



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

---

Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e  
Ostetriche

**Il tirocinio nel corso magistrale in Scienze  
Infermieristiche e Ostetriche: risultati di un'indagine  
qualitativa sull'implementazione del Contract  
Learning per lo sviluppo del Self-Direct Learning**

Relatore:

**Dott.ssa Pelusi Gilda**

Tesi di laurea di:

**Cameli Giulia**

A.A. 2020/2021

# **INDICE**

<b>1. BACKGROUND</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Storia ed evoluzione formativa</b>	<b>2</b>
<b>1.2 Excursus normativo del laureato magistrale</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUZIONE</b>	<b>5</b>
<b>3. OBIETTIVO</b>	<b>9</b>
<b>4. MATERIALI E METODI</b>	<b>9</b>
<b>4.1 Indagine qualitativa sul Tirocinio delle facoltà italiane</b>	<b>9</b>
<b>4.2 Indagine qualitativa sul Tirocinio in UNIVPM</b>	<b>11</b>
<b>4.3 Pianificazione formativa - fase 1</b>	<b>12</b>
<b>4.4 Pianificazione formativa - fase 2</b>	<b>13</b>
<b>4.5 Strumenti di valutazione</b>	<b>14</b>
<b>5. RISULTATI</b>	<b>18</b>
<b>5.1 Indagine qualitativa sul Tirocinio delle facoltà italiane</b>	<b>18</b>
<b>5.2 Indagine qualitativa sul Tirocinio in UNIVPM</b>	<b>24</b>
<b>5.3 Pianificazione formativa</b>	<b>29</b>
<b>5.4 Qualità formativa</b>	<b>33</b>
<b>5.5 Motivazione e Contract Learning</b>	<b>37</b>
<b>6. DISCUSSIONE</b>	<b>45</b>
<b>7. CONCLUSIONI</b>	<b>50</b>
<b>8. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA</b>	<b>51</b>
<b>9. ALLEGATI</b>	<b>54</b>

# **1. BACKGROUND**

## **1.1 Storia ed evoluzione formativa (1)**

Nel nostro Paese le prime esperienze di formazione risalgono ai primi anni del Novecento e si strutturano nella forma di corsi interni agli ospedali, di profilo piuttosto basso, ma anche di iniziative illuminate, molto avanzate, mutate dal modello anglosassone che prevedeva già all'epoca vere e proprie scuole di durata biennale. Il Regio Decreto del 15 agosto 1925, n. 1832, accogliendo i suggerimenti di un'inchiesta parlamentare condotta nel 1919 dalla Commissione per lo studio della riforma dell'assistenza infermieristica si pone come unica direttiva valida su tutto il territorio nazionale ed è il primo riconoscimento ufficiale della professione infermieristica da parte dello Stato. Stabilisce che la formazione teorico-pratica dell'infermiere professionale, di durata biennale e con programmi ministeriali, si concluda, previo superamento di un esame di Stato, con il conseguimento del diploma di Infermiere professionale che costituisce titolo obbligatorio (solo per i primi anni titolo preferenziale) per l'esercizio della professione.

Con D.L. n. 233 del 1946 viene istituito l'albo professionale; con Legge n. 1049 del 1954 i collegi IPASVI e con Legge n. 1420 del 1956 il diploma di scuola media inferiore diviene obbligatorio per accedere alle scuole convitto. Per permettere agli uomini di accedere alla scuola per infermieri si dovrà attendere la legge n. 124 del 1971. Con la stessa legge si prevede la dismissione dei convitti e la sanatoria per gli infermieri generici realizzata poi completamente con legge n. 243 del 1980 (inserimento preferenziale e agevolato alle scuole per infermieri professionali). Il 15 giugno 1956 viene eletto il primo Comitato centrale della Federazione Ipasvi (Infermieri professionali, Assistenti sanitari e Vigilatrici d'infanzia).

Con la legge 341/90 viene istituito un nuovo livello formativo che riforma gli ordinamenti didattici universitari: il Diploma Universitario triennale (DU) che, interponendosi tra la scuola secondaria superiore e i corsi di laurea, rappresenta la soluzione a un'esigenza sempre più sentita nel mondo del lavoro.

Dopo un periodo di prima applicazione in cui i corsi universitari coesistono con quelli regionali del precedente ordinamento, nel 1996 la formazione infermieristica passa definitivamente ed esclusivamente sotto l'ordinamento didattico degli atenei.

Con il successivo decreto 509/1999 giunge a compimento, dopo gli Accordi europei di Parigi e di Bologna, il cammino della riforma degli studi universitari, iniziato negli anni Ottanta, e si definisce un sistema basato sulla libertà degli atenei di darsi uno statuto, un'autonomia amministrativa e finanziaria e un autonomo ordinamento dei corsi di studio.

Il nuovo sistema, basato sui crediti formativi, istituisce le lauree triennali e prevede la possibilità di iscriversi successivamente ai corsi di perfezionamento universitario, ai master di primo livello, alla laurea specialistica biennale, ai master di secondo livello, al dottorato di ricerca.

Un elemento importante, fortemente presidiato dagli organi rappresentativi della professione, è il riconoscimento dei titoli pregressi, che già la legge 42/99 aveva definito. È il Dlgs 502/92 che pone le premesse della riforma dell'esercizio professionale. Esso stabilisce che il Ministro della Sanità debba individuare con proprio decreto le figure professionali da formare e i relativi profili, e che la formazione del personale sanitario (infermieristico, tecnico e della riabilitazione) debba avvenire in sede ospedaliera e secondo ordinamento didattico universitario.

La 42/99 introduce un'altra novità: il riconoscimento della formazione post base come ulteriore strumento per la definizione delle competenze. Non più l'infermiere unico e polivalente, ma un infermiere che in base all'esperienza professionale e al suo curriculum formativo si assume una reale responsabilità nell'esercizio delle proprie competenze.

## **1.2 Excursus normativo del laureato magistrale (2)**

Sul versante gestionale, nel 2000 interviene la legge 251, che riconosce l'efficacia di un'organizzazione autonoma dell'assistenza infermieristica attraverso la realizzazione delle risorse, prevedendo la possibilità di attribuire l'incarico di dirigente del medesimo servizio. La 251, inoltre, riordinando le professioni in quattro categorie (infermieristiche e ostetriche, riabilitative, tecnico-sanitarie, tecniche della prevenzione), permette l'ancoraggio, sul piano formativo, al DM 2 aprile 2001, che a sua volta determina le omologhe quattro classi delle lauree specialistiche delle professioni sanitarie.

Con decreto del 9 luglio 2004 il Miur fissa le modalità e i contenuti delle prove di ammissione ai corsi di laurea specialistica in Scienze infermieristiche e con decreto del

27 luglio definisce i posti per le immatricolazioni. Il 1° ottobre, con un ulteriore decreto, riconosce ai fini dell'ammissione "in deroga al superamento dell'apposita prova" la posizione degli infermieri già in possesso dei titoli rilasciati dalle Scuole dirette a fini speciali e titolari, da almeno due anni, dell'incarico di direttore dei Servizi infermieristici o di direttore o coordinatore dei corsi di Laurea.

Così, nell'anno accademico 2004-2005 la Laurea specialistica diventa finalmente una realtà concreta e i corsi partono in 15 Atenei italiani. Un obiettivo che la Federazione e i Collegi Ipasvi hanno perseguito con tenacia, con il fine di offrire agli infermieri la possibilità di intraprendere percorsi formativi sempre più articolati e diversificati, che li rendano protagonisti attivi e competenti di un mondo sanitario in continuo sviluppo. La Laurea specialistica (o magistrale) non è una tappa formativa obbligatoria, ma un'opportunità per gli infermieri che intendano acquisire il livello professionale necessario ad esercitare specifiche funzioni nell'area clinico-assistenziale avanzata, nella gestione, nella formazione e nella ricerca.

La normativa istitutiva ha definito l'infermiere laureato magistrale come "quel professionista sanitario che, esercitando competenze avanzate e leadership professionale, è in grado, in situazioni complesse, di progettare, negoziare, realizzare e valutare in termini interprofessionali soluzioni a problemi non risolti o innovazioni basandosi sulla ricerca e governando i processi assistenziali organizzativi formativi, con lo scopo di soddisfare al meglio possibile i bisogni di salute e di assistenza infermieristica della popolazione"(4). Negli anni 2004-05 l'avvio dei corsi di Laurea specialistica in Scienze Infermieristiche e Ostetriche è stato accolto in modo molto positivo in quanto è stato il riconoscimento della complessità dell'operatività infermieristica e dell'importanza dei quadri infermieristici per la ri-organizzazione dei servizi (5). La formazione universitaria ha una doppia finalità: accrescere le conoscenze teoriche e le capacità di ricerca degli studenti ma anche fornire conoscenze e competenze professionali altamente qualificate e attuare un collegamento con il futuro mondo del lavoro (6).

La riforma universitaria (DM 270/2004; DM 26 luglio 2007; Legge n. 43/2005; DPR 64/2008; Legge n. 240/2010) è finalizzata non solo a una maggiore adesione all'European Qualification Framework (EQF) dell'European Higher Education Area (EHEA), ovvero il quadro europeo dei titoli per l'istruzione superiore, ma anche a migliorare la qualità dei corsi. La riforma degli assetti delle università italiane ha generato importanti cambiamenti

ma, soprattutto, ha ridisegnato le modalità con cui le stesse definiscono l'offerta formativa.

Il decreto ministeriale dell'8 gennaio 2009 prevede che ogni università possa introdurre nel proprio ordinamento didattico delle variazioni fino a un terzo del programma definito dalla normativa nazionale; in pratica, su 120 crediti formativi universitari (CFU), 80 sono vincolati mentre 40 possono essere gestiti autonomamente dai singoli atenei. Così come non specifica la suddivisione dei 30 CFU dedicati all'apprendimento di tipo pratico denominato come tirocinio.

Il corso di laurea magistrale in scienze infermieristiche e ostetriche (CLMSIO) equivale al livello *post-graduate* del mondo anglosassone ma, pur prefigurando un modello di professionalità proprio dell'Advanced Practice Nurse (APN), in Italia a tutt'oggi, di fatto, non si correla a un chiaro profilo di laureato formato e alle relative prospettive occupazionali e di carriera.

## **2. INTRODUZIONE**

Il Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche ha l'obiettivo di fornire allo studente una formazione di livello avanzato per l'esercizio di attività di elevata qualificazione in ambiti specifici e di fornire le basi per sviluppare, in più contesti clinico-assistenziali, la capacità di analizzare i bisogni, pianificare, progettare e gestire interventi, valutare e fare ricerca. Inoltre, è condizione necessaria per accedere ai Master di secondo livello, sviluppati su specifiche aree professionali e/o organizzative e al dottorato. L'accesso ad un corso post-base è quindi garantito a tutti i professionisti, infermieri ed ostetriche, in possesso di laurea triennale o diploma equiparato, previo superamento di un test di ammissione a numero chiuso (DM 9 luglio 2004). In Italia ad oggi risultano disponibili 1228 posti dislocati in 33 Atenei. Ogni anno la richiesta di partecipazione ai test di ammissione risulta essere sempre accolta in grande numero, sia da neolaureati che da lavoratori, con l'intenzione di poter acquisire sempre più competenza e abilità, nell'ottica di un accrescimento qualitativo e competente e di soddisfazione personale nell'ambito del proprio lavoro e profilo professionale.

Il corso di laurea è diviso in due anni accademici, con il conseguimento di 120 CFU totali e il sostenimento di una prova finale con esposizione di tesi a seguito di frequentazione regolare dei singoli insegnamenti, delle attività elettive e di tutti i tirocini formativi

previsti. Nel corso di Laurea magistrale in Scienze infermieristiche e ostetriche i tirocini e i laboratori sono stati previsti dal decreto ministeriale del 2009 con un numero di CFU dedicato (30 complessivi per i due anni) e obbligatorio per tutti i corsi attivati. L'introduzione nel curriculum del tirocinio e dei laboratori come metodologie didattiche obbligatorie può rappresentare un'opportunità di sviluppo culturale e professionale per il laureato magistrale, infatti una struttura formativa centrata sull'apprendimento e integrata con i contesti sanitari, attiva nello studente l'acquisizione di più moderne e adeguate competenze assistenziali, formative e manageriali (7). Al fine di sviluppare competenze, lo studente sperimenta l'applicazione delle metodologie manageriali, professionali, formative e di ricerca e la redazione di progetti o project work. Il tirocinio formativo, o stage, non è solamente un obbligo partecipativo atto al raggiungimento della laurea, bensì un passaggio fondamentale nella carriera universitaria dello studente, proprio come per quello della laurea triennale. L'esperienza di tirocinio deve rendere allo studente quella che è la realtà prossima del laureato magistrale e inoltrarlo quindi nel mondo manageriale, formativo e di ricerca. Bisogna quindi domandarsi cosa si vuole che lo studente abbia nel proprio percorso formativo e perché si debba sentire invogliato nel proseguire gli studi con la scelta di un percorso magistrale. La qualità del percorso formativo è fortemente subordinata quindi alla qualità della progettazione formativa che partendo dagli obiettivi generali del corso di Laurea specialistica/magistrale, definiti dai decreti, deve condurre non solo alla costruzione di obiettivi didattici pertinenti e coerenti con i risultati attesi, ma anche alla riflessione epistemologica sui contenuti degli insegnamenti presenti nell'ordinamento e sulle finalità della loro integrazione (5).

Inoltre, il percorso di formazione dovrebbe essere anche un'esperienza fortemente sociale che dà senso e sviluppa significati. Risulta essere molto importante quindi un'impostazione organizzata e specifica del percorso di tirocinio dello studente.

L'esperienza di tirocinio deve rendere allo studente quella che è la realtà prossima del laureato magistrale e inoltrarlo quindi nel mondo manageriale, formativo, di ricerca e clinica avanzata.

Da un'indagine qualitativa recente, che ha analizzato i regolamenti dei tirocini degli atenei in Italia, emerge come le due principali tipologie di gestione del percorso sono:

- **di tipo osservazionale** e partecipativo (stage) in cui lo studente magistrale ha la possibilità nei due anni di corso di affrontare equamente i campi di appartenenza

del profilo, e poter avere esperienza mista, portando come elaborato finale per ogni area una relazione/report/project work inerente alle attività osservate e alle capacità in merito acquisite;

- **di tipo progettuale** nei confronti di una delle aree su cui lavorerà per la durata del corso di laurea (tirocinio formativo).

L'efficacia dell'apprendimento è influenzata dalla realizzazione delle aspettative di uno studente e ciò che lui stesso richiede da un'esperienza formativa e soprattutto di tirocinio/stage. La presentazione allo studente di come sarà impostato il suo percorso deve essere chiara e definita in partenza, poiché da questo può dipendere anche la scelta o meno dello studente stesso di poter intraprendere la nuova carriera universitaria in un determinato ateneo piuttosto che in un altro. In un mondo di innovazione e tecnologia, social media e social network, una prima decisione dunque può essere fatta tramite la consultazione del sito dell'ateneo interessato, ricercando le informazioni principali che permettano allo studente di scegliere il percorso magistrale.

Nella letteratura internazionale, numerosi sono gli studi che hanno messo in risalto l'importanza del tirocinio e dei laboratori nel curriculum formativo per il conseguimento della laurea in Infermieristica. Gli studi fanno riferimento soprattutto al percorso formativo di base per diventare infermiere mentre scarsi o quasi assenti sono gli studi che parlano di tirocinio e laboratori nei percorsi formativi post base.

Ad oggi l'utilizzo di nuovi metodi formativi per migliorare le competenze e l'efficienza degli studenti è inevitabile. Si riscopre sempre una maggiore necessità di rivalutazione continua e di cambiamento che seguono le nuove esigenze dello studente e i nuovi cambiamenti di stimolo. Si necessita anche da parte del formatore stesso di nuove metodologie innovative che guidino lo studente nella formazione, con l'avvalersi delle figure coinvolte nei processi pedagogici formativi quali tutor formativo, tutor clinico, tutor d'aula o coach.

Con le nuove tecnologie e la scienza che avanza anche in campo pedagogico/formativo si valorizza sempre più la necessità di cambiare l'approccio metodologico della didattica frontale in qualcosa di più interattivo, per colmare la continua evoluzione delle skill personali dello studente. Oltre allo sviluppo delle abilità pratiche c'è bisogno di sviluppare anche le abilità motivazionali e creative. Da qui l'importanza data all'approccio metodologico studente-centrato che si avvale ad esempio del metodo

dell'autoapprendimento. La didattica tradizionale in cui l'informazione veniva trasmessa viene quindi sorpassata da una didattica interattiva in cui il docente diventa un facilitatore all'apprendimento (tutor): risulta essere più motivante nel guidare uno studente all'interno di una pianificazione o progettazione che lo renda più coinvolto e che risponda ai bisogni formativi specifici. Si parla dunque di un apprendimento che miri verso l'acquisizione di una long-life learning e un aggiornamento continuo professionale.

Lo sviluppo di competenze personali che orientino verso la motivazione formativa personale, l'indipendenza metodologica di pianificazione e progettazione e lo sviluppo di responsabilità in campo della formazione si esplicita con il metodo del Self-direct learning (SDL). Knowles (8) ha infatti definito il SDL come *un processo in cui gli individui prendono l'iniziativa, con o senza l'aiuto di altri, nel definire i propri bisogni formativi, formulare gli obiettivi formativi, identificare le risorse organiche e strumentali per l'apprendimento, identificare e implementare appropriate strategie formative e valutarne i risultati.*

Nella letteratura degli ultimi 20 anni si è visto che l'utilizzo del Contract Learning (CL) come strumento può essere una strategia per lo sviluppo delle competenze individuali sopra citate. In una revisione sistematica del 2010 (9) è emerso come l'utilizzo del CL nei processi formativi comparato con la formazione tradizionale abbia aumentato qualitativamente la formazione professionale in ambito sanitario, mettendo in atto competenze di SDL. Si è anche visto come sia stato più efficace nell'aumentare qualitativamente skills personali dei formatori e dei loro ruoli, aumentandone le motivazioni e le competenze nel creare nuovi percorsi metodologici e strategici. Lo strumento del CL ha la sua importanza come approccio in termini di responsabilità del percorso formativo, specialmente nel primo anno di formazione di un percorso curricolare che vede in questo setting lo studente magistrale farsi carico di quello che sarà per i prossimi due anni il proprio progetto di tirocinio. Pone le basi per l'avviamento di un progetto dedicato al singolo, o per piccoli gruppi (massimo di 12 persone per tutor formativo), che utilizzi competenze del SDL rendendoli più responsabili del loro processo di apprendimento. È uno strumento che sviluppa la creatività degli studenti, la sfera personale e motivazionale all'interno del processo di formazione, migliorando la sfera dell'indipendenza formativa, come processo iniziale per lo sviluppo di skills in campo dell'autoformazione e dell'imparare ad apprendere. Struttura le basi per i processi

formativi futuri del professionista in termini di educazione continua e di long-life learning (10).

Risulta importante come l'attenzione si debba focalizzare in prima battuta sulla qualità del processo di SDL e come questo venga applicato per poter poi utilizzare lo strumento del CL per il miglioramento dello sviluppo dell'apprendimento autonomo e dedicato ai bisogni formativi del singolo studente.

### **3. OBIETTIVO**

L'obiettivo generale è quello di migliorare qualitativamente il percorso di apprendimento degli studenti del Corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche dell'Università Politecnica delle Marche all'interno del tirocinio, attraverso l'attività di analisi retrospettiva, la formazione delle figure coinvolte (Guide di Tirocinio) e l'introduzione di strumenti pedagogici innovativi.

### **4. MATERIALI E METODI**

#### **4.1 Indagine qualitativa sul Tirocinio delle facoltà italiane**

Si è eseguita una prima indagine descrittiva/qualitativa delle caratteristiche principali di ogni ateneo italiano che presentasse il corso di laurea magistrale di scienze infermieristiche ed ostetriche con didattica di tipo frontale con obbligo di frequenza. Risultano essere presenti 33 corsi di laurea nelle città di: Bari, Bologna, Brescia, Cagliari, Catania, Cattolica del Sacro Cuore (Roma), Chieti-Pescara, Ferrara, Firenze, Genova, L'Aquila, L. Vanvitelli (Campania), Messina, Milano, Milano Bicocca, Modena e Reggio Emilia, Molise, Napoli (Federico II), Padova, Palermo, Parma, Pavia, Perugia, Piemonte Orientale, Pisa, Politecnica delle Marche (Ancona), Roma (Sapienza e Tor Vergata), S. Raffaele (Milano), Sassari, Siena, Torino, Verona.

Si è andato a consultare il sito online della facoltà per ogni ateneo ricercando il documento di regolamento del corso di laurea in cui fossero anche presenti regolamenti e linee guida del tirocinio formativo. Di questi 33 atenei risultano consultabili i regolamenti di 14 atenei in cui viene espressamente pubblicato anche il regolamento del tirocinio formativo/stage. I restanti atenei non sono stati indagati o per mancanza totale di documentazione online e informativa sul corso di laurea in generale, o per presenza di regolamento solo del corso

di laurea ma non del tirocinio, o perché il regolamento specifico del tirocinio poteva essere consultato solo dopo login nella pagina online dell'ateneo che quindi implicava l'esser già iscritto presso la facoltà interessata.

Dopo la consultazione di ogni documento dei 14 atenei le caratteristiche ricercate per ognuno di esso sono state (Tab. 5.1a - 5.1b caratteristiche dei regolamenti):

- a) Anno di aggiornamento e pubblicazione del documento;
- b) Impostazione metodologica: per un orientamento di tipo formativo progettuale sul campo si è adottata la lettera T (Tirocinio), mentre se riguardava un metodo osservazionale e partecipativo la lettera S (Stage);
- c) Presenza della ripartizione dei 30 CFU nei due anni di corso;
- d) Presenza esplicita degli specifici obiettivi formativi;
- e) Presenza di partecipazione parziale in modalità e-learning;
- f) Modalità di svolgimento di tirocinio/stage: ore totali, in quali giorni e periodo annuale;
- g) Suddivisione dei periodi di tirocinio/stage all'interno dei semestri;
- h) Modalità di attivazione del tirocinio/stage;
- i) Presenza di modulistica per la proposta di progetto di tirocinio o per la redazione di report/project work;
- j) Presenza di linee guida per la redazione scritta del progetto/project work;
- k) Presenza di schede valutative studente/tutor;
- l) Modalità di valutazione dell'elaborato del tirocinio/stage;
- m) Presenza di attività integranti il tirocinio/stage (convegni, laboratori, incontri.);
- n) Possibilità di partecipazione a tirocini/stage esterni alle principali sedi di svolgimento;
- o) Aspetti assicurativi;
- p) Presenza di contatti di riferimento e di identificazione dei diversi ruoli (presidente di corso, presidente delle attività di tirocinio, tutor..).

Le risposte a tali caratteristiche sono state definite con i termini "SI" per presenza, "NO" per assenza, "Parzialmente" quando l'informazione non risulta essere completa o esaustiva, "Non specificato" in mancanza di un valore ben preciso di definizione quantitativa (numero ore, numero giorni, o per omissione dell'informazione all'interno del paragrafo che lo riguarda).

## 4.2 Indagine qualitativa sul Tirocinio in UNIVPM

È stata svolta successivamente un'analisi retrospettiva qualitativa dei tirocini svolti nel periodo di luglio/ottobre 2020 da una corte di studenti del secondo anno del corso magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche, secondo e ultimo anno di frequentazione.

La coorte di studio prevede 27 studenti dell'UNIVPM di Ancona, il cui tirocinio viene svolto all'interno della regione Marche, ognuno per la sede richiesta dallo studente e sviluppato come prosieguo del tirocinio del primo anno.

Il questionario (allegato 9.1) proposto a fine tirocinio prevede **5 ambiti** ognuno dei quali contiene dai due ai sette item:

- Ambiente di lavoro: Nella struttura c'è un ambiente positivo, Avevo a disposizione una postazione adatta per lo svolgimento della mia attività, Il Responsabile della struttura ospitante mi ha fornito le necessarie informazioni sull'organizzazione della struttura e le finalità delle attività svolte all'interno, Sono stato coinvolto nelle attività, L'integrazione con i collaboratori è stata ottimale;
- Leadership: La Guida di Tirocinio era un membro integrato del team di lavoro, La Guida di Tirocinio apprezzava il mio contributo e la mia opinione, La Guida di Tirocinio apprezzava il contributo e l'opinione dei suoi collaboratori, La Guida di Tirocinio si adoperava per la creazione di un clima lavorativo proficuo, La Guida di Tirocinio sapeva gestire le situazioni conflittuali presentatesi;
- Qualità dell'insegnamento: Le attività svolte erano concordi con i miei obiettivi formativi, Qualcuno del team di lavoro era sempre disponibile per eventuali chiarimenti, Lo scambio di informazioni era efficace, Le occasioni di apprendimento sono state multidimensionali, ovvero varie in termini di contenuto, Ho partecipato ad attività formative collaterali a quelle previste dagli obiettivi, Avevo a disposizione materiali formativi/informativi, La documentazione e le informazioni messe a disposizione nel sito internet di Facoltà/Ateneo sono risultate chiare ed esaustive;
- Qualità della guida di tirocinio: La mia Guida di tirocinio si è dimostrata attenta e disponibile, La mia Guida di Tirocinio si è dimostrato preparata e competente, Mi sono state dedicate le attenzioni necessarie per la mia formazione, Nella relazione

tra me e la Guida di tirocinio hanno prevalso il reciproco rispetto ed il riconoscimento dei ruoli;

- Conclusioni: Sono soddisfatto del mio tirocinio, Sono soddisfatto della mia Guida di Tirocinio.

Tutti gli Items sono valutati secondo scala di Likert da 5 = “massimo accordo” a 1 = “minimo accordo”. Nella parte finale del questionario è presente una parte a libera risposta per note e suggerimenti.

Per l’analisi dei questionari è stata fatta una stratificazione per area di tirocinio appartenente: Area formativa e area gestionale/management.

Raggruppate sotto Formazione sono stati identificati i tirocini frequentati presso l’univpm (CDLM) e presso i CDL in infermieristica sede di AN e di PU. Negli studenti frequentanti l’univpm è presente anche uno studente che ha partecipato al nuovo gruppo di ricerca avviato in Facoltà. Totale coorte: 9.

Raggruppate sotto Gestionale/Management invece i tirocini frequentati presso AOU Riuniti AN torrette, AV1, AV2, AV3, AV4, AV5 e Inrca. Presente anche una frequentazione presso ASR (l’azienda sanitaria regionale). Totale coorte: 18.

All’interno di ogni area (formativa e gestionale) è stato analizzato nello specifico quelle che sono state le valutazioni per ogni ambito del questionario: “ambiente di lavoro”, “leadership”, “qualità di insegnamento”, “qualità della guida di tirocinio” e “soddisfazione”.

Non è stata eseguita la stratificazione per sedi frequentate dallo studente in quanto la campionatura presenta molte sedi in cui lo studente frequentante era da solo, questo esporrebbe l’anonimato sia dello studente che della guida di tirocinio valutata.

### **4.3 Pianificazione formativa - fase 1**

Alla luce dell’indagine seguita, con le dovute limitazioni del caso, il discorso si orienta verso un rinnovamento dell’attuale regolamento di tirocinio del corso di laurea magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche dell’UNIVPM. È stato quindi presentato all’attenzione dell’ufficio formazione dell’Ospedale Riuniti di Ancona e accreditato dallo stesso un progetto formativo dal titolo: “*Formazione residenziale in modalità RES-video conferenza Tirocinio o Stage nel corso di Laurea Magistrale in Scienze Infermieristiche ed Ostetriche: esperti a confronto*”.

Il corrente corso di formazione accreditato ECM, e il successivo spiegato nel paragrafo 4.4, sono rientrati all'interno del sistema del servizio di qualità dell'Ateneo (UNIVPM), così come riportato dai consigli dei corsi di studio, rispondendo ai criteri ministeriali AVA-ANVUR nell'ottica del miglioramento della qualità delle attività formative e di ricerca.

Il percorso formativo ha avuto come obiettivi generali revisionare l'attuale Regolamento di Tirocinio del CdL Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche (CdLM SIO) dell'UNIVPM attraverso un percorso formativo interattivo gestito sulla piattaforma TEAMS messa a disposizione dell'UNIVPM. Ha come obiettivi specifici migliorare la qualità pedagogica del percorso formativo del tirocinio del CdLM SIO attraverso il coinvolgimento delle Guide di Tirocinio del 1° anno del CdLM aa 2019/2020 della Regione Marche.

La discussione si è posta a confronto delle realtà già esistenti e si è analizzata l'offerta formativa per lo studente, il giusto percorso per la sua carriera formativa e soprattutto come poter migliorare la frammentarietà nei confronti del tirocinio.

Gli incontri di formazione si sono svolti in tre giornate così composte:

1. 7 ottobre 2020: Presentazione del corso; stato dell'arte del tirocinio del CdLM in SIO nelle Università italiane; avvio analisi del regolamento di tirocinio;
2. 18 Novembre 2020: luci e ombre del tirocinio: racconto di un'esperienza; analisi dei risultati dei questionari di valutazione delle guide di tirocinio del CdLM in SIO; confronto con esperti sulle aree da modificare del nuovo regolamento di tirocinio;
3. 2 Dicembre 2020: Sviluppo dell'area di ricerca: uno sguardo al futuro; presentazione del nuovo regolamento di Tirocinio: confronto dibattito con esperti con le nuove modalità di implementazione.

#### **4.4 Pianificazione formativa - fase 2**

Una seconda implicazione scaturita dalla pianificazione del corso di formazione precedente è stata la progettazione di una seconda giornata formativa. Quest'ultima focalizza gli aspetti che favoriscono la predisposizione di condizioni organizzative e di setting formativi necessari per attivare, nello studente, processi innovativi e per consentirgli la messa in gioco, in prima persona e direttamente sul campo, delle sue

capacità relazionali e intellettuali: la messa a punto e sperimentazione di progetti rivolti alla gestione di situazioni problematiche reali o situazioni insoddisfacenti da migliorare relativamente a dimensioni di specifico interesse professionale. Il tirocinio per progetti realizzati all'interno dei contesti formativi afferenti all'area organizzativa, clinica avanzata, formativa e di ricerca rappresenta non solo una modalità efficace per affrontare la realtà ma anche occasione per accrescere e migliorare le competenze trasversali acquisite nel triennio, in rapporto alle opportunità e stimoli che emergono in fase di implementazione di un progetto. Un tirocinio a progetto, supervisionato da un tutor, deve sempre prevedere momenti e modalità di applicazione/implementazione parziale o totale dello stesso nel setting di riferimento, la messa in prova e sperimentazione di abilità considerate essenziali nella determinazione della competenza finale di tale laureato.

La giornata accreditata si è svolta il 20 Maggio 2021 sempre sulla piattaforma TEAMS messa a disposizione dall'UNIVPM. Ha visto coinvolti gli studenti del primo anno del CdLM in SIO dell'anno accademico 2020/2021 come partecipanti e le Guide di Tirocinio del 1° anno del CdLM della Regione Marche che hanno presentato l'offerta formativa della realtà marchigiana ai nuovi studenti così suddivisa:

- Area della formazione: presso i corsi di laurea in Infermieristica di Ancona, Fermo, Ascoli Piceno, Macerata e Pesaro e presso il corso di laurea in Ostetricia di Ancona;
- Area del management/dirigenza e posizione organizzativa: ASUR marche (AV 1, AV2, AV3, AV4, AV5), Ospedale Riuniti Umberto I (Torrette e Salesi), Azienda Marche Nord (Pesaro), INRCA;
- Area della ricerca e clinica avanzata: gruppo di ricerca della Dott.ssa Prospero (Univpm Ancona);
- Azienda Sanitaria Regionale Marche.

#### **4.5 Strumenti di valutazione**

a) Questionario di Gradimento del corso (allegato 9.2)

Agli studenti del primo anno (30 studenti) del CdLM in SIO a.a. 2020/2021 al termine della giornata formativa del 20 maggio 2021 è stato somministrato un questionario per indagare qualitativamente il gradimento alla partecipazione al

corso formativo. L'obiettivo è quello di comprendere in quale misura il Corso ha soddisfatto le esigenze del prossimo tirocinante nella scelta del percorso di tirocinio e dell'area tematica e quali miglioramenti apportare per le successive edizioni.

Il questionario è articolato in otto domande che indagano:

- ✓ l'attività formativa in risposta alle aspettative iniziali del partecipante;
- ✓ in quale misura sono stati raggiunti gli obiettivi dichiarati;
- ✓ quanto si ritiene di aver migliorato le proprie competenze dalla partecipazione all'attività;
- ✓ la coerenza all'esigenza del ruolo professionale;
- ✓ il "clima" dell'aula in termini di interessi e partecipazione;
- ✓ la durata complessiva dell'evento in relazione agli argomenti trattati;
- ✓ l'efficacia delle tecniche e dei metodi didattici applicati;
- ✓ gli aspetti organizzativi.

La scala linkert viene rappresentata da un valore minimo 1 ("per niente/scarso") a un valore massimo 5 ("molto/ottimo").

