace, responsabile e sicuro alle domande della comunità.

CORE CURRICULUM

Nucleo di conoscenze "essenziali" di una determinata disciplina o di un determinato corso di studi.

CORSO

Attività formativa destinata ad un gruppo definito, dotata di un impianto ben strutturato, progettata e pianificata nei tempi e nei modi nonché nelle risorse e nei contenuti formativi.

CREDITO FORMATIVO UNIVERSITARIO (CFU)

La misura del volume di lavoro di apprendimento richiesto al singolo studente in possesso di adeguata preparazione iniziale per l'acquisizione di conoscenze ed abilità nelle attività formative previste dagli ordinamenti didattici dei corsi di studio.

CREDITI FORMATIVI ECM

Indicatori della quantità di insegnamento/apprendimento effettuato dagli operatori sanitari in attività formativa accreditata.

CRITERIO

Caratteristiche valutabili di qualunque "oggetto" selezionate dal soggetto valutante in base alle sue finalità, onde poter effettuare distinzioni, esprimere giudizi, operare scelte, prendere decisioni.

C
D
E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

D

DEBRIEFING

Valutazione successiva alla sessione di simulazione, condotta per identificare punti di forza, punti di debolezza e problemi di sistema. Può essere guidata dall'istruttore o gestita dal team.

DIDATTICA

Scienza e tecnica applicativa dell'insegnamento.

DISCUSSIONE DI CASI

Presentazione di un caso significativo, con discussione guidata anche multidisciplinare.

DOCENTE

Specialista di contenuti, che integra adeguatamente le proprie competenze personali/professionali con le esigenze del percorso formativo, per raggiungere gli obiettivi definiti.

DOCIMOLOGIA

Disciplina che nel campo delle scienze pedagogiche, nella sua evoluzione metodologica, tecnica e concettuale, è andata gradualmente connotandosi come ricerca intorno ai problemi della valutazione.

Il campo di indagine di questa disciplina è, dunque, la rete dei concetti che fanno capo a: valutazione, misurazione e verifica mentre lo scopo della ricerca docimologica è quello di studiare i metodi con cui vengono espressi i giudizi di valutazione per controllarne la attendibilità sia dal punto di vista logico, metodologico e tecnologico.

D
E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

DOSSIER FORMATIVO

Strumento di programmazione e valutazione del percorso formativo del singolo operatore (individuale) o del gruppo di cui fa parte (equipe o network professionale).

Il Dossier Formativo è caratterizzato da tre parti:

- Definizione del piano formativo in cui sono individuati gli obiettivi declinati in funzione delle aree e dei campi di apprendimento e degli indirizzi prioritari ovvero quelli rispondenti a bisogni individuali.
- La periodica e sistematica attività di verifica e di acquisizione della documentazione relativa alle attività di formazione continua svolte dai professionisti accreditati all'ECM.
- Valutazione periodica (triennale) dell'andamento dei risultati del percorso da parte degli organi tecnico professionali preposti alle verifiche delle attività.

E

EDIZIONE EVENTO FORMATIVO

Ripetizione del percorso formativo, per consentire la partecipazione a più discenti.

EDUCAZIONE

Processo di trasmissione culturale, di orientamento comportamentale, di integrazione sociale che inducono un cambiamento positivo (una crescita cognitiva, morale, operativa) nella personalità umana.

EDUCAZIONE CONTINUA IN MEDICINA (ECM)

L'insieme organizzato e controllato di tutte quelle attività formative, sia teoriche sia pratiche, promosse da soggetti pubblici e privati accreditati (provider), allo scopo di adeguare continuamente e sistematicamente conoscenze, abilità e competenze dei professionisti della salute.

Consiste nell'insieme delle attività che servono a mantenere, sviluppare e incrementare le conoscenze, le capacità e le prestazioni di ogni professionista, per offrire una migliore qualità nell'assistenza e cure rivolte ai cittadini.

E-LEARNING

Erogazione di contenuti di formazione attraverso strumenti elettronici, tecnologie Internet, intranet ed extranet, trasmissioni via satellite, TV interattiva, CD-ROM ecc..

Il docente e i discenti sono separati da tempo, luogo o entrambi.

E
F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

EFFICACIA

Qualità di ciò che produce l'effetto atteso. Si può esprimere l'efficacia della formazione come il rapporto tra **RISULTATI/OBIETTIVI**, ma anche **RISULTATI/BISOGNI**.

EFFICIENZA

Produrre i migliori risultati a parità di risorse impegnate e produrre prestazioni col minimo di risorse. Si può esprimere come rapporto tra **RISULTATI NEL TEMPO X** e **RISORSE IMPEGNATE** oppure come rapporto tra **VOLUME DI AZIONI FORMATIVE NEL TEMPO X** e **RISORSE IMPEGNATE**.

ENTE ACCREDITANTE PROVIDER ECM

Gli Enti accreditanti ECM sono L'Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali attraverso la Commissione Nazionale per la formazione continua, le Regioni e le Province Autonome attraverso organismi da queste appositamente deputati.

ESERCITAZIONE

Attività pratica di applicazione di modelli teorici.

EVENTO FORMATIVO

Attività formativa con obiettivi di apprendimento specifici.

F

FABBISOGNO FORMATIVO

Vedi bisogno formativo.

FAQ (Frequently Asked Questions)

Un file utilizzato nei gruppi di discussione on-line che contiene le domande (e le relative risposte) che i nuovi utilizzatori più frequentemente pongono.

FORMAS

Laboratorio Regionale per la Formazione Sanitaria istituito con DGR 538/2006.

FORMATORE

Professionista, facilitatore di apprendimento che opera all'interno di un processo di formazione: il suo fine è quello di massimizzare il processo di apprendimento, realizzando in prima persona azioni specifiche, sia sul contenuto (didattica e stili di docenza) che, soprattutto, sul processo (processo e clima).

FORMAZIONE

Attività programmata e finalizzata all'accrescimento delle competenze. Le tappe di questo processo sono:

- 1) analisi dei bisogni
- 2) progettazione
- 3) azione formativa
- 4) valutazione dei risultati.

F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)

Vedi e-learning.

FORMAZIONE CONTINUA

Attività di qualificazione specifica per i diversi profili professionali, attraverso la partecipazione ad eventi formativi organizzati da istituzioni pubbliche o private accreditate.

FORMAZIONE DI BASE

Per formazione di base o prima formazione si intende il processo di apprendimento nella fase che precede l'ingresso nel mondo del lavoro. In ambito **pedagogico** è un processo complesso di trasferimento di contenuti e metodi per fare acquisire alle persone livelli **intellettuali**, culturali, emotivi e spirituali sempre maggiori.

Nel settore sanitario ha l'obiettivo di assicurare allo studente un'adeguata padronanza di metodi e contenuti scientifici generali . Rilascia un titolo che abilita all'esercizio professionale.

FORMAZIONE POST BASE

Attività formativa che viene fatta dopo il conseguimento del titolo abilitante all'esercizio di una professione. In ambito sanitario, dopo la laurea sono previsti:

- la Laurea Magistrale: ha l'obiettivo di fornire allo studente una formazione di livello avanzato per l'esercizio di attività di elevata qualificazione in ambiti specifici;
- il Diploma di Specializzazione: ha l'obiettivo di fornire allo studente conoscenze e abilità per funzioni richieste nell'esercizio di particolari attività professionali;
- il Dottorato di Ricerca: ha l'obiettivo di fornire allo studente le competenze necessarie per esercitare, presso università, enti pubblici o soggetti privati, attività di ricerca di alta qualificazione.

FORMAZIONE MANAGERIALE

Attività formativa finalizzata a sviluppare competenze adeguate al processo di cambiamento in atto nella sanità pubblica. I professionisti sono chiamati a possedere adeguate conoscenze e competenze non solo di natura professionale ma anche organizzativa e gestionale, stante il fatto che la qualità di un servizio pubblico complesso, come è quello sanitario, è la risultante di un elevato grado di competenze tecnico - professionali e, non di meno, di una sensibile capacità organizzativa in un contesto di risorse finite.

FORMAZIONE RESIDENZIALE

Attività didattica che prevede non soltanto la presenza in aula del discente, ma anche la sua residenzialità presso la struttura formativa.

FORMAZIONE SUL CAMPO (FSC)

Strumento di formazione svolto in uno specifico ambito lavorativo che costituisce apprendimento di esperienza diretta finalizzata a trasferire non solo abilità e informazioni, ma anche norme di comportamento e atteggiamenti non scritti.

Alcune tipologie accreditabili sono:

- TRAINING ON THE JOB
- GRUPPI DI MIGLIORAMENTO
- ATTIVITA' DI RICERCA
- AUDIT CLINICO E/O ASSISTENZIALE
- RIUNIONI PERMANENTI DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

FUNZIONI

Finalità generali di un ruolo professionale e/o di un'organizzazione pubblica o privata orientate alla produzione di un risultato.

FUNZIONIGRAMMA

Rappresentazione grafica delle funzioni svolte da ogni appartenente all'organizzazione.

F
G
I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

G

GIORNATA DI STUDIO

Modalità di organizzazione in una sola giornata di un evento formativo in cui la metodologia utilizzata è prevalentemente quella di scambio di informazioni e/o approfondimento tra pari su argomenti preordinati.

GRADIMENTO

Vedi questionario di gradimento

GRIGLIA

Strumento logico di filtro e selezione necessario per qualsiasi processo di valutazione. Le maglie di una griglia di valutazione sono i criteri scelti dal soggetto valutante.

GRUPPI DI MIGLIORAMENTO

Piccoli gruppi volontari di professionisti, interfunzionali e interprofessionali, che intervengono sui processi di lavoro con le metodologie del miglioramento continuo, presidiando globalmente il percorso del cambiamento (analisi, diagnosi, terapia, valutazione, implementazione e documentazione).

G

I

J

L

M

N

O

P

Q

R

S

T

V

W

I

IMPATTO

Ricaduta dell'evento formativo sul comportamento dell'operatore, sull'organizzazione e sull'utenza. Si valuta nel tempo l'outcome dell'evento formativo.

INDICATORE

Rappresenta una misura/rapporto delle variabili quantitative e qualitative di un certo fenomeno indicativo di un fattore.

È necessario perché riesce a descrivere sinteticamente un fenomeno, a monitorare e valutare risorse, processi o esiti.

INFORMAZIONE

Segnale che modifica lo stato di conoscenze preesistente del destinatario.

INPUT

Fattori di ingresso in un determinato processo.

INSEGNAMENTO

Processo di trasferimento di contenuti in ambiti disciplinari.

ISTRUTTORE

Professionista che fornisce le nozioni e l'addestramento utili ad esercitare una specifica attività.

I
J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

J

JOURNAL CLUB

Tecnica didattica per la ricerca di evidenze su argomenti assegnati, lettura critica di articoli selezionati, revisione strutturata della letteratura.

JOB DESCRIPTION

Esposizione scritta e analitica dei compiti, metodi, attrezzature, collegamenti, responsabilità di ogni posizione.

J
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
V
W

L

LABORATORIO

Nell'ambito della formazione continua si intende il contesto appositamente predisposto nel quale lo studente sperimenta in modo proiettato determinate abilità e/o comportamenti.

LAVORO DI GRUPPO

Confronto interattivo di professionisti all'interno di un percorso formativo a cui è assegnato un obiettivo da svolgere in un tempo determinato, per presentarne successivamente le conclusioni in sessione plenaria.

LEZIONE

Metodo didattico che prevede la presentazione formale da parte di un docente di nozioni che devono essere acquisite da più discenti.

LINEE GUIDA

Insieme di raccomandazioni e indicazioni procedurali sviluppate sistematicamente, sulla base di conoscenze continuamente aggiornate e validate, redatto allo scopo di rendere appropriato, e con un elevato standard di qualità, comportamenti e decisioni degli operatori su quali siano le modalità assistenziali più adeguate in specifiche circostanze cliniche.

LMS – LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

Piattaforma applicativa (o insieme di programmi) che permette l'erogazione dei corsi in modalità e-learning.

