



## “Le esperienze della Ricerca Regionale sul ruolo dei Tutor”

*Diletta Priami, Vanessa Vivoli*

Area Sviluppo delle professionalità per l'assistenza e la salute  
Agenzia sanitaria e sociale regionale dell'Emilia-Romagna

in collaborazione con *Alfonso Sollami, Luca Caricati*  
Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e Università di Parma

Parma, 20 novembre 2013



## Un po' di storia ....

2007-2009 - Gruppo regionale composto da professionisti con esperienza in  
ambito tutoriale delle Aziende sanitarie della RER



- ↪ identificare la pluralità di tipologie di tutor per la formazione del personale sanitario, operanti presso le aziende sanitarie della regione Emilia-Romagna;
- ↪ descrivere le funzioni e le attività *specifiche* di guida e facilitazione dell'apprendimento proprie di ciascuna tipologia tutoriale;
- ↪ definire le funzioni identificative del ruolo di tutor che appartengono al dominio dei processi cognitivi, relazionali, organizzativi e di apprendimento e che sono *trasversali e comuni* alle diverse tipologie tutoriali;
- ↪ realizzare una stima quantitativa della diffusione del fenomeno.



**Dossier – rapporto preliminare 174/2009**



## Un po' di storia ....

2010-2011 - indagine di ricerca "Progetto pilota"

Questionario rivolto ad  
un campione di tutor selezionato per  
professione  
(questionario on-line RER):  
costruzione del questionario unitaria:  
entrambi i filoni

Il questionario ha esplorato le stesse aree  
di indagine declinate nella specificità  
della tutorship (Tutor clinico, Tutor  
per MMG, Tutor FSC, Tutor  
specializzazioni)

Interviste semi-strutturate a testimoni  
significativi: Responsabili uffici formazione,  
Coordinatori corsi di laurea Resp.  
organizzazione ...



## Progetto di ricerca del processo tutoriale 2010-2011

### Motivazione

Approfondire, attraverso una raccolta di dati  
quali - quantitativi,  
l'analisi del processo tutoriale  
nelle Aziende sanitarie dell'Emilia-Romagna  
per la valorizzazione e il  
riconoscimento della funzione tutoriale agita

## Le diversità ... tra contesto e metodo

AOSP Reggio Emilia

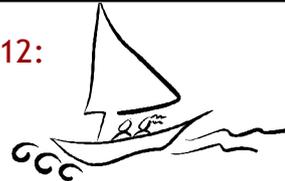
AUSL Ravenna

- Studio pilota
- Campione: invito personale; guide di tirocinio attive nel 2009; tutor di FSC selezione casuale a progetto
- 1 Credito ECM
- Tempo di apertura on-line: due mesi
- Interviste a testimoni significativi
- Tasso di risposta: 59% (contemporaneamente somm. di altri 3 questionari)
- Campione: auto-selezionato casualmente e volontario
- Tempo di apertura on-line: da luglio a fine settembre
- Interviste non si sono potute effettuare per i tempi e le risorse
- Tasso di risposta: 30%



## Progetto di ricerca azione 2012:

Finalità della ricerca

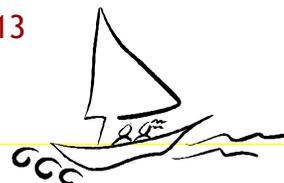


Attraverso una raccolta di dati quali - quantitativi:

1. descrivere il processo tutoriale nelle Aziende sanitarie AVEN dal punto di vista dei professionisti sanitari;
1. approfondire le opinioni dei professionisti tutor in merito alle competenze necessarie per svolgere la funzione di tutor con lo scopo di condividere linee di indirizzo per un percorso/programma formativo.

## Progetto di ricerca azione 2012-2013

*Il disegno della ricerca: gli obiettivi*



**I FASE:** descrivere il processo tutoriale

**II FASE:** esplorare il punto di vista dei professionisti coinvolti sulle loro necessità di sviluppo

**III FASE:** definire delle linee di indirizzo per un percorso/programma formativo

## I fase

**Obiettivo:** descrivere

**Metodologia:** quantitativa

**Tecnica:** questionario



## I fase

### Il questionario

- somministrato via web (CAWI)
- aperto per due mesi (set-nov 2012)
- 40 domande - quasi tutte chiuse
- 8 aree tematiche:
  - ✓ *Dati generali (anagrafica)*
  - ✓ *Funzione di tutorato*
  - ✓ *Selezione*
  - ✓ *Valorizzazione e riconoscimento*
  - ✓ *Soddisfazione*
  - ✓ *Formazione*
  - ✓ *Valore (Empowerment)*
- tempo di compilazione 20/30 min
- incentivo: 2 crediti ECM (a chi lo avesse compilato interamente)



## I fase

### Il campione

- tutti i professionisti che svolgevano o avevano svolto una qualche funzione tutoriale negli ultimi 3 anni
- elevata eterogeneità:
  - ✓ *sesso*
  - ✓ *età*
  - ✓ *professione (dirigenza vs comparto)*
  - ✓ *funzione tutoriale (formazione AL lavoro vs formazione continua)*
- 2.200 operatori invitati





## Il campione:

## I fase

- a. Tutor della formazione di base e post base
  - b. Tutor valutatore (per l'abilitazione dei medici)
    - 1. *Tutor per i medici in formazione specialistica (individuale e di gruppo)*
    - 2. *Tutor di tirocinio dei Medici di medicina generale*
    - 3. *Tutor clinico/di tirocinio/guida di tirocinio per Infermieri*
    - 4. *Tutor clinico/di tirocinio/guida di tirocinio per OSS*
    - 5. *Tutor clinico/di tirocinio/guida di tirocinio per Fisioterapisti*
    - 6. *Tutor clinico/di tirocinio/guida di tirocinio per Tecnici di radiologi*
    - 7. *Tutor clinico/di tirocinio/guida di tirocinio per Tecnici della prevenzione*
  - c. Tutor della formazione permanente:
    - 1. *Tutor di gruppi di formazione sul campo<sup>[1]</sup>*
- [1] Vale a dire: Tutor di gruppi di miglioramento, audit, commissioni, comitati, gruppi di ricerca ecc.

## II fase

**Obiettivo:** esplorare

**Metodologia:** qualitativa

**Tecnica:** focus group



## II fase

### I Focus Group

- 1 per Azienda Sanitaria coinvolta (7)
- ottobre - dicembre 2012
- due moderatori
- stile di conduzione limitato
- guida di argomenti da affrontare
- audio registrato
- incentivo: 3 crediti ECM



## II fase

### Obiettivo

Approfondimento delle conoscenze necessarie per svolgere la funzione tutoriale dal punto di vista dei professionisti e dal punto di vista della formazione  
(responsabili, coordinatori CDL ...)





## Metodologia i focus group

Il fase

sono finalizzati ad approfondire i saperi necessari per svolgere la funzione tutoriale ed in particolare per capire quali possano essere i bisogni formativi da sviluppare nei tutor attraverso la costruzione di un potenziale **percorso formativo.**



## Il campione:

Il fase

*I partecipanti sono stati selezionati sulla base di una lista nominativa fornita dall'Azienda sanitaria, dove erano indicati tutti i professionisti che avevano svolto una funzione tutoriale nell'ultimo anno*

## II fase

### *Gli intervistati*

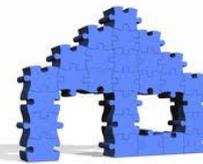
- tutti i professionisti che svolgevano o avevano svolto una qualche funzione tutoriale nell'ultimo anno
- lista nominale: selezionati in modo casuale e sistematico (uno ogni x)
- 15 invitati max per Focus Group
- elevata eterogeneità :
  - ✓ sesso
  - ✓ età
  - ✓ professione (dirigenza vs comparto)
  - ✓ funzione tutoriale (formazione AL lavoro vs formazione continua)
- 105 operatori invitati



## III fase

**Obiettivo:** Co-costruzione delle linee di indirizzo per la definizione di un programma formativo

**Modalità:** consultazione di esperti



## III fase

### Gli esperti

- incontri con esperti:
  - ✓ *Uffici Formazione Aziende Sanitarie coinvolte (Responsabili e collaboratori)*
  - ✓ *Rappresentanti Università (Medicina e Chirurgia e Scienze infermieristiche)*
  - ✓ *Agenzia sanitaria e sociale regionale Emilia-Romagna*
- condivisione e riflessioni critiche sui risultati prodotti dall'indagine conoscitiva
- ipotesi di programmazioni future
- definizione linee di indirizzo



## III fase

### Obiettivo

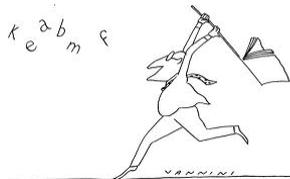


Co-costruzione delle linee di indirizzo per la definizione di un programma formativo rivolta ai professionisti che svolgono la funzione di tutor nelle Aziende sanitarie coinvolte nella ricerca



**... i risultati ...**

**Il questionario e i focus group**



**... Voglia di raccontarsi**

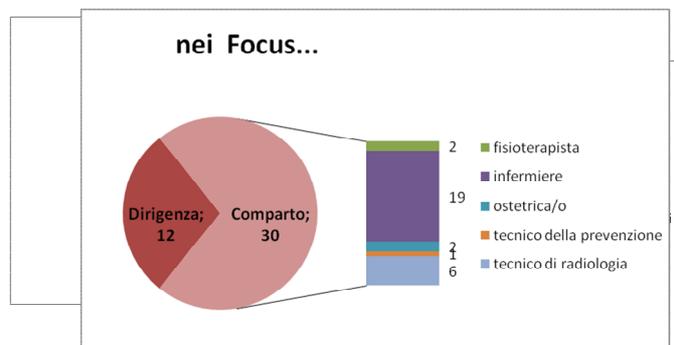
**Oltre 900 questionari...**  
**(tasso di risposta = 41,5%)**

**42 partecipanti ai Focus Group...**  
**(tasso di adesione = 40,9%)**

## Chi ha risposto...



Più professionisti dal Comparto che dalla Dirigenza



## Chi ha risposto



- ❖ Oltre il **67%** sono donne
- ❖ Il **64%** è laureato e di questi il **48,5%** dichiara di aver conseguito una specializzazioni post laurea
- ❖ Il **55,5%** ha un età compresa fra i **36** e i **50** anni

## Che tutor sono ...

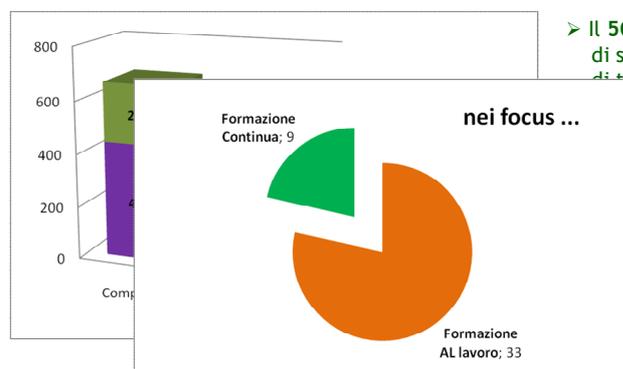


- ❖ Tutor in formazione AL lavoro
  - ✓ Professionisti che seguono tirocinanti che non lavorano ancora all'interno delle Organizzazioni Sanitarie ma che potenzialmente possono entrarvi
- ❖ Tutor in formazione continua
  - ✓ Professionisti che seguono/gestiscono i percorsi di tirocinio di altri professionisti che già lavorano nelle Organizzazioni sanitarie o vi sono appena entrati

## Che tutor sono ...



*Più tutor di formazione al lavoro che di formazione continua*



➤ Il 50% degli intervistati dichiara di svolgere **PIU'** funzioni di tutoraggio

funzioni prevalenti sono:

tutor agli studenti  
per il Comparto  
tutor per abilitazione/specializ  
per la Dirigenza

il 5% della Dirigenza  
ma di seguire i neo inseriti

“dai Focus Group”... verbatim

## Chi è un buon tutor?

“Guida”  
“Sostegno”  
“Punto di riferimento”  
“Accompagna in un viaggio”



“Trasmette esperienza, teoria,  
deontologia professionale”  
“Stimola ad un continua riflessione”  
“Insegna i “trucchi del mestiere”

“Facilitatore di apprendimento”  
“Accoglie la persona”

“Trasforma il sapere in saper  
fare e saper essere”

“Crescita personale, professionale dello studente”  
“Tutore”  
“Impollinare”  
“Ponte - trasmettitore di pratica”  
“Custode”

“Impegno”  
“Responsabilità”

“dai Focus Group”...

