

Essere Competente! Saper Descrivere E Narrare Il Proprio Agire Professionale!

S. Giammona, S. Egman, M. Ziino Colanino, G. Cappello, R. Lombardo, F. Marchese

Nursing Education Department ISMETT (Istituto Mediterraneo dei Trapianti, Palermo)

Non crea difficoltà interpretative definire “competente” colui che è “capace di svolgere bene un determinato compito o professione”. Questo termine valorizza quello che una persona sa fare, indipendentemente da come lo ha imparato. Si valorizza cioè l’apprendimento non formale in contrapposizione all’apprendimento ottenuto attraverso un corso di studi. In questo senso il termine ‘competenza’ indica ‘quella generica qualità, non meglio specificata, posseduta da una persona che si dimostra competente’.



Il punto che crea difficoltà è invece come individuare una persona competente.

Quando osserviamo una persona mentre svolge la propria attività lavorativa, possiamo notare come alcune sue caratteristiche personali (conoscenze, capacità tecniche e trasversali, atteggiamenti, personalità, etc.) determinano la sua “Performance” e per certi aspetti la Sua professionalità. Per individuare una persona competente, possiamo focalizzarci sulle sue caratteristiche personali da cui può dipendere una prestazione lavorativa di buon livello.

Osservare una prestazione è di solito un metodo più affidabile per giudicare la competenza di una persona rispetto a un sistema che richiede di definire una serie di caratteristiche personali da cui dipende una buona prestazione lavorativa.

Le competenze non sono però elementi ‘reali’ allo stesso modo di caratteristiche personali quali capacità e interessi. Il termine ‘competenza’ è solo un’etichetta utilizzata per indicare, fra tutte le possibili caratteristiche personali esistenti, quelle di volta in volta ritenute significative. Il termine permette di riferirsi a tali fattori senza doverli ogni volta elencare (conoscenze, capacità trasversali, capacità tecniche, tratti caratteriali, atteggiamenti, attitudini, credenze di autoefficacia, autostima, etc..).

Per conoscere veramente una *realtà professionale* bisogna avere una conoscenza diretta di questa realtà, bisogna stabilire rapporti con le persone, cercare di capire la loro esperienza, i loro punti di vista oltre alla modalità che scelgono per vivere e interpretare la loro situazione professionale.

Lo stesso vale nel riconoscere valorizzare e mobilitare le competenze.

La Nostra Esperienza

La valutazione delle competenze Infermieristiche, all'interno della nostra struttura, può essere definita come un processo collaborativo che viene eseguita sia dal singolo infermiere come auto valutazione, sia dal Formatore attraverso diversi metodi di osservazione della competenza.

Il nostro Dipartimento di Formazione Infermieristica è impegnato nello sviluppo di infermieri altamente qualificati e competenti attraverso contenuti didattici "core", combinati con l'esperienza clinica al letto del paziente attraverso l'affiancamento di Infermieri "Senior". Tale combinazione di lezioni frontali e orientamento clinico dà, all'Infermiere, l'opportunità di applicare, integrare e trasferire le proprie conoscenze infermieristiche in competenze infermieristiche con il risultato finale della formazione di Infermieri "Esperti". Il periodo di orientamento è della durata di due mesi circa, di cui un mese di lezioni teoriche ed un mese di affiancamento clinico. Al completamento del periodo di due mesi circa, gli Infermieri saranno in grado di prestare l'assistenza infermieristica diretta al paziente.

Durante il periodo di orientamento dei due mesi, l'Infermiere dovrà aver completato l'orientamento e partecipato a corsi di formazione e corsi on-line (FAD), relativi agli standard di assistenza del reparto di appartenenza e sulla qualità e sicurezza dell'Assistenza Infermieristica.

Il nostro Dipartimento di Formazione Infermieristica è impegnato inoltre a continuare a far sviluppare capacità specifiche per lo staff Infermieristico, attraverso corsi e percorsi formativi. Gli infermieri partecipano a tali presentazioni e inservice, al fine di sviluppare le loro competenze in qualità di Infermiere e al fine di migliorare le loro capacità di pensiero critico.

Le competenze annuali sono determinate per assicurare che gli Infermieri continuino a svolgere adeguatamente le loro attività assistenziali, nelle unità operative in cui lavorano. Sono stati individuati 3 gruppi ai quali si accede in funzione di due parametri quali l'anzianità di servizio e l'accertamento delle competenze cliniche del reparto di appartenenza.

L'accertamento delle competenze cliniche di reparto viene distinto in:

- Avanzato
- Intermedio
- Base

L'appartenenza al singolo gruppo viene rivalutata con cadenza mensile ed è mobile (per esempio un dipendente classificato in Gruppo "Avanzato" che non manterrà gli standard richiesti, potrà essere classificato in Gruppo "Intermedio" sino a nuova valutazione).

L'accertamento delle competenze cliniche viene effettuato da una specifica commissione composta da diversi membri della leadership infermieristica.

Ma Tutto Ciò è Sufficiente?

La conoscenza che si esprime nella competenza, intesa come sapere in azione, è una costruzione culturale, alla quale concorre sia l'intervento del soggetto sia la mediazione

dell'ambiente, dell'organizzazione, della pratica, del gruppo.

Le performance professionali più innovative, complesse e qualificate dei professionisti in campo infermieristico si connotano nell'agire professionale. La riflessione sul proprio percorso complessivo o su parti di esso, fa riemergere momenti o aspetti non più attuali, accantonati, dimenticati; riporta alla memoria interessi fatti cadere, tralasciati; fa intravedere nuove connessioni. La capacità di attribuire un significato alle proprie esperienze sia di formazione che professionali, consente ai soggetti, di collocare se stessi e i risultati conseguiti in un percorso formativo personale e professionale consapevole, e quindi definisce la condizione per poter riutilizzare e trasferire gli apprendimenti e le competenze acquisite anche in contesti diversi e anche di difficile risoluzione.

La riflessione può favorire lo sviluppo della qualità nelle attività di lavoro all'interno di una organizzazione e per produrre innovazione anche nel senso del *benessere*. L'assunzione di una "logica" delle competenze, ribalta la prospettiva tradizionale della formazione e dell'attività lavorativa centrate sulla qualifica e sui profili professionali, per mettere in primo piano, anche rispetto al lavoro, il ruolo dell'individuo con il suo saper apprendere, saper fare, saper agire e volere agire; quindi individuo con le sue capacità e la sua soggettività.

Il concetto di competenza, viene adottato come sapere in azione e capacità di mobilitazione delle risorse necessarie al lavoro e alla vita. Considerare, quindi, in primis, l'importanza delle competenze implicite, che giocano un ruolo essenziale nel garantire la performance complessiva del soggetto. Queste competenze possono essere riconosciute solo attraverso una narrazione dettagliata, da parte dell'Infermiere, di ciò che ha fatto e sa fare, e riconoscerle, valorizzarle e svilupparle.

Diverso è, invece quando l'Infermiere non è consapevole del proprio potenziale di competenze e quindi non le utilizza sul piano professionale. Deve prenderne coscienza, e trasferirle nell'attività assistenziale, perché esse siano fruibili dal professionista, dall'intero team di cura, multidisciplinare e multiprofessionale, così che il paziente in primis, se ne giovi nel ricevere assistenza. Quando vengono "interrogati" sul loro operato, molti hanno spesso difficoltà nel riferire dettagliatamente. Sanno fare, ma non sanno dire in che modo hanno proceduto. Al contrario, solo chi *sa descrivere e narrare il suo agire professionale* può essere considerato capace di una performance eccellente e trasferibile.

Nella società attuale "Essere Competenti" significa anche e soprattutto il riconoscimento della necessità di imparare ad apprendere. Fondamentale è la capacità di costruire il proprio sapere. Migliorare la propria capacità di apprendere in modo personalizzato, costruttivo e mirato, aumenta, a livello professionale, il senso di "efficacia". Chi sa affrontare situazioni di incertezza, problematiche, situazioni di complessità, e relazionarsi con gli altri, è il vero *specialista*.

Entra poi in gioco l'aspetto motivazionale della competenza; bisogna avere una struttura motivazionale veramente solida. Più la situazione è complessa e difficile, più c'è bisogno di lavorare sulla motivazione. La chiave è riflettere sulle ragioni personali, su quello che si fa per rinnovare e rafforzare la capacità di performance. Essere consapevole delle proprie risorse, e dare un senso a ciò che si sta facendo, può quindi aiutare ad assumere

determinate responsabilità e a prendere decisioni difficili.

Una persona competente deve saper contestualizzare la propria azione professionale. Nel sistema della sanità il problema principale, è il rapporto tra il professionista e l'organizzazione, poiché, ad ogni singolo Infermiere, si chiede non solo di far bene la propria parte ma di contribuire al risultato complessivo.

Ma l'impegno deve essere reciproco: l'organizzazione deve rendersi conto del punto di vista del professionista, delle sue aspettative. E' necessario che l'organizzazione faccia emergere nel soggetto i diversi vissuti, la dimensione personale coinvolta, il modo di stare nell'organizzazione, il rapporto tra l'attività professionale e il modo di essere, le aspirazioni personali, le motivazioni di fondo. Fare questo significa avere una certa idea dell'organizzazione, nella quale gli Infermieri devono riuscire a dare un senso a quello che fanno, in rapporto ai loro obiettivi, alla loro percezione. Nelle organizzazioni è molto frequente ed elevato il grado di problematicità umana, dove spesso il soggetto è in crisi, non si identifica, vorrebbe dare senso a quello che fa, ma non riesce a connettere esigenze di sviluppo personale e sviluppo professionale; Condizione indispensabile per promuovere innovazione, qualità e benessere!

I concetti e le esperienze esposti hanno l'obiettivo di stimolare gli Infermieri a operare per il bene degli utenti e per il successo dell'azienda e della professione e, nello stesso tempo, a porre al centro dell'attenzione gli operatori in quanto esseri umani, migliorandone la motivazione all'uso del proprio potenziale creativo e al miglioramento continuo del proprio saper, saper essere e saper fare!

“Una vita non esaminata non è degna di essere vissuta”.

Socrate

BIBLIOGRAFIA

1. La dirigenza infermieristica, Mc Graw Hill, Carlo Calamandrei, Carlo Orlandi, Milano 2009
2. Ismett- Policy&Procedure-Procedure infermieristiche sulle competenze cliniche, Palermo 09/2011
3. Regione Toscana, “Sistema regionale delle competenze” Unione Europea, FSE, 2004.
4. L. Falchini, E. Sposato “il progetto della Regione Toscana per la costruzione di un sistema di competenze”, FOR, rivista per la formazione, n. 63, 2005;

5. A. Alberici "Approccio biografico e formazione riflessiva per lo sviluppo delle competenze in sanità", FOR, rivista per la formazione, n. 77, 2008.
6. Codice deontologico infermieristico 2009 IPASVI

SITOGRAFIA

<http://www.ismett.edu>

<http://www.ipasvi.it>

<http://www.med.unich.it>

<http://www.infermierionline.net>