

“Gestione interattiva di eventi critici”: ipotesi di una nuova tecnica formativa

Cinzia Orsini, Elisabetta Cricca, Sandro Galavotti, Marina Mazzotti, Brunella Parma, Amedeo Corsi*

UO 118 Dipartimento di Emergenza-Urgenza AUSL Rimini (RN)

*UO Anestesia Rianimazione, Dipartimento Emergenza Urgenza, Ospedale Infermi Rimini (RN)

SINTESI

Nei piani di formazione sanitari, l'inserimento di tecniche che prevedono la partecipazione attiva dei discenti è una necessità stabilita dall'importanza di mantenere una professionalità elevata. Tale esigenza ha stimolato gli Autori alla creazione di un corso formativo che, privo di lezioni frontali, propone la

messa in gioco in primis dei vari operatori, con il duplice scopo di uniformare le modalità d'intervento e ridurre il margine d'errore. I risultati di tale esperienza, confermano la validità di questa metodica permettendo l'analisi e lo sviluppo di didattiche formative alternative.

ABSTRACT

The inclusion of techniques that schedule the operative participation of the learners within the sanitary training plans, is a necessity due to the importance of keeping a high level of professionalism. The Authors have therefore been urged to establish a training course that, despite the lack of frontal lectures, proposes above all the per-

sonal involvement of the various operators, for the double purpose of standardizing the intervention procedures as well as reducing the margin of error. The results of such an experience confirm the validity of this method, thus allowing the testing and development of alternative educational trainings.

Introduzione

È noto che la professionalità di un qualsiasi operatore sanitario è determinata da tre elementi distintivi fondamentali: il possesso di conoscenze tecniche aggiornate, di abilità manuali e di capacità comunicative e relazionali. Mantenere ad alti livelli l'aggiornamento di queste caratteristiche è sempre più difficile, non ultimo per l'accrescersi continuo dei cambiamenti tecnologici e organizzativi. Per soddisfare le esigenze formative e di addestramento del personale sanitario della nostra UO 118 Rimini, il gruppo ha realizzato un percorso formativo che, non sfruttando lezioni frontali, prevede una combinazione di simulazioni video-assistite con la partecipazione di attori e/o manichini, simulatore ECG e scenari proposti al computer. L'obiettivo del corso è indurre un contraddittorio, tra le varie professionalità in campo, su alcune problematiche di ordine organizzativo/scientifico, con lo scopo di uniformare le modalità d'intervento, fermo restando la professionalità di ognuno, l'unicità dei vari scenari e la validità del concetto di "agire per principi e non sempre e comunque per protocolli".

Materiali e metodi

L'idea, nata per opera di un medico e di un'infermiera che s'interessano di maxiemergenza, ha visto il coinvolgimento di colleghi che non si occupano solo di formazione, bensì di figure professionali con specificità precise ma variegate, tali da creare un gruppo policromo: un istruttore di PBL e di Tecniche d'immobilizzazione e trasporto pazienti, al tempo stesso ottimo conoscitore di tecniche cinematografiche e informatiche, la referente della farmacia e materiali, un'istruttrice PTCH e ottima attrice. Supervisore e attento critico del frutto del nostro lavoro e medico super parte in fase di corso, il Direttore del Dipartimento Emergenza Urgenza e Responsabile Medico SET Rimini. La partecipazione attiva dei discenti, opportunamente suddivisi in gruppi di max 4/5 persone (equipaggio auto medica + equipaggio BLS) su un totale di 35 per

ognuna delle quattro edizioni previste, è stata incoraggiata creando la "barra vitale", una semplice banda colorata posta nell'angolo superiore dello schermo che aumentava o diminuiva in tempo reale, in base alla correttezza o meno delle manovre degli operatori sulla scena e che indirettamente corrispondeva all'evoluzione verso la guarigione o l'*exitus* del paziente; la presenza della barra e la sua talvolta inesorabile caduta hanno proposto, seppur in maniera virtuale, la tensione affrontata nella gestione di un evento avverso. Con il materiale a nostra disposizione, macchina fotografica compatta in grado di sviluppare filmati, il gruppo ha sceneggiato, ripreso e doppiato i casi clinici. In considerazione della scarsa tecnologia il montaggio delle singole scene, il doppiaggio, l'inserimento di suoni e selettive è stato eseguito in un secondo tempo. Le pause di discussione sono state evidenziate tramite l'inserimento di uno sfondo fisso inerente al caso. Certi che il filmato non poteva essere l'unico modello di scelta, sfruttando l'esperto informatico è nato un connubio tra vari programmi: Word, Windows Media Player e Power Point. Utilizzando Word, in base alla richiesta della platea, i vari presidi sanitari e non (zaino, monitor, aspiratore, ecc.) comparivano sullo schermo, rendendo possibile il variare della "barra vitale" in tempo reale (Figura 1). I presidi sono stati fotografa-

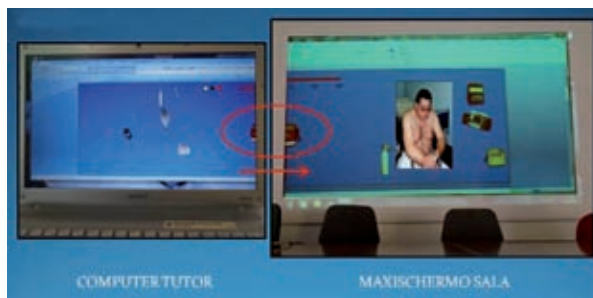


Fig. 1 - Modalità di trasferimento a richiesta di presidi da computer tutor a maxischermo.

ti ed elaborati: il soggetto è stato delineato nei suoi contorni, eliminando lo sfondo o eventuali elementi aggiuntivi e in seguito salvato in GIF (Graphics Interchange Format). Questo ha permesso il suo utilizzo nelle varie esposizioni. Per l'impiego di Word abbiamo creato fogli elettronici di dimensioni superiori alla norma, composti di diverse pagine, con possibilità di avanzare in sinergia con l'evoluzione del caso proposto. All'atto della proiezione lo schermo è stato esteso e diviso in due parti: una visibile solo sul computer dell'operatore tutor, l'altra proiettata sul maxischermo della sala. Nella parte riservata all'operatore, sono state inserite le immagini in GIF, mentre sul maxischermo comparivano le immagini riguardanti la *location* in cui si svolgeva il caso clinico. In esecuzione di Word occorreva inserire filmati (ad es., tecniche di pervietà vie aeree, corretto posizionamento presidi d'immobilizzazione, ecc.) e file audio: si è provveduto a un collegamento specifico, senza dover uscire dal programma iniziale, caricandoli attraverso la funzione pulsante con esecuzione diretta del rispettivo formato. In questa tipologia di presentazione, la partecipazione dei discenti nella gestione interattiva dei casi è un elemento fondamentale ancor più risolutivo rispetto alla proiezione dei filmati, essendo gli stessi discenti a determinare l'evoluzione dell'evento. Questa metodologia, che può trovare detrattori in coloro che asseriscono non essere corretto focalizzare l'attenzione sull'errore per arrivare all'esatta esecuzione, ha viceversa avuto un riscontro positivo nel coinvolgimento dei partecipanti. L'esistenza di vecchi retaggi per cui il confronto è considerato da taluni come un momento di pubblico ludibrio e non un passaggio costruttivo obbligato ha suggerito a inizio corso la proiezione dei filmati in cui il gruppo si metteva in gioco *in primis* producendo un coinvolgimento e un'autocritica inaspettata. La valutazione sull'idoneità dei discenti è stata fatta in corso d'opera dagli stessi *tutor*, tramite compilazione di una scheda valutativa articolata sui seguenti parametri:

1. conoscenza dei protocolli operativi;
2. capacità d'integrazione con l'equipaggio;
3. capacità decisionale;
4. decisioni lesive per il paziente;

il tutto su una scala di gradimento da insufficiente a ottimo, considerando l'idoneità pari al raggiungimento di almeno tre sufficienze.

I casi clinici sono stati scelti in base alle problematiche scientifiche e specialmente organizzativo/decisionali che volevamo sviscerare:

- La sicurezza operativa, definita da una strettissima collaborazione tra tutte le componenti sanitarie soprattutto in quei casi in cui l'ente che per eccellenza è deputato alla sicurezza dell'evento, VVF, non è interessato alla tipologia dello scenario.
- La comunicazione, *step* fondamentale senza il quale qualsiasi protocollo o modello organizzativo crolla miseramente.
- La definizione dei ruoli, principalmente dell'Infermiere Regolatore, che nella nostra realtà corrisponde all'infermiere dell'auto medica con compiti in primo luogo organizzativi e solo in un secondo momento sanitari.
- Utilizzo indiscriminato di ausili tecnologici cartografici che non devono sostituire la visione della cartografia cartacea, soprattutto in una realtà come la nostra in cui un'importante rete ferroviaria e una bretella autostradale attraversano l'area urbana ed extraurbana.
- Utilizzo "alternativo" di alcuni presidi d'immobilizzazione per situazioni non strettamente legate al loro uso abituale.
- La centralizzazione.
- Ultimo punto, ma non per questo meno importante, era fondamentale che il gruppo sapesse non solo la validità di quanto appreso dai discenti, ma soprattutto, in che misura fosse tangibile nel quotidiano la ricaduta di quanto recepito.

A distanza di tre mesi dall'ultima edizione abbiamo distribuito un *Questionario di valutazione d'impatto*, redatto dall'AUSL di Rimini e inserito nel PAF (Piano Aziendale di Formazione), con lo scopo di raccogliere una serie d'informazioni relative soprattutto alla percezione dei risultati raggiunti tramite le attività for-

mative. Le informazioni forniteci, peraltro in maniera anonima, sono state utili per valutare punti di forza e di debolezza e per definire gli orientamenti futuri.

Il questionario, tuttavia, comprendeva alcuni quesiti non strettamente inerenti al nostro corso e/o Servizio, ciò nonostante è stato proposto *in toto* per non alterarne l'originalità. Gli Autori hanno deciso di estrapolare unicamente gli item inerenti alla realtà considerata.

I casi clinici presentati nelle edizioni, riguardavano:

- l'insufficienza respiratoria in età pediatrica;
- le crisi convulsive in età pediatrica;
- l'insufficienza respiratoria in adulto non responsiva a terapia classica;
- l'incidente stradale con più coinvolti e disparità di mezzi di soccorso sul posto, per contemporaneo evento critico in zona limitrofa;
- la sindrome da immersione, in età pediatrica, complicata da patologia metabolica preesistente e traumatica conseguente.

Analisi dei dati

Su 156 unità che afferiscono a Rimini Soccorso, il 56,6% ha partecipato al corso in questione e di questo l'87,7% si è reso disponibile alla compilazione del questionario. Esaminando la raccolta dei dati, suddivisa in vari argomenti secondo lo schema allegato (Tabella 1), dalla Figura 2/item A., risulta che il 75,9% ha recepito all'inizio del corso il *target* prefissato, mentre per l'87,3% (Figura 2/item A.3), sono stati raggiunti gli obiettivi formativi dichiarati. Considerando la Figura 3/item B.3, notiamo che il 74,7%, ha applicato nel quotidiano quanto acquisito, di questi il 63,3% (Figura 3/item B.4) dichiara, tuttavia, di percepire una certa difficoltà a utilizzare quanto appreso, imputando questo *gap* a un dislivello di conoscenze/competenze all'interno del contesto lavorativo.

