RACCOMANDAZIONI E BUONE PRATICHE TECNICO PROFESSIONALI PER L'ASSISTENZA ALLA GRAVIDANZA, AL PARTO E AL NEONATO NEGLI INTERVENTI DI COOPERAZIONE SANITARIA INTERNAZIONALE

La formazione del personale: aspetti neonatologici

Dr.ssa Barbara Tomasini* – Dr. Stefano Zani°

*Responsabile UOC Terapia Intensiva Neonatale AOUS

°*Referente PIR Regione Toscana Kenya ed Uganda

°Referente CSI per AOUS

*°Membro Medici con l'Africa Cuamm ngo

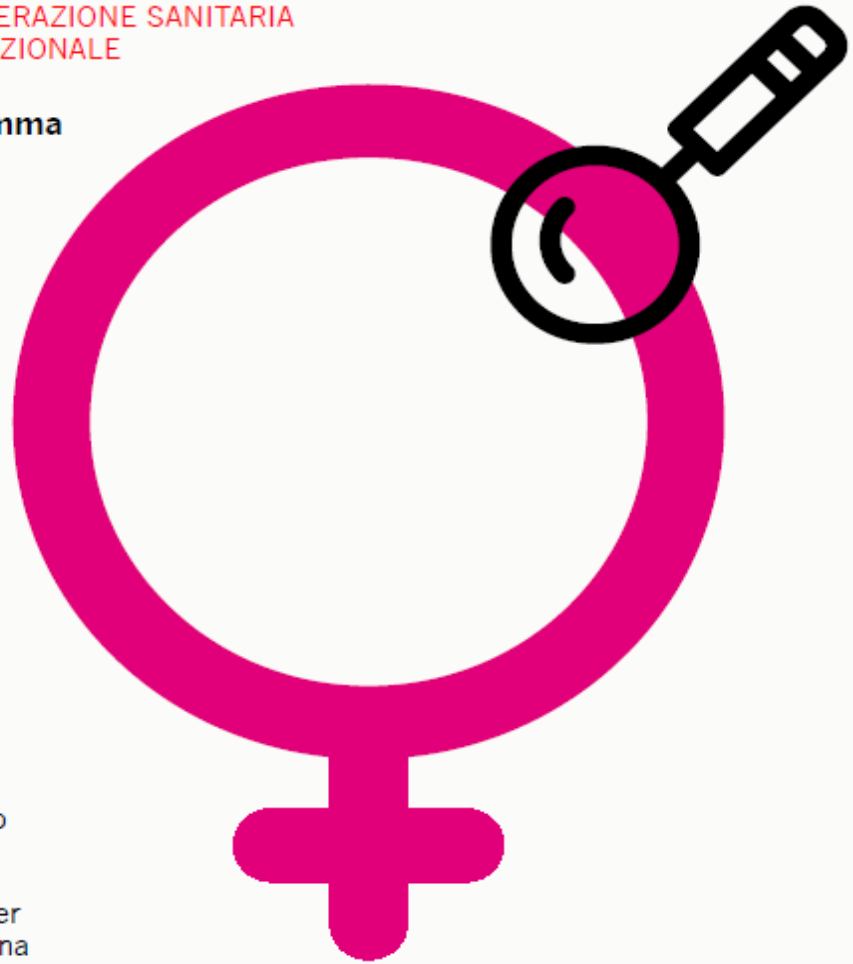
b.tomasini@ao-siena.toscana.it

s.zani@ao-siena.toscana.it

Centro Salute Globale

RACCOMANDAZIONI E BUONE PRATICHE TECNICO PROFESSIONALI PER L'ASSISTENZA ALLA GRAVIDANZA, AL PARTO E AL NEONATO NEGLI INTERVENTI DI COOPERAZIONE SANITARIA INTERNAZIONALE

Programma



14 giugno
2017
—
AOU Meyer
Aula Magna
Firenze

RACCOMANDAZIONI E BUONE PRATICHE TECNICO PROFESSIONALI PER L'ASSISTENZA ALLA GRAVIDANZA, AL PARTO E AL NEONATO NEGLI INTERVENTI DI COOPERAZIONE SANITARIA INTERNAZIONALE

Programma

8.30 Caffè di benvenuto

8.50 Saluti
Alberto Zanobini Direttore Generale AOU MEYER
9.00 Presentazione del Seminario
Maria Josè Caldés, Direttrice CSG

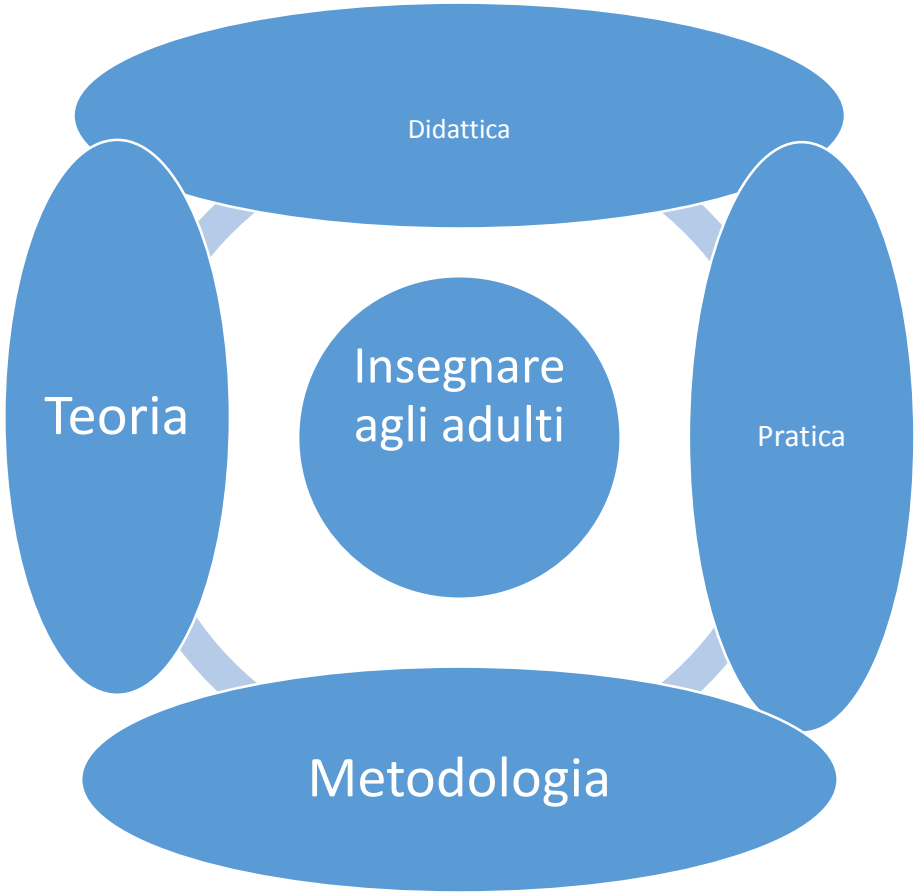
9.30 **Lectio Magistralