

Casa del Clero  
TRENTO



PIANO DI FORMAZIONE  
ANNO 2020- 2022

Servizio Formazione  
Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
In data 12 febbraio 2020

---

## INTRODUZIONE

---

Le modalità della formazione continua sono delineate da anni quali dimensioni costanti e fondamentali del lavoro, leva per il cambiamento dei comportamenti individuali e collettivi, fattore strategico per il governo e il miglioramento continuo dell'organizzazione.

La Casa del Clero di Trento, pone come priorità lo sviluppo professionale degli operatori e la valorizzazione delle loro competenze; pertanto considera la formazione quale leva strategica.

Il Sistema Sanitario Provinciale è attualmente oggetto di una profonda riorganizzazione volta a garantire e preservare il carattere universale del servizio ed i livelli essenziali di salute.

Un'organizzazione socio- sanitaria è infatti capace di soddisfare i bisogni di salute nella misura in cui riesce a promuovere ed orientare lo sviluppo professionale del proprio personale in termini di conoscenza, capacità, consapevolezza e disponibilità ad assumere responsabilità. In tale scenario, la ricerca di un punto d'equilibrio tra le esigenze formative, tese allo sviluppo professionale individuale e le esigenze strategiche del sistema sanitario aziendale, diventano parte integrante dell'attività di programmazione formativa che si alimenta mediante la rete delle strutture aziendali e dei diversi attori del sistema nel suo complesso.

La Commissione Nazionale per la Formazione Continua ha posto agli operatori sanitari due sfide molto ambiziose. Innanzitutto quella di consolidare, oltre all'acquisizione di crediti, la cultura della formazione continua, intesa come parte integrante della pratica professionale. In secondo luogo ha favorito una progressiva responsabilizzazione al fine di definire i propri obiettivi formativi così da realizzare il proprio dossier formativo.

Da qui l'esigenza di identificare delle strategie formative che mirino a:

- considerare l'acquisizione di crediti ECM come un'opportunità di tipo qualitativo e non tanto una questione di tipo meramente quantitativo; strutturando un percorso mirato nel tempo;
- passare da una visione della formazione esclusivamente cognitiva ad un approccio dove la metodologia dello "sviluppo continuo professionale" rappresenta una vera opportunità per gli operatori sanitari di implementare le proprie competenze nel loro reale "luogo" di lavoro.

Dobbiamo infatti considerare che i professionisti sono motivati ad apprendere se l'attività didattica:

- è percepita come rilevante;
- è basata e costruita sulle precedenti esperienze;
- coinvolge direttamente e consente la partecipazione attiva;
- è basata su problemi (problem-based learning);
- permette di responsabilizzare il proprio apprendimento;
- consente di applicare quanto appreso.

## **CONTESTO DI SVILUPPO DEL PIANO**

---

Il piano di Formazione per il triennio 2020-2022, nasce in un contesto istituzionale - organizzativo del tutto nuovo rispetto alle modalità vigenti da anni, conseguente ai cambiamenti del sistema salute della PAT e al nuovo accordo tra il Governo e le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano: "La Formazione continua nel settore Salute".

L'iter per la definizione del Piano formativo per il triennio 2020-2022, ha preso il via a gennaio 2020 con una serie di incontri con i Direttori ed i coordinatori della Casa del Clero di Trento, dell'Ospedale San Camillo di Trento e della Cooperativa FAI:

## **RACCOLTA ED ANALISI DEI BISOGNI**

Dal punto di vista metodologico la formazione è tanto più efficace quanto più mirata ai bisogni formativi e agli obiettivi strategici dell'organizzazione.

Lo strumento più idoneo per raggiungere tali finalità è il Piano Aziendale della Formazione, attraverso il quale vengono realizzate e sintetizzate le fasi di rilevazione e analisi del fabbisogno formativo

Per il triennio 2020-2022 la raccolta del bisogno formativo è stata attuata con l'attivo coinvolgimento di tutti i soggetti coinvolti presso la Casa del Clero di Trento, ai quali è stato affidato il compito di individuare i bisogni formativi specifici nelle proprie aree organizzative in relazione alle attività ed ai ruoli professionali e di definire gli obiettivi da raggiungere in merito a tali bisogni suggerendo le necessarie azioni formative.

I bisogni rilevati dai vari responsabili sono stati utilizzati per la definizione del Piano Formativo Annuale.

---

**OBIETTIVI FORMATIVI STRATEGICI**

---

Il criterio che ispira e guida il piano della Formazione è l'apprendimento organizzativo, in forza del quale un'organizzazione cresce, si sviluppa e si rinnova contestualmente con la formazione continua dei propri professionisti. Ciò implica una stretta correlazione tra il Piano della formazione e l'evoluzione sia dei profili professionali che dei processi lavorativi in funzione dello sviluppo produttivo, tecnologico, organizzativo dell'Ospedale.

Ogni organizzazione che intenda crescere e svilupparsi deve necessariamente creare dei setting di apprendimento in grado di sostenere, potenziare e valorizzare le competenze, vale a dire l'insieme delle conoscenze teoriche e pratiche, delle abilità e delle capacità.

Da un punto di vista strategico e metodologico l'obiettivo formativo prioritario è quello di rafforzare, con tutte le azioni possibili, l'integrazione di professionisti diversi che concorrono allo stesso risultato.

Pertanto devono avere priorità quelle iniziative in grado di mettere in relazione medici e infermieri, sanitari ed amministrativi, ospedale e territorio, acuzie e cronicità, ecc..

Il cuore della formazione aziendale risiede nella capacità di programmazione delle macro-aree coniugando le aspirazioni individuali (analisi bisogni formativi individuali e dossier formativo individuale) e le esigenze di equipe, U.O./Servizio e dipartimento/area (analisi dei bisogni dell'organizzazione e dossier di gruppo).

Gli obiettivi sono di tre tipi con la seguente gerarchia:

1. **obiettivi strategici.** Orientano verso la coerenza tra mission e ambiente.
2. **obiettivi organizzativi.** Contribuiscono a garantire la coerenza tra obiettivi definiti, risultati attesi e qualità dei processi.
3. **obiettivi didattici.** Garantiscono la coerenza tra i vari tipi di intervento e i processi di apprendimento.

In un contesto come quello sanitario appare sempre più evidente che un modello di formazione adeguato non può limitarsi a qualificare gli aspetti tecnici delle procedure effettuate e la performance degli operatori ma si deve far carico anche di un più avanzato equilibrio tra le dimensioni clinica, organizzativa e gestionale.

Affinché il sistema sanitario funzioni è necessario legare il sistema organizzativo al sistema delle competenze dei professionisti che vi operano, ovvero coniugare le modalità di utilizzo ed applicazione delle competenze possedute alla pratica operativa e concreta del lavoro in sanità.

Dovrà essere garantita una formazione basata sulle evidenze scientifiche e sull'appropriatezza clinico-assistenziale, garantendo percorsi formativi adeguati al cambiamento organizzativo atteso e alla gestione della complessità, favorendo integrazione organizzativa e professionale nei servizi e tra servizi sociali e sanitari.

La finalità è rispondere ai bisogni diversificati di operatori, cittadini, utenti.

E' sempre più opportuno che la formazione passi da una idea ristretta di evento (il singolo corso/seminario) a una visione più ampia e completa che intenda la formazione come processo composto da diverse fasi tra loro strettamente correlate:

- a) analisi del bisogno
- b) definizione delle priorità e delle linee di indirizzo strategico
- c) progettazione degli eventi
- d) realizzazione degli eventi/progetti
- e) valutazione di apprendimento
- f) valutazione della ricaduta organizzativa.

In questo senso la formazione permanente assume il significato di "processo" che, facendo particolare attenzione alla individuazione di obiettivi-risultato e di indicatori, monitorizza, anche a distanza di tempo, le ricadute assistenziali, in termini di miglioramento continuo della qualità e di innovazione tecnica, organizzativa e relazionale.

La formazione dovrà progressivamente liberarsi dallo stereotipo dell'uso dell'attività d'aula come unica forma di trasmissione. Occorre, invece, adottare modelli di lavoro formativo che possano soddisfare i bisogni di apprendimenti complessi e di accompagnamento dei processi di cambiamento dei professionisti nel tempo.

La Formazione, utilizzando i vari possibili mix di opportunità metodologiche (formazione sul campo, coaching, simulazioni, ecc.), dovrà preoccuparsi prioritariamente del trasferimento e consolidamento degli apprendimenti sollecitati in comportamenti professionali agiti nei contesti di lavoro.

Gli obiettivi formativi generali sono stati così declinati:

- 1) potenziare le competenze necessarie ad implementare una nuova cultura organizzativa orientata alla complessità assistenziale e intensità di cura,
- 2) sviluppare la capacità di lavoro di gruppo e per obiettivi per il miglioramento della qualità,
- 3) sviluppare competenze progettuali,
- 4) migliorare le abilità relazionali, di comunicazione, accoglienza ed informazione nei confronti dell'utente,
- 5) sviluppare competenze manageriali,
- 6) sviluppare sistemi di qualità,
- 7) accrescere le competenze necessarie per garantire la sicurezza del paziente mediante la prevenzione e la gestione del rischio clinico;
- 8) migliorare le competenze necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Tutte le attività di formazione e aggiornamento approvate nel Piano devono rispondere ai seguenti valori e principi:

*Coerenza:* si intende con questo termine il grado di adeguatezza dell'azione formativa alle reali finalità.

*Equità:* si intende la garanzia che vengano offerte a tutti gli operatori le medesime possibilità di aggiornamento coerentemente alle funzioni svolte (particolare

attenzione va data, attraverso l'analisi dei bisogni formativi, al coinvolgimento di tutti i profili professionali coinvolti nel programma Ecm).

*Economicità:* prima di procedere alla definizione di un percorso formativo che comporti un importante investimento, è opportuno verificare la congruità della spesa relativamente ai benefici attesi.

*Qualità:* tutte le azioni formative devono tendere a migliorare qualitativamente o quantitativamente il servizio svolto.

*Correttezza metodologica:* come ogni altra attività professionale anche la formazione ha la sua particolare metodologia.

Tutti gli eventi ricompresi nel Piano sono coerenti con gli obiettivi nazionali e Provinciali.

La programmazione e realizzazione delle attività formative sono orientate in base ai seguenti criteri:

- coinvolgimento attivo del personale: la programmazione delle attività formative si fonda sulla valorizzazione delle proposte dei dipendenti pervenute attraverso il proprio responsabile di struttura
- multiprofessionalità: la programmazione delle attività formative privilegia gli interventi formativi che coinvolgono operatori di diverse discipline e diverse professionalità, perché attraverso la condivisione di conoscenze ed esperienze tra i diversi ruoli professionali, si arricchisce il patrimonio di competenza del gruppo e si promuove l'attività in equipe come modello organizzativo garante del miglioramento della qualità del servizio erogato.
- appropriatezza ed efficacia: la programmazione dell'attività formativa deve essere coerente con gli obiettivi della programmazione aziendale, prevedere una corretta analisi del bisogno formativo, prevedere il conseguimento di obiettivi tangibili, sia sul mantenimento e sviluppo di competenze professionali che sullo sviluppo organizzativo e gestionale, nonché la verifica mediante strumenti di valutazione adeguati.
- equità di accesso: la programmazione delle attività formative deve coinvolgere tutti i professionisti sanitari e amministrativi, e quando necessario, deve prevedere un coinvolgimento a rotazione, secondo una equilibrata percentuale, di tutto il personale interessato allo sviluppo delle specifiche competenze obiettivo.

A tale scopo vengono attivate un numero di edizioni adeguate al target definito e/o viene stabilita una programmazione pluriennale delle attività

## **PROFESSIONISTI DA COINVOLGERE**

---

Il presente Piano della formazione per il triennio si pone l'obiettivo di assicurare adeguate occasioni di crescita culturale e professionale per tutto il personale. Tutte le figure professionali presenti alla Casa del Clero di Trento operano all'interno di relazioni complesse e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della struttura.

I criteri di coinvolgimento del personale nelle attività formative è relativo alla specificità del target individuato in base agli obiettivi formativi, all'area/ruolo di appartenenza, alla necessità di rotazione nell'arco dell'anno.

È prevista la possibilità di coinvolgimento di partecipanti esterni nelle attività formative ritenendo importante il contributo proveniente da professionisti del territorio e/o di altre strutture sanitarie.

## **LA FORMAZIONE SUL CAMPO**

---

La formazione sul campo (di seguito FSC) si caratterizza per l'utilizzo, nel processo di apprendimento, delle strutture sanitarie, delle competenze dei professionisti impegnati nelle attività cliniche e assistenziali e delle occasioni di lavoro.

In altri termini, l'esigenza formativa che scaturisce dal contesto lavorativo deve essere attuata all'interno dell'attività lavorativa con le finalità di garantire non solo l'innalzamento della specifica professionalità, ma anche l'aumento delle capacità di ognuno di lavorare e di rapportarsi all'interno della propria organizzazione, migliorando le competenze, la qualità e la sicurezza dell'assistenza.

L'apprendimento che ha luogo nel corso di tali attività è contraddistinto da un elevato livello di interattività e deve essere pertanto percepito dal professionista come rilevante. Ciò si traduce in una responsabilizzazione verso i contenuti acquisiti per la possibilità di applicare quanto appreso direttamente nell'esercizio professionale e nel contesto organizzativo.

La FSC è lo strumento che permette di rendere visibile quella serie di attività, a valenza formativa e d'aggiornamento, che normalmente i professionisti attuano.

Tale tipologia formativa costituisce apprendimento di esperienza diretta finalizzata a trasferire non solo abilità e informazioni, ma anche norme di comportamento e atteggiamenti non scritti.

Le più diffuse tipologie accreditabili sono le riunioni permanenti di aggiornamento professionale e gli Audit.

A titolo indicativo si elencano tutta una serie di ulteriori attività che possono essere inquadrabili in azioni di FSC (produttive di crediti Ecm) a fronte di specifica progettazione qualora le stesse abbiano uno specifico contenuto formativo:

### **ATTIVITA' DI ADDESTRAMENTO/TRAINING**

(inserimento in un nuovo servizio, apprendimento di una nuova tecnica,...)

### **PARTECIPAZIONE A COMITATI**

(Comitati aziendali permanenti: etico, controllo infezioni, sicurezza, buon uso sangue, ospedale senza dolore, ...)

### **PARTECIPAZIONE A GRUPPI DI MIGLIORAMENTO**

(circoli di discussione su casi clinici, problemi assistenziali, gruppi di miglioramento qualità, gruppi per l'accreditamento e certificazione, progetti di comunicazione ai cittadini)

### **PARTECIPAZIONE A RICERCHE**

(studi clinici, ricerche epidemiologiche, sperimentazioni, piani per la salute, valutazioni assistenziali).

## GLI STRUMENTI DI VERIFICA

---

Gli strumenti ed i processi di verifica e monitoraggio della qualità dell'offerta formativa sono strumenti indispensabili per garantire che gli investimenti risultino coerenti ed efficaci nel favorire il raggiungimento sia degli obiettivi del sistema formativo sia quelli del sistema aziendale.

Monitorare la qualità dell'offerta significa entrare nel merito del rapporto tra bisogni espressi nella domanda formativa ed i risultati rappresentati dalle ricadute professionali organizzative osservabili e misurabili nel post-formazione.

La valutazione delle attività formative proposte viene attuata dal Comitato Scientifico secondo criteri identificati e condivisi dai componenti dello stesso (professionisti che rappresentano le varie aree cliniche ed i diversi ruoli professionali). Attraverso l'attività di valutazione il Comitato "assicura la corrispondenza tra le attività previste nel piano di formazione ed i fabbisogni formativi delle categorie professionali per le quali il provider organizza gli interventi di formazione. Cura in particolare la interdisciplinarietà del modello seguito, le analisi di efficacia e di efficienza formativa, l'implementazione delle attività educazionali medesime".

La valutazione dell'efficacia della formazione, è attuata in stretta collaborazione con la Direzione Sanitaria ed Amministrativa che hanno la responsabilità di verificare, secondo le modalità identificate nella progettazione delle attività formative, il cambiamento avvenuto in termini di comportamenti e ricadute organizzative

Riguardo ai tempi di erogazione delle attività formative sono previsti due momenti di verifica della programmazione annuale: intermedia (giugno) e finale (dicembre).

Attraverso report degli eventi svolti, l'Ufficio Formazione curerà un'analisi quantitativa e qualitativa dell'apprendimento e del gradimento dei singoli percorsi formativi.

Alcuni degli strumenti quantitativi utilizzati, con relativo standard, sono:

- % di personale coinvolto in attività formativa (> 75%)
- % di eventi realizzati su quelli programmati (> 50%)
- % di personale coinvolto sul personale programmato (> 80%)

Inoltre viene posto l'obiettivo di realizzare:

- il 50% degli eventi programmati di tipo multi-professionale,
- il 10% degli eventi come formazione sul campo.

Un ulteriore parametro che verrà valutato sia in fase di programmazione che di verifica è la congruità del tipo di eventi svolti rispetto alla % degli obiettivi previsti dal dossier formativo dei professionisti e di gruppo, così ripartiti:

- 40% tecnico professionali
- 30% di processo
- 30% di struttura.

## NOTE FINALI

---

### Politica della qualità della formazione

La Direzione persegue la politica della qualità della formazione, garantendo:

- continuità e sistematicità
- correttezza metodologica
- congruenza con gli obiettivi formativi identificati dalla Direzione, dai Responsabili delle unità organizzative e degli operatori
- equità, trasparenza e pari opportunità di accesso con criteri esplicitati nel Piano Formativo

La Direzione formazione garantisce un sistema che prevede come tappe fondamentali del processo metodologico:

- identificazione partecipata dei bisogni formativi
- esistenza di un sistema di verifica del processo
- utilizzo di metodi didattici coerenti agli obiettivi formativi identificati per una concreta fruibilità delle conoscenze e abilità, e funzionali alla centralità dei destinatari, favorendo processi di integrazione, partecipazione e consenso
- criteri di scelta e valutazione dei docenti
- valutazione dell'efficacia della formazione

### Considerazioni finali

Il Piano di Formazione non esaurisce la complessità dei bisogni di sviluppo professionale di tutti gli operatori dipendenti e non della Casa del Clero di Trento per i quali è prevista, nel rispetto delle norme contrattuali, la possibilità di usufruire delle opportune occasioni di formazione esterna e/o individuale per completare il proprio percorso formativo.

La Direzione ha concordato che la partecipazione dei dipendenti della Casa del Clero di Trento attuata nel contesto dell'Ospedale San Camillo di Trento possa essere effettuata tutta a titolo gratuito.

PIANO DELLA FORMAZIONE triennio 2020- 2022

| MACRO AREA   | TITOLO CORSO  | OBT v | OBIETTIVO GENERALE  | DESTINATARI | PROGRAMMAZINE                   |
|--|---|-------|---|-------------|---------------------------------|
|  |   |       |   |             |                                 |
| GIURIDICO-AMMINISTRATIVA                           | LEGGE GELLI-BIANCO: ISTRUZIONI PER L'USO  | 8     | Fornire ai professionisti sanitari le conoscenze sul nuovo impianto normativo, affrontando i temi principali proposti dalla Legge.  |             |                                 |
| GIURIDICO AMMINISTRATIVA                           | SICUREZZA SUL LAVORO<br>Ore 6<br>Ore 16<br>Antincendio                          |       | Fornire gli elementi essenziali per poter affrontare il complesso sistema della Sicurezza. Analisi e trattazione dei rischi e le loro intercettazioni al fine di prevenirli . |             | Settembre 2020                  |
| QUALITÀ E RISK MANAGEMENT                          | PROMUOVERE LA CULTURA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CLINICO IN RSA                 | 5     | Il corso ha lo scopo di ampliare le conoscenze sulle normative di riferimento e sugli strumenti in tema di rischio clinico nelle strutture socio-sanitarie.                   |             |                                 |
|  |   |       |   |             |                                 |
| CLINICO-ASSISTENZIALE - DISTURBI DEL COMPORTAMENTO | GLI INTERVENTI PSICOSOCIALI NELLA CURA DELLA PERSONA FRAGILE E CON DEMENZA      | 7     | Il corso ha lo scopo di illustrare gli interventi e trattamenti psicosociali con evidenze di efficacia nella cura della persona con demenza.                                  |             | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO-ASSISTENZIALE - ASSISTENZA INFERMIERISTICA | LA DOCUMENTAZIONE ASSISTENZIALE: RESPONSABILITÀ, METODI E STRUMENTI             | 2     | Aggiornare le conoscenze e sviluppare competenze per utilizzare la documentazione assistenziale in modo consapevole e responsabile.   |             | Presso il San Camillo di Trento |
| COMUNICAZIONE E RELAZIONE                          | IL MODELLO PERSON CENTRED CARE: I PRINCIPI CHIAVE E LA NUOVA CULTURA DELLA CURA | 1     | Fornire le conoscenze sulle teorie, letteratura di riferimento e modelli applicativi che permettono l'implementazione   |             | Presso il San Camillo di Trento |

|  |  |   |   |  |                                 |
|--|--|---|---|--|---------------------------------|
|  |  |   | del modello di cura Person Centred.   |  |                                 |
| CLINICO-ASSISTENZIALE -<br>DISTURBI DEL<br>COMPORAMENTO  | APPROPRIATEZZA<br>PRESCRITTIVA NELLA PERSONA<br>CON DEMENZA E<br>COMPORAMENTI ESPRESSIONI<br>DI DISTRESS                 | 5 | Il corso ha lo scopo di favorire l'aumento delle conoscenze sull'appropriatezza delle terapie farmacologiche sulla base dell'analisi delle caratteristiche fisiopatologiche e sintomatologiche di ciascun paziente con demenza. |  | Presso il San Camillo di Trento |
| FARMACI E DISPOSITIVI<br>MEDICI                          | LA GESTIONE DELLE<br>PRESCRIZIONI<br>FARMACOLOGICHE:<br>RESPONSABILITÀ<br>DELL'INFERMIERE E STRUMENTI<br>OPERATIVI       | 5 | Il corso ha lo scopo di riflettere sull'area autonoma e area collaborativa nella pratica infermieristica e sulle modalità di presa di decisione.  |  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO-ASSISTENZIALE -<br>ASSISTENZA<br>INFERMIERISTICA | IL PASSAGGIO DELLE<br>CONSEGNE E LA TRASMISSIONE<br>DELLE INFORMAZIONI TRA<br>PROFESSIONISTI: SICUREZZA ED<br>EFFICACIA  | 5 | Aggiornare le conoscenze sugli elementi di sicurezza e responsabilità collegati al trasferimento di informazioni cliniche e promuovere lo sviluppo di competenze per gestire consegne efficaci.                                 |  | Presso il San Camillo di Trento |
| COMUNICAZIONE E<br>RELAZIONE                             | LA NUOVA VISIONE DEI<br>COMPORAMENTI ESPRESSIONE<br>DI DISTRESS NELLA PERSONA<br>CON DEMENZA                             | 1 | Il corso ha l'obiettivo di illustrare i nuovi modelli teorici e gli strumenti per la comprensione dei comportamenti indicanti distress e il soddisfacimento dei bisogni inespressi.   |  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO-ASSISTENZIALE -<br>ASSISTENZA<br>INFERMIERISTICA | SORVEGLIANZA E<br>MONITORAGGIO COMPETENZE,<br>STRATEGIE, E STRUMENTI PER<br>LA SICUREZZA E LA QUALITÀ<br>DELL'ASSISTENZA | 5 | Aggiornare e approfondire i concetti di sorveglianza e monitoraggio infermieristico come elementi rilevanti del processo di cura e presa in carico delle persone assistite. Partendo dalle competenze                           |  | Presso il San Camillo di Trento |

|                       |  |   |  |  |                                 |
|-----------------------|--|---|--|--|---------------------------------|
|                       |  |   | cliniche e metodologiche necessarie effettuare una sorveglianza e monitoraggio, si individueranno le strategie e gli strumenti per promuovere la sicurezza e la qualità dell'assistenza erogata.   |  |                                 |
| CLINICO ASSISTENZIALE | IL WOUNDCARE   | 5 | Far acquisire ai corsisti la capacità di individuare i soggetti “a rischio di sviluppare lesioni cutanee e saper predisporre ad attuare un adeguato piano di prevenzione Saper condurre una corretta valutazione e trattamento delle lesioni oltre alla prevenzione delle complicanze ad essere correlate  |  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO ASSISTENZIALE | PREVENZIONE E CONTROLLO DELLE INFEZIONI CORRELATE ALLE PRATICHE ASSISTENZIALI. UNA SFIDA MULTIDISCIPLINARE | 5 | Le infezioni correlate all’assistenza (ICPA) rappresentano uno degli eventi avversi più frequenti nei percorsi di cura. L’ aumentata complessità delle pratiche e dei percorsi assistenziali e la diffusione di microrganismi patogeni multi-resistenti agli antibiotici rendono in questo momento storico assolutamente necessario organizzarsi in maniera interdisciplinare per concorrere ad una assistenza di qualità. |  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO ASSISTENZIALE | OSPEDALE SENZA DOLORE  | 5 | con la legge 38/2015 ogni ospedale ha l'obbligo di istituire corsi di preparazione alla cura del dolore con la finalità di garantire che ogni paziente, nel  |  | Presso il San Camillo di Trento |

|  |   |   |  |  |                                 |
|--|---|---|--|--|---------------------------------|
|  |   |   | suo decorso ospedaliero, non soffre di dolore o quanto meno riceva precocemente un trattamento efficace contro il dolore.  |  |                                 |
| CLINICO-ASSISTENZIALE - CURE SIMULTANEE E PALLIATIVE | SALUTE E BENESSERE DELLA PERSONA CON DEMENZA IN FASE AVANZATA: CADUTE, CONTENZIONE, CURA NUTRIZIONALE E CURE PALLIATIVE | 7 | Il corso ha lo scopo di illustrare le linee guida nazionali e internazionali e le best practices nella cura della persona con demenza, per orientare e supportare i professionisti sanitari nella pratica clinica.   |  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO-ASSISTENZIALE - EMERGENZA - URGENZA          | BLS – BLSD  | 5 | Acquisire le modalità per effettuazione le corrette manovre di rianimazione cardiopolmonare<br>Acquisire gli strumenti conoscitivi e metodologici e le capacità necessarie per prevenire il danno anossico cerebrale e riconoscere in un paziente adulto lo stato d'incoscienza, di arresto respiratorio e di assenza di polso.  |  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO-ASSISTENZIALE - EMERGENZA - URGENZA          | RETRAINING BLSD-B - CERTIFICATO IRC   | 5 | Aggiornare i contenuti teorici e rinforzare le abilità pratiche necessarie per prevenire il danno anossico cerebrale e riconoscere in un paziente adulto lo stato d'incoscienza, di arresto respiratorio e di assenza di polso in una condizione di assoluta sicurezza per se stesso, per la persona soccorsa e per gli astanti. |  | Presso il San Camillo di Trento |
| COMUNICAZIONE E RELAZIONE                            | LA GESTIONE DELLO STRESS LAVORO CORRELATO   | 8 | "Promuovere lo sviluppo di competenze per arrivare a   |  | Presso il San Camillo di Trento |

|  |   |   |   |  |                                 |
|--|---|---|---|--|---------------------------------|
|  |   |   | prendere il lavoro con serietà e se stessi con leggerezza.<br>Scoprire uno strumento semplice e pratico per liberarsi dallo stress attraverso la riscoperta del bambino che vive dentro ognuno di noi<br>Sperimentare la ricerca di una riscoperta dell'altro attraverso il contatto visivo, il gioco e la "frequenza" positiva." |  |                                 |
| COMUNICAZIONE E RELAZIONE                                  | APPROCCIO PSICOLOGICO VERSO LE PERSONE CON DETERIORAMENTO COGNITIVO   | 5 | "L'intervento formativo vuole fornire informazioni, momenti di confronto e strumenti conoscitivi idonei per un'assistenza che si basi sulla persona e non soltanto sulla malattia."   |  | Presso il San Camillo di Trento |
| FORMAZIONE   | LA CLINICA DELLA FORMAZIONE   | 8 | Il corso intende fornire a tutti i partecipanti la conoscenza degli elementi centrali della teoria clinica della formazione, della relazione e tra sapere pedagogico e sapere psicologico.  |  | Presso il San Camillo di Trento |
| ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE              | MODELLI ORGANIZZATIVI IN AMBITO OSPEDALIERO - INNOVARE CON L'INTENSITA' DI CURA E LA COMPLESSITA' ASSISTENZIALE | 3 | Analizzare i principali modelli teorici sui meccanismi e principi di funzionamento delle organizzazioni, e acquisire elementi interpretativi sull'ospedale per intensità di cura/complexità assistenziale. Conoscere i modelli applicativi, gli strumenti e le esperienze in essere nel nostro Paese.                             |  | Presso il San Camillo di Trento |
| INTEGRAZIONE INTERPROFESSIONALE E DEI SERVIZI E CONTINUITÀ | IL COORDINATORE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E LA DELEGA EFFICACE  | 5 | Aggiornare e approfondire le conoscenze per affrontare la delega in modo efficace.  |  | Presso il San Camillo di Trento |

|  |  |   |  |                                 |
|--|--|---|--|---------------------------------|
| SOCIO-SANITARIA  |  |   |  |                                 |
| INTEGRAZIONE INTERPROFESSIONALE E DEI SERVIZI E CONTINUITÀ SOCIO-SANITARIA | METODI E STRUMENTI DI MANAGEMENT                               | 3 | Approfondire la tematica relativa agli strumenti del management, con particolare riferimento all'uso efficace delle risorse, alla produttività e alla gestione dei cambiamenti.  | Presso il San Camillo di Trento |
| CLINICO-ASSISTENZIALE  | TERAPIA MANUALE PER FISIOTERAPISTI                             | 5 | Il corso si propone di fornire una formazione avanzata, nel campo dei disordini neuro-muscolo-scheletrici, caratterizzata da una didattica hands-on,   | Presso il San Camillo di Trento |
| INTEGRAZIONE INTERPROFESSIONALE E DEI SERVIZI E CONTINUITÀ SOCIO-SANITARIA | LA RESPONSABILITA' DELL'OSS NEL LAVORO ASSISTENZIALE INTEGRATO | 4 | Riflettere sulle responsabilità dell'OSS in riferimento al lavoro integrato con altre professioni, in particolare con quella infermieristica. Analizzare le fonti normative e discutere la loro evoluzione; approfondire il tema della corretta attribuzione delle attività assistenziali.   | Presso il San Camillo di Trento |
| ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE                              | IL NUOVO ASSUNTO - ATTIVITA' DI ADDESTRAMENTO ED INSERIMENTO   | 4 | Attività di FSC nell'inserimento del nuovo assunto<br>Al fine di ottenere delle performance accettabili, secondo i criteri definiti, il personale di nuova assegnazione deve conoscere ed essere orientato all'intera organizzazione ospedaliera e deve comprendere il modo in cui le sue responsabilità specifiche contribuiranno alla realizzazione della mission di contesto. Tutto questo si ottiene | Con FAI                         |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | tramite un orientamento generale all'organizzazione ed un orientamento specifico alle responsabilità e competenze attese. |  |  |
|--|--|--|---|--|--|