## Chi è un buon tutor?

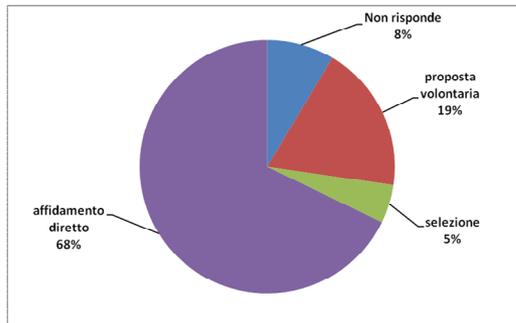
- ❖ **Conoscenza della professione**
  - ✓ Conoscenze teoriche
  - ✓ Pratica della disciplina in un determinato contesto (organizzativo e relazionale)
- ❖ **Conoscenze in campo psicopedagogico**
  - ✓ Teorie dell'apprendimento all'adulto
  - ✓ Metodi/strumenti/tecniche didattiche e di valutazione del processo di apprendimento
- ❖ **Capacità empatiche**
  - ✓ Comunicazione, ascolto, comprensione dell'altro
  - ✓ Senso critico, analisi del sé e valutazione della situazione



## Selezione

Il 70% degli intervistati dice di essere stato selezionato direttamente:

- ✓ Dal Coordinatore di UO per il Comparto (70%)
- ✓ Dal Responsabile di UO per la Dirigenza o dal Direttore di Dipartimento (62%)

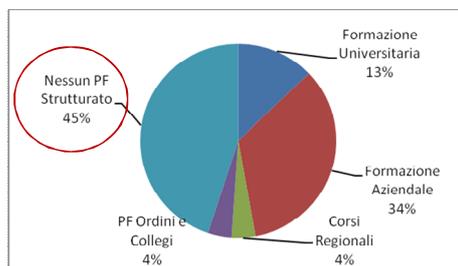


L'affidamento diretto è stato formalizzato solo nel 45%

## Sono formati per essere tutor?



Quasi la metà del campione dice di non aver seguito percorsi strutturati



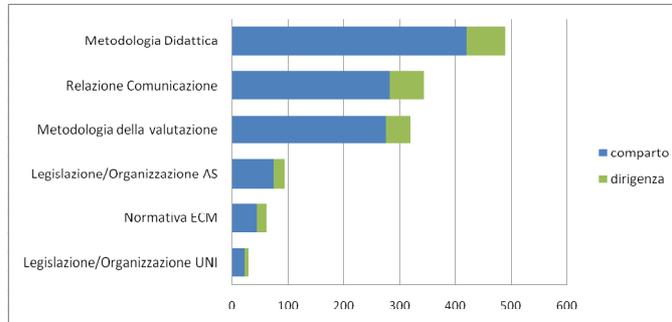
➤ Non vi sono differenze significative tra tutor di "Formaz. continua" e "Formaz. al lavoro"

➤ Il "Comparto" segue più Formazione in Azienda (40% vs 12%) e la "Dirigenza" più presso Ordini e Collegi (11% vs 2,5%)

Tra i tutor che hanno dichiarato di essere formati il 24% frequenta corsi di re-training



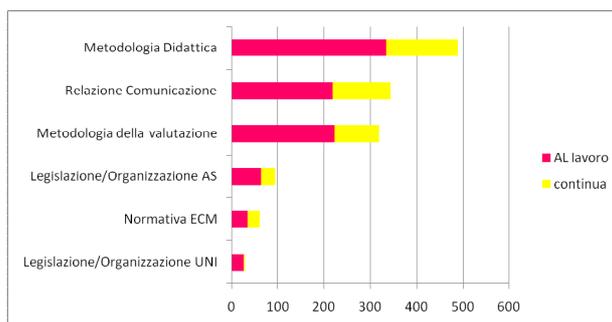
## Quali competenze da sviluppare?



- ✓ Le metodologie didattiche e di valutazione sono più sentite nel Comparto
- ✓ La Dirigenza vorrebbe approfondire maggiormente gli aspetti alla normativa e all'organizzazione



## Quali competenze da sviluppare?



- ✓ I tutor di Formazione AL lavoro sottolineano l'importanza di un maggior raccordo con il mondo Universitario

“dai Focus Group”...

## Come dovrebbe essere una futura formazione per voi tutor?

- ❖ Alta formazione
  - ✓ Riconoscimento di un Titolo spendibile in diversi contesti
- ❖ Multi professionale
  - ✓ “Tronco comune” ed indirizzi specifici
- ❖ Integrata per tutor neofiti e tutor esperti
  - ✓ “Crescita della comunità”
- ❖ Diluita nel tempo
  - ✓ Con momenti programmati di re-training
- ❖ Metodologia didattica interattiva
  - ✓ PBL, simulazioni, supervisioni casi reali, etc



“dai Focus Group”...

## Chi è un buon tutor?

- ✓ Non solo specifiche competenze
- Ma anche*
- ✓ Percorsi tutoriali intenzionali, programmati, valutati



*“... non sempre si riesce a dedicare il tempo e lo spazio opportuno. Non ci si riesce a fermarsi con lo studente per riflettere. Guarda e se vuole fa domande”*

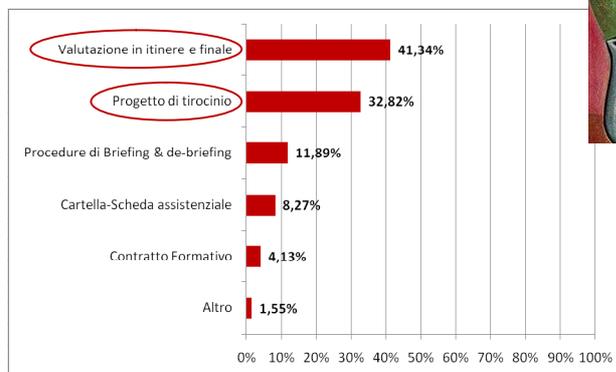
*“... non sempre si riesce a fermarsi con lo studente, Quanto uno vorrebbe...”*

*“... gli obiettivi sono “calati” dall’alto e non contestualizzati...”*

*“... La valutazione soprattutto talvolta è un pro forma...”*

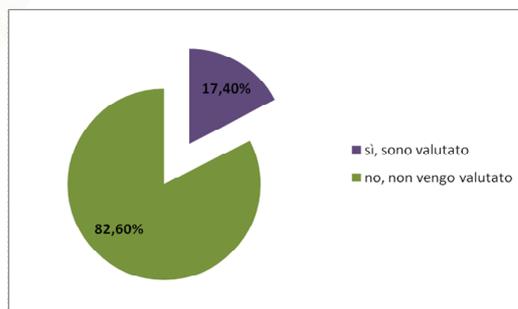
*“... si corre e non si condivide con i colleghi gli obiettivi dello studente”*

## Strumenti di gestione del tirocinio



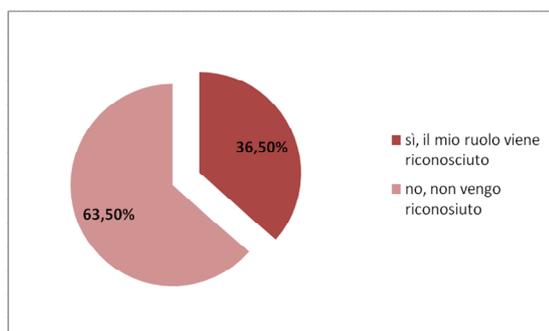
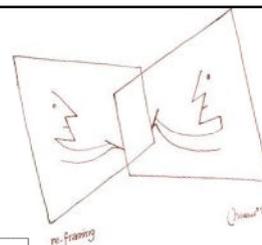
## Valutazione

*Più dell'80% afferma che la propria attività di tutoraggio non è valutata*

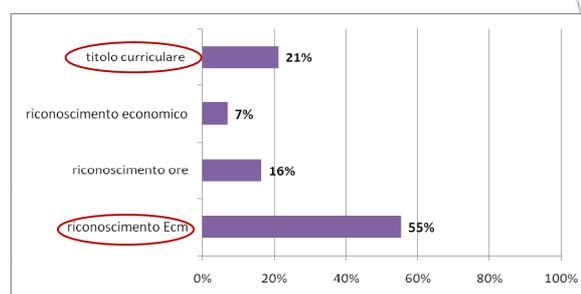
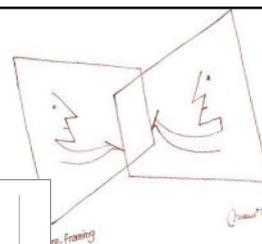


## Valorizzazione

Solo il 36,5% dei tutor afferma che il suo ruolo viene riconosciuto e in qualche modo valorizzato



## Valorizzazione



- ❖ Il Comparto identifica come forma principale di Valorizzazione il riconoscimento dei crediti ECM
- ❖ La Dirigenza, invece, il riconoscimento economico e il titolo curricolare

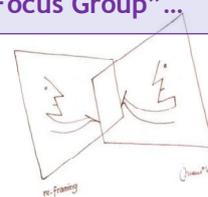
## Valorizzazione

“dai Focus Group”...

- ❖ Il principale riconoscimento è legato alla relazione e crescita del soggetto assistito (presa in carico)

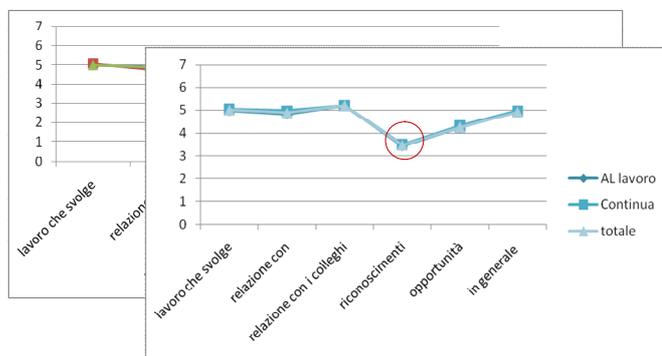
*“... E' motivante quando lo vedi crescere professionalmente e lui riconosce che parte della sua crescita è merito tuo...”*

- ❖ Non tutti sono a conoscenza della possibilità di aver riconosciuti crediti ECM - *disomogeneità tra Aziende Sanitarie coinvolte*
- ❖ Non hanno mai parlato di riconoscimento economico
- ❖ Vorrebbero, però, qualche ore dedicata (spazio di riflessione) e essere coinvolti in eventuali docenze
- ❖ Tutti vedono la futura formazione come un riconoscimento



## Soddisfazione

Valori mediamente elevati, ad eccezione dei riconoscimenti attribuiti



# Empowerment



## ❖ Meaning

- ✓ Valore che la persona attribuisce alla propria attività ai suoi obiettivi

## ❖ Competence

- ✓ Valore della capacità che l'individuo percepisce di avere per gestire la propria attività

## ❖ Self-determination

- ✓ Valore della percezione dell'individuo di gestire autonomamente la propria attività

## ❖ Impact

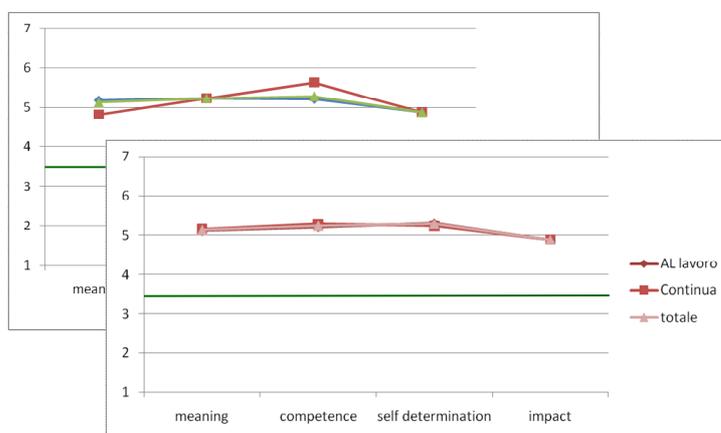
- ✓ Valore della percezione che l'individuo ha sull'impatto della propria attività nell'organizzazione

(scala di Spreitzer)

# Empowerment



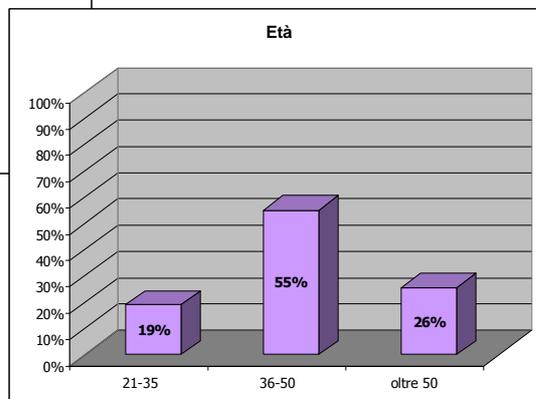
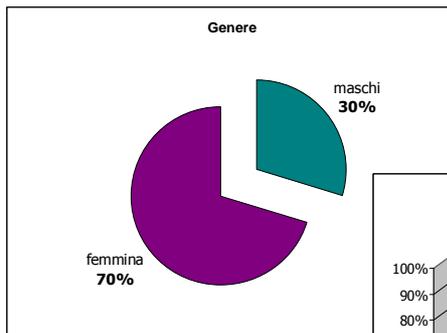
Valori mediamente elevati ...



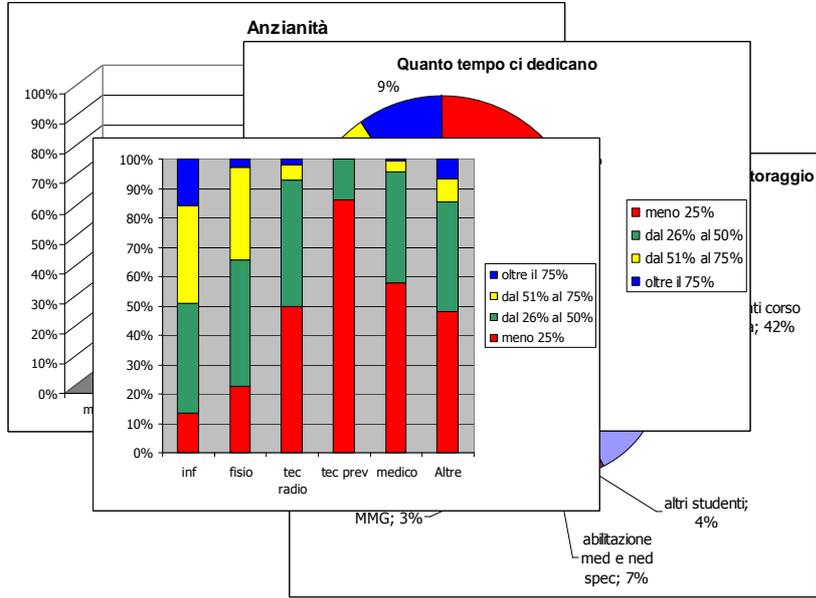


*... nonostante la fatica per  
l'impegno fisico, organizzativo e  
psicologico, essere tutor è  
una grande soddisfazione ...  
regala emozioni*

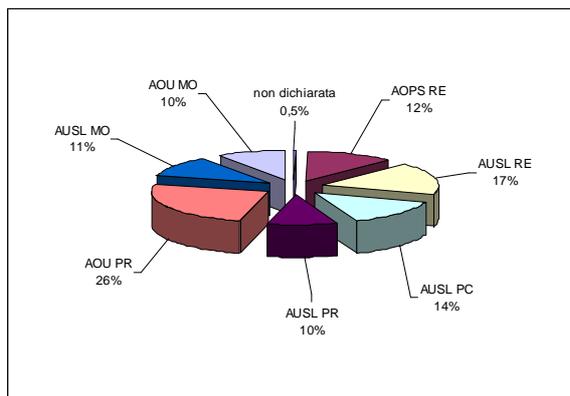
### Chi ha risposto?



### Che tutor sono?

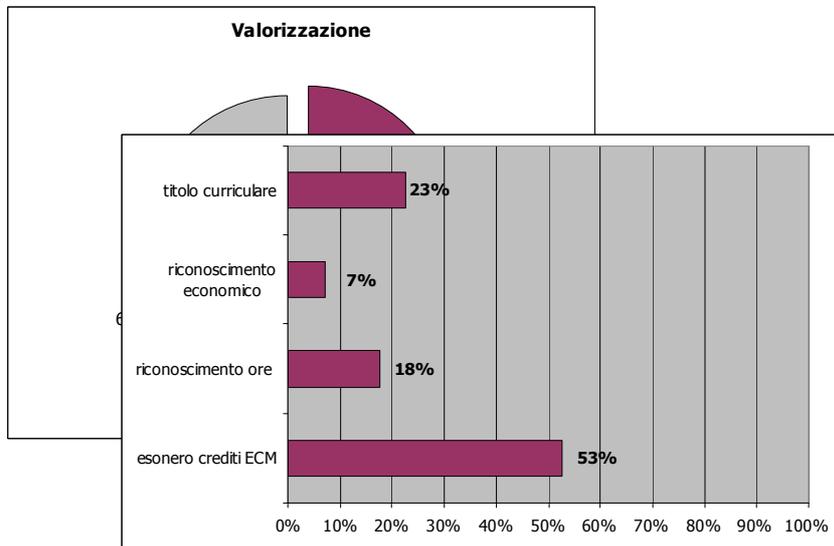


### Quali Aziende ....

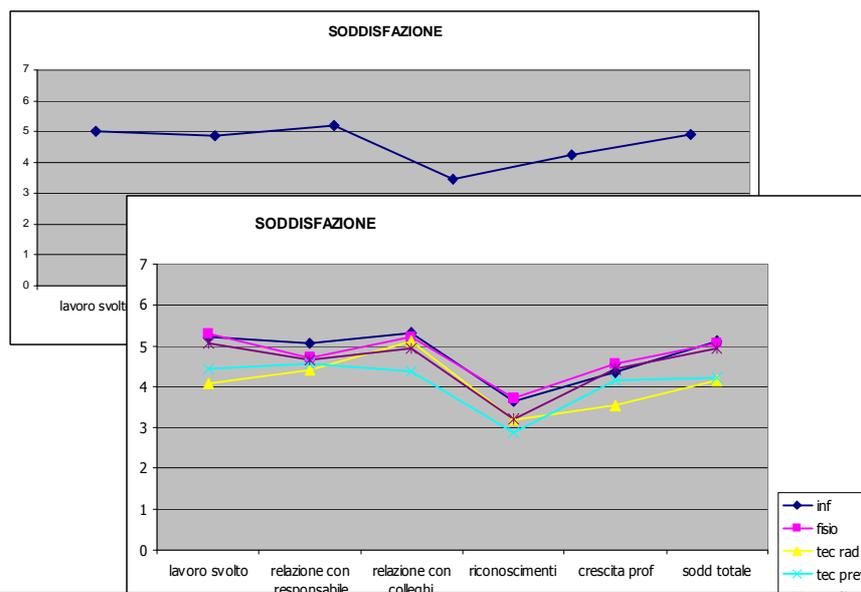


AZIENDE SANITARIA	frequenza
AOSP RE	116
AUSL RE	168
AUSL PC	139
AUSL PR	94
AOU PR	245
AUSL MO	109
AOU MO	92
AZIENDA non dichiarata	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>967</b>
(null)	77
<b>Totale complessivo</b>	<b>1044</b>

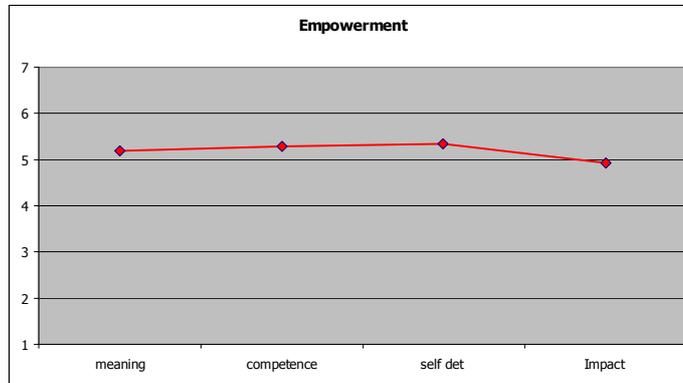
## Si sentono valorizzati?



## Sono soddisfatti?



## Empowerment



**Sapere:**  
processo di apprendimento  
metodologia, strumenti  
obiettivi  
valutazione formativa e certificativa

**Formazione**  
tronco comune + specifico +  
re training e avanzata  
continua/permanente/diluita  
supervisioni  
dalla pratica alla teoria

**Saper far fare**  
trasferimento di approccio/esperienza  
pratica/tecniche/contenuti  
apprendimento reciproco  
Riconoscere i diversi "pezzi" di responsabilità  
fare "provare" ad agire l'autonomia professionale  
Far riflettere

**Sapere versus saper far fare**  
Sapere versus saper essere  
non si improvvisa  
dovere professionale  
è un 'attitudine ma si può imparare  
non tutti possono essere tutor

**Valorizzazione e riconoscimento**  
crediti ECM, ore dedicate,  
formalizzazione, formazione,  
valutazione dello studente

**"I 7 focus group" ... verbatim**

**Saper essere**  
relazione e gestione dei conflitti  
passione  
disponibilità  
motivazione  
crescita personale e professionale  
capacità di adattamento  
attitudine  
emozioni, ascolto  
deontologia ed etica  
flessibilità e umiltà  
autorevolezza

**Qualche sospeso ...**  
più collaborazione con l'Università  
"Abbiamo bisogno di te!"  
Formalizzazione  
Ore dedicate



### TAPPE .....

**Aprile 2012:** presentazione e condivisione del disegno di ricerca alle Aziende dell'AVEN e avvio progetto

**Settembre - novembre:** somministrazione del questionario

**Ottobre - novembre :** conduzione dei 7 focus group

**Gennaio:** focus group "Il punto di vista della formazione"

**Dicembre - gennaio 2013** analisi dei dati del questionario

**Gennaio - febbraio:** analisi dei contenuti e stesura rapporto dei dati

**Marzo - aprile :** condivisione dei dati, stesura e pubblicazione linee guida

**Aprile:** progettazione programma formativo (sperimentale)  
e linee di indirizzo

*Grazie*