Analizzando il frammento del questionario inerente ai cambiamenti intervenuti nel contesto lavorativo e sulla persona (Figura 4) i risultati sono altrettanto interessanti, e nello specifico

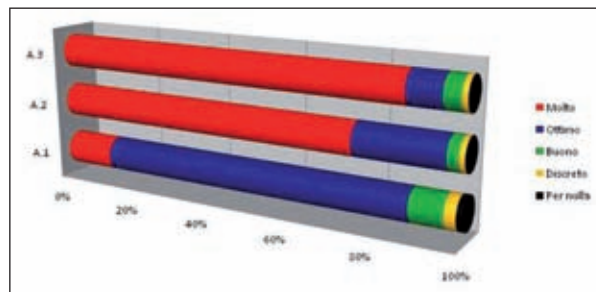


Fig. 2 - Obiettivi formativi.

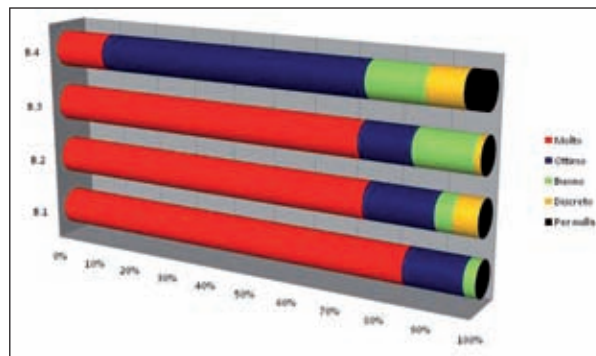


Fig. 3 - Applicazione delle conoscenze.

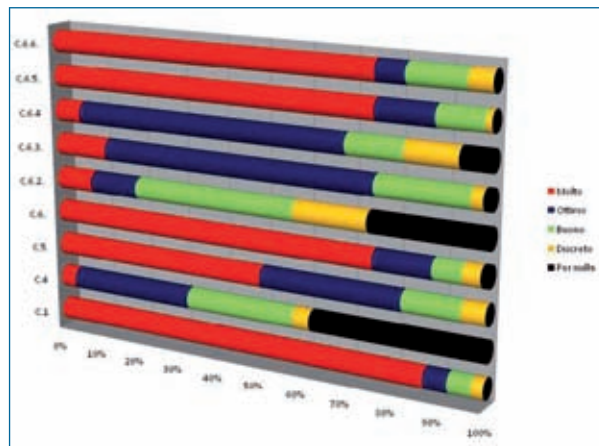


Fig. 4 - Cambiamenti intervenuti sulla persona

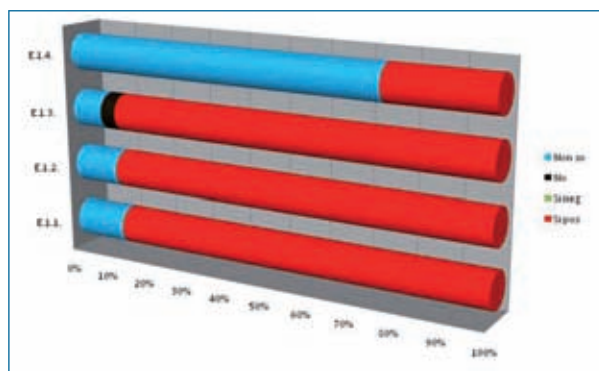


Fig. 5 - Cambiamenti intervenuti nel contesto lavorativo.

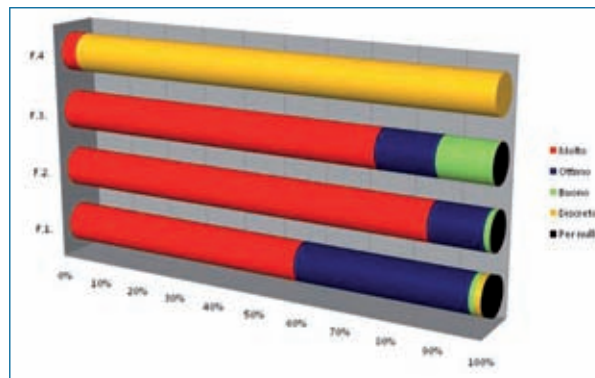


Fig. 6 - Aspettative e soddisfazioni.