M

MATERIALI DIDATTICI

Supporti informatici o cartacei che possono essere usati soli oppure in combinazione nell'ambito delle attività formative.

MENTORING

Relazione uno a uno che si instaura fra un esperto e un novizio e che prosegue fino a quando questi non ha sviluppato la sua potenzialità. Ha lo scopo, non solo di permettere all'allievo di ampliare le sue conoscenze, ma anche di integrarsi nella cultura aziendale.

METODI DIDATTICI

Definizione della strategia e del contesto operativo attraverso cui si sviluppa l'esperienza di insegnamento e apprendimento. Tipologie:

1. Didattica frontale:

- a) lezioni magistrali;
- b) lezione frontale standard con dibattito tra discenti ed esperto-i, guidato da un conduttore (l'esperto risponde)
- c) tavole rotonde con dibattito tra esperti (non simposi o corsi brevi).

2. Didattica interattiva:

- d) dimostrazioni tecniche senza esecuzione diretta da parte dei partecipanti.
- e) presentazione e discussione di problemi o di casi didattici in grande gruppo.
- f) lezione integrata con filmati, questionari, casi didattici flash di stimolo, ecc..

3. Didattica attiva:

- g) esecuzione diretta da parte di tutti i partecipanti di attività pratiche o tecniche
- h) Role playing
- i) lavoro a piccoli gruppi su problemi e casi didattici con breve presentazione delle conclusioni in sessione plenaria con esperto.

MICROSIMULAZIONE

Metodologia di apprendimento che si avvale di un ambiente virtuale realistico riprodotto sullo schermo del computer. L'utente interagisce col computer usando strumenti simili a quelli usati nella realtà. Lo strumento sviluppa le capacità decisionali e mostra gli effetti dei cambiamenti applicati. Il realismo può essere talvolta incrementato attraverso l'utilizzo di input sensori, come feedback tattili o uditivi.

MIGLIORAMENTO CONTINUO QUALITA' (MCQ)

Insieme di attività dirette a tenere sotto controllo e a migliorare i processi e gli esiti.

MISSION

Il compito principale di aziende, organizzazioni.

Rappresenta la ragione di essere dell'organizzazione ed i valori a cui si ispira.

MODULO

Segmento del processo formativo opportunamente progettato.

MONITORAGGIO

Una sequenza pianificata di osservazioni o misure per valutare se un processo, una fase, un'attività o un compito è sotto controllo, con la produzione di un riscontro documentale o con registrazione dell'osservazione o della misura effettuata.

N

NON-TECHNICAL SKILL

Abilità di comunicazione e di lavoro di squadra.

N
O
P
Q
R
S
T
V
W

O

OBIETTIVO FORMATIVO

Strumento utilizzato per orientare i programmi di aggiornamento professionale e di formazione continua rivolti agli operatori della sanità. Sono orientati nel rispetto delle peculiarità organizzative locali a garantire efficacia, appropriatezza, sicurezza ed efficienza all'assistenza prestata.

OBIETTIVO FORMATIVO SPECIFICO

Strumento fondamentale nella costruzione di un percorso formativo, l'obiettivo didattico dichiara in modo esplicito il traguardo che si intende raggiungere con un determinato evento formativo:

- a) Fare acquisire conoscenze teoriche e aggiornamenti.
- b) Fare acquisire abilità manuali, tecniche e pratiche.
- c) Fare migliorare le capacità relazionali e comunicative.
- d) Far acquisire competenze per l'analisi e la risoluzione dei problemi nei vari contesti.

ORGANIGRAMMA

Rappresentazione grafica dei rapporti gerarchici in una organizzazione.

OUTCOME

Sinonimo di esito, risultato in termini di intervento di un'azione sulla salute.

OUTPUT

Indica in senso stretto il risultato di una elaborazione ed in senso più ampio il *risultato* o l'insieme dei *risultati prodotti*.

P

PACCHETTO DIDATTICO

Progetto formativo definito comprendente anche aspetti di accoglienza, attività di docenza, logistica, materiali didattici e con risorse economiche definite.

