



INTERVISTA AL RESPONSABILE DELL'EVENTO E AL PROGETTISTA

Evento "DimMi: Itinerario Culturale nella Donazione"

Azienda [*omissis*], [*data omissis*]

Titolo dell'evento: DimMi: Itinerario Culturale nella Donazione

Data/periodo di svolgimento: [omissis]

Provider: Azienda [omissis]

Osservatori: [omissis]

Data in cui l'intervista è stata svolta: 1 giugno 2017

Sezione 1. ANALISI DI CONTESTO

1.1. Le motivazioni del progetto

1.1.a. Da dove è nato il progetto?

Tenuto conto che i risultati in termini di numero di donazione in Emilia-Romagna sono "buoni", in quanto è ormai consolidata l'idea che la donazione è un valore per tutti, l'idea di proporre un itinerario si volge soprattutto a creare uno spazio di comunicazione e riflessione tra gli attori del sistema per rileggere l'esperienza utilizzando codici e punti di vista diversi.

È una prima esperienza che potrebbe costituire un prototipo da riproporre a completamento del percorso formativo di base TPM per "parlare" - "ascoltare", "condividere" prospettive differenti.

Con l'iniziativa si cerca di dare risposta a un bisogno di condivisione esperienziale, a sostegno dei coordinatori e collaboratori (medici e infermieri) che operano nella Rete regionale trapianti, creando uno spazio di apprendimento comunicativo e di crescita.

1.1.b. Da una richiesta top down o da una richiesta bottom up?

Da una priorità aziendale o da un bisogno che emerge dai professionisti, UO, o altri contesti aziendali?

Da una richiesta top down, da parte della committente Responsabile del Centro Riferimento Trapianti-ER - componente della Direzione scientifica .

"Itinerario DimMi", come occasione di incontro e concretizzata in progetto formativo condiviso con alcuni coordinatori della rete.

Se è nato dall'alto (TOP DOWN)

1.1.c. Qual è l'obiettivo aziendale (di direzione/dipartimento/U.O.) a cui si intendeva rispondere con la formazione?

Il progetto è nato con l'intento di promuovere tra i coordinatori locali e collaboratori riflessioni multiple e interattive in tema di donazione attraverso una attenta visione degli aspetti culturali e linguistici, rispetto al contesto sociale, sottolineando il valore dell'ascolto e dell'utilizzo delle parole giuste per identificare parole chiave e valori condivisi dai soggetti della rete, al fine di redigere un Glossario e una Carta dei valori.

1.1.d. È a conoscenza di altri interventi previsti oltre la formazione per il raggiungimento dell'obiettivo aziendale? Se sì, quali?

Raccolta ed elaborazione dei materiali prodotti dai gruppi, stesura e condivisione della CARTA dei VALORI DELLA RETE".

DOMANDA DI SINTESI

È chiara la motivazione all'origine del progetto?

sì

no

1.2. Coinvolgimento degli stakeholder

1.2.a. Quali stakeholder sono stati coinvolti e come (altre UO, servizi, dirigenti, sindacati, utenti del servizio)? Come si è tenuto conto del loro contributo in fase di progettazione?

- I coordinatori della rete
- L'ufficio stampa aziendale
- L'agenzia di comunicazione che ha creato la campagna di comunicazione

1.2.b. Con il senno di poi chi avrebbe dovuto essere coinvolto e chi no? Perché?

Nessun altro

DOMANDA DI SINTESI

È stata attuata una strategia di creazione di consenso intorno al progetto con azioni specifiche (es. incontro con i responsabili/direttori, creazione di un gruppo di progetto allargato agli stakeholder)?

sì

no

1.3. Coinvolgimento dei destinatari

1.3.a. Sono stati coinvolti i partecipanti? Se sì in che modo? Come si è tenuto conto del loro contributo?

Nella fase progettuale sono stati coinvolti una psicologa, che opera presso il Coordinamento Locale AOSP, per raccogliere materiale necessario all'evento, e alcuni Coordinatori locali della rete trapianti ER, che hanno poi partecipato al corso con funzioni di *trainer/opinion leader*.

1.3.b. Con il senno di poi come sarebbe dovuto avvenire il coinvolgimento e perché?

DOMANDA DI SINTESI

C'è stato coinvolgimento dei destinatari in fase di progettazione e/o di avvio?

sì

no

1.4. Elementi di contesto facilitanti/ostacolanti il raggiungimento degli obiettivi

Si intende verificare se in fase progettuale è stata fatta una adeguata analisi del contesto per identificare gli eventuali elementi ostacolanti e/o facilitanti per il raggiungimento degli obiettivi formativi (es. clima organizzativo, tecnologie, tempi, ambienti/spazi, normativa, risorse umane, ...)

1.4.a. Sono state predisposte le condizioni di contesto necessarie al raggiungimento dell'obiettivo formativo?

Nella progettazione dell'evento DimMi Itinerario culturale della formazione è stata effettuata un'adeguata analisi del contesto; per la realizzazione delle due giornate di formazione (1 e 2 dicembre 2016), oltre al coinvolgimento attivo di alcuni leader regionali nell'esperienza di donazione, sono state coinvolte altre figure che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi formativi previsti.

L'eterogeneità dei partecipanti dovuta alla differenza di esperienza, che poteva rappresentare una fragilità, è stata considerata nella progettazione delle esercitazioni.

L'unico elemento "ostacolante" segnalato è relativo agli ambienti/spazi, in quanto l'aula identificata in fase progettuale non era disponibile per lavori; ciò ha comportato diversi spostamenti dei partecipanti, che sono stati superati dal buon clima creatosi all'interno dei gruppi che, nei tempi impiegati per i trasferimenti da un'aula a un'altra, hanno proseguito il confronto.

DOMANDA DI SINTESI

In fase di progettazione si è tenuto conto degli elementi di contesto che potevano facilitare o ostacolare la riuscita del percorso?

sì

no

1.5. Intenzionalità della formazione

Esplora la consapevolezza rispetto all'intenzionalità di cambiamento prevalente. È evidente un ordine gerarchico delle 4 intenzionalità per cui la quarta implica anche le altre, ma si chiede quella principale. L'intenzionalità della formazione determina il livello di valutazione da mettere in atto

1.5.a. Quale risultato si intende ottenere con l'intervento formativo?

1) diffondere conoscenze;

X) riflettere sulle pratiche professionali;

3) modificare comportamenti (tecnico-specifici, gestionali e relazionali)

4) modificare i processi di lavoro e/o migliorare il benessere organizzativo

Sezione 2. VALUTAZIONE DEL PROGETTO FORMATIVO

Per compilare questa scheda gli osservatori hanno a disposizione anche il progetto formativo scritto fornito dal provider.

2.1. Obiettivi formativi

Una corretta definizione degli obiettivi formativi è fondamentale per scegliere le metodologie didattiche più opportune e poter valutare gli esiti di un programma formativo.

2.1.a. Quali erano gli obiettivi formativi dell'evento? (confronto con quanto scritto sul progetto)

Obiettivi dell'evento DimMi - Itinerario culturale della donazione

Condurre i partecipanti verso riflessioni e prospettive differenti sulla scelta donativa, attraverso l'analisi delle indagini conoscitive condotte sulla popolazione regionale dell'Emilia-Romagna, l'utilizzo di videointerviste, l'esplorazione di meccanismi comunicativi e "il peso delle parole" sugli argomenti in tema di donazione, il lavorare in gruppo e comunicare con il gruppo. In questo modo è stato possibile sviluppare tra i partecipanti una attenzione linguistico culturale sul tema donazione e fornire risposte alle esigenze di coloro che conducono i colloqui per la donazione di organi e tessuti, identificare le "parole" e i "valori" condivisi dai soggetti della rete al fine di redigere un Glossario e una Carta dei Valori della rete Emilia-Romagna da diffondere tra coloro che operano nella rete.

2.1.b. Sono stati ridefiniti in corso d'opera? NO

DOMANDE DI SINTESI

C'è coerenza tra quanto rilevato nell'intervista e quanto scritto nel progetto? Gli obiettivi sono stati definiti in maniera puntuale rispetto alla descrizione fornita dall'intervistato?

sì no

Gli obiettivi formativi specifici sono stati definiti in termini di comportamenti attesi?

sì no

2.2. Esiti

Utilizzando il modello di Kirkpatrick si cerca di esplorare quali sono stati gli esiti del percorso in termini di:

L1 Reazione e soddisfazione Misure della percezione rispetto a Soddisfazione (clima, docenti, logistica, materiali, ...), Utilità percepita (Appropriatezza dei contenuti, del progetto, dell'analisi dei bisogni), Intenzione al trasferimento.

L2 Apprendimento Misure dei cambiamenti nelle conoscenze, capacità e atteggiamenti come conseguenza del programma formativo

L3 Comportamento Misure dei cambiamenti intercorsi nel comportamento sul lavoro e di specifiche applicazioni del programma formativo (trasferimento)

L4 Risultati Misure dei cambiamenti intercorsi nei risultati aziendali come conseguenza del programma formativo

2.2.a. Come è stata valutata l'efficacia dell'evento e con quali risultati?

Questionario di gradimento corso (codice evento 2016/434- Elaborato il 6/12/2016) con esito positivo (*consegnata copia del report di Elaborazione questionari*)

La **valutazione dei partecipanti**, in termini di coinvolgimento, confronto, disponibilità alle proposte, registrata sul "Report post evento" è stata "molto elevata /buona" (*Report post-evento DimMi 2016 Itinerario Culturale del 12/12/2016. Nota Sulla copia resa disponibile non è riportato il nominativo e/o firma di chi ha redatto il report*)

Le **esercitazioni e i lavori di gruppo** con la presentazione degli elaborati (mappa lessicale, parole chiave del glossario, carta dei valori della rete ER) (*Non disponibile evidenza durante l'intervista*)

Feedback Incontro con alcuni dei coordinatori – *trainer* il 22 maggio, per verifica intervento e la sintesi carta dei valori (*Non disponibile evidenza durante l'intervista*). È inoltre previsto entro dicembre 2017 un ulteriore momento di incontro e confronto e valutazione della ricaduta gestionale.

Livello	Indicatori/Standard	Risultati	Evidenze
L1 Reazione e soddisfazione	<i>Vedere questionario allegato</i>	<i>valutazione finale da 4.84 a 5.52 (Valore di riferimento da 1 a 6)</i>	<i>Dati da elaborazione dei 44 Questionari di gradimento corso</i>
L2 Apprendimento	<i>Glossario parole chiave Carta dei valori della rete</i>		<i>Glossario parole chiave Carta dei valori della rete</i>
L3 Comportamento			
L4 Risultati			

DOMANDA DI SINTESI

Sono stati valutati gli esiti in termini di:

L1 Reazione e soddisfazione?	sì <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
L2 Apprendimento?	sì <input checked="" type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
L3 Comportamento?	sì <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>
L4 Risultati?	sì <input type="checkbox"/>	no <input type="checkbox"/>

2.3. Docenza

2.3.a. Come valuta la qualità della docenza?

2.3.b. Sono stati utilizzati strumenti per valutarla?

Questionario di gradimento docenti, in cui è riportato il nominativo di ognuno dei cinque docenti
(*Consegnata copia del report di Elaborazione questionari*)

Quali risultati? Ogni docente risulta qualificato; la valutazione finale va da 4.40 a 5.83 (Valore di riferimento da 1 a 6)

DOMANDA DI SINTESI

È stata valutata la docenza?

sì no

2.4. Metodi didattici e le tecniche formative

Si indaga la coerenza tra gli obiettivi formativi e i metodi didattici e le tecniche utilizzate. Fare un confronto e integrazione con quanto scritto sul progetto

2.4.a. Quali metodi e tecniche didattiche sono stati utilizzati?

Lezioni magistrali con utilizzo di tecniche: *action learning*, tecnica di ascolto, l'analisi critica delle interviste con relativa costruzione di mappe esperienziali e di *task solution*, lavori in gruppo (44 partecipanti – 6 gruppi) sul materiale raccolto in video testimonianza, discussione casi, costruzione mappe concettuali, confronto esperienziale.

2.4.b. Sono risultati adeguati al raggiungimento degli obiettivi formativi? Sì

DOMANDA DI SINTESI

Le tecniche didattiche sono appropriate agli obiettivi formativi e al numero dei partecipanti?

sì no

Sezione 3. VALUTAZIONE DEL TRASFERIMENTO DEGLI APPRENDIMENTI NEL CONTESTO LAVORATIVO

3.1. Le strategie di supporto al trasferimento

3.1.a. Quali strategie/azioni/ strumenti avete adottato per supportare il trasferimento degli apprendimenti nel contesto di lavoro?

Non previste

Il corso non prevedeva un trasferimento di apprendimenti nella pratica lavorativa

3.2. I vincoli/le risorse al trasferimento

3.2.a. Ci sono condizioni critiche che hanno ostacolato il trasferimento degli apprendimenti nel contesto professionale?

Domanda non rilevante in questo contesto formativo

3.2.b. Ci sono stati elementi facilitanti il trasferimento degli apprendimenti nel contesto professionale?

Domanda non rilevante in questo contesto formativo

DOMANDA DI SINTESI

È stata predisposta una strategia di accompagnamento agli apprendimenti a seguito del percorso formativo?

sì

no

Sezione 4. UTILIZZO DELLA VALUTAZIONE

4.1. Feedback sugli esiti

Esplora l'approccio alla valutazione: la valutazione non ha solo l'obiettivo di dare conto di quanto viene fatto ma - soprattutto per la formazione - la restituzione di un feedback ai partecipanti e ai diversi soggetti coinvolti ha un ruolo fondamentale nel processo di apprendimento individuale e organizzativo.

4.1.a. Gli esiti raccolti dalla valutazione del percorso sono stati restituiti o saranno restituiti agli stakeholder e/o ai partecipanti?

Gli esiti raccolti dalla valutazione non sono stati restituiti ai partecipanti

Incontro con alcuni dei coordinatori – trainer il 22 maggio, per verifica intervento e la sintesi carta dei valori (Non disponibile evidenza durante l'intervista)

4.1.b. Se sì, con quali modalità e con quali obiettivi?

Ad esempio:

- esiti dei questionari di gradimento utilizzati dall'Ufficio formazione per riconfermare i docenti e dal progettista per rivedere le edizioni successive
- esiti delle prove di apprendimento utilizzati come stimolo dal docente nel follow-up

DOMANDA DI SINTESI

Gli esiti della valutazione vengono restituiti ai partecipanti/agli stakeholder?

sì

no