Viene lasciato in fondo uno spazio a risposta aperta per le "osservazioni e suggerimenti".

b) Questionario sulla valutazione della qualità della formazione secondo il modello Kirkpatrick (allegato 9.3)

Il tradizionale modello di valutazione della formazione è quello elaborato da Donald Kirkpatrick nel 1969, adottato su larga scala in Italia negli anni Novanta ed in uso ancora oggi. Si tratta di un modello a quattro uscite, che rappresentano i livelli su cui agisce la formazione. Il questionario somministrato agli studenti partecipanti al corso del 20 maggio 2021 indagava quattro livelli:

- 1) Il primo livello è la "reazione", ovvero **l'opinione dei destinatari dell'attività relativamente all'intero progetto o a una parte di esso. L'obiettivo è di misurare la soddisfazione, il gradimento ed il tasso di interesse del personale coinvolto e dei tutor;**
- 2) Il secondo livello è l'"apprendimento". Valutarlo equivale a **misurare quali conoscenze sono state trasmesse ai partecipanti, quali abilità sono state sviluppate e quali atteggiamenti sono stati modificati. La**

rilevanza, in questo caso, è data da un lato dalla possibilità di ottenere informazioni sull'efficacia delle metodologie utilizzate, dall'altra dall'opportunità di verificare i risultati dell'analisi sulla reazione anche sotto un profilo concettuale;

- 3) Il terzo livello è il “comportamento sul lavoro”, che riguarda invece l'effettivo utilizzo sul posto di lavoro delle capacità acquisite. **Si deve cioè verificare quali cambiamenti nel comportamento lavorativo sono attribuibili al trasferimento delle competenze acquisite mediante la formazione.** L'effettivo utilizzo di capacità, abilità e conoscenze non è sempre collegato, infatti, alla loro assimilazione;
- 4) Il quarto livello del modello di Kirkpatrick è dato dai “risultati finali”, ovvero **dall'impatto sull'organizzazione, in termini di performance, delle attività svolte.**

La somministrazione agli studenti di questo questionario ha visti coinvolti i seguenti indicatori rispettivamente per ogni livello:

- 1) Hai trovato coinvolgente la metodologia adottata per l'orientamento al tirocinio in modalità e-learning?; ritieni l'argomento trattato rilevante per la tua attività di tirocinio?;
- 2) I contenuti forniti dal corso hanno favorito il tuo apprendimento in termini di orientamento alle aree di competenza del laureato magistrale?; gli argomenti trattati hanno soddisfatto i tuoi bisogni di orientamento al tirocinio?;
- 3) Ipotizzi di usufruire di queste conoscenze per la scelta dell'area di competenza del tuo tirocinio?; ipotizzi di spendere le conoscenze apprese per la pianificazione del tuo progetto di tirocinio?;
- 4) Pensi che aver frequentato questo corso potrà migliorare le performance e gli esiti del tuo progetto di tirocinio?; la partecipazione a questo corsi ti ha aiutato nella scelta dell'area di competenza per il tuo tirocinio?.

La scala linkert prevede cinque item così descritti: 1 = totale disaccordo; 2 = disaccordo; 3 = neutro; 4 = accordo; 5 = totale accordo. Solo per l'ultimo indicatore è prevista una risposta di tipo dicotomico “SI”, “NO”. In fondo al questionario è lasciato uno spazio per una risposta aperta per eventuali commenti o proposte.

c) Contract learning e motivazione studente (applicazione del Metodo Colaizzi), (Allegato 9.4)

A seguito della pianificazione formativa sopra citata, il nuovo regolamento per l'a.a. 2020/2021 ha visto l'aggiustamento delle ore di Tirocinio di presenza per gli studenti, il potenziamento dell'area della ricerca e EBM in termini di CFU dedicati e l'introduzione dello strumento del **Contract Learning (CL)** come processo di indagine e valutazione per lo studente stesso per lo sviluppo del self-direct learning (SDL). I contract learning sono utilizzati come strategia formativa sia per studenti di infermieristica che professionisti sanitari in diversi paesi, essendo considerati utili per l'apprendimento individuale promuovendo l'indipendenza e sviluppando strategie che potrebbero facilitare il life-long learning. I contract learning pongono l'ottica sulle attività dello studente, l'interazione studente-formatore, l'argomento specifico e promuovono implicitamente l'imparare scoprendo (11).

Questo nuovo documento che si avvale anche di un processo di negoziazione e di condivisione tra studente e Guida di Tirocinio/Tutor mostrerà quelli che sono:

- gli obiettivi formativi: gli obiettivi specifici di apprendimento per anno dello studente coerenti con il profilo di appartenenza in linea con gli obiettivi di apprendimento previsti nel regolamento;
- le strategie che lo studente vuole impiegare per raggiungere gli obiettivi formativi applicando un'autodiagnosi del livello di competenza attuale;
- i metodi e gli strumenti a supporto per poter raggiungere gli obiettivi che mi sono preposti;
- chi, come e quando valuterà il percorso, e come si valuterà lo studente stesso.

L'allegato nel regolamento di tirocinio che contiene il contract learning (progetto di autoapprendimento) inizia per lo studente con una domanda a risposta aperta che indaga le **motivazioni** dello studente ad intraprendere il tirocinio e il percorso formativo magistrale. Sono state analizzate le risposte degli studenti del primo anno, tentando di analizzare quelli che sono i bisogni dello studente per poterci

mettere nella condizione di rispondere alle loro esigenze formative, utilizzando un metodo di valutazione qualitativo/descrittivo, **il metodo Colaizzi**, il quale è caratterizzato da sette step:

1. Ogni questionario è stato letto diverse volte per coglierne il significato profondo e per esplorare il fenomeno così come è stato elaborato dagli intervistati;
2. Da ogni risposta si sono estratte le frasi e le dichiarazioni più significative pertinenti al fenomeno in esame;
3. Di ogni frase significativa si è cercato di evidenziarne il significato;
4. Si è ripetuto tale processo per ogni questionario fatto e si sono organizzati i significati formulati in gruppi di temi;
5. Tutti i temi emergenti sono stati inseriti in una descrizione esauriente degli argomenti;
6. Ci si è impegnati a raggiungere una descrizione esaustiva del fenomeno studiato;
7. Si è validata la descrizione attraverso il “member checking”.

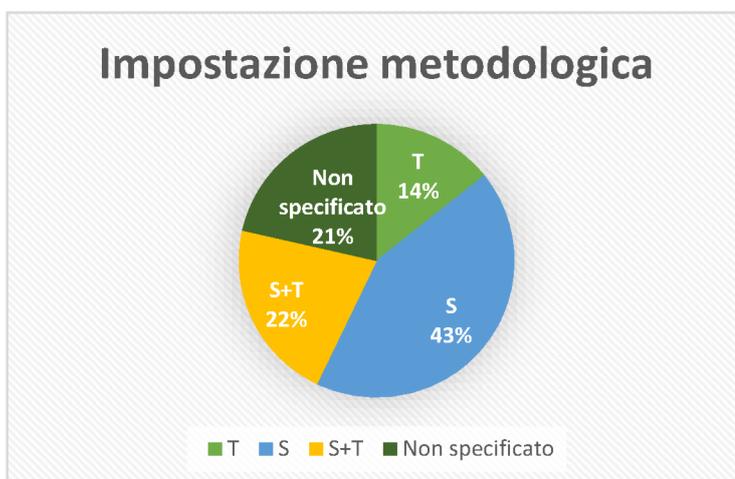
## **5. RISULTATI**

### **5.1 Indagine qualitativa sul Tirocinio delle facoltà italiane**

- a. **Anno di pubblicazione.** Per i documenti consultabili la maggior parte risultano essere di recente aggiornamento (2018/2019). Solo in 4 casi l'anno non viene riportato (Genova, Verona, Parma, Napoli).
- b. **Impostazione metodologica.** Nel 64,3 % degli atenei è prevalente una scelta di tipo osservazionale e partecipativa dello studente nell'ambito del tirocinio (“S” stage). Nel caso di Firenze, ad esempio, viene suddiviso il percorso di tirocinio in 10 CFU il primo anno a carattere manageriale, nel secondo anno 11 CFU nell'ambito formativo e 10 CFU in ambito di ricerca o EBP. Al fine dei tre stage formativi lo studente andrà ad esporre un elaborato (Project Work/Report) sull'esperienza seguita con la sua guida, e i principali outcome ricavati in ogni

area affrontata. Conclude l'esperienza la presentazione dei progetti a una commissione, assieme alla valutazione della guida/tutor del tirocinio. Così come a Cagliari, Torino, Verona, Padova e Napoli. O ancora nella realtà dell'ateneo di Parma in cui oltre alla suddivisione delle tre aree nei semestri, è presente anche una lista per ogni area delle sedi in cui poter svolgere lo stage, così da dare un'idea ancora più chiara allo studente degli ambienti che dovrà frequentare.

Nel 14.3% dei casi l'impostazione è del classico tirocinio formativo in cui assieme al presidente delle attività di tirocinio e il tutor si imposta un percorso assieme e si decide in quale campo orientare le proprie risorse di tempo, studio e applicative al fine di realizzare un progetto concreto nell'ambito scelto. Succede così nella realtà marchigiana e bolognese. In alcuni casi c'è una presenza di entrambe le impostazioni ("S+T"), come ad esempio a Torino. Nel primo anno di corso si dedicano 14 CFU alla revisione della letteratura e all'osservazione sul campo (stage), per poi scegliere nel secondo anno un percorso specifico delle tre aree competenti (17 CFU).



Nel 21,4% dei casi invece non viene specificata la natura del tirocinio/stage, ma semplicemente l'obbligatorietà dello stesso come parte integrante del percorso formativo universitario (Sassari, Genova, Aquila).

c.- d. **Ripartizione dei CFU e obiettivi specifici.** La presenza dei 30 CFU del tirocinio sono rispettati in tutti i corsi di laurea come da norme vigenti. Ciò che non viene specificato in tutti gli atenei è la ripartizione esatta all'interno dei due corsi di laurea dei CFU con le rispettive aree formative di appartenenza. Ad esempio a Firenze viene ben specificato che lo studente del primo anno otterrà 10 CFU nell'area del management, mentre nel secondo anno 11 CFU nella formazione e altri 10 CFU in EBP e ricerca. Così come per Torino e Cagliari. In altri atenei

invece viene semplicemente esposto il complessivo dei crediti per i due anni, nonostante abbiano un modello di tipo S (stage), in cui lo studente avrà modo di sperimentare tutte le aree del profilo magistrale. In 5 regolamenti presi in considerazione invece non compaiono espressamente i CFU dedicati al tirocinio, alcuni non presentavano nemmeno il piano formativo curricolare.

Sono invece presenti in tutti i regolamenti gli obiettivi formativi del corso di laurea e gli obiettivi specifici richiesti dall'esperienza di tirocinio/stage.

**e. Presenza di partecipazione parziale in modalità e-learning.** All'interno dei regolamenti considerati nessuno comprende una modalità e-learning, ne di tipo totale (100% delle lezioni) ne di tipo parziale (una parte con didattica frontale, una parte in modalità smart working), ne per la parte del piano formativo didattico ne per quanto riguarda la parte di tirocinio/stage o laboratori integranti.

**f. - g. Modalità di svolgimento di tirocinio/stage e suddivisione all'interno dei semestri.** La sezione in cui spiegare la modalità dello svolgimento del tirocinio/stage in merito alle ore impiegate giornalmente nelle sedi di tirocinio, la cadenza all'interno del semestre in combinazione con le lezioni frontali e con il periodo esami, risulta essere poco elaborata. In solamente due casi non viene proprio specificato, in altri invece come nel caso della politecnica delle Marche, di Firenze e di Bologna ad esempio, viene fatto ben presente con ottica biennale come vengono organizzati e strutturati i tempi all'interno degli anni accademici anche con utilizzo di diagrammi di Gantt. Nel 57,1% dei casi le spiegazioni non sono esaustive ("parziale" o "assente") e rimane difficile dunque allo studente, che in gran parte dei casi risulta essere anche lavoratore, proiettarsi in quello che sarà il suo percorso universitario.

**h. Modalità di attivazione del tirocinio/stage.** In due realtà (Genova e Padova) l'attivazione e l'invio al proprio tutor/sede della proposta di tirocinio/stage avviene in modalità telematica. Lo studente tramite username e password dell'università accede all'area riservata e trova modulistica e informazioni in tempo reale del suo percorso formativo didattico e di tirocinio/stage. In altre realtà

la maggior parte dei percorsi vengono attivati in forma cartacea presentando al presidente dell'ADP la proposta di progetto o project work previa consultazione e approvazione dal proprio tutor. In questi casi però all'interno del regolamento non sono definiti chiaramente i percorsi che lo studente deve seguire, lo scoprirà in un secondo momento quando nel percorso di studi gli verrà spiegato meglio in cosa consiste il tirocinio/stage stesso. In pochissime realtà viene esplicitato l'esatto percorso interno per poter accedere al tirocinio/stage. Lo studente quindi nel momento in cui decide di iscriversi o meno al test per il corso di laurea non conosce quello che sarà il percorso che dovrà intraprendere in termini di tirocinio/stage.

i. - j. - k. - l. **Presenza di modulistica.** 8 atenei su 14 non presentano nel regolamento nessun tipo di modulistica inerente alla presentazione del progetto/project work. Non sono presenti linee guida da seguire per come deve essere presentato l'elaborato che andrà poi valutato in sede di esame di tirocinio. Non c'è un modello di presentazione del progetto/project work stesso da presentare all'inizio del percorso con la guida/tutor di riferimento.

10 atenei su 14 invece presentano le schede valutative delle figure coinvolte: valutazione dello studente sul tutor, valutazione del tutor sullo studente, valutazione del percorso di tirocinio/stage eseguito (sede, area, aspettative dello studente).

La presenza di modulistica aiuta lo studente a trarre dagli items presenti nelle schede valutative quelle che sono le skills principali che il corso gli richiederà, quali sono gli ambiti più specifici di azione del suo tirocinio e cosa gli può essere richiesto per affrontare il percorso universitario.

I regolamenti più esaustivi in questi termini sono stati quelli di Ancona, Torino, Verona e Firenze. Tutti presentavano: la scheda di presentazione del progetto/project work, la scheda di presenza dello studente in sede di tirocinio/stage, la scheda di valutazione del tirocinio/stage, la scheda di valutazione della sede, la scheda di valutazione della guida/tutor e dello studente, la modulistica in caso di infortunio dello studente.

**m. Presenza di attività integranti.** In quasi tutti gli atenei (9 su 14) sono presenti attività elettive integranti quali convegni, laboratori e incontri, che spesso vengono anche organizzati e tenuti dagli studenti magistrali del secondo anno in merito al loro percorso di tirocinio. Forma certamente di aggiornamento in materia di educazione continua e di accrescimento personale nel campo della formazione.

**n. Partecipazione a tirocini/stage esterni.** Quello che risulta poco esplorato invece è il campo dei “Tirocini esterni”. 7 atenei su 14 non comprendono o non specificano la possibilità che lo studente magistrale possa partecipare a stage/tirocini al di fuori delle sedi indicate dall’ateneo, senza che sia specificata la possibilità di poter stabilire nuove convenzioni con sedi extraregionali.

I determinanti da analizzare sarebbero molti. Gli studenti magistrali di oggi spesso sono residenti in altri comuni o regioni limitrofe, o ancor di più sono lavoratori pendolari presso altre aziende ospedaliere non di tipo universitario e quindi per motivazioni logistiche la non possibilità di fare tirocinio presso altre sedi risulta un grande ostacolo. Per non parlare della possibilità di arricchimento formativo e professionale nel poter andare ad osservare realtà diverse dalla solita e avere la possibilità di partecipare a percorsi non applicabili nella realtà in cui si studia o lavora, come ad esempio quello della ricerca. A Padova, Firenze, Bologna e altri è data invece la possibilità di seguire uno o più stage in altri istituti o la possibilità di allacciare nuove convenzioni con gli atenei.

**o. - p. Aspetti assicurativi e contatti di riferimento.** In pochi documenti sono presenti gli aspetti assicurativi per lo studente e solamente in 6 atenei sono presenti i contatti (mail aziendali o universitarie nonché di segreteria) di riferimento al tirocinio/stage o vengono identificate le figure di riferimento (universitarie o aziendali per quanto riguarda le sedi di tirocinio/stage).

Gli atenei di Padova e Genova si avvalgono dell’utilizzo di piattaforme informatiche per la registrazione delle ore di tirocinio/stage, per l’inserimento dei moduli valutativi di studente/tutor/elaborato, e per il caricamento della domanda di tirocinio presso la sede voluta con seguito accettazione da parte del presidente di corso. Lo studente può così tenere traccia in tempo reale del suo percorso di tirocinio/stage e così anche il suo tutor.