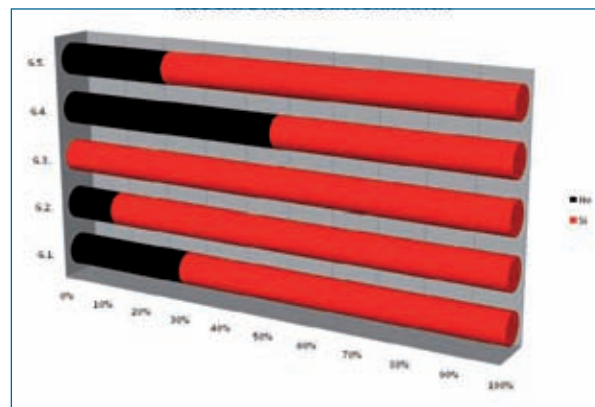


Fig. 7 - Bisogni e ricaduta formativa.

all'interrogativo "Ritiene che il corso da lei frequentato sia stato utile per accrescere il suo senso di responsabilità nel contesto lavorativo?" (item C.6.3) la maggioranza di risposte positive raggiunge il 96%.

Altrettanto alta la percentuale di apprezzamento (82%) sulla capacità esercitata dal corso nel migliorare il livello di autostima dell'operatore nell'ambito lavorativo (Figura 4/item C.6.4)

Altro dato significativo (Figura 4/item C.6.6), il 95% dichiara che il corso ha migliorato il livello di fiducia nelle proprie capacità. All'item relativo ai cambiamenti nel contesto lavorativo (Figura 5/item E.1.1.), l'88% ritiene che il corso abbia influenzato positivamente il clima relazionale, aumentando la partecipazione, la comunicazione e la motivazione. Viceversa il 75% (Figura 5/item E.1.4.), ignora se il corso abbia avuto una qualche ricaduta in termini di efficacia.

A distanza di tre mesi l'87,3% valuta positivamente la realizzazione di un corso di questo tipo (Figura 6/item F.2), il 75% ritiene molto utile l'avervi preso parte (Figura 6/item F.3) e il 96% lo consiglierebbe ad altri (Figura 6/item F.4). Rimane, nell'ambito della ricaduta formativa, la necessità da parte dell'88,2% (Figura 7/item G.2) di una formazione continua e aggiornata. Dato molto interessante emerge dal fatto che il 100% dei partecipanti ha diffuso all'interno della sua situazione lavorativa alcuni dei contenuti del corso, sia attraverso scambi formativi sia attraverso momenti dedicati (Figura 7/item G.3).

Discussione

La raccolta dei dati ha prodotto risultati confortanti per i docenti, ma ha anche evidenziato aspetti che meritano riflessione:

- Alta percentuale di discenti (63,3%) che percepisce una difficoltà all'utilizzo di quanto appreso a fronte di un 74,7% che asserisce di applicarlo nel quotidiano, si spiega se la chiave di lettura usata analizza due variabili: la partecipazione al corso "solo" del 56,6% del personale e la disomogeneità della stessa, caratteristica quest'ultima vagliata tra le motivazioni che avevano determinato la nascita del corso.

- L'aumento del livello di fiducia nelle proprie capacità, dichiarato dal 95% dei partecipanti, può essere imputato alla mancanza di confronto e metodologie di ricerca che influenzano positivamente il lavoro; viceversa, ignorare se il corso ha avuto ricadute in termini di efficacia, a nostro parere, deriva dalla non specificità del questionario nei confronti di un servizio extraterritoriale, in cui l'attività professionale non è svolta in maniera collegiale come in ambito ospedaliero.
- Decisamente positive le percentuali relative ai giudizi sul corso e alla sua utilità.

Conclusioni

Dai dati raccolti si evince che l'ideazione e lo sviluppo di questa metodica formativa sono stati un momento positivo e costruttivo sia per i docenti sia per i discenti. Per i primi, la soddisfazione di aver trovato il giusto metodo per il raggiungimento degli obiettivi prefissati li ha stimolati nella creazione di nuove proposte formative. Per i discenti, è stato un momento di crescita sia professionale, derivata dalla discussione in campo, sia di aumentata autostima conseguente al confronto interprofessionale privo di elementi di "critica accusatoria".

APPENDICE 1
QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE D'IMPATTO

Corso formazione:

Scopo del presente questionario è raccogliere, tra i soggetti che hanno partecipato al corso di formazione "Gestione interattive eventi critici" una serie di informazioni relative soprattutto alla percezione dei risultati raggiunti tramite le attività formative. Le informazioni fornite saranno utilissime per valutare punti di forza e debolezza e per definire gli orientamenti futuri.

Grazie per la collaborazione

A. OBIETTIVI FORMATIVI

A.1. Prima di frequentare il corso, Le erano chiari gli obiettivi che avevano portato alla decisione di attivare il corso stesso?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

A.2. All'inizio del corso, sono stati presentati gli obiettivi formativi del corso?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

A.3. A distanza di (3) mesi dalla fine del corso, ritiene che gli obiettivi formativi dichiarati all'inizio del corso siano stati raggiunti?

Per nulla	1	2	3	4	5	Completamente
-----------	---	---	---	---	---	---------------

B. APPLICAZIONE DELLE CONOSCENZE

B.1. Ritiene che i contenuti affrontati dal corso di formazione fossero pertinenti, rispetto alle mansioni che Lei esercita attualmente?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

B.2. Ritiene che i contenuti veicolati dal corso di formazione siano importanti, rispetto alla possibilità di svolgere al meglio le mansioni che Lei esercita attualmente?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

B.3. Ha avuto modo di applicare quanto appreso al corso di formazione al suo contesto lavorativo?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

B.4. In seguito al corso, e all'interno del suo contesto lavorativo, Le è capitato di sentirsi frustrato a causa della percezione della difficoltà/impossibilità di utilizzare quanto appreso?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

B.5. A quale motivazione principale imputa tale difficoltà? (barrare soltanto l'item che ritiene più importante)

1. Al fatto che i contenuti del corso fossero di livello troppo astratto
2. A un'imperfetta divisione dei compiti all'interno del mio contesto lavorativo
3. A un dislivello nelle conoscenze/competenze all'interno del mio contesto lavorativo
4. A una mia personale difficoltà a tradurre nella pratica quanto appreso
5. Altro: _____

C. CAMBIAMENTI INTERVENUTI SULLA PERSONA

C.1. A distanza di 3 mesi dalla fine del corso, ritiene che l'aver partecipato a tale attività formativa abbia contribuito, in generale:

C.1.1. Alla crescita professionale?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

C.2. Tra la conclusione del corso di formazione e oggi, Le sono state impartite maggiori responsabilità all'interno dell'azienda?

SI NO

C.2.1. Se sì, ritiene che il corso le sia servito per ottenere maggiori responsabilità all'interno dell'azienda?

Per nulla	1	2	3	4	5	Molto
-----------	---	---	---	---	---	-------

D. DEFINIZIONE DEL CORSO

C.3 Tra la conclusioni del corso di formazione e oggi, sono intervenuti per Lei miglioramenti a livello retributivo e/o contrattuale?

