

 <p>Azienda Ospedaliero - Universitaria Ferrara</p>	<p>DIREZIONE GENERALE U.O. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO Via C. Mayr,106/a 44100 FERRARA tel 0532/236151-2- 3 Fax 0532/236158</p>	
	<p>Piano Formativo Aziendale 2008-2009</p>	

PIANO FORMATIVO AZIENDALE

2008 – 2009

Dirigenza Medica.

Premessa

Il piano formativo 2008-09 parte dall'analisi :

- delle specificità dell'educazione dei professionisti nell'attuale "società della conoscenza"
- Dalle linee di programmazione per il 2008 emanate dalla regione che sottolineano punti essenziali per la formazione quali: governo clinico e gestione del rischio, sostegno al processo di innovazione e ricerca per citarne solo alcuni
- Dagli obiettivi aziendali contenuti nell'atto aziendale di prossima approvazione relativi ai cambiamenti organizzativi in atto e previsti per il prossimo biennio,
- Delle modificazioni previste nel piano di educazione continua in medicina predisposto sia a livello nazionale che a livello regionale, che porterà all'
 1. *accreditamento della "funzione formazione aziendale" ed anche*
 2. *dell'accreditamento dei provider ECM regionali*

1- Le coordinate formative del piano

Il Libro bianco delle Comunità Europee definisce la società odierna come "società della conoscenza" e, assumendo tale definizione, significa che la formazione continua va oltre la specificità dell'educazione degli adulti e della formazione professionale, integrando i due concetti di *lifelong learning* (apprendimento per tutto l'arco della vita) e di *lifewide learning* (apprendimento in ogni luogo della vita) e questo che possiamo chiamare nuovo paradigma della formazione ne influenza modalità, tempi e luoghi di erogazione; questo perché l'innovazione richiesta in ambito sanitario è sostanzialmente sia nel *lifelong* sia nel *lifewide* che significa non confinare più l'apprendimento nei luoghi formali dell'istruzione (la scuola, l'università ecc), ma considera anche quelli non formali (organizzazioni del lavoro e) e informali (mass media, internet ecc).

Concepire la formazione continua al di fuori di questo quadro di relazioni dinamiche tra tempi e luoghi delle diverse tipologie di apprendimento, vuol dire limitarla all'accreditamento di qualità, da un lato dei professionisti e, dall'altro, delle strutture sanitarie, operazione necessaria, ma non sufficiente a garantire la trasferibilità dei risultati di formazione nel miglioramento delle prestazioni (mediche e sanitarie in generale) e ancor più in benefici evidenti sulla salute dei cittadini.

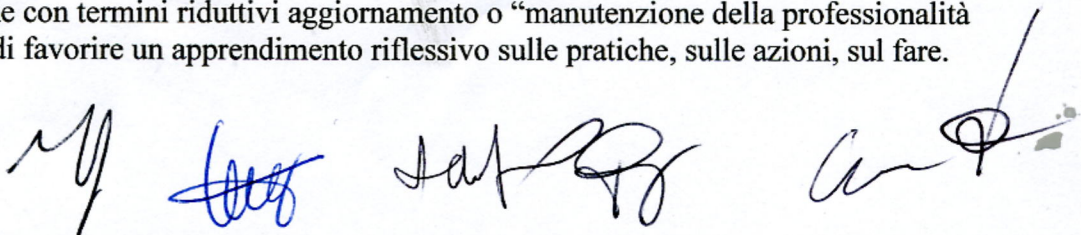
Da ciò ne discendono tre tipologie di apprendimento sulle quali dirigere la stesura del piano formativo aziendale:

1. *self directed learning*
2. *reflective learning*
3. *transformative learning*

Da cui derivano tre modalità formative che ripercorrono le tre tipologie di apprendimento di cui sopra, e precisamente:

a) Formazione tecnico scientifica e apprendimento riflessivo sulle pratiche

La formazione tecnico scientifica che tanta importanza ha nella formazione continua in campo sanitario chiamata anche con termini riduttivi aggiornamento o "manutenzione della professionalità specifica" ha il merito di favorire un apprendimento riflessivo sulle pratiche, sulle azioni, sul fare.



Il medico ed il personale sanitario in genere per essere "professionisti riflessivi" devono partire dalla "razionalità tecnica" della loro professionalità (definita scientifica, specialistica, standardizzata) fondata sulla scienza di base e sulla scienza applicata, per arrivare alla "riflessione durante l'azione" e quindi ad una professionalità che confronta il caso unico con le altre situazioni e costruisce una teoria (contesto) esplora e fa interagire mezzi e fini per produrre mutamenti intenzionali (esperimento), discrimina tra soluzioni contrastanti e opera una transazione con la situazione (verifica ipotesi).

Nella formazione tecnico specialistica c'è al contempo *continuità ed innovazione* delle conoscenze disciplinari e delle competenze professionali in un rapporto continuo col contesto nel quale queste conoscenze si esplicano e che dal contesto traggono occasioni per rielaborare la conoscenza, verificare le teorie, elaborarne di nuove o nuove modalità di applicazione, costruendo strategie e pratiche non ripetitive.

b) Formazione organizzativa e apprendimento trasformativo

La formazione organizzativa, tipologia formativa corretta se finalizzata ai bisogni di salute e al benessere dei cittadini, attraverso la qualità dei servizi sanitari, favorisce un apprendimento trasformativo della mission professionale in rapporto a quella aziendale, ambedue strettamente connessi ai piani sanitari nazionale e regionale.

Alcune riflessioni sull'esperienza degli ultimi cinque anni sulla formazione organizzativa ci fa dire *in primo luogo* che un qualunque progetto finalizzato al cambiamento dell'organizzazione non può avere successo se non coinvolge responsabilmente gli attori interni (i professionisti) e gli stakeholders esterni (i cittadini). *in secondo luogo* che l'accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie aiuta sicuramente il miglioramento continuo del servizio, ma rischia la tangenzialità burocratica (conformità alle procedure) se non è collegato alla trasformazione consapevole dell'agire professionale, stimolato solo da percorsi autovalutativi e condivisi dell'organizzazione.

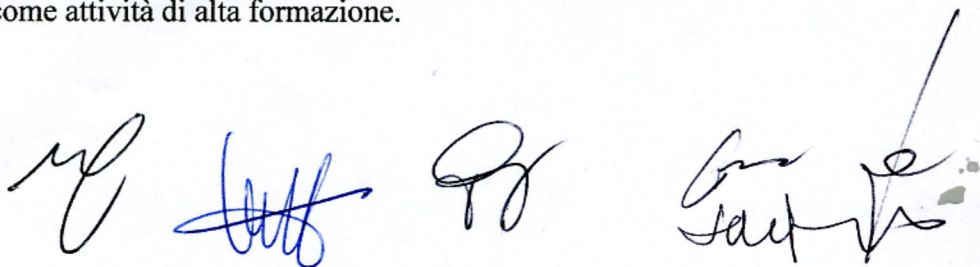
In terzo luogo l'indispensabile analisi dei bisogni formativi, condotta con metodi di natura qualitativa e quantitativa, dovendo definire da un lato i bisogni individuali e di area dei professionisti e, dall'altro, i bisogni di natura gestionale e relazionale dell'organizzazione, mantiene una conflittualità di non sempre facile composizione,

Lo sviluppo professionale continuo di ogni professionista deve inglobare quindi anche competenze organizzative coniugando impostazioni di tipo economico - funzionalista con le nuove prospettive delle comunità professionali di pratiche, le uniche oggi in grado di garantire un apprendimento collaborativo. Non più solo valutazione dei profili di competenze e di gap da colmare con la formazione, ma assessment dinamico condiviso di profili di sviluppo individuale e soprattutto delle competenze trasversali, *le live skills* che l'OMS pone a fondamento di qualunque percorso formativo che distingue in : *cognitive* (risolvere problemi, prendere decisioni, trovare soluzioni innovative ecc), *relazionali* (saper comunicare, saper interagire ec), *affettive* (gestire le emozioni e far fronte allo stress).

Tutto questo vuol dire intraprendere azioni formative in cui i professionisti decidono di modificare consapevolmente la propria cultura professionale ed essere consapevoli che ciò vuol dire fare i conti con prevedibili resistenze .

La via migliore per ovviare a questo rischio è intraprendere percorsi di *ricerca- azione* o di *ricerca intervento* coinvolgendo i protagonisti delle strutture sanitarie che insieme individuano obiettivi di miglioramento sia in ambito clinico che organizzativo, programmi di sviluppo individuali, di team, di dipartimento e ne attuano le diverse fasi valutandone ex ante ed ex post i risultati raggiunti.