PANEL

Discussione tra 2 o più esperti su argomenti specifici coordinata da un moderatore.

PATTO D'AULA

Consente di negoziare una conciliazione tra i bisogni formativi espressi nel programma didattico e le aspettative del discente che partecipa al corso.

PATTO FORMATIVO

Consente di negoziare una conciliazione tra i bisogni formativi legati alla realtà organizzativa (espressa dall'azienda) e le aspettative dell'individuo, rendendo il discente partecipe del progetto formativo.

PERCORSI FORMATIVI

Insieme delle attività di formazione che consentono al professionista di mantenere e migliorare nel tempo conoscenze, abilità e competenze, adeguandole al progresso scientifico, tecnologico e culturale.

PERFORMANCE

Azioni manifeste e oggettivamente di un soggetto (singolo o equipe) come espressione concreta e misurabile attraverso appositi indicatori delle abilità dello stesso.

POST-TEST

Prova di valutazione che i discenti affrontano alla fine del percorso formativo per verificare il conseguimento delle competenze previste dall'obiettivo formativo.

PRE-TEST

Prova di valutazione che i discenti affrontano all'inizio del percorso formativo allo scopo di valutare le competenze che già posseggono. Se confrontato con un identico post-test fornisce una indicazione sulla reale efficacia formativa dell'evento.

PROBLEM SOLVING

Tecnica o modalità di didattica interattiva svolta individualmente o a piccoli gruppi consistente nel presentare al discente (già in possesso di tutte le informazioni cognitive necessarie per raggiungere la soluzione) un problema, stimolandolo a cercare la soluzione mediante tentativi guidati dal docente stesso.

PROCEDURA

Documento che individua azioni professionali finalizzate ad un obiettivo.

PROCESSO

Sequenza strutturata di attività finalizzate a produrre un risultato. I processi rappresentano la organizzazione ed evidenziano operativamente la mission e le strategie conseguenti alla sua collocazione nel contesto.

PROGETTO FORMATIVO

Definisce la natura del problema o problemi che si intende affrontare nell'evento formativo, nonché i modi, i tempi e le risorse per realizzare obiettivi pertinenti al problema e per valutarne i risultati.

PROGRAMMA FORMATIVO

Articolazione di dettaglio del singolo evento formativo comprendente sede, tempi, docenti, sequenze dei contenuti e valutazione adottata.

PROVIDER ECM

Soggetto, attivo e qualificato nel campo della formazione continua in sanità, abilitato a realizzare attività formative riconosciute idonee per l'ECM individuando e attribuendo direttamente i crediti ai partecipanti.

Q

QUESTIONARIO

Nell'ambito della formazione continua è una tecnica di verifica dell'apprendimento consistente in una serie strutturata di domande, molto utilizzata per favorire e verificare l'apprendimento di nozioni.

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO

Giudizio di qualità su un evento formativo, dato dai partecipanti all'evento stesso.

R

RELATORE

Esperto di uno o più ambiti disciplinari al quale è chiesta una relazione nell'ambito di un evento formativo.

RICERCHE CLINICHE

Studi o inchieste finalizzati a ricercare nuove conoscenze rispetto a determinanti della salute e delle malattie.

RISULTATO

Nell'ambito della formazione continua è tutto ciò che può essere collegabile ad un percorso formativo, a seguito di una verifica e valutazione per il raggiungimento degli obiettivi.

Nella formazione i risultati sono ascrivibili al gradimento, apprendimento, al trasferimento sul lavoro, alla ricaduta organizzativa.

RIUNIONE PERMANENTE DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Riunioni di professionisti o multiprofessionali, svolte nella struttura organizzativa o nell'area di appartenenza, utilizzando risorse interne. Si configurano spesso come mezzo di diffusione di best practices (migliori pratiche), linee guida, protocolli e procedure.

ROI

Return on investment (o ROI, tradotto come indice di redditività del capitale investito o ritorno degli investimenti) indica la redditività e l'efficienza economica della gestione caratteristica a prescindere dalle fonti utilizzate: esprime, cioè, quanto rende il capitale investito in quell'azienda.