Inoltre nel corso di Verona viene compilato anche un Diario riflessivo dello studente. *Il Diario ha la funzione di rendere esplicito e portare a consapevolezza ciò che avviene sempre, quando alla nostra mente giungono informazioni dall'esterno: di fatto, noi ci chiediamo se sono nuove o in che misura lo sono, se ci interessa apprenderle, quale importanza hanno per noi, quindi se dobbiamo trattenerle, riutilizzarle immediatamente, archivarle o cancellarle. E ancora, ci chiediamo quanto le nuove conoscenze modifichino le nostre precedenti convinzioni, e quanto contribuiscano a costruire la nostra identità culturale e professionale, o più semplicemente personale. La scrittura del diario, quando di "diario cognitivo" si tratta, è il momento per eccellenza nel quale ricostruiamo le tappe di un percorso costituito di frammenti, scriviamo una nostra storia di apprendimento (37).*

Tab 5.1a

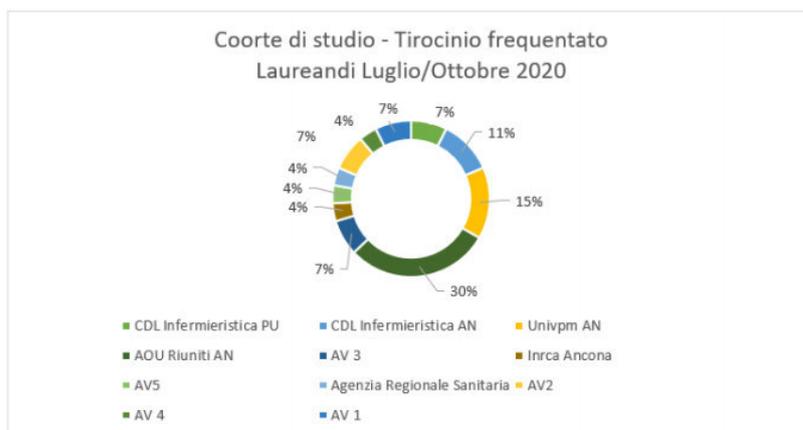
	Ancona	Torino	Genova	Bologna	Aquila	Verona	Roma (Cattolica)	Brescia
Anno pubblicazione	2019/2020	2019/2020	Assente	2014	2019/2020	Assente	2019	2019
Stage o tirocinio?	T	S + T	Non specificato	T	Non specificato	S	S	S
CFU negli anni	15 + 15	1° anno (4+10 CFU revisione + osservazione) 2° anno (9+8 sul campo)	Non specificato	15+15	15+15	Non specificato	15+15	30 totali
Presenza di obiettivi formativi	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Presenza di e-learning parziale	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Modalità svolgimento tirocinio (ore, periodo temporale, modalità di attivazione...)	SI	SI	Parziale	SI	Parziale	SI	Parziale	Parziale
Modulistica per presentazione progetto/project work	SI	SI	SI	SI	NO	SI	NO	NO
Presenza scheda valutativa tutor/studente	SI	SI	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Linee guida per presentazione elaborato	SI	SI	NO	SI	NO	SI	NO	NO
Modalità di valutazione del progetto/tirocinio	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Presenza attività integranti tirocinio (convegni, laboratori, incontri...)	SI	Non specificato	Non specificato	Non specificato	SI	SI	SI	SI
Tirocini esterni	NO	NO	NO	SI	Non specificato	SI	SI	SI
Aspetti assicurativi	SI	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO
Contatti di riferimento	SI	SI	SI	NO	NO	NO	SI	NO
Commenti			Utilizzo di piattaforma telematica per attivazione tirocinio			Presenza del diario cognitivo		

Tab 5.1b

	Firenze	Parma	Cagliari	Sassari	Padova	Napoli
Anno pubblicazione	2019	Assente	2012-2013	2019	2015	Assente
Stage o tirocinio?	S	S + T	S	Non specificato	S + T	S
CFU negli anni	1° anno (10 CFU management) 2° anno (11 CFU formazione + 10 EBP o ricerca)	Non specificato	1° anno (15CFU gestionale) 2° anno (15 CFU formazione)	Non specificato	Non specificato	16 + 14
Presenza di obiettivi formativi	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Presenza di e-learning parziale	NO	NO	NO	NO	NO	NO
Modalità svolgimento tirocinio (ore, periodo temporale, modalità di attivazione...)	SI	SI	NO	Parziale	NO	Parziale
Modulistica per presentazione progetto/project work	SI	NO	NO	NO	NO	NO
Presenza scheda valutativa tutor/studente	SI	SI	SI	NO	NO	NO
Linee guida per presentazione elaborato	SI	NO	SI	NO	NO	NO
Modalità di valutazione del progetto/tirocinio	SI	SI	SI	NO	NO	SI
Presenza attività integranti tirocinio (convegni, laboratori, incontri...)	SI	SI	SI	Non specificato	Non specificato	SI
Tirocini esterni	SI	SI	Non specificato	Non specificato	SI	Non specificato
Aspetti assicurativi	SI	NO	NO	NO	NO	NO
Contatti di riferimento	SI	NO	NO	SI	NO	NO
Commenti	Presente modalità online di richiesta informazioni, con accesso solo agli studenti					

## 5.2 Indagine qualitativa sul Tirocinio in UNIVPM

La coorte di studenti analizzata comprende: 2 studenti alla sede di Pesaro Urbino nel CDL di Infermieristica, 3 studenti alla sede di Ancona nel CDL di Infermieristica, 4 studenti nel corso magistrale in Infermieristica e ostetrica dell'UNIVPM, 8 studenti presso l'AOU Riuniti di Ancona, 2 studenti in Area Vasta 1, 2 studenti in Area Vasta 2, 2 studenti in Area Vasta 3, 1 studente in Area Vasta 4, 1 studente in Area Vasta 5, 1 studente all'INRCA di Ancona, 1 studente nell'Agenzia regionale sanitaria delle Marche con sede Ancona.

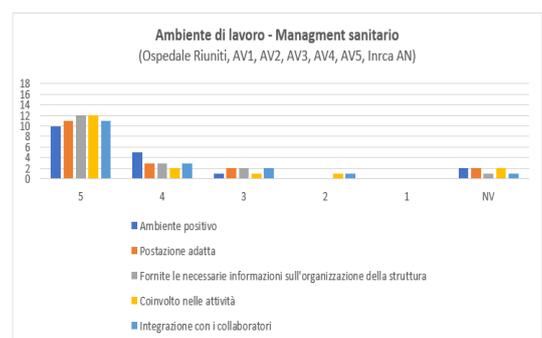
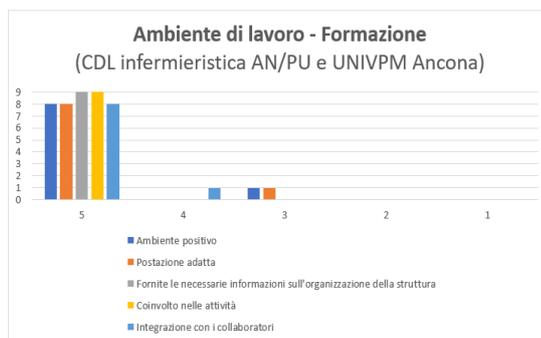


Vengono riportati in questo paragrafo i risultati dell'analisi dei dati raccolta dall'indagine qualitativa retrospettiva dei tirocini svolti nel periodo di luglio/ottobre 2020. Per l'analisi

dei questionari è stata fatta una stratificazione per area di tirocinio appartenente: Area formativa e area gestionale/management. All'interno di ogni area (formativa e gestionale) è stato analizzato nello specifico quelle che sono state le valutazioni per ogni ambito del questionario: "ambiente di lavoro", "leadership", "qualità di insegnamento", "qualità della guida di tirocinio" e "soddisfazione".

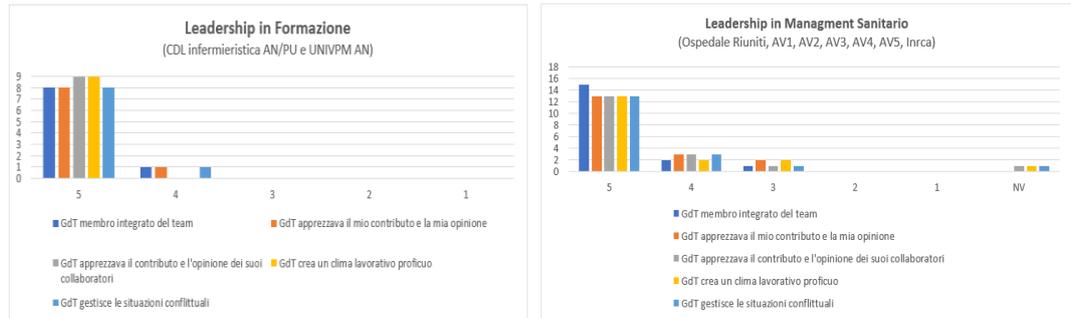
- ✓ **Ambiente di lavoro. Formazione:** La maggior parte delle valutazioni hanno attribuito un valore "5" della scala a tutte gli item (ambiente positivo, postazione adatta, fornite le adeguate informazioni sull'organizzazione della struttura, coinvolgimento delle attività e integrazione con i collaboratori). In un solo caso è stato attribuito un valore "4" per l'integrazione con i collaboratori, e in due casi il valore "3" per l'ambiente positivo e la postazione adatta.

Gestionale/management: 10 questionari su 18 presentano il massimo valore di valutazione ("5"). Altri 5 questionari su 18 attribuiscono un valore "4". Un questionario riporta un valore "2" per il coinvolgimento nelle attività, e un questionario riporta valore "2" per l'integrazione con i collaboratori. Risultano invece da 1 a 2 questionari in cui non viene riportata nessuna risposta nelle voci: ambiente positivo, postazione adatta, coinvolgimento nelle attività e integrazione con i collaboratori.



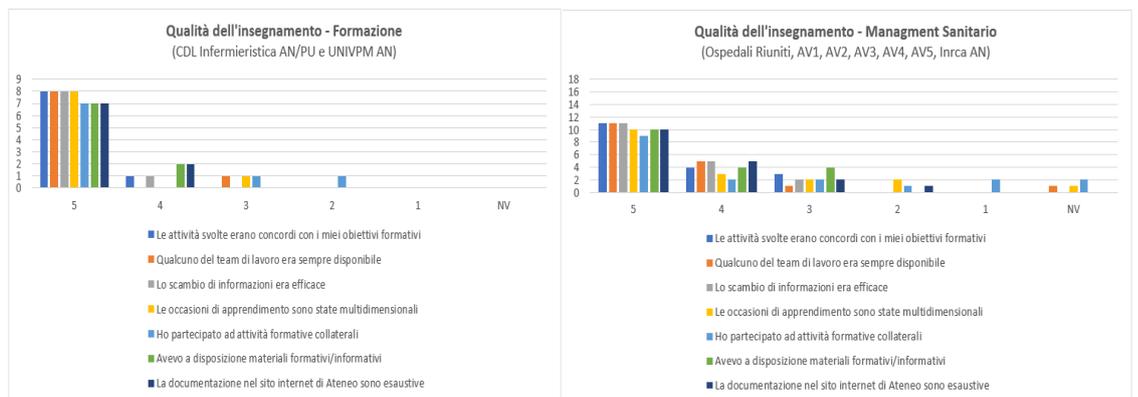
- ✓ **Leadership. Formazione:** 8 questionari riportano valutazione "5" per tutti gli item (GdT membro integrato nel team, GdT apprezzava il mio contributo e la mia opinione, GdT apprezzava l'opinione e il contributo dei suoi collaboratori, GdT crea un clima lavorativo proficui, GdT gestisce i conflitti). In due casi la valutazione a tutti gli item risulta essere di valore "4".

Gestionale/Management: 16 questionari su 18 presentano valori di “5” e “4” in tutti gli item. 2 casi riportano valore “3” per tutti gli item mentre 2 casi non esprimono valutazione in merito all’apprezzamento e contributo dei suoi collaboratori, creazione di un clima lavorativo proficuo e la gestione dei conflitti.

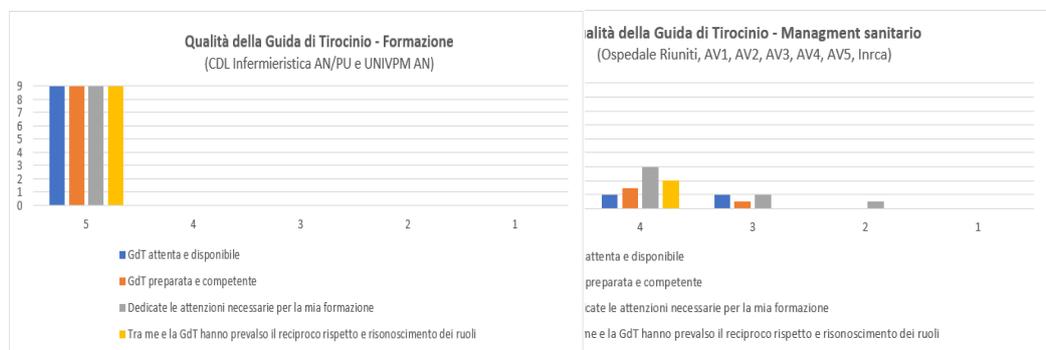


✓ **Qualità dell’insegnamento. Formazione:** 7 casi riportano la valutazione massima “5” in tutti gli item (le attività erano concordi con i miei obiettivi, qualcuno del team era sempre disponibile, lo scambio di informazioni era efficace, le occasioni di apprendimento sono state multidimensionali, ho partecipato ad attività formative collaterali, avevo a disposizione materiali formativi/informativi, la documentazione sul sito di Ateneo era esaustivo). Le valutazioni più discostanti in 2 questionari sono state riguardanti la partecipazione ad attività formative collaterali attribuendo un valore “2”.

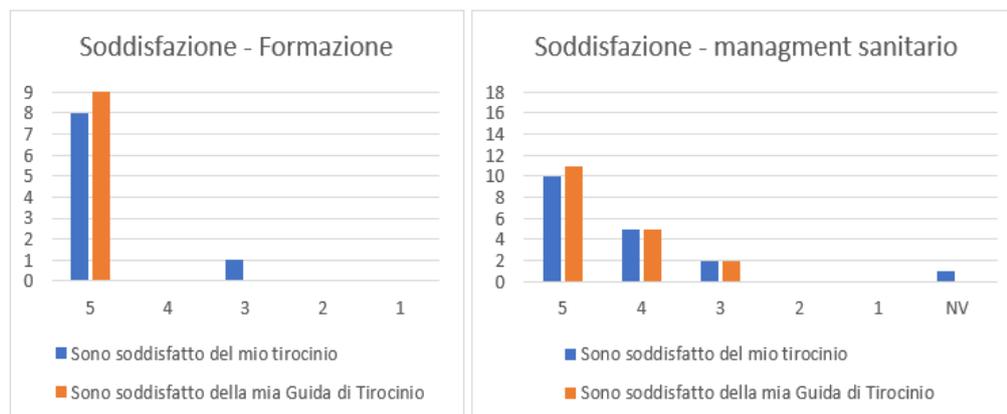
Gestionale/management: su 11 questionari è stato attribuito valore “5” e “4” a tutti gli item. In 2 casi sono stati attribuiti valore “2” e “1” alla partecipazione ad eventi formativi collaterali e alle occasioni di apprendimento multidimensionali. Per gli stessi item in altri 2 casi non è stata attribuita nessuna valutazione.



- ✓ **Qualità della Guida di Tirocinio. Formazione:** 9 questionari su 9 hanno attribuito valore “5” a tutti gli item (GdT attenta e disponibile, GdT preparata e competente, sono state dedicate le attenzioni necessarie per la mia formazione, tra me e la GdT hanno prevalso il rispetto e riconoscimento dei ruoli).
- Gestionale/management:** 12 questionari su 18 riportano valori “5” e “4” in tutti gli item. In 3 casi è attribuito valore “3” in preparata e competente, dedicate le attenzioni necessarie e attenta e disponibile. In 1 caso risulta il valore “2” su dedicate le attenzioni necessarie.



- ✓ **Soddisfazione. Formazione:** 9 su 9 sono soddisfatti della propria Guida di Tirocinio con valore “5”. 8 su 9 sono soddisfatti del loro tirocinio con valore “5”. 1 su 9 è soddisfatto del proprio tirocinio con valore “3”.
- Gestionale/management:** 11 su 18 con valore “5”, 5 su 18 con valore “4”, e 2 su 18 con valore “3” sono soddisfatti della loro Guida di Tirocinio. 10 su 18 con valore “5”, 5 su 18 con valore “4”, 2 su 18 con valore “3” sono soddisfatti del proprio tirocinio. 1 caso non riporta nessuna valutazione in merito alla soddisfazione complessiva del tirocinio.