La ricerca azione configurandosi come ricerca sul campo e realizzandosi anche con esperti esterni all'azienda può essere definita come attività di alta formazione.



c) Formazione psico - socio pedagogica e apprendimento autodiretto

Questa tipologia formativa è finalizzata all'autonomia delle persone prima e dei professionisti poi, favorisce l'apprendimento autodiretto e libero. E' il diritto alla cura del sé umano prima che professionale, il diritto a realizzare il proprio progetto di vita anche attraverso il lavoro, da ciò discende che è una grande illusione pensare che eventi formativi anche di buona qualità tecnico scientifica e metodologica per il miglioramento dell'organizzazione possano modificare realmente la professionalità degli operatori o le loro prestazioni lavorative, senza che eventi o corsi vengano ritenuti congruenti con le istanze profonde della personalità del professionista utente della formazione.

La formazione se non vuol produrre solo crediti ECM, deve incrociare il vissuto delle persone nelle loro libere scelte di sviluppo, appartenere cioè ad un orizzonte di senso di cui il soggetto è in qualche modo responsabile e contribuisce a determinare.

La formazione continua è quindi una mediazione tra soggetto-professionista, il sapere tecnico specialistico e l'organizzazione - istituzione.

2 - Interazione di formazione in presenza, sul campo e a distanza

Le tre tipologie formative che corrispondono ai tre paradigmi di apprendimento a cui tendere, brevemente descritti sopra, che presentano gradi di difficoltà, di interesse ben diversi, ma che possono coesistere in un'organizzazione matura e non conflittuale, si applicano attraverso l'interazione di tre modalità formative che le supportano quali: *formazione residenziale, sul campo ed on line*

a) La formazione residenziale (sia in sede che fuori sede)

È una tipologia formativa che permette di far interagire l'apprendimento personale con l'apprendimento di conoscenze e abilità coerenti con l'evoluzione tecnologica e scientifica del sapere.

Tale tipologia formativa se vuole essere utile al professionista richiede di portare a confronto le pratiche professionali e l'agire quotidiano secondo scienza e coscienza.

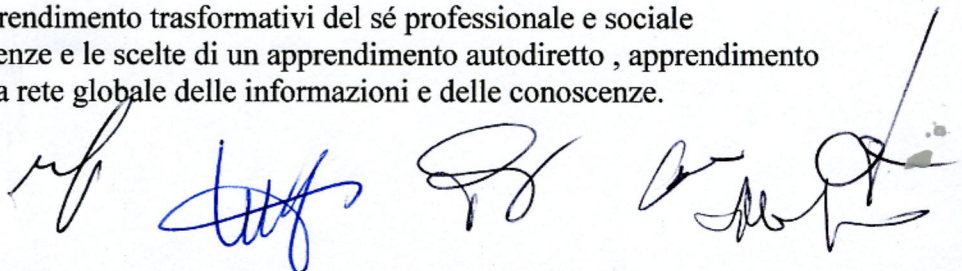
b) La formazione sul campo

Permette l'interazione tra apprendimento riflessivo sulle pratiche finalizzato al loro rinnovamento attraverso nuove conoscenze e competenze esperte e l'apprendimento trasformativo della professionalità degli operatori per corrispondere a cambiamenti interni all'organizzazione sanitaria e al miglioramento dello stato di salute della popolazione di riferimento.

Tutti i professionisti sono chiamati a giudicare la congruenza delle loro scelte formative tra quelle proposte da società scientifiche, università ecc, con i progetti formativi sul campo organizzati dalle aziende sanitarie quali audit clinici, ricerca applicata, gruppi di miglioramento; è un'interazione per nulla scontata dovendosi combinare un'acquisizione elettiva quanto ai contenuti, ai metodi, alle finalità con le esigenze sociali della professione che si esercita in determinati contesti operativi, con dirigenti, colleghi e collaboratori definiti da una precisa organizzazione, occorre cioè far sì che la formazione sia epistemologicamente valida ma anche socialmente utile.

c) La formazione a distanza

Comprende un'interazione tra apprendimenti trasformativi del sé professionale e sociale nell'organizzazione locale, le esigenze e le scelte di un apprendimento autodiretto, apprendimento possibile con un accesso libero alla rete globale delle informazioni e delle conoscenze.



d) Integrazione tra formazione in presenza, sul campo, in rete

Le diverse modalità didattiche di studio e di relazioni comunicative in aula, in ambienti di lavoro, in rete, mentre valorizzano specifiche forme di apprendimento (interattivo, cooperativo, attivo) sono correlate a distinti obiettivi formativi (es: acquisizione di conoscenze procedurali, di abilità pratiche, di competenze trasversali) per arrivare alla sperimentazione attiva sul campo che riapre a nuove conoscenze arricchite da competenze che proprio con l'innovazione possono crescere professionalmente.

3- Il processo di costruzione del piano formativo aziendale

a) Analisi dei bisogni formativi

Livello regionale

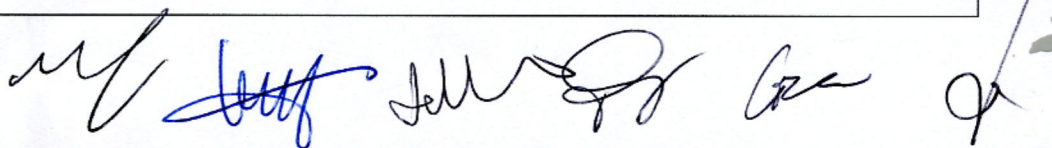
Dal piano regionale 2008 si riportano gli obiettivi posti in capo alla formazione aziendale

La formazione

- Su questo tema l'impegno delle singole Aziende sanitarie e dell'insieme del SSR poggia su queste premesse
- la necessità di considerare la formazione continua del personale come uno strumento decisivo nel processo di costante adeguamento dei servizi alle innovazioni tecnologiche, cliniche ed organizzative introdotte, oltre che nello sviluppo della capacità di fare ricerca utile ai bisogni conoscitivi di operatori e servizi;
- l'opportunità di ottimizzare gli investimenti per l'accesso alla documentazione scientifica, valorizzando la integrazione con le funzioni di formazione e di sviluppo dell'e-learning;
- le caratteristiche del nuovo programma nazionale di Educazione continua in medicina attualmente in fase di avvio, che prevede sostanziali novità a livello aziendale in particolare per quanto riguarda l'accreditamento istituzionale (il governo della formazione diventa un elemento dell'accreditamento aziendale), l'accreditamento delle aziende come provider ECM e lo sviluppo delle capacità di programmazione e valutazione in particolare attraverso la sperimentazione e diffusione dei Dossier formativi individuali e di gruppo;
- l'impegno a sviluppare la collaborazione con il sistema regionale delle Università per la formazione delle professioni e le scuole di specializzazione medica;
- il ruolo dei Collegi di direzione, con funzione di indirizzo e coordinamento delle diverse attività di formazione che si realizzano nell'azienda.

Obiettivi per le Aziende per il 2008 sono:

- procedere all'accreditamento istituzionale alla luce delle indicazioni regionali;
- procedere all'accreditamento delle aziende come provider ECM al fine di rendersi autonome anche dal punto di vista della gestione dei crediti formativi per il personale;
- mantenere la collaborazione con l'ASR per la valutazione della qualità della formazione;
- avviare la realizzazione di programmi di information literacy per promuovere l'uso della documentazione scientifica;
- avviare la realizzazione degli Accordi applicativi locali del Protocollo d'intesa Regione-Università per le scuole di specializzazione medica;
- valorizzare il ruolo di tutor didattico nelle sue varie forme relative ai corsi e ai master per le professioni, alle scuole di specializzazione medica, alla formazione continua dei MMG e degli altri operatori.



Nell'ambito della Gestione del rischio

- elaborare nell'ambito del programma ECM aziendale piani di formazione sul sistema di gestione del rischio rivolti ai Direttori di Dipartimento (Collegio di Direzione) e ai Direttori di struttura complessa programmi di formazione specifica destinati agli operatori che si occupano di aspetti medico-legali, legali e assicurativi;

Nell'ambito Ricerca, Innovazione e Formazione

Il 2008 dovrà vedere ulteriormente consolidata la capacità del Servizio Sanitario Regionale di governare i processi di innovazione tecnologica, clinica ed organizzativa che lo attraversano, di acquisire il pieno governo delle attività di ricerca realizzate nelle aziende sanitarie e di considerare la formazione continua professionale come uno strumento decisivo anche per raggiungere questi due obiettivi

Nell'ambito di "ospedale senza dolore"

Paroanalgia farmacologia e non farmacologia

Livello aziendale

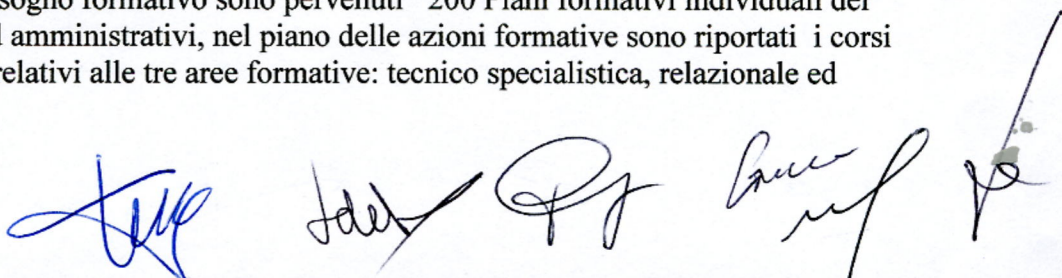
Dall'analisi dei bisogni organizzativi interni, effettuata attraverso l'analisi dei documenti aziendali (atto aziendale, relazione URP, piano comunicazione, richieste dei dipartimenti, e delle direzioni) condivise con la direzione generale, si evidenziano i bisogni formativi riportati per macro aree:

- continuare il percorso formativo/organizzativo per i comitati di dipartimento con obiettivi definiti per ciascun dipartimento ma nell'ottica dell'integrazione organizzativa e professionale
- dall'analisi in profondità effettuata sui percorsi formativi per l'acquisizione/perfezionamento sulle competenze comunicative dei dirigenti si evidenzia la necessità di utilizzare modalità formative diversificate in relazione alle live skills da sviluppare in quanto occorre rendere compatibili i percorsi formativi con le esigenze lavorative/personali di chi li deve frequentare
- sostenere con attività formative il processo di riorganizzazione della direzione delle professioni
- sostenere l'attività di accreditamento istituzionale
- agevolare il processo di inserimento lavorativo dei professionisti
- promuovere la creazione delle comunità di pratiche
- promuovere la formazione alla sicurezza dei pazienti e dei lavoratori
- promuovere la valutazione dell'impatto della formazione sull'organizzazione
- mantenere e promuovere la formazione tecnico specialistica dei professionisti

Dall'analisi dei bisogni dei professionisti effettuata attraverso la stesura del piano formativo individuale per la dirigenza e dalla somministrazione di un questionario a tutto il personale dell'area comparto emerge :

area dirigenziale

in risposta all'analisi del bisogno formativo sono pervenuti 200 Piani formativi individuali dei dirigenti medici, sanitari ed amministrativi, nel piano delle azioni formative sono riportati i corsi attivabili in sede che sono relativi alle tre aree formative: tecnico specialistica, relazionale ed organizzativa.



Dall'analisi dei **piani formativi individuali** possono essere attivati i seguenti corsi per dirigenti medici , dirigenti sanitari, amministrativi, tecnici e professionali.

Area organizzativa:

- ❖ Lavorare per processi
- ❖ Gestione delle riunioni idem
- ❖ Programma e project management
- ❖ Budgeting e reporting

Area comunicativo relazionale

- ❖ Il colloquio motivazionale e la comunicazione di cattive notizie
- ❖ Laboratorio di comunicazione clinica:la relazione col paziente "difficile":varie edizioni
- ❖ Il counseling motivazionale (modulo base)
- ❖ L'approccio motivazionale ed il benessere del professionista
- ❖ Laboratorio di comunicazione:parlare in pubblico: **varie edizioni**
- ❖ Inglese

Area tecnico specialistica

- ❖ Governo clinico
- ❖ Audit clinico
- ❖ Dalle linee guida ai percorsi assistenziali da definire
- ❖ Drg e la scheda di dimissione ospedaliera
- ❖ Metodologia della ricerca clinica
- ❖ Pub med
- ❖ Corsi emergenza(varie tipologie)
- ❖ Informatica

b) Budget di formazione

L'1% del monte salario del 2001, che corrisponde a:

228.098,36, nella contrattazione sindacale del 6.5.08 si è concordato un budget di 379.000,00

così suddivisa

Comandi finalizzati	Fuori sede	In sede	Attrezzature	Totale
159.000,00	100.000,00	120.000,00	==	379.000,00

Fondi regionali

Partoanalgesia farmacologia e non farmacologia: € 15.000,00

Ospedale senza dolore, formazione sul campo €7000,00

AIDS:40000,00

medici emergenza territoriale: € 20.000,00 + tassa di iscrizione

c) Proposte formative provenienti dall'esterno

Formazione a distanza

Dal consorzio MED3 ci proviene la proposta di consorziarci per la formazione a distanza. Il consorzio universitario MED3 è costituito dalle aziende dell'area bolognese, Bologna ed Imola, dallo IOR, dall'università di Bologna e Cineca..

La partecipazione al consorzio permetterebbe di usufruire di pacchetti formativi (formazione a distanza sia in modalità blended che on line), riguardanti ora soprattutto le professioni sanitarie e tecniche meno la dirigenza medica, anche perché per la dirigenza questo campo è coperto dalle società scientifiche che hanno già da tempo predisposto pacchetti formativi per i propri iscritti; e nel contempo di diventare produttori di eventi formativi da inserire nel catalogo.

I costi sono limitati, circa 15€ a persona.

La tipologia di corsi inseriti riguarda soprattutto tematiche tecniche, relative alla 626/94, alla formazione "obbligatoria" per i neo assunti in tema di sicurezza, normativa su privacy ecc.

Resta da definire la proposta da portare al livello sindacale per il comparto sul conteggio delle ore utilizzate per la formazione a distanza.

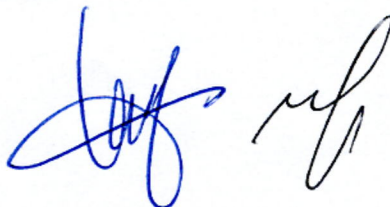
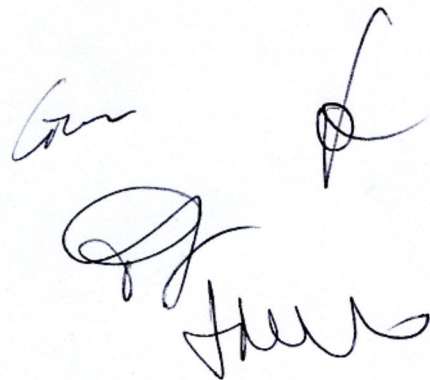
Progetto Formazione in "Stage"

Dalle aziende dell'area bolognese già consorziate per la formazione è pervenuta la richiesta di partecipare al catalogo delle offerte formative "Per/corsi- Sinergie per la formazione in sanità" che significa rendere note le strutture clinico/ assistenziale o organizzative che possono essere sedi di stage dichiarando gli obiettivi formativi, i nominativi dei tutor che si mettono a disposizione

Sede formativa per i medici di emergenza territoriale

La delibera regionale in materia di formazione dei medici di emergenza territoriale ha individuato nell'azienda una delle tre sedi formative per medici di emergenza territoriale, insieme Ravenna e Reggio Emilia.

Il percorso formativo teorico pratico si concluderà nel mese di aprile 08



Programma di Educazione continua in medicina

La Conferenza Stato Regioni 1 agosto 2007: riordino del sistema di Formazione continua in Medicina prevede:

..... che ogni operatore sanitario deve acquisire **150 crediti formativi nel triennio 2008-2010** secondo la seguente ripartizione:

50 crediti/anno (minimo 30 e massimo 70 per anno) per un totale di 150 nel triennio 2008-2010
In particolare, dei 150 crediti formativi del triennio 2008-2010, almeno 90 dovranno essere "nuovi" crediti, mentre fino a 60 potranno derivare dal riconoscimento di crediti formativi acquisiti negli anni della sperimentazione a partire dall'anno 2004 fino all'anno 2007.

Le misure legate agli incentivi e/o alle sanzioni che interverranno in ordine all'acquisizione dei crediti formativi saranno adottate e rese note a seguito di un confronto con i soggetti interessati (parti sociali, organizzazioni di categoria, ecc.).

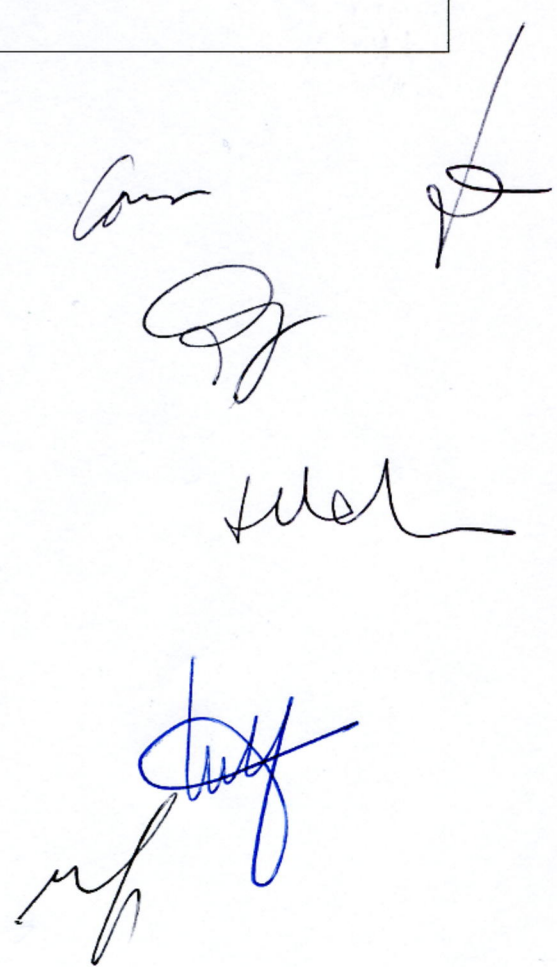
Punti salienti dell'accordo sono:

L'accreditamento dei provider aziendali

Piano formativo aziendale (PAF)

La dotazione del dossier individuale di formazione (DF)

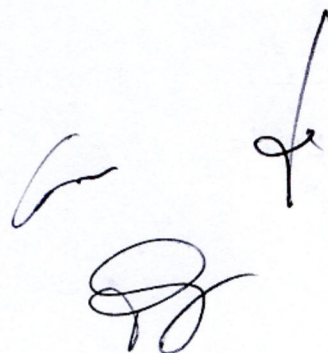
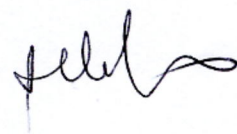
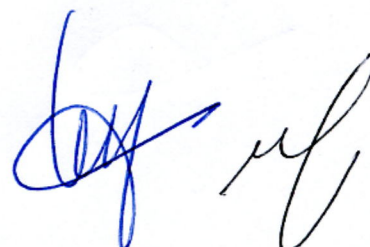
Il rapporto sulla formazione aziendale (RFA)



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature in blue ink at the bottom.

PIANO AZIONI FORMATIVE

2008

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines.A handwritten signature in black ink, appearing as a series of connected, fluid strokes.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, prominent initial letter followed by several connected strokes.

**Piano azioni formative 2008 area dirigenza ed interprofessionali
CORSI TRASYVERSALI E STANDARDIZZATI**

Area organizzativo manageriale

TITOLO INIZIATIVA	DESTINATARI	DURATA IN ORE	PERIODO PREVISTO	CREDITI ECM	BUDGET
Budgeting e reporting	Dirigenti e posizioni organizzative	14	1 semestre	14	3.637,50
Programma e project management	Dirigenti e posizioni organizzative	12	2 semestre	12	2868,75
Budgeting e reporting corso avanzato	Il personale del servizio programmazione e sviluppo strategico	12	1 semestre	12	3637,50
Corsi per comitati di dipartimento: medico, emergenza, chirurgico	I componenti il comitato di dipartimento	Varia	1 e 2 semestre	Variabili	Variabili
Lavorare per processi	Dirigenti e posizioni organizzative	21	2 semestre	21	
Lavorare negli uffici di staff	Il personale dirigente degli uffici di staff	24	2 semestre	24	
Privacy (corso avanzato)	Tutti i dirigenti di struttura, i dirigenti sanitarie e amministrativi, i coordinatori, il personale direttivo	7 per sanitari e 4 per amm. vi	1 semestre (conclusione attività iniziata nel 2007)	7	7000,00
Formazione per l'accreditamento dei dipartimenti (immagini e medicina di laboratorio, medico spec., chirurgico spec., neuroscienze (riaccreditamento))	Il personale del dipartimento coinvolto	Il personale dedicato	1 e 2 semestre	Variabile tra residenziale e sul campo	49.000,00 47.500,00 1900,00 Tot.:98.400,00
Linee guida e percorsi assistenziali	Dirigenti medici	21	2 semestre	21	
Project management	Dirigenti medici e sanitari, posizioni organizzative	12	1 semestre	12	

CORSI TRASVERSALI E STANDARDIZZATI

Area comunicativo relazionale

Titolo iniziativa	Destinatari	Durata in ore	Periodo previsto	Crediti ECM	Budget
Il colloquio motivazionale (corso base)	Dirigenti medici	24	1 semestre	24	
Laboratorio di comunicazione clinica: il colloquio col paziente difficile	Dirigenti medici	12	1 semestre	12	
Laboratorio di comunicazione clinica: la comunicazione di cattive notizie	Dirigenti medici	14	2 semestre	14	
Laboratorio di comunicazione :la comunicazione in pubblico	Dirigenti medici, sanitari, amm. vi e posizioni organizzative	18	1 e 2 semestre	18	
L'approccio motivazionale ed il benessere del professionista	Dirigenti medici	18	2 semestre	18	
La gestione delle riunioni	Dirigenti medici , sanitari e amm. vi	18	2 semestre	18	
Psiconcologia	Medici, infermieri, amm. vi delle U.O. di oncologia ed ematologia compresi i DH	30	1 semestre	30	12.000,00
La resilienza	Tutto il Personale 118, PS	100	Annuale	100	2582,00
Lingua inglese	Dirigenti, personale sanitario e amm. vo	Variable in relazione ai livelli	Annuale		
Team building per laboratorio analisi	Il personale medico, tecnico e amministrativo del laboratorio	21	2 semestre	21	

CORSI TRASVERSALI E STANDARDIZZATI

Area tecnico specialistica

TITOLO INIZIATIVA	DESTINATARI	DURATA IN ORE	PERIODO PREVISTO	CREDITI ECM	BUDGET
TITOLO INIZIATIVA Varie tipologie di formazione all'emergenza (BLS; ATLS; PALS; PBL; gestione maxiemergenza) Malattie infettive (MST, TBC, infezione da HIV) immigrazione e antropologia del contagio La radioprotezione del paziente	DESTINATARI Il personale che lavora nel 118, medici, infermieri, autisti, OSS Medici ed infermieri dell'U.O. malattie infettive	DURATA IN ORE variabile 36	PERIODO PREVISTO Tutto l'anno Febbraio, maggio	CREDITI ECM Variabili 36	BUDGET Regionale 4000,00
Idoneità all'esercizio dell'emergenza territoriale Analgesia non farmacologica in travaglio di parto Varie tipologie corsi sulla gestione del rischio infettivo Metodologia della ricerca clinica audit clinico- follow up Dalle linee guida ai percorsi assistenziali DRG e la scheda di dimissione ospedaliera PabMed Inglese scientifico	DESTINATARI Medici e TSRM dell'U.O. radiodiagnostica e neuroradiologia Medici esterni Medici, ostetriche Dirigenti medici, personale sanitario Dirigenti medici e sanitari Dirigenti medici e sanitari Dirigenti medici e sanitari Dirigenti medici Dirigenti medici e sanitari Dirigenti medici, personale sanitario e amm. vo	DURATA IN ORE 4(3 edizioni) 200 16 Variabile 30 7 21 14 14 14 variabile	PERIODO PREVISTO Marzo- maggio Dicembre 07 aprile 08 Maggio- ottobre Annuale 2 semestre 1 semestre 2 semestre 2 semestre 1 e 2 semestre	CREDITI ECM 4 50 16 30 7 21 14 14 14	BUDGET Regionale 20.000,00 Regionale 15.625,00

CORSI GESTITI DIRETTAMENTE DAI DIPARTIMENTI (dai piani di dipartimento)

Area organizzativo manageriale

TITOLO INIZIATIVA STEP BY STEP	DESTINATARI Medici	DURATA IN ORE 49	PERIODO PREVISTO Annuale	CREDITI ECM 49	BUDGET Fondi regionali
Uso del content management	Tutte le professionalità	12	Annuale, varie edizioni	12	19.500,00
Certificazione ISO 9000 area comunicazione	I professionisti dell'area comunicazione	50	Annuale	50	
Sistemi di classificazione dei pazienti	Il personale del servizio programmazione e sviluppo strategico	7	Autunno	7	
Specialistica ambulatoriale	Il personale del servizio programmazione e sviluppo strategico	7	Autunno	7	
Gli strumenti della qualità percepita	Il personale dell'ufficio qualità	95	Annuale	50	Fondi del servizio

Tecnico specialistico

TITOLO INIZIATIVA	DESTINATARI	DURATA IN ORE	PERIODO PREVISTO	CREDITI ECM	BUDGET
Le determinanti psicologiche dell'obesità	Personale DCA dip. Medico	20	Annuale	20	Fondi servizio
Incontri clinici di medicina interna	Medici dip medico	20	Annuale	20	Senza spese
Aggiornamenti in diabetologia pediatrica per sanitari	Medici	8	Febbraio	8	Senza spese
Citogenetica	Medici biologi, TSLB	32	Febbraio	32	Tasse iscrizione
I giovedì del servizio Programmazione e sviluppo strategico	Tutte le professionalità sanitarie e amm. ve	20	Annuale	20	Senza spese
Incontri scientifici in ORL	Medici, infermieri, logopedisti	14	1 semestre	14	Senza spese
Gestione emergenze in sala operatoria polispecialistica	Infermieri, medici, OSS	5	Da definire	5	
Seminari di audiologia	Audiometristi, logopedisti	18	1 semestre	18	Senza spese

I lunedì di neuroscienze	Medici	20	annuale	20	Senza spese
Guida sicura	Il personale del dipartimento	21	Autunno	21	
ECCGrafia in emergenza	Autisti I18 e infermieri Medici ed infermieri PS				

Comunicativo relazionale

Titolo iniziativa	Destinatari	Durata in ore	Periodo previsto	Crediti ECM	Budget
Competenze di comunicazione e counseling in TTN	Il personale di Terapia intensiva neonatale	20	Annuale	20	Società scientifica di pediatria
I determinanti psicologici dell'obesità	Il personale dell'area medica e de DCA				Finanziamento dell'amb. DCA