Il ritorno dell'investimento della formazione (ROI della Formazione) è costituito dall'insieme dei risultati quantitativi e qualitativi ottenibili a fronte dell'investimento per la progettazione e realizzazione del Piano Formativo Aziendale.

ROLE PLAYING

Metodo didattico che richiede ad alcuni partecipanti di svolgere, per un tempo limitato, il ruolo di attori in interazione tra loro, mentre altri partecipanti fungono da osservatori dei contenuti e dei processi che la rappresentazione manifesta.

RUOLO

Insieme di funzioni che devono essere svolte da una figura professionale inserita in un organizzazione.

RUOLO ORGANIZZATIVO

Funzioni e attività affidato ad un professionista che occupa una determinata posizione all'interno del sistema organizzativo.

S

SCENARIO

Nell'ambito della formazione continua è l'insieme di condizioni predefinite dall'istruttore, utilizzate per riprodurre o replicare una situazione clinica, per raggiungere specifici obiettivi di apprendimento. Presenta un alto livello di realismo, riproducendo fedelmente le attività e le responsabilità dei professionisti, e l'ambiente di lavoro.

SEDE DI TIROCINIO

Servizio in possesso di specifici requisiti in grado di ospitare discenti al fine di permettere loro l'apprendimento pratico.

SEMINARIO

Attività formativa finalizzata all'apprendimento di tematiche specifiche e ben delimitate sotto la guida di esperti e docenti anche caratterizzate da momenti di lavoro e ricerche di gruppo.

SETTING

Il termine setting definisce il contesto entro cui avviene un evento sociale. Nella formazione è il contesto costruito per l'apprendimento di abilità pratiche e comportamenti in un ambito di laboratorio e/o tirocinio.

SIMPOSIO

Incontro di studiosi a scopo di aggiornamento e informazione reciproca.

SIMULATORE

Strumento didattico, o programma informatico, o sistema, che ripro-

duce elementi essenziali della realtà clinica, incoraggiando l'apprendimento esperienziale correlato a particolari obiettivi didattici.

SIMULAZIONE

Metodologia didattica che mira a ricreare le caratteristiche del mondo reale. Essa permette di controllare l'ambiente di apprendimento agendo sui tempi dell'esercitazione, introducendo il feed-back, ed eventualmente elementi di distrazione dipendenti dallo scopo didattico.

Termini relativi alla simulazione:

attore professionale, briefing, debriefing, microsimulazione, non-technical skill, scenario, simulazione “full scale”, skill trainer, technical skill.

SIMULAZIONE “FULL-SCALE”

Rappresentazione completa dell'ambiente clinico, comprendente elementi contestuali realistici, i membri del team e i simulatori.

SODDISFAZIONE

Vedi questionario di gradimento.

SKILL TRAINER

Modello anatomico che permette l'allenamento di una singola tecnica (manichino).

STAGE FORMATIVO

Frequenza presso una struttura assistenziale o formativa che permette di verificare direttamente i rapporti professionali, relazionali, sociali e organizzativi che caratterizzano, concretamente, il contesto lavorativo.

Lo stage può essere orientativo, conoscitivo, applicativo e di reinserimento, finalizzato all'acquisizione di metodologie avanzate.

STANDARD

Il valore, livello, esempio di riferimento con il quale si confronta l'oggetto da valutare per poter esprimere un giudizio comparativo. In campo formativo sono indispensabili nella formulazione degli obiettivi.

STUDIO INDIVIDUALE

Vedi autoformazione.

SUPERVISIONE

Regolare osservazione e documentazione delle attività svolte all'interno di un progetto/programma. E' un processo di costante raccolta delle informazioni riguardanti tutti gli aspetti del progetto. Supervisionare significa controllare come le attività del progetto vadano avanti.

T

TAVOLA ROTONDA

Nell'ambito della formazione continua è un contesto nel quale un gruppo di esperti, guidati da un moderatore, discute e si confronta su un tema prestabilito.

TEST

Prova alla quale si ricorre per la valutazione di una data caratteristica cognitiva, attitudinale, psicologica, mentale.

TIROCINIO

Attività applicative con rilevante contenuto professionale e in un periodo di addestramento pratico compiuto presso un ambiente di lavoro specifico.

È il momento in cui il discente fa la sintesi tra conoscenze e abilità già sviluppate, contestualizzandole gradatamente a livello operativi in specifici contesti professionali. Con il tirocinio il discente integra e declina la preparazione raggiunta nelle diverse discipline.

TRAINING ON THE JOB

Tipologia formativa di riferimento per l' addestramento /affiancamento e può essere più o meno riferito a tutte quelle tecniche in cui la formazione avviene specificatamente sul posto di lavoro e cioè: l'istruzione sul lavoro (chiamata in gergo “guarda e impara”) e l'affiancamento (“uno ad uno”).

TUTOR

Professionista con la funzione di facilitatore dei processi di apprendimento. Si inserisce dunque nei processi di formazione per guidarli garantendo una presenza stabile.

A seconda dell'ambito in cui opera si distingue in:

TUTOR CLINICO

TUTOR D'AULA

TUTOR ON LINE

V

VALUTAZIONE

Processo sistematico con cui viene determinato il grado in cui un intervento o programma pianificato raggiunge predeterminati obiettivi. Include una componente di misurazione e una componente di giudizio e decisione.

VALUTAZIONE DI APPRENDIMENTO

Misurazione del grado di cambiamento delle conoscenze e abilità a seguito dell'evento formativo.

VALUTAZIONE DI IMPATTO

Misurazione dell'impatto (vedi impatto).

VERIFICA

Conferma, sostenuta da evidenze oggettive, del soddisfacimento di requisiti specificati.



WBT(Web based training)

Una forma di computer-based training, in cui i materiali didattici sono resi disponibili attraverso Internet, intranet o extranet. I sistemi di WBT utilizzano corsi in auto-istruzione, visualizzabili tramite il browser, e strumenti come le e-mail, i newsgroup, le chat, per consentire la comunicazione con i tutor e con gli altri allievi.

WEB CONFERENCE

Riunioni tra persone situate in luoghi fisici diversi che si collegano tramite tecnologie web.

WORKSHOP

Evento formativo breve condotto da uno o più docenti professionisti ed ha l'obiettivo di mettere in comune esperienze maturate in specifiche tematiche .



BIBLIOGRAFIA

- Age.Na.S. Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali. “Glossario della Formazione”;
- Amerigo Bianchi. Il Glossario per la Formazione. “L’esperienza della Regione Toscana nella formazione per la prevenzione collettiva: Strumenti per la formazione in qualità”, 2008;
- Cortese C. Mentoring e formazione. FOR-Rivista per la formazione 1997;
- Gallini R. “Schola Medici” La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1991;
- ISPESL-Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione-Audit e Certificazione degli standard Formativi in materia di sicurezza e salute sul lavoro-“La valutazione della qualità degli interventi formativi in materia di sicurezza e salute sul lavoro”-glossario;
- ISS-Manuale metodologico- Come organizzare una conferenza di consenso -Sistema nazionale Linee Guida-2009;
- Levati W., Saraò M. V. – Il modello delle competenze – Franco Angeli, Milano 2003;
- MacLennan N. Coaching and mentoring. Gower: Aldershot, 1995;
- McGraw-Hill, Zanichelli, Dizionario enciclopedico scientifico e tecnico- Zanichelli, Milano 2004;
- Massai D., Amerini A., Corbani A., Mancini A. “Metodi e strumenti per la formazione nelle aziende sanitarie” McGraw-Hill, Milano, 2010;
- Morosini P., Perraro F. “Enciclopedia della Gestione di qualità in Sanità” Centro Scientifico Editore, Torino, 2003;
- Piccardo C., Orientamenti teorici per l’apprendimento della leadership, Guerini e associati, Milano, 1998;
- Regione Toscana Giunta Regionale D.G. Diritto alla Salute e Politiche di Solidarietà Settore Risorse Umane, Comunicazione e Promozione della Salute, “La Formazione Continua in Sanità: l’esperienza della Regione Toscana 2002-2009” -2010.