Prendendo in considerazione la coorte completa in esame dei 27 questionari per il campo dell'**ambiente di lavoro** il 74% degli studenti hanno risposto con un valore pari a "5" e "4" della scala. Solo un 7% ha attribuito un basso valore pari a "2" negli item di "coinvolto nelle attività" e "integrazione con i collaboratori".

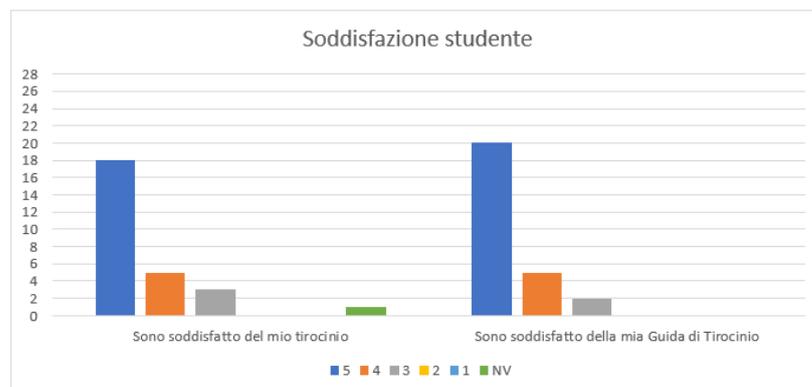
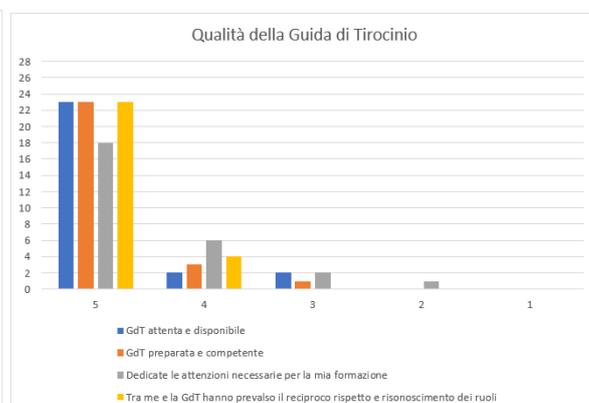
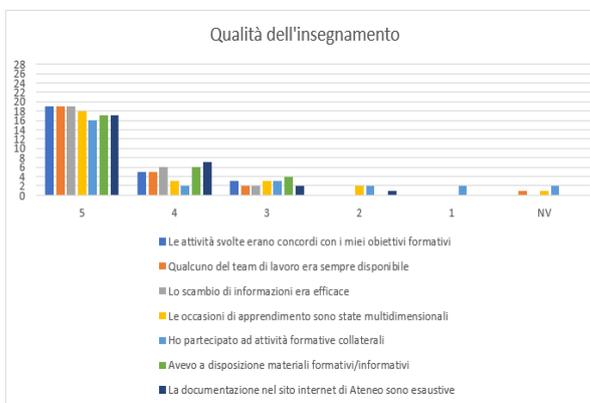
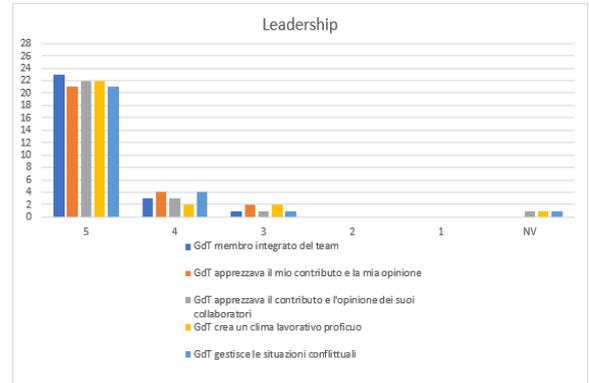
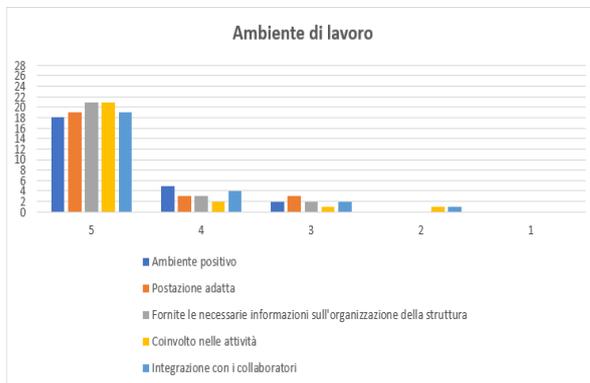
Nell'ambito della **Leadership** l'89% degli studenti ha attribuito un valore "5" e "4" della scala. Il 3% degli studenti ha preferito non esprimere nessuna valutazione per gli item "apprezza il contributo dei suoi collaboratori", "crea un clima lavorativo proficuo", "gestisce i conflitti".

Nell'ambito **qualità di insegnamento** l'82% degli studenti risponde con valore "5" e "4" a tutti gli item. Troviamo però un 3% che non esprime valutazione in merito a "qualcuno del team era sempre disponibile", "le occasioni di apprendimento sono state multidimensionali" e "ho partecipato ad attività formative collaterali". Un altro 14 % attribuisce valore "3" a tutti gli item e un 7% risponde con valore "2" e valore "1" sulla multidimensionalità dell'esperienza e su altre attività collaterali partecipate.

Per la **qualità della Guida di Tirocinio** l'89% degli studenti risponde con valore "5" e "4" della scala. Il 7% risponde con valore "3" per gli item "la guida di tirocinio è attenta e disponibile", "la guida di tirocinio è preparata e competente" e "dedica le attenzioni necessarie per la mia formazione". Solo il 3% attribuisce il valore "1" alla "guida di tirocinio dedica le attenzioni necessarie per la mia formazione".

Parlando di soddisfazione personale dello studente il 67 % da valore "5" a "**sono soddisfatto del mio tirocinio**". Il 19% da valore "4", l'11% da valore "3" e il 3% preferisce non dare nessuna valutazione.

Per la **soddisfazione della propria Guida di Tirocinio** il 74% degli studenti risponde con valore “5”, il 19% con valore “4”, il 7 % con valore “3”.



### 5.3 Pianificazione formativa

Il percorso formativo in questione è svolto in tre giornate differenti, ha avuto come obiettivi generali revisionare l'attuale Regolamento di Tirocinio del CdL Magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche (CdLM SIO) dell'UNIVPM attraverso un percorso

formativo interattivo gestito sulla piattaforma TEAMS messa a disposizione dell'UNIVPM.

Il **primo incontro** dell'evento ha portato principalmente a questi temi di discussione tra i partecipanti e relatori:

- Il tirocinio della magistrale è di consenso generale farlo restare in entrambi gli anni di corso, senza modificare sostanzialmente quello che oggi già è presente, senza portare tutta la frequenza alla fine del percorso didattico e senza suddividere le aree tematiche tra i due anni di corso. Lo studente ha più elasticità di progettazione del proprio percorso di tirocinio adottando anche appropriate modifiche in itinere nell'ottica finale della tesi di laurea. Mantiene così una linea di continuità e dà più valore anche nei contenuti per due anni consecutivi;
- L'importanza del rapporto che si instaura tra guida e studente intensifica il supporto metodologico e ne dà costanza, importanza della presenza e del rapporto fianco a fianco. Si rende lo studente anche più responsabile nel portare a termine il progetto;
- È un percorso che necessita di tempo applicativo, specialmente nell'area manageriale, per prendere coscienza della complessità nell'organizzazione, è importante affiancare i ragazzi e farli integrare all'interno dei progetti già avviati, specialmente al primo anno dove si danno gli strumenti necessari per dare l'avvio ai propri lavori;
- L'idea di porre al primo anno solo l'area tematica della ricerca è forse limitante, magari si potrebbe pensare una modifica e redistribuzione dei CFU all'interno dei due anni di corso senza eliminarli del tutto o farli comparire in uno dei due anni solamente;
- Interessante integrare l'esperienza dello studente con esperienze esterne, vedere anche la componente della ricerca come partecipazione in un'ottica multicentrica sia tra studenti che tra professionisti (e guide stesse). Condivisione del percorso, andare fuori per portare poi all'interno, importanza del confronto;
- Importanza della presenza fisica dello studente nella sede, la frequenza di persona.

Il **secondo incontro** ha visto riportare l'esperienza di una collega infermiera, ora coordinatrice, coinvolta in un progetto gestionale esterno all'azienda di appartenenza di tirocinio. Dopo la presentazione dei dati valutativi della classe dei laureandi sul percorso

di tirocinio svolto nel CdLM SIO (risultati del paragrafo 5.2) i punti su cui si è focalizzata la discussione/dibattito in merito a cosa poter modificare o implementare dell'attuale percorso dello studente sono stati:

- La possibilità di creare una esperienza ben strutturata all'inizio del tirocinio che permetta allo studente di acquisire delle nozioni afferenti a più aree del proprio profilo di studi (formazione, gestionale e ricerca). Quindi una partecipazione osservativa iniziale di qualche settimana per poi decidere in un secondo momento quale strada intraprendere per la progettazione del proprio progetto (esempio del Portfolio)
- La proposta di creare un momento di orientamento a inizio corso (prima delle lezioni o comunque nella prima settimana di corso, con la classe neoformata) in cui ogni area formativa (e quindi la guida di tirocinio corrispondente) mette in campo quelle che sono le proprie proposte afferenti a quell'area del tirocinio, una vetrina per lo studente che dovrà scegliere il percorso. Una giornata congressuale programmata, anche con la partecipazione di laureati magistrali degli anni precedenti con la presentazione di progetti già svolti;
- La strutturazione delle eventuali esperienze di tipo osservazionale devono essere mirate e progettate. Risulta importante la coordinazione e la collaborazione tra tutte le GdT nello strutturare le giornate per l'osservazione dello studente, in modo che anche le attività che vengono svolte siano programmate per accoglierlo;
- L'importanza di valutare se questa esperienza osservazionale sia meglio farla prima o anche durante l'anno accademico. Se la giornata di orientamento iniziale permette allo studente già di indirizzarsi su un percorso, l'esperienza collaterale può essere svolta sempre strutturandola in altro momento, questo per garantire un bagaglio formativo in più allo studente.

Il **terzo incontro** ha visto l'intervento della Dott.ssa Gasperini Beatrice, medico dirigente e ricercatore, che ci ha illustrato come l'ambito della ricerca è coinvolto nel percorso di tirocinio dei nostri studenti magistrali, riportando quelle che sono oggi le principali skill da tenere sempre a mente per poter eseguire una buona ricerca e un buon quesito/disegno di studio clinico.

Punti salienti dell'incontro:

- **Collaborazione:** viene rimarcata l'importanza della collaborazione e dell'impronta che può dare la formazione di una rete marchigiana in merito alla condivisione e coordinazione della ricerca nell'ambito infermieristico. La miglior ricerca nasce sul campo per poter elaborare i giusti quesiti di ricerca. Il professionista che agisce sulla clinica e che mette se stesso e un gruppo in grado di crescere, di divulgare e di dare il proprio contributo al sapere.
- Presentazione del **nuovo regolamento** (obiettivi a breve, medio, lungo termine). Come obiettivo a breve termine abbiamo l'introduzione del **contract learning** (CL) come nuovo strumento di self direct learning dello studente per il miglioramento pedagogico e dell'apprendimento, e di avviamento al percorso di tirocinio dello studente, che sia di motivazione per il progetto che sta per intraprendere, aumentandone le responsabilità e le abilità nelle metacompetenze. Inoltre la pianificazione e progettazione di un **evento formativo** in fase iniziale, stile congressuale, in cui vengono illustrate le aree di competenza del tirocinio, le sedi, vengono esposte le proposte delle guide e dei progetti già portati a termine negli anni precedenti. Come ultima modifica la redistribuzione delle ore di presenza di tirocinio con inserimento esplicito del percorso di ricerca all'interno dell'offerta formativa di tirocinio.

Il nuovo regolamento ha visto dunque l'aggiustamento delle ore di Tirocinio di presenza per gli studenti, il potenziamento dell'area della ricerca e EBM in termini di CFU dedicati e l'introduzione dello strumento del Contract Learning come processo di indagine e valutazione per lo studente stesso per lo sviluppo del self-direct learning.

Nella **seconda fase** della pianificazione formativa (paragrafo 4.4) l'obiettivo è stato quello di orientare gli studenti del corso di laurea magistrale in scienze infermieristiche e ostetriche verso le aree di competenza gestionale/organizzativa, formativa e di ricerca. La giornata del 20 Maggio 2021, corso di formazione accreditato ECM dal titolo: *“Formazione residenziale res-video conferenza opportunità formative dei setting di apprendimento di tirocinio/stage”* ha visto protagonisti le Guide di Tirocinio dell'UNIVPM nelle tre aree di competenza e gli studenti del primo anno di CdLM in SIO a.a. 2020/2021 come partecipanti uditori. Ogni guida ha portato alla luce quelle che sono le offerte formative della propria area di competenza per poter svolgere la progettazione

di un percorso di tirocinio, nonché alcuni esempi di progetti già svolti negli anni precedenti con alcuni studenti. La giornata formativa è stata così suddivisa:

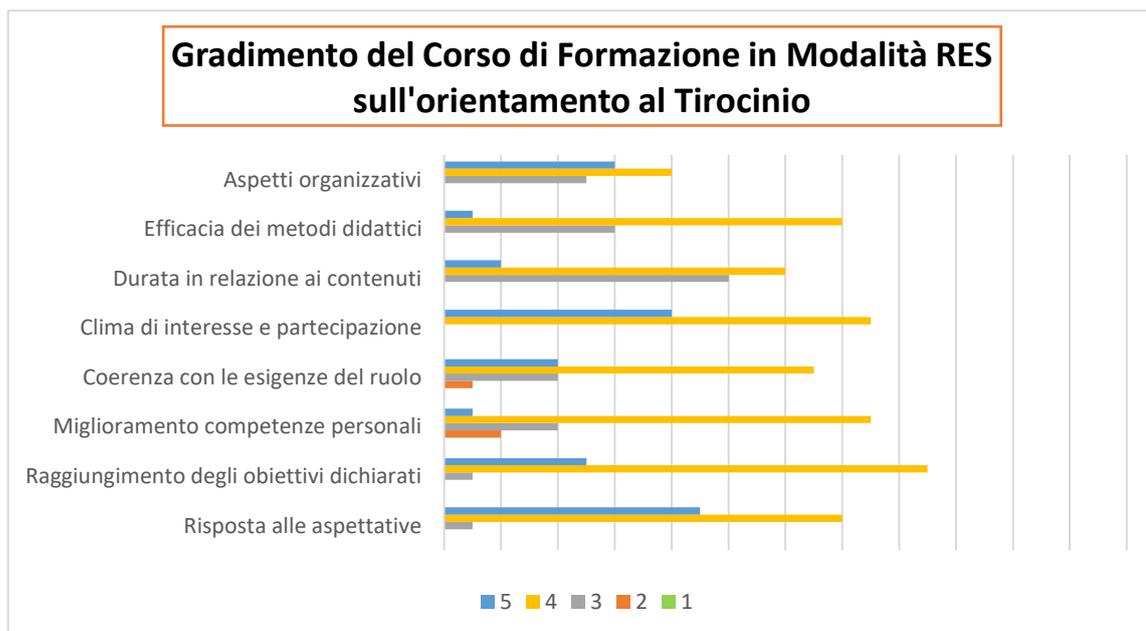
- ✓ Opportunità formative nei Corsi di Laurea in Infermieristica della Regione Marche;
- ✓ Opportunità formative nelle Direzioni Infermieristiche Ostetriche della Regione Marche e dell' Agenzia Regionale Marche;
- ✓ Opportunità formative area ricerca.

In ultimo momento si è lasciato spazio per un dibattito/discussione aperta tra studenti e Guide di Tirocinio.

Al termine della giornata formativa si è chiesto agli studenti del primo anno partecipanti di compilare le schede valutative di gradimento del corso e di qualità formativa, nell'ottica di analizzare l'efficacia della giornata programmata e l'utilità che ne hanno avuto gli studenti per orientarsi nelle aree afferenti al progetto di tirocinio, nonché per la compilazione dello strumento del contract learning.

#### 5.4 Qualità formativa

Il primo questionario sul gradimento del corso ha visto un tasso di risposta pari all'90% (27 studenti su 30). L'obiettivo è quello di comprendere in quale misura il corso ha soddisfatto le esigenze del prossimo tirocinante nella scelta del percorso di tirocinio e dell'area tematica e quali miglioramenti apportare per le successive edizioni.



- ✓ Aspetti organizzativi: la maggior parte degli studenti ha risposto in modo favorevole a quelli che sono stati gli aspetti organizzativi del corso (data, orario, luogo di incontro e rispetto dei tempi), il 65% ha dato infatti valore tra “4” e “5”;
- ✓ Efficacia dei metodi didattici: stesse percentuali e stessi numeri dell’item precedente, quasi la totalità degli studenti ha attribuito valore “4” e “5” per l’efficacia dei metodi didattici;
- ✓ Durata in relazione ai contenuti: in questo item troviamo invece le prime discordanze. La maggioranza ha attribuito valore “3”= neutro, mentre alcuni di loro hanno attribuito valore “5”=troppo lungo;
- ✓ Clima di interesse e partecipazione: la quasi totalità degli studenti ha risposto con valore “4” e “5” per interesse e partecipazione al corso;
- ✓ Coerenza con le esigenze del ruolo: la maggioranza degli studenti ha risposto con valore “4”, in sole due risposte troviamo un valore “2”;
- ✓ Miglioramento competenze personali: la maggioranza degli studenti ha attribuito valore “4”, in tre casi troviamo valore “2” come risposta;
- ✓ Raggiungimento degli obiettivi dichiarati: la maggioranza degli studenti si è espresso con valore “4”;
- ✓ Risposta alle aspettative: il 92% degli studenti ha attribuito valore “4”.

Nello spazio per la risposta aperta adibita ai suggerimenti e commenti troviamo:

*“Portare più esempi pratici di tirocini dell’ambito manageriale/dirigenziale, di esperienze svolte o progetti in atto, data la vastità di argomenti trattabili”;*

*“L’evento è stato ben organizzato, gli argomenti trattati erano interessanti ma parlando di CdLM scienze infermieristiche e ostetriche mi sarei aspettata di trovare maggior spunti su temi ostetrici”;*

*“Evento molto ben organizzato, temi trattati molto utili all’orientamento del tirocinio dello studente magistrale”;*

*“L’evento è stato interessante ma avrei voluto che ci si soffermasse un po’ di più sugli aspetti pratici dei vari progetti presentati”;*

*“Proporrei che per la parte manageriale siano portati dai tutor degli esempi di progetti che facciano comprendere meglio allo studente gli ambiti di applicazione del tirocinio, essendo un’area di formazione molto vasta”;*

*“Dare maggiore spazio alla presentazione generale dell’attività di tirocinio con*

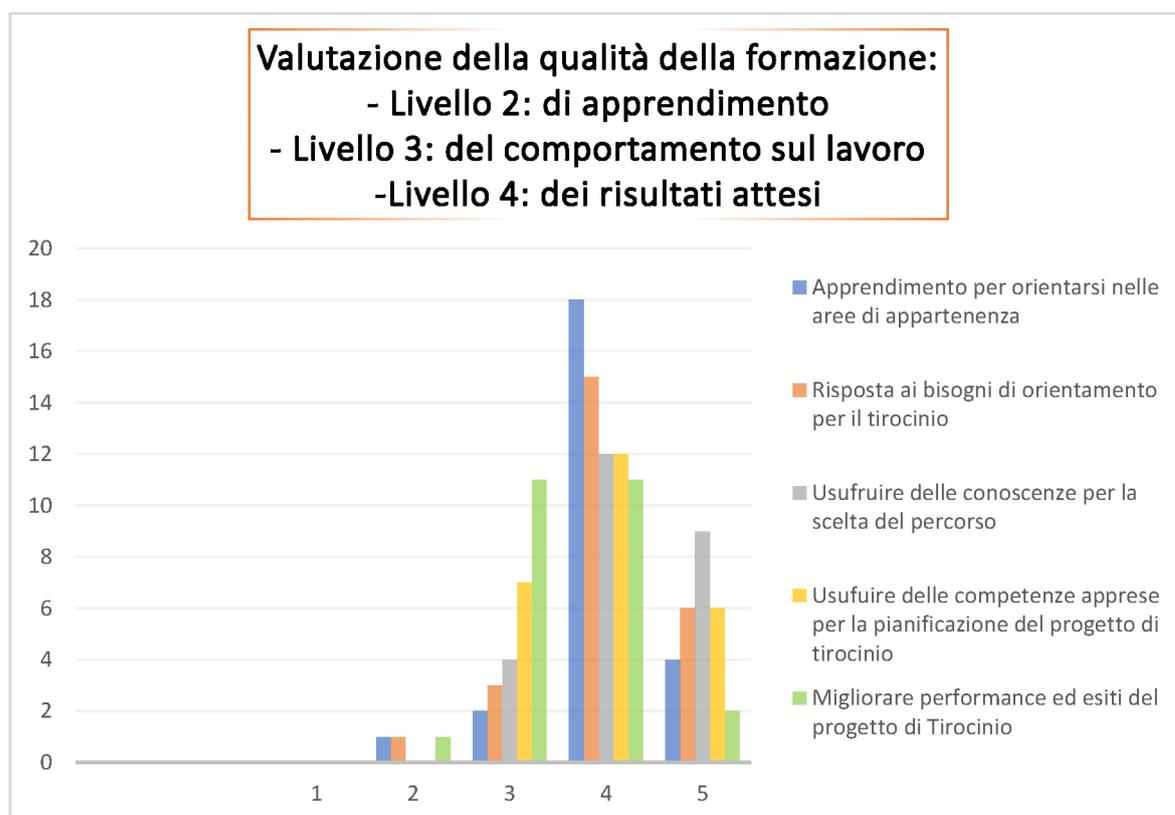
*indicazioni pratiche di come si svolgerà e di come procedere con le attività. Proporre ai relatori di presentarsi con proposte concrete di argomenti di tirocinio”;*

*“Evento ben organizzato, temi trattati molto utili all’orientamento del tirocinio dello studente magistrale; avevo una indecisione iniziale sulla scelta dell’area di tirocinio; con questo evento mi sono chiarita”;*

*“L’evento formativo è stato interessante e, grazie alla partecipazione di tante figure di riferimento per la professione e per il tirocinio, molto arricchente”;*

*“Avevo già scelto l’area di appartenenza, mi sarebbe piaciuto avere indicazioni più pratiche sul tirocinio (tempi, luoghi, metodi, progetti)”.*

Per quanto riguarda il secondo questionario per la valutazione della qualità formativa della giornata basata sui quattro livelli del modello Kirkpatrick troviamo qui riportato un grafico riassuntivo del livello 2,3 e 4. Il primo livello sulla reazione è stato ugualmente indagato nel questionario, ma i risultati sono equiparabili ai risultati del questionario sul gradimento del corso.

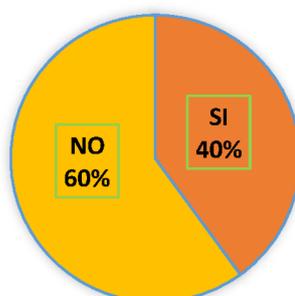


Livello 2: Apprendimento. Il livello al quale il partecipante acquisisce le conoscenze, abilità, attitudine, confidenza e motivazioni volute, in base alla sua partecipazione alla formazione. Per l'item "*I contenuti forniti dal corso hanno favorito il tuo apprendimento in termini di orientamento alle aree di competenza del laureato magistrale*" 22 studenti (81%) hanno attribuito un valore "4" e "5", i restanti 5 studenti hanno attribuito valore "3" e "2". Per l'item "*Gli argomenti trattati hanno soddisfatto i tuoi bisogni di orientamento al tirocinio*" troviamo le stesse percentuali di risposta: la maggioranza attribuisce valore "4" e "5". Il corso di formazione ha quindi svolto un ruolo di buona natura orientativa per gli studenti all'interno delle aree di competenza del laureato magistrale (formativa, dirigenziale, ricerca e clinica applicata), rispettandone gli obiettivi attesi.

Livello 3: Comportamento sul lavoro. Il livello al quale il partecipante è in grado di applicare quanto appreso durante la formazione quando rientra al lavoro, in questo caso che è in grado di applicare quando si troverà ad affrontare la scelta per il suo percorso di tirocinio e conseguente progetto. Per l'item "*Ipotizzi di usufruire di queste conoscenze per la scelta dell'area di competenza del tuo tirocinio*" il 78% degli studenti ha attribuito valore "4" e "5", il restante valore "3". Per l'item "*Ipotizzi di spendere le conoscenze apprese per la pianificazione del tuo progetto di tirocinio*" il 67% degli studenti ha risposto con valore "4" e "5", 7 studenti su 27 valore "3". Nessuno studente per questo livello ha dato valori più bassi della scala linkert. Ne consegue che il corso ha restituito allo studente conoscenze qualitativamente valide per aiutarlo nel campo lavorativo futuro, ossia all'interno del proprio percorso di tirocinio individuale.

Livello 4: Risultati attesi. Il livello al quale i risultati attesi si verificano per effetto della formazione, del supporto e della loro qualità. Per l'item "*Pensi che aver frequentato questo corso potrà migliorare le performance e gli esiti del tuo progetto di tirocinio*" 14 su 27 hanno attribuito valore "4" e "5", 12 studenti hanno risposto "3"=neutro e 1 studente ha risposto "2"=disaccordo. Per l'ultimo item "*La partecipazione a questo corso ti ha fatto scegliere l'area di competenza per il tuo tirocinio*" con possibilità di risposta dicotomica SI/NO, il 40% degli studenti ha risposto "si", il restante 60% "NO".

**LA PARTECIPAZIONE AL CORSO TI HA  
PERMESSO LA SCELTA DELL'AREA DI  
COMPETENZA DEL TIROCINIO?**



### 5.5 Motivazione e Contract Learning

Il passo successivo per lo studente è stato quello di intraprendere un percorso di tipo autoanalitico rispetto ai propri bisogni formativi per arrivare alla compilazione del Contract Learning. L'allegato da compilare presente nel regolamento esordisce con uno spazio di risposta aperta in cui viene chiesto allo studente di riportare le motivazioni ed aspettative di questo corso magistrale e del tirocinio. Parte che è necessaria allo studente come motore d'azione per l'analisi introspettiva dei bisogni individuali formativi.

Sono state raccolte le principali motivazioni di tutti gli studenti e riportate in una tabella riassuntiva le principali affermazioni e motivazioni in modo da non creare ripetizioni concettuali sulle tematiche. Sono state riassunte ed analizzate secondo il metodo Colaizzi (1978).

	Testo in merito a: <b>Motivazione</b>	<b>SIGNIFICATO</b>	<b>ORGANIZZAZIONE DEI SIGNIFICATI E TEMI PRINCIPALI</b>
1	“Acquisire maggiore conoscenza e competenze, per una crescita professionale e personale. Avere una continuità formativa, per un continuo approfondimento di tematiche ed argomenti nelle conoscenze e competenze	- lo studente vuole acquisire delle conoscenze per la propria crescita  - lo studente è orientato verso le competenze avanzate	1. Acquisire conoscenza e competenza  2. Crescita professionale e personale

	avanzate nei processi assistenziali, gestionali, formativi e di ricerca”.	dei processi assistenziali, gestionali, formativi e di ricerca	3. Competenze avanzate
2	“Necessità di cercare una cornice dove collocare in maniera costruttiva e programmatica il mio futuro. Infermiere responsabile delle dimissioni protette ospedale/territorio e consulenze specialistiche infermieristiche, realtà frammentata”.	- lo studente ha il bisogno di collocare il proprio operato attuale all’interno di una cornice più organizzata e che lo aiuti a programmare il suo futuro lavorativo	1. Collocarsi nel futuro
3	“Voglia di approfondire le mie conoscenze in tematiche non trattate durante la triennale, per essere e sapere essere un professionista più preparato e per ambire a incarichi diversi in futuro”.	- lo studente ha voglia di un approfondimento formativo  - Lo studente vuole essere preparato a nuovi incarichi lavorativi	1. Approfondire conoscenze  2. Ambire per il futuro
4	“Crescita personale: autorealizzazione. Non accontentarsi mai di apprendere, essere competente e formata. Riempire lacune soprattutto nel ruolo di docente. Aprirmi la possibilità per ruoli dirigenziali”.	- lo studente non vuole accontentarsi ma cerca una continua formazione perché crede nella propria autorealizzazione - lo studente cerca nuove possibilità lavorative	1. Crescita professionale e personale  2. Approfondire conoscenze  3. Ambire per il futuro
5	“Accrescimento personale e professionale, maggiore consapevolezza e competenza in materia di legislazione ed organizzazione aziendale”.	- lo studente ricerca un accrescimento formativo specialmente nel campo legislativo e dell’organizzazione	1. Crescita professionale e personale 2. Acquisire conoscenza e competenza
6	“Ho già affrontato una laurea magistrale in ambito	- lo studente cerca un accrescimento	

	dirigenziale sanitario, pertanto vorrei approfondire il mio percorso per una crescita personale e di tutoraggio (docenza)”	formativo in cui ha lacune, quello della formazione e tutoraggio	1. Crescita professionale e personale
7	“Dare continuità ai miei studi perché credo che insieme alla pratica clinica sono requisiti fondamentali per la formazione di infermieri completi”.	- lo studente cerca un’educazione continua per essere un infermiere completo	1. Educazione continua
8	“Affiancare all’esperienza sul campo un continuo avanzamento professionale e personale, attraverso lo studio di ulteriori competenze. Percorrere nuove strade, aprire delle porte, cimentandomi in contesti più ampi e complessi, specialmente nell’ambito delle metodologie manageriali e di ricerca”.	- lo studente crede nell’avanzamento professionale clinico affiancato a un buon bagaglio formativo (professionale, personale e di competenze)  - lo studente cerca nuove strade professionali	1. Educazione continua  2. Acquisire conoscenze e competenze  3. Ambire per il futuro
9	“Interessata all’insegnamento. Acquisire conoscenza sia nell’organizzazione pedagogico/formativo ma anche acquisire metodi di organizzazione del lavoro e delle risorse umane. Funzioni di tipo dirigenziale”.	- lo studente tende ad acquisire conoscenze negli ambiti formativi/pedagogici e organizzativi	1. Acquisire conoscenze  2. Acquisire metodo

	Testo in merito a: <b>Aspettative</b>	<b>SIGNIFICATO</b>	<b>ORGANIZZAZIONE DEI SIGNIFICATI E TEMI PRINCIPALI</b>
1	“Possibilità per il mio futuro, avere mezzi metodi e strumenti per progettare e intervenire ai problemi assistenziali e organizzativi. Orientamento di tipo manageriale-organizzativo.	- lo studente vorrebbe avere gli strumenti per la progettazione e per intervenire ai bisogni della	1. Metodi e strumenti per progettare  2. Valutare i bisogni

	Valutare i bisogni della collettività e riuscire ad attuare interventi di pianificazione, gestione e programmazione”.	collettività, alla pianificazione e gestione sanitaria	Attuare interventi di pianificazione, gestione e programmazione
2	“possibilità di approfondire argomenti del mio lavoro che ritengo fondamentali: EBM, diritto sanitario e del lavoro, sanità pubblica ecc.. Orientamento manageriale/dirigenziale, ottenere strumenti teorici che mi permettono di organizzare in maniera propositiva quelle che saranno le esigenze sanitarie del futuro”.	- lo studente vorrebbe avere conoscenze aggiornate riguardanti la sua realtà lavorativa - lo studente vorrebbe gli strumenti teorici per organizzare le esigenze sanitarie del futuro	1. Metodi e strumenti per progettare  2. Approfondire conoscenze
3	“ricevere una formazione professionale avanzata in ambito dei processi assistenziali, gestionali, formativi e di ricerca. Interesse dirigenziale e formativo. Ricevere un salto di tipo culturale o migliorarmi dal punto di vista professionale”.	- lo studente vorrebbe avere una formazione avanzata nei processi assistenziali, gestionali, formativi e di ricerca - lo studente vorrebbe un miglioramento professionale	1. Formazione avanzata  2. Miglioramento professionale
4	“ampliare il mio bagaglio di conoscenze professionale e personale. Ampliare le mie capacità di organizzazione e gestione. Avere la padronanza dei contenuti per trasmettere le mie conoscenze ad altri. Rendermi sicura di poter essere in grado di gestire situazioni complesse di un’azienda sanitaria, che mi apra dalla parte verso una professione più completa. Cerco una stabilità professionale che mi renda appagata e allo stesso tempo in	- lo studente vorrebbe ampliare le proprie conoscenze e capacità organizzative -lo studente vorrebbe avere padronanza nell’attività di docenza - lo studente vorrebbe gestire le situazioni complesse	1. Approfondire conoscenze  2. Padronanza dei contenuti  3. Gestire situazioni complesse  4. Miglioramento professionale  5. Stabilità professionale

	grado di garantire un equilibrio familiare”.	- lo studente ricerca una stabilità professionale appagante e di autorealizzazione	
5	“ritrovare nozioni utili al raggiungimento dei miei obiettivi, avere una base solida su cui fondare il mio processo di apprendimento in ambito manageriale/dirigenziale”.	- lo studente cerca un processo di apprendimento solido per l’ambito manageriale e dirigenziale	1. Processi di apprendimento manageriali/dirigenziali
6	“integrare ed approfondire tutte le tematiche già affrontate nel mio precedente percorso di studio, non sono manageriale, ma anche tutoraggio di docenza, e gestione del personale. Per essere in grado di affrontare le sfide future ed i percorsi che mi si presenteranno nella vita”.	- lo studente vorrebbe integrare e approfondire tutte le tematiche per affrontare le sfide future	1. Approfondire conoscenze 2. Affrontare le sfide future
7	“non so quali siano le mie aspettative, e ho deciso di intraprendere il corso per capirlo. Non mi sento all’altezza di intraprendere una strada in quanto la mia esperienza nella pratica clinica è ancora limitata e credo che questa sia fondamentale per dei validi dirigenti o docenti. La dirigenza è un ambito che sento ancora più lontano da me perché al momento credo di non avere le basi teoriche, che acquisirò. L’ambito dell’insegnamento lo sento più vicino sia perché durante la triennale ho avuto modo di vedere il lavoro dei nostri tutor e insegnanti, sia perché guardando un po’ il mio carattere mi ci ritrovo nella figura del tutor. Il bello di questo corso è proprio quello di gettare	- lo studente vorrebbe ricercare nel corso di laurea stesso il proprio percorso  - lo studente vorrebbe le basi per qualsiasi strada	1. Ricercare nuove aspettative

	le basi per qualsiasi tipo di strada, infatti, non escludo l'ipotesi che in futuro io possa specializzarmi in qualche aspetto della dirigenza".		
8	“capacità di analizzare, valutare criticamente, interpretare e trovare soluzioni a problemi complessi nell’ambito assistenziale e manageriale/organizzativo; mi aspetto di acquisire metodi e strumenti per costruire modelli che permettano di migliorare la qualità e l’efficienza di un sistema, diventare esperta nell’utilizzo degli strumenti della ricerca e nella sua applicazione”.	- lo studente vorrebbe sapere analizzare e trovare soluzioni a problemi complessi - lo studente vorrebbe acquisire metodi e strumenti per il miglioramento della pratica - lo studente vorrebbe diventare esperto nell’utilizzo degli strumenti della ricerca	1. Gestire situazioni complesse 2. Metodi e strumenti per progettare 3. Migliorare la qualità e l’efficienza di un sistema 4. Utilizzo degli strumenti di ricerca
9	“alte aspettative riguardo l’acquisizione delle capacità abilitative volte all’insegnamento ma anche capacità di organizzare le risorse umane. Penso di aver un buon privilegio di poter frequentare questo corso e farò il possibile per riuscire al meglio”.	- lo studente vorrebbe acquisire capacità di insegnamento e di organizzazione delle risorse umane - lo studente ritiene la partecipazione al corso un privilegio formativo	1. Acquisire capacità di insegnamento 2. Capacità di organizzare le risorse umane

Riassumendo le principali tematiche nell’ottica della **motivazione** sono:

- ✓ Acquisire/approfondire conoscenza e competenza;
- ✓ Crescita professionale e personale;
- ✓ Competenze avanzate;
- ✓ Collocarsi nel futuro;
- ✓ Educazione continua;
- ✓ Acquisire metodo.

Gli studenti hanno quindi espresso il desiderio di non fermarsi nel loro percorso formativo e di proseguire cercando di acquisire nuove conoscenze, metodi e competenze avanzate, che possano applicare sul campo e in futuro in un nuovo scenario lavorativo.

Nell'item invece delle **aspettative** del corso e del tirocinio troviamo:

- ✓ Metodi e strumenti per progettare;
- ✓ Valutare i bisogni;
- ✓ Attuare interventi di pianificazione, gestione e programmazione;
- ✓ Approfondire conoscenze;
- ✓ Padronanza dei contenuti;
- ✓ Gestire situazioni complesse;
- ✓ Miglioramento professionale;
- ✓ Stabilità professionale;
- ✓ Processi di apprendimento manageriali/dirigenziali;
- ✓ Affrontare le sfide future;
- ✓ Ricercare nuove aspettative;
- ✓ Migliorare la qualità e l'efficienza di un sistema;
- ✓ Utilizzo degli strumenti di ricerca;
- ✓ Acquisire capacità di insegnamento;
- ✓ Capacità di organizzare le risorse umane.

Gli studenti si dimostrano già ben orientati su quello che un laureato magistrale dovrebbe saper essere e saper fare in tutti gli ambiti che affronteranno: manageriale, formativo, di ricerca e clinico avanzato. Citano già termini quali “efficienza di un sistema”, “gestione di situazioni complesse”, “percorso formativo/pedagogico”.

Il passo successivo richiesto allo studente rimane quindi la **compilazione dello strumento del Contract Learning**. Nell'analisi qualitativa prospettica degli strumenti compilati, non tutti hanno ancora eseguito questo passaggio. A seguito della giornata orientativa del 20 Maggio 2021 per gli studenti del primo anno si è adottato un processo di guida nella compilazione del Contract Learning. È stato messo a disposizione un Tutor con ruolo di facilitatore nella comprensione e compilazione del CL con possibilità di incontro a piccoli gruppi sulla piattaforma Teams o con incontri individuali su richiesta degli studenti. Ad oggi si ha la possibilità di riportare dei primi dati in merito:

- Gli incontri svolti a piccoli gruppi sono stati 2 (max 3/4 persone) dalla durata di 2 ore ognuno in cui c'è stata la restituzione dei risultati dell'analisi qualitativa delle motivazioni degli stessi studenti (tabelle del paragrafo corrente). Materiale utilizzato come guida motivazionale e analitica per gli studenti nel ricercare le informazioni necessarie che già appartengono loro per gli obiettivi formativi individuali;
- Gli incontri svolti individualmente sono stati ad oggi richiesti da ulteriori 8 studenti con i quali si è discusso di obiettivi formativi individuali più specifici, impiegando circa un'ora per ogni studente incontrato;
- I CL ad oggi consegnati sono in totale 23 su 30.

Dall'analisi qualitativa dei CL raccolti e dall'esperienza tutoriale per la loro compilazione si possono sintetizzare i seguenti risultati:

### **1. Benefici**

- a) Miglioramento dell'autonomia e il controllo del proprio apprendimento;
- b) Sviluppo del ruolo del tutor come ricerca di nuove metodologie didattiche, come facilitatore e guida alla formazione, aumento della condivisione motivazionale e nozionistica tra studente-docente per l'alto significato della formazione studente centrata;
- c) Miglioramento dell'apprendimento individuale come risposta ai propri bisogni di apprendimento;
- d) Aumento della condivisione tra docente-studente e tra studente-studente come ottica di formazione alla pari;
- e) Importanza della formazione personalizzata, centrata sullo studente, applicabile nei contesti della pianificazione di un progetto individuale del tirocinio magistrale, diverso per quanto riguarda invece la formazione dello studente di infermieristica nelle lauree triennali e nel campo pratico data la rigidità dei piani di studi;

### **2. Limiti**

- a) Impiego da parte del tutor di maggior tempo da dedicare per questa strategia metodologica che orienta più alla formazione dedicata e individualizzata;
- b) Attitudine propria degli studenti abituati alla formazione tradizionale: difficoltà di applicazione del CL come processo centrato sullo studente che non è abituato a

questo approccio metodologico formativo. Non ha di base sufficienti informazioni per orientarsi nell'approccio self-directed, può sentirsi confuso dall'applicazione e la stesura del contract learning, la limitatezza del tempo non permette sempre l'applicazione di una discussione 1:1 tra studente e docente, l'aumento dell'ansia nel non corrispondere alle aspettative desiderate del formatore.

- c) Nessuna conoscenza dello studente in merito alla SDL e CL, primo approccio utilizzato all'interno del corso curricolare del laureato magistrale in SIO dell'UNIVPM;
- d) Lo studente che non ha partecipato agli incontri a piccoli gruppi o alla richiesta individuale con il Tutor ha schematizzato il proprio fabbisogno formativo senza inserire all'interno un'analisi introspettiva, ossia senza una completa applicazione del SDL.

## **6. DISCUSSIONE**

I corsi di laurea magistrale di scienze infermieristiche ed ostetriche in Italia sono ben distribuiti geograficamente da nord a sud e da regolamento comune viene in tutti applicata la frequenza obbligatoria al tirocinio/stage con il 100% di frequenza. L'eterogeneità delle attività indicate dalle 14 sedi è il segno che i tirocini hanno la caratteristica di essere flessibili e personalizzabili al fine di tener conto non solo dei diversi contesti in cui i professionisti andranno a spendere le loro competenze ma anche dei diversi stili di apprendimento delle persone.

L'apprendimento che si basa sull'esperienza attraverso la percezione e l'azione sulla realtà è un processo attivo di acquisizione di comportamenti stabili che produce cambiamenti e si traduce in competenza (12). Questo tipo di apprendimento è molto importante per la professione infermieristica perché permette agli studenti di integrare le capacità cognitive, affettive e psicomotorie nella pratica e di esercitare la disciplina delle scienze infermieristiche in contesti diversi e complessi.

Le due tipologie di gestione di tirocinio emerse dall'indagine sono: di tipo osservazionale e partecipativo (stage) in cui lo studente magistrale ha la possibilità nei due anni di corso di affrontare equamente i tre campi di appartenenza del profilo, e poter avere esperienza mista; oppure di tipo progettuale nei confronti di una delle tre aree su cui lavorerà per la durata del corso di laurea (tirocinio formativo). Dall'indagine il primo risulta quello

prevalente oggi, che cerca di far analizzare allo studente più realtà che potrebbe un giorno affrontare. Si evince anche che ad oggi la gestione dei tirocini magistrali risulta eterogenea nelle metodiche e finalità per ogni area del profilo.

Per la metodologia più applicata (stage) le attività sono distribuite nei due anni di corso con un numero di esperienze variabili, prevalentemente due nel biennio. La tipologia di esperienze proposte agli studenti sono per il primo anno attività applicative a carattere soprattutto metodologico, per esempio esercitare gli studenti a costruire project work, nelle abilità di problem solving e decision making, leggere contesti organizzativi, EBP e creazione di revisioni scientifiche nonché sperimentare l'area della ricerca clinica; per il secondo anno esperienze in servizi sanitari diversi del proprio contesto lavorativo e la partecipazione attiva in contesti pedagogici e formativi all'interno delle università stesse (Firenze, Torino, Parma, Bologna).

I corsi di laurea tendono tutti a dare supporto allo studente, sia per presenza di professionisti quali tutor di azienda o tutor universitari, nonché di materiale formativo e educativo continuo. Però emerge la necessità di meglio definire quali figure e ruoli debbano affiancare lo studente nel suo percorso di apprendimento in ambito di tirocinio, infatti le figure dedicate a questa attività non sono state univocamente definite da molti.

L'implementazione di alcuni corsi di laurea con la possibilità di partecipazione ad enti esterni permetterebbe di arricchire il corso nonché il bagaglio professionale e culturale dello studente stesso. Nelle realtà in cui oggi non viene permessa questa variabile, c'è però la possibilità che lo studente crei la connessione specifica con l'ente presso cui desidera fare esperienza di tirocinio/stage (Padova), e in alcuni casi anche esteri (Brescia). Inoltre la digitalizzazione (utilizzo di piattaforme informatiche) delle informazioni e soprattutto del percorso formativo curriculare nonché di tirocinio permetterebbe di poter usufruire più velocemente dei materiali didattici e fornirebbe anche una maggiore chiarezza e trasparenza sul progetto di tirocinio/stage tra tutor e studente in tempo reale (invio della proposta di progetto, registrazione delle presenze, comunicazioni tra i partecipanti, invio del lavoro finale di progetto o project work).

La classe di studenti analizzata nell'indagine qualitativa (paragrafo 4.2) ha una distribuzione dei tirocini sul territorio molto vasta, soprattutto per quanto riguarda l'area gestionale e di management. Ha visto studenti intraprendere il tirocinio in tutte le Aree Vaste dell'Asur, nel contesto dell'Inrca di Ancona, l'Ospedale Regionale AOU Riuniti

Torrette di Ancona nonché l’Azienda Sanitaria Regionale. Per quanto riguarda l’area formativa la frequentazione è principalmente nelle sedi anconetane dei corsi di laurea in Infermieristica e magistrale di Scienze Infermieristiche ed Ostetriche. Un solo tirocinio è stato frequentato presso il nuovo gruppo di ricerca avviato recentemente in UNIVPM, che ha riscontrato valutazioni massime in tutti gli item del questionario e ha rispettato pienamente le aspettative dello studente che valuta con valore “5” la soddisfazione della sua esperienza. I percorsi di ricerca non spesso vengono esplicitati come progetti netti, ma all’interno dei progetti già esistenti sono presenti sempre componenti legati alla ricerca/EBM/EBN.

Andando a riassumere i vari campi valutati abbiamo alti valori in quasi tutti gli item proposti:

- Nell’ambiente di lavoro si sono riscontrati alcuni bassi valori dell’area gestionale/management per quanto riguarda il coinvolgimento dello studente in altre attività e l’integrazione dello studente con i collaboratori della sede in oggetto. In un primo momento si potrebbe pensare all’alto carico di lavoro che le nostre direzioni ospedaliere provinciali hanno dovuto affrontare a seguito dello stato di emergenza per Pandemia per Sars-Cov2, è però da tenere a mente che questi studenti laureandi a luglio/ottobre hanno partecipato metà del loro tirocinio anche prima dello scatenarsi dell’emergenza. Questo in aggiunta anche al fatto che in alcuni questionari [2] gli studenti hanno preferito non porre nessuna valutazione per “ambiente positivo nella struttura”. Lo stesso questionario ha poi riportato una ottima valutazione per la sua guida di tirocinio, ma ha preferito non dare risposta per il suo grado di soddisfazione generale in merito al suo percorso di tirocinio.
- Per quanto riguarda le guide di tirocinio valutate hanno riscosso soddisfazioni da parte degli studenti. Nei campi della leadership, della qualità della guida e di grado di soddisfazione per la propria guida si riscontrano valutazioni alte. Solo un questionario dell’area gestionale/management ha attribuito il valore “1” sulla qualità della guida alla voce “Mi sono state dedicate le attenzioni necessarie per la mia formazione”.
- Nell’ultima parte del questionario si rileva un alto gradimento di soddisfazione per quanto riguarda le guide di tirocinio in tutti i campi di applicazione: per l’area

formativa troviamo un 100% di risposte con valore “5”, per l’area gestionale la valutazione oscilla tra il valore “5” e “3”. In merito alla soddisfazione personale dello studente sull’esperienza di tirocinio svolta abbiamo per l’area formativa abbiamo l’89% che dà valore “5”, nell’area gestionale/management troviamo sempre un andamento tra il valore “5” e il valore “3”. Emerge qui un questionario che però preferisce non rispondere con nessuna valutazione sulla soddisfazione del suo tirocinio nell’area manageriale.

- Le risposte più eterogenee si sono verificate nell’ambito della **qualità dell’insegnamento**. Pur mantenendo una linea alta nella valutazione, sono emerse anche risposte con valore “2”, “1” e non valutato, i valori più bassi della scala. Sono riferiti principalmente all’area gestionale/management per gli item della multidimensionalità di apprendimento, di partecipazioni a offerte formative collaterali, la fruibilità di informazioni e di confronto con dei collaboratori. Bisogna sempre considerare che il percorso nell’area gestionale è quello che necessita forse di più tempo applicativo per avere una integrazione maggiore, a causa della sua dinamicità e complessità di organizzazione.

Troviamo dunque una classe di studenti abbastanza **soddisfatti** delle loro esperienze ma che, soprattutto per l’area manageriale, necessitano di un accompagnamento guidato per inoltrarsi nei processi complessi aziendali.

Le giornate formative alle GdT e la giornata congressuale proposta hanno quindi cercato colmare queste **disomogeneità** tra le quattro aree di competenza del laureato e soprattutto cercato di orientare lo studente in una scelta più consapevole per il suo percorso di tirocinio.

Da queste è nato il nuovo regolamento di Tirocinio dell’UNIVPM che vede le modifiche in:

1. Aggiustamento delle ore di Tirocinio di presenza per gli studenti;
2. Il potenziamento dell’area di ricerca e EBM in termini di CFU;
3. L’introduzione del Contract Learning come strumento nel processo di indagine e valutazione per lo studente per lo sviluppo del SDL.

Allo studente viene richiesto quindi di acquisire un nuovo metodo nell’apprendimento e nella sua pianificazione: impostare i propri obiettivi, i metodi, le strategie e la componente valutativa del loro SDL e progetto. Importante è stato il **ruolo del Tutor** come facilitatore

e guida nell'introduzione dello strumento e della sua compilazione: gli studenti che hanno richiesto l'intervento individuale (1:1) per la discussione condivisa degli obiettivi, hanno dimostrato maggior competenza nell'elaborazione dello strumento e nella restituzione dello stesso, offrendo anche la possibilità di uno scambio reciproco di informazioni. Si necessita però di una formazione ben precisa e una programmazione delle sedute tutoriali, per poterli guidare nella scoperta autonoma del CL (13).

Dall'esperienza riportata, l'applicazione del CL ha portato in evidenza come lo studente **migliori l'apprendimento** sulle conoscenze delle attività formative delle aree di competenza del laureato magistrale e implicitamente ha promosso un processo dell'imparare scoprendo, processo chiave motivazionale della ricerca clinica stessa. Lo studente si è sentito motivato e proprietario del suo percorso formativo, in **risposta ai suoi bisogni di apprendimento personali**.

Sebbene le premesse scaturite dall'analisi qualitativa della pianificazione formativa fossero di buon auspicio (paragrafo 5.4), in realtà il 60% degli studenti che hanno partecipato all'evento formativo di orientamento sui setting di tirocinio hanno risposto che la giornata in questione non ha permesso loro una scelta definitiva dell'area di competenza. Gli studenti dimostrano aver avuto una reazione positiva alla formazione programmata: ottime prestazioni in merito agli aspetti organizzativi, all'efficacia dei metodi utilizzati, al clima di interesse e partecipazione, alla coerenza con l'esigenza del ruolo, al miglioramento delle competenze personali, al raggiungimento degli obiettivi dichiarati nel corso e in risposta alle aspettative iniziali. Dal modello valutativo di kirkpatrick le risposte che si discostano dal trend alto generale sono in riferimento alla qualità della giornata orientativa nel migliorare la performance e gli esiti del progetto di tirocinio (11 risposte con valore neutro) e la qualità della giornata in termini di apprendimento per orientarsi all'interno delle aree di appartenenza in risposta ai bisogni individuali per la scelta del percorso (4 risposte con valore "2"). La spiegazione ci viene data dalle risposte aperte lasciate dagli studenti: tre di loro hanno descritto il loro bisogno di avere più informazioni di natura pratica e tecnica di come debba essere svolto il tirocinio all'interno dei diversi setting, la parte più importante viene però descritta da altri tre studenti proponendo *che per la parte manageriale siano portati dai tutor degli esempi di progetti che facciano comprendere meglio allo studente gli ambiti di applicazione del tirocinio, essendo un'area di formazione molto vasta.*

Per poter superare questo ultimo limite incontrato, l'ipotesi futura può essere quella di invitare all'evento formativo e orientativo, professionisti già laureati che possano presentare i progetti realizzati nel loro percorso di tirocinio, tanto da restituire agli studenti degli esempi pratici e metodologici per la loro progettazione.

## **7. CONCLUSIONI**

Lo studio monocentrico condotto sugli studenti del 1° anno del CLM in SIO dell'UNIVPM ha messo alla luce una realtà confrontabile con quella generale degli Atenei italiani: tirocini con carattere eterogeneo diversificato in apprendimento di tipo osservazionale (stage) e applicativo (tirocinio). Nella realtà anconetana si ha prevalenza per il carattere applicativo, e a seguito di percorsi formativi con le Guide di riferimento si decide di mantenere questo tipo di orientamento, introducendo all'interno del regolamento del corso di laurea una metodologia innovativa (CL) finalizzata all'autoapprendimento (SDL). Dai dati recenti in letteratura si possono equiparare i principali benefici in termini di miglioramento della qualità formativa e di apprendimento rispetto ai bisogni formativi dello studente (9) (20) (21).

Come limiti troviamo la caratteristica di essere uno studio monocentrico a singolo conduttore soprattutto nell'analisi qualitativa condotta con il metodo Colaizzi, e la breve tempistica di osservazione dovuta agli eventi esterni dell'anno corrente in merito alla pandemia da Sars-Cov2 che ha modificato l'usuale divisione bimestrale dell'anno accademico.

Il progetto ha dunque portato risultati efficaci all'interno dei sistemi di qualità di formazione dell'Ateneo, rinnovandone il regolamento e incrementando qualitativamente la formazione dello studente restituendo allo stesso una maggiore autonomia e motivazione formativa (20).

## 8. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

1. Pascucci I, Tavormina C, “La professione infermieristica in Italia” Mcgraw-Hill 2012.
2. Benci L “Aspetti giuridici della professione infermieristica” Mc Graw-Hill, 1995.
3. Zanotti R et al, “Introduzione alla metodologia del processo di nursing. Un approccio italiano” Padova, 1994.
4. Gamberoni L, Lotti A, Marmo G, et al. (2008) L’infermiere laureato specialista/magistrale: il progetto formativo. Mc Graw-Hill, Milano.
5. De Marinis MG, Gamberoni L, Greco R, Lotti A, Marcucci M, Marmo G, Negrisolo A, Passeretti L, Pulimeno MA, Tibaldi L. Linee guida per un progetto di Laurea specialistica in Scienze infermieristiche. Federazione Nazionale Collegi IPASVI, Roma 2002.
6. Galletti C, Rega ML, Gallo R, Marmo G, De Vito C, Damiani G, Il profilo del laureato magistrale in scienze infermieristiche e ostetriche in italia: dall’analisi dei regolamenti didattici d’ateneo alle competenze distintive. (2008)
7. Galletti C, Zanotti R, Merlo M, Rega ML, Il tirocinio e i laboratori nel curriculum del corso di Laurea specialistica/magistrale in Scienze Infermieristiche e Ostetriche: survey nelle università italiane (2012).
8. Knowles M. Self directed learning: a guide for learners and teachers. New York: associated Press 1975.
9. Murad MH, Coto-Yglesias F, Varkey P, Prokop LJ, Murad AL. The effectiveness of self-directed learning in health professions education: a systematic review. Med Educ. 2010 Nov;44(11):1057-68.
10. Timmins F. The usefulness of learning contracts in nurse education: the Irish perspective. Nurse Educ Pract. 2002 Sep;2(3):190-6.
11. Chan SW, Chien WT. Independent Learning by Implementing Contract Learning in a Clinical Context. Chinese University of Hong Kong.
12. Fedeli M. Dalla metodologia alle metodologie esperienziali. Nuove sfide per i formatori. FOR gennaio-marzo 2011; 86; 32-37.
13. Noh, GO., Kim, D. Effectiveness of a self-directed learning program using blended coaching among nursing students in clinical practice: a quasi-experimental research design. BMC Med Educ 19, 225 (2019).

14. Sansoni J, Saiani L, Marognolli O. Riflessioni sull'ordinamento didattico del corso di Laurea specialistica In Scienze infermieristiche e ostetriche nei primi tra anni di avvio (2004-2007). *Medicina e Chirurgia. Quaderni delle Conferenze Permanenti delle Facoltà di Medicina e Chirurgia* 2007; suppl. 35: 1608-16.
15. Dal Molin A, Galletti C, Marmo G, et al. (2014) Il corso di laurea magistrale in scienze infermieristiche ed ostetriche riflessioni e prospettive sul percorso formativo e sulla figura del laureato magistrale. *Med Chir*, 61, 2747-2752.
16. Dante A, Miniussi C, Margetic H, et al. (2013) Gli effetti di un corso di formazione infermieristica avanzata sullo sviluppo professionale e di carriera. *L'infermiere*, 50, e54-e61.
17. Saiani L, Brugnolli A (2006) Gli obiettivi ed i contenuti core di management infermieristico nei percorsi formativi di base e post base. *Ass Inf Ric*, 2(25), 74-82.
18. Tomietto M, Saiani L, Saarikoski M, Fabris S, Cunico L., Campagna V., Palese A. La valutazione della qualità degli ambienti di apprendimento clinico: studio di validazione del Clinical Learning Environment and Supervision (CLES) nel contesto italiano. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* 2009; 31; (3): 49-55.
19. DM 8 gennaio 2009, Determinazione delle classi delle lauree magistrali delle professioni sanitarie GU – serie generale n. 122 del 28 maggio 2009.
20. Chan SW, Chien WT. Implementing contract learning in a clinical context: report on a study. *J Adv Nurs*. 2000 Feb;31(2):298-305.
21. Sajadi M, Fayazi N, Fournier A, Abedi AR. The impact of the learning contract on self-directed learning and satisfaction in nursing students in a clinical setting. *Med J Islam Repub Iran*. 2017 Dec 7;31:72.
22. Cadorin, L., Bressan, V. & Palese, A. Instruments evaluating the self-directed learning abilities among nursing students and nurses: a systematic review of psychometric properties. *BMC Med Educ* 17, 229 (2017).
23. Arian M, Soleimani M, Oghazian MB. Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *J Prof Nurs*. 2018 Sep-Oct;34(5):389-399.

24. Sharoff L., Creative and Innovative Online Teaching Strategies: Facilitation for Active Participation, Journal of Educators Online, v16 n2 Jul 2019
25. <https://ape.agenas.it/>
26. <https://www.fnopi.it/>
27. <https://www.scienzeinfermieristicheeostetriche.unifi.it/>
28. <https://www.unipr.it/ugov/degree/3436>
29. <https://corsi.unica.it/scienzeinfermieristicheeostetriche/>
30. <https://www.uniss.it/ugov/degree/6791>
31. <https://www.sdb.unipd.it/corsi/attivita%20didattiche/attivita%20didattiche-area-ginecologico-ostetrica/laurea-magistrale-scienze>
32. [https://www.univpm.it/Entra/Offerta\\_formativa\\_1/Offerta\\_formativa\\_2/Corso\\_d\\_i\\_laurea\\_magistrale\\_in\\_Scienze\\_Infermieristiche\\_ed\\_Ostetriche](https://www.univpm.it/Entra/Offerta_formativa_1/Offerta_formativa_2/Corso_d_i_laurea_magistrale_in_Scienze_Infermieristiche_ed_Ostetriche)
33. <https://lsscio.campusnet.unito.it/do/home.pl>
34. <https://medicina.unige.it/scienze-infermieristiche-ostetriche>
35. <https://corsi.unibo.it/magistrale/ScienzeInfermieristicheOstetriche>
36. <https://mesva.univaq.it/?q=node/1572>
37. <http://www.medicina.univr.it/fof/?ent=cs&id=469>
38. <https://roma.unicatt.it/facolta/medicina-e-chirurgia-ammissioni-ai-corsi-di-laurea-magistrale-lm-professioni-sanitarie-scienze-infermieristiche>
39. <https://www.unibs.it/didattica/calendario-lezioni-esami/calendario-accademico/medicina-e-chirurgia/corso-di-laurea-magistrale-scienze-infermieristiche-e-ostetriche>
40. <https://www.unina.it/-/1484410-scienze-infermieristiche-ed-ostetriche>

## 9. ALLEGATI

### 9.1

1	<b>AMBIENTE DI LAVORO</b>	5	4	3	2	1
	Nella struttura c'è un ambiente positivo					
	Avevo a disposizione una postazione adatta per lo svolgimento della mia attività					
	Il Responsabile della struttura ospitante mi ha fornito le necessarie informazioni sull'organizzazione della struttura e le finalità delle attività svolte all'interno					
	Sono stato coinvolto nelle attività					
	L'integrazione con i collaboratori è stata ottimale					

2	<b>LEADERSHIP</b>	5	4	3	2	1
	La Guida di Tirocinio era un membro integrato del team di lavoro					
	La Guida di Tirocinio apprezzava il mio contributo e la mia opinione					
	La Guida di Tirocinio apprezzava il contributo e l'opinione dei suoi collaboratori					
	La Guida di Tirocinio si adoperava per la creazione di un clima lavorativo proficuo					
	La Guida di Tirocinio sapeva gestire le situazioni conflittuali presentatesi					

3	<b>QUALITA' DELL'INSEGNAMENTO</b>	5	4	3	2	1
	Le attività svolte erano concordi con i miei obiettivi formativi					
	Qualcuno del team di lavoro era sempre disponibile per eventuali chiarimenti					
	Lo scambio di informazioni era efficace					
	Le occasioni di apprendimento sono state multidimensionali, ovvero varie in termini di contenuto					
	Ho partecipato ad attività formative collaterali a quelle previste dagli obiettivi					
	Avevo a disposizione materiali formativi/informativi					
	La documentazione e le informazioni messe a disposizione nel sito internet di Facoltà/Ateneo sono risultate chiare ed esaustive?					

4	<b>QUALITA' DELLA GUIDA DI TIROCINIO</b>	5	4	3	2	1
	La mia Guida di tirocinio si è dimostrata attenta e disponibile					
	La mia Guida di Tirocinio si è dimostrato preparata e competente					
	Mi sono state dedicate le attenzioni necessarie per la mia formazione					
	Nella relazione tra me e la Guida di tirocinio hanno prevalso il reciproco rispetto ed il riconoscimento dei ruoli					

5	<b>CONCLUSIONI</b>	5	4	3	2	1
	Sono soddisfatto del mio tirocinio					
	Sono soddisfatto della mia Guida di Tirocinio					

## QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE FINALE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

1) L'attività formativa è risultata rispondente alle sue aspettative iniziali?

Per niente 1 2 3 4 5 Molto

2) In quale misura sono stati raggiunti gli obiettivi dichiarati?

Per niente 1 2 3 4 5 Molto

3) Quanto ritiene di aver migliorato le sue competenze dalla partecipazione all'attività formativa?

Per niente 1 2 3 4 5 Molto

4) L'attività formativa complessivamente è stata coerente alle esigenze del suo ruolo professionale?

Per niente 1 2 3 4 5 Molto

5) Durante l'attività formativa "il clima" dell'aula indicava interesse e partecipazione?

Per niente 1 2 3 4 5 Molto

6) Come valuta la durata complessiva dell'attività formativa in relazione ai contenuti trattati?

Troppo breve 1 2 3 4 5 Troppo lunga

7) Come valuta l'efficacia delle tecniche e dei metodi didattici impiegati?

Scarso 1 2 3 4 5 Ottimo

8) Come valuta gli aspetti organizzativi?

Scarso 1 2 3 4 5 Ottimo

### OSSERVAZIONI PERSONALI

*(Le Sue osservazioni saranno particolarmente gradite e potranno essere utilizzate per migliorare la progettazione delle future attività formative)*

### 9.3

#### QUESTIONARIO SULLA VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA FORMAZIONE SECONDO IL MODELLO DI KIRKPATRICK

Il tradizionale modello di valutazione della formazione è quello elaborato da Donald Kirkpatrick nel 1969, si tratta di un modello a quattro uscite, che rappresentano i livelli su cui agisce la formazione.

Le risposte vengono apponendo una X su un numero: 1 = totale disaccordo, 2 = disaccordo, 3 = neutro, 4 = accordo, 5 = totale accordo

##### PRIMO LIVELLO – LA REAZIONE

- 1- Hai trovato coinvolgente la metodologia adottata per l'orientamento al tirocinio in modalità e-learning?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 2- Ritieni l'argomento trattato rilevante per la tua attività di tirocinio?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

##### SECONDO LIVELLO- APPRENDIMENTO

- 3- I contenuti forniti dal corso hanno favorito il tuo apprendimento in termini di orientamento alle aree di competenza del laureato magistrale?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4- Gli argomenti trattati hanno soddisfatto i tuoi bisogni di orientamento al tirocinio?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

##### TERZO LIVELLO- IL COMPORTAMENTO SUL LAVORO

- 5- Ipotizzi di usufruire di queste conoscenze per la scelta dell'area di competenza del tuo tirocinio?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 6- Ipotizzi di spendere le conoscenze apprese per la pianificazione del tuo progetto di tirocinio?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

#### QUARTO LIVELLO- RISULTATI FINALI

7- Pensi che aver frequentato questo corso potrà migliorare le performance e gli esiti del tuo progetto di tirocinio?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8- La partecipazione a questo corso ti ha fatto scegliere l'area di competenza per il tuo tirocinio?

SI	NO
----	----

Commenti sull'evento formativo in merito alla qualità o meno della giornata per la scelta del tuo tirocinio.  
Eventuali proposte.

#### 9.4

#### Contract Learning PROGETTO FORMATIVO DI AUTOAPRENDIMENTO

<b>Studente</b> _____	<b>Azienda</b>
<b>ospitante</b> _____	
<b>Sede/i dello stage</b> _____	
<b>Periodo di Tirocinio/Stage dal</b> _____ <b>al</b> _____	

<b>Motivazione</b>
_____
_____

Obiettivi formativi (coerenti con il profilo)	Strategie per raggiungere gli obiettivi in rapporto alla offerta formativa	Metodi e strumenti a supporto e prerequisiti	Chi, come e quando valuterà se ho raggiunto gli obiettivi prefissati

Sede e data \_\_\_\_\_

Firma Studente \_\_\_\_\_

Firma Guida di Tirocinio \_\_\_\_\_

Firma Direttore ADP \_\_\_\_\_