SI NO

C.3.1 Se sì, ritiene che il corso sia servito per migliorare il suo livello retributivo a livello retributivo e/o contrattuale?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.4 Ritiene di essere "in seguito al corso" maggiormente riconosciuto dal punto di vista professionale?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.5 Ritiene che in seguito al corso la qualità della sua attività lavorativa quotidiana sia migliorata?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.6 Ritiene che il corso da Lei frequentato le sia stato utile per:

C.6.1 accrescere la sua conoscenza del contesto organizzativo in cui opera?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.6.2 accrescere il senso di integrazione con l'azienda?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.6.3 accrescere il suo senso di responsabilità nel contesto lavorativo?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.6.4 migliorare il suo livello di autostima nel suo contesto lavorativo?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.6.5 accrescere il suo livello di motivazione?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

C.6.6 migliorare il suo livello di fiducia nelle proprie capacità?

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

D.1 A distanza di 3 mesi dalla fine del corso e in riferimento al suo contesto lavorativo attuale, ritiene che le modalità di definizione e attivazione di tale corso siano state corrette in termini di:

D.1.1 definizione delle competenze (tipologia) dei partecipanti al corso:

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

D.1.2 definizione della numerosità di persone da formare:

Per nulla	1	2	3	4	Molto
					5

E. CAMBIAMENTI INTERVENUTI NEL CONTESTO LAVORATIVO

E.1 A distanza di 3 mesi dalla fine del corso, ritiene che tale attività formativa abbia influenzato il clima relazionale del suo contesto lavorativo in termini di:

E.1.1 Partecipazione?

1. Sì, in senso positivo
2. Sì, in senso negativo
3. No
4. Non so

E.1.2 Comunicazione?

1. Sì, in senso positivo
2. Sì, in senso negativo
3. No
4. Non so

E.1.3 Motivazione?

1. Sì, in senso positivo
2. Sì, in senso negativo
3. No
4. Non so

E.1.4 Efficacia?

1. Sì, in senso positivo
2. Sì, in senso negativo
3. No
4. Non so

F. ASPETTATIVE E SODDISFAZIONI

F.1 Prima di frequentare il corso come valutava la decisione di attivare un corso di quel tipo?

Per nulla utile						Molto
	1	2	3	4	5	

F.2 A distanza di 3 mesi dalla fine del corso, come valuta la decisione di avere attivato un corso di quel tipo?

Per nulla utile						Molto
	1	2	3	4	5	

F.3 Complessivamente, a distanza di 3 mesi dalla fine del corso, quanto si ritiene soddisfatto di avere partecipato al corso stesso?

Per nulla						Molto
	1	2	3	4	5	

F.4 Lo consiglierebbe? SÌ NO

F.5 Per quale motivo lo consiglierebbe?

G. BISOGNI E RICADUTA FORMATIVA

G.1 Ritieni che, allo stato attuale, per svolgere nel migliore dei modi le mansioni che esercita Lei avrebbe bisogno di ulteriori formazioni?

SÌ NO

G.1.1 Se sì, quali tematiche / contenuti?

G.2 Ritieni che, allo stato attuale, nella sua azienda ci sarebbe bisogno di ulteriori attività formative per attuare nel migliore dei modi le funzioni attribuite ai dipendenti?

SÌ NO

G.2.2 Se sì, quali posizioni / figure professionali / ruoli dovrebbe coinvolgere l'attività formativa?

G.2.3 E su quali tematiche / contenuti dovrebbe vertere?

G.3 Le è capitato di diffondere all'interno del suo contesto lavorativo alcuni dei contenuti appresi durante il corso?

1. Sì, attraverso degli scambi informativi
2. Sì, all'interno di momenti strutturati e dedicati
3. No

G.4 In seguito al corso la sua disponibilità a svolgere nuove azioni di formazione è:

1. Aumentata
2. Diminuita
3. Rimasta invariata

G.4.1 Le è capitato, per effetto del corso in questione, di iscriversi a ulteriori corsi di formazione o di specializzazione (ricaduta formativa)?

SÌ NO

Daresti la tua disponibilità a partecipare in qualità di attore alla simulazione di un caso clinico che verrà visionato e analizzato dai partecipanti, in sede di corso? (La tua partecipazione non sarà preceduta dall'illustrazione del caso clinico, questo per rendere il tutto più aderente alla realtà)

SÌ NO

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE