



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

SPERIMENTAZIONE DELLO STRUMENTO: I PRIMI DATI



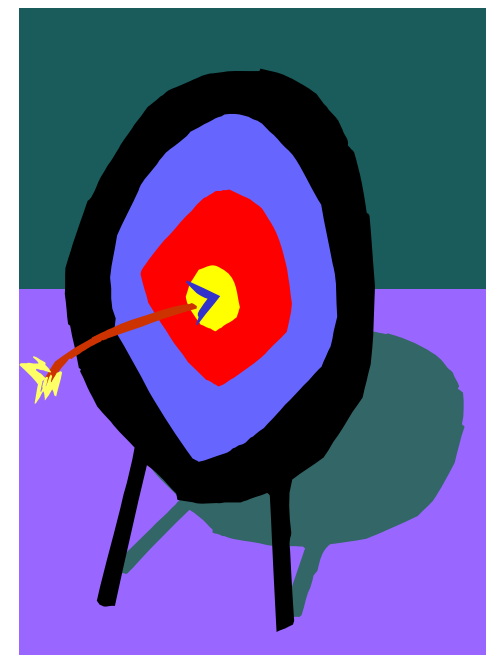
***Stefano Bazzana, Consigliere IPASVI, Componente
Commissione Accreditamento Professionale***



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

OBIETTIVO DIDATTICO

Acquisire conoscenze in merito ai risultati emersi dalla prima sperimentazione svolta dal Collegio IPASVI di Brescia



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (1)

Campione di convenienza

*Tutti gli infermieri neoiscritti
al Collegio Ipasvi di
Brescia nell'ultimo
anno: n° 146*



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (2)

Questionario di autovalutazione

Il questionario inviato per posta agli infermieri neoiscritti è costituito da una griglia per l'autovalutazione, che va inserita nel portfolio.



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (3)

Descrizione della Griglia di autovalutazione

*E' costituita da 19 item,
raggruppati in 7 categorie
derivanti dal Profilo
dell'infermiere e dal
Codice Deontologico.*



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (4)

Descrizione della Griglia di autovalutazione

Prevede indicatori ampi, trasversali a diversi contesti lavorativi, che intendono misurare la competenza generica.



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (5)

Descrizione della Griglia di autovalutazione

I livelli di competenza sono stati identificati facendo riferimento al modello della pratica clinica di Benner (1982).



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (6)

Legenda della Griglia

*Il livello “competente”
rappresenta i punti di forza di un
professionista, quelli “da
consolidare” e “da sviluppare”
rappresentano le competenze da
migliorare o acquisire con
formazione.*



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

MATERIALI E METODI (7)

Grado di rispondenza

I questionari restituiti entro il termine fissato sono risultati 23 (16%). Non si propone peraltro un'analisi per singolo questionario, bensì per area e per livello di competenza.



Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



**PORTFOLIO:
STRUMENTO
DI
ACCREDITA
MENTO
PROFESSIO
NALE**

RISULTATI (1)

Complessivamente dai questionari emerge che il 100% degli item hanno ottenuto risposta (indice di chiarezza). La maggioranza si colloca a livello di “competente” per molte aree, in linea con i dati di letteratura rispetto all’autovalutazione dei principianti.

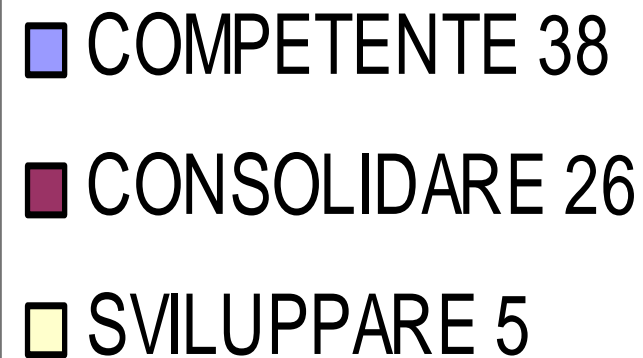
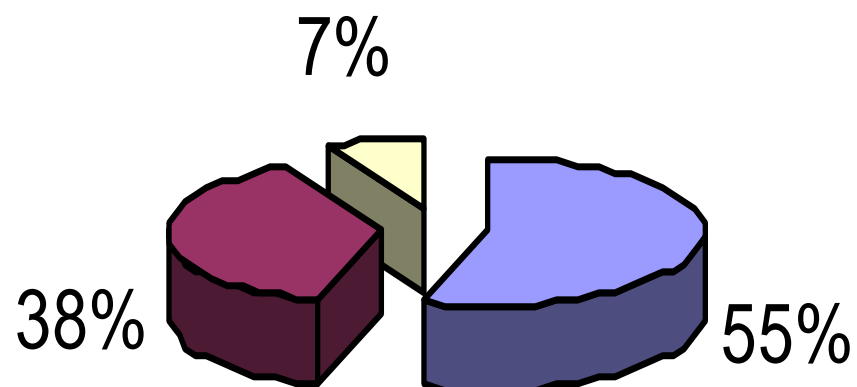


Stefano Bazzana 31 gennaio 2009



RISULTATI (2)

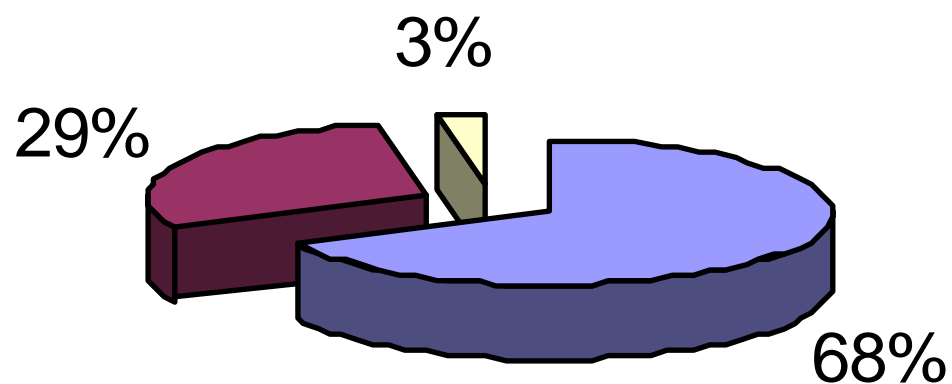
A. IDENTIFICAZIONE DEI BISOGNI DI ASSISTENZA








RISULTATI (3)

B. PIANIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI ASSISTENZIALI

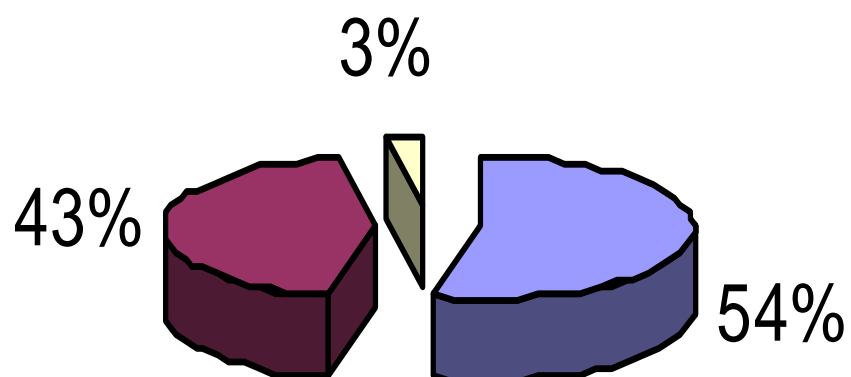





	COMPETENTE	47
	CONSOLIDARE	20
	SVILUPPARE	2



RISULTATI (4)

C. APPLICAZIONE PRESCRIZIONI DIAGNOSTICO TERAPEUTICHE

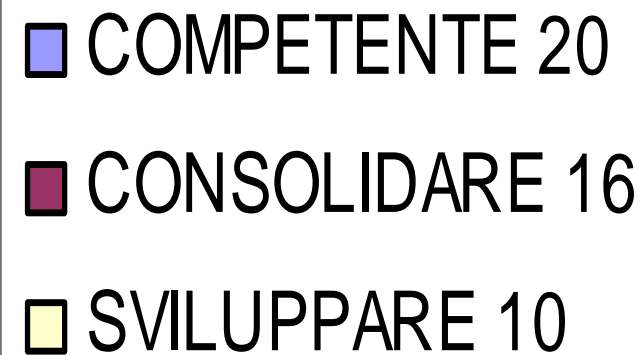
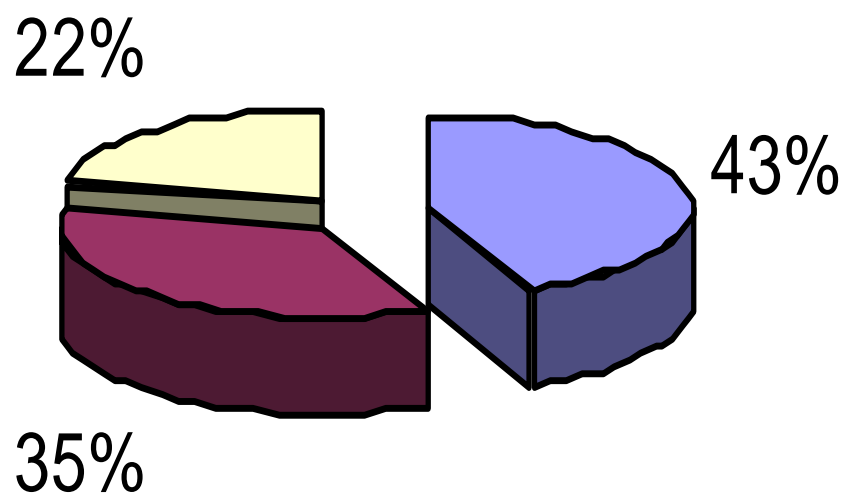


-  COMPETENTE 37
-  CONSOLIDARE 30
-  SVILUPPARE 2



RISULTATI (5)

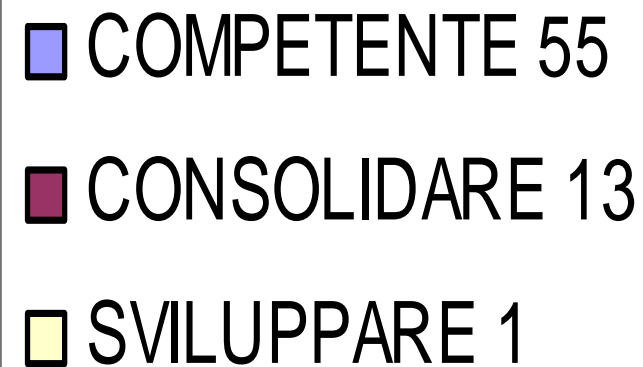
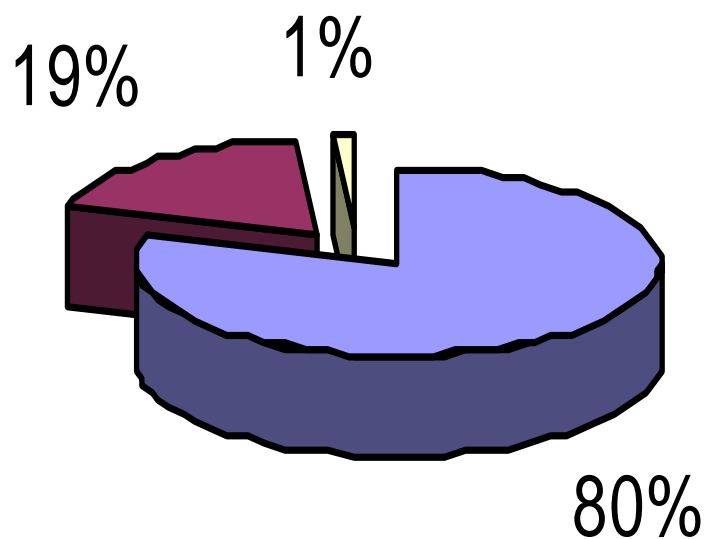
D. FORMAZIONE





RISULTATI (6)

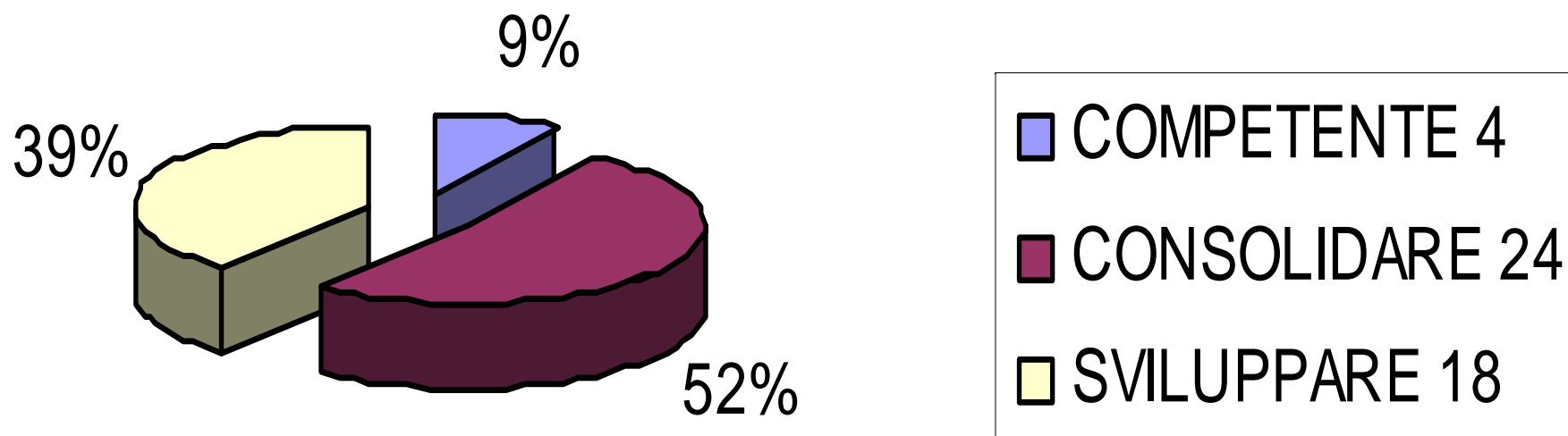
E. RELAZIONE





RISULTATI (7)

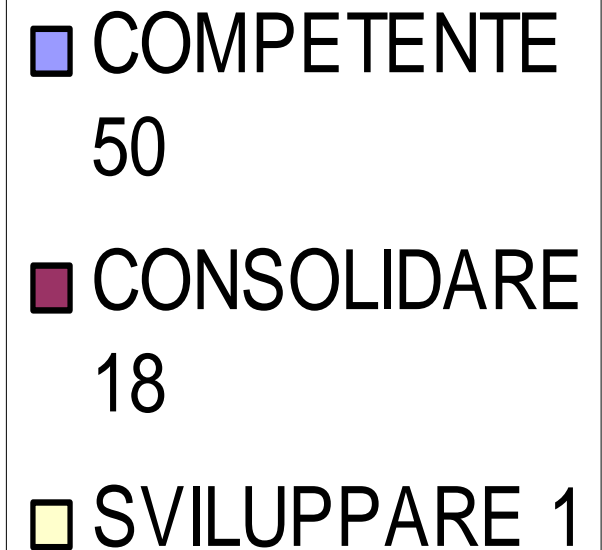
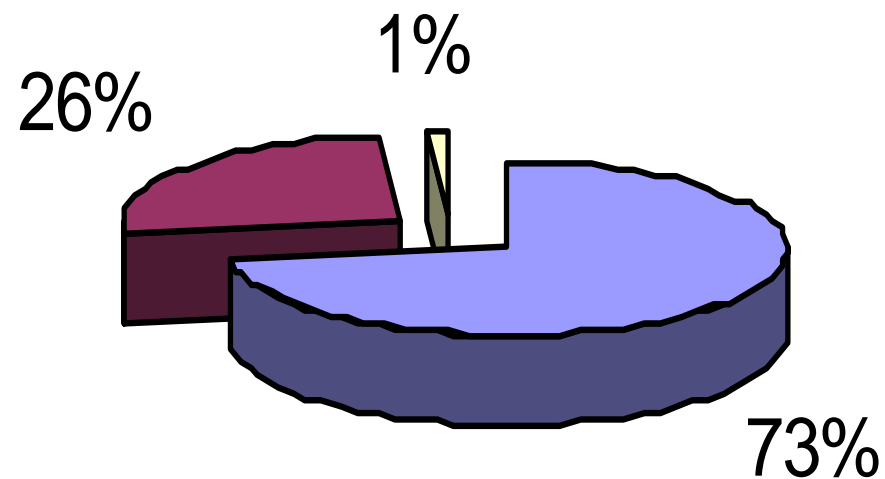
F. RICERCA





RISULTATI (8)

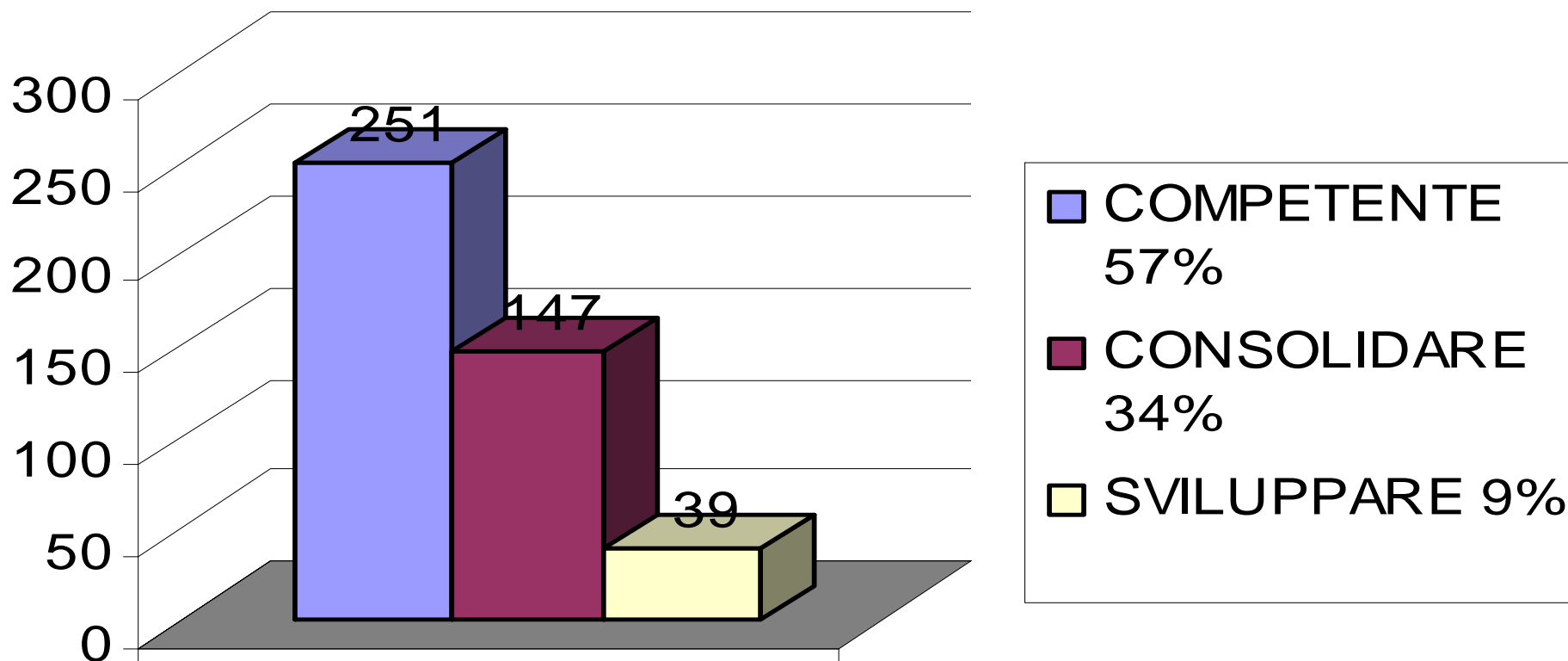
G. RESPONSABILITA'





RISULTATI (9)

TOTALE RISPOSTE PER LIVELLO





CONCLUSIONI (1)

L'area in cui i professionisti si percepiscono più forti è quella della relazione (79.7% del campione si colloca a livello "competente"), seguita dalle aree della responsabilità (72,4%; in particolare l'indicatore G1 "chiedere consulenza" per il 95,6% delle risposte è acquisito) e da quella di pianificazione e valutazione degli interventi (68,1%).

CONCLUSIONI (2)

Le aree più deboli sono rappresentate dalla ricerca (solo l'8,6% del campione di considera competente contro un 52,1% che sente di dover migliorare tale competenza e un 39,1% che attualmente non esprime tale competenza), seguita dall'area della formazione (43,4%) e dell'applicazione delle prescrizioni diagnostico-terapeutiche (53,6%).



CONCLUSIONI (3)

- **LIMITI:** I principali limiti dello studio sono legati all'impossibilità di correlare i dati alla durata dell'esperienza professionale e al contesto lavorativo. Inoltre la griglia di autovalutazione rappresenta solo una parte del portfolio. Effettivamente sarebbe stato interessante avere una valutazione esterna da poter confrontare con i risultati dell'auto valutazione.
- **SVILUPPI FUTURI:** metodologicamente si può considerare uno spazio libero per raccogliere dati qualitativi.



CONCLUSIONI (4)

SVILUPPI FUTURI del PORTFOLIO: La griglia di autovalutazione che abbiamo presentato va integrata con l'eterovalutazione attraverso la presentazione di materiali che supportino l'acquisizione della competenza e con la pianificazione del proprio progetto professionale.

CONCLUSIONI (5)

IPOSTESI DI SVILUPPO DEL PORTFOLIO

Tale sviluppo richiede investimento di risorse:

- Per la formazione di un gruppo di professionisti che valutino il portfolio
- Per la diffusione di una cultura della valutazione
- Per la progettazione del proprio percorso formativo/professionale
- Per la acquisizione di capacità didattiche nella valutazione della competenza



"Nessuna umana scienza si può dimandare vera scienza se essa non passa per le matematiche dimostrazioni"

Leonardo Da Vinci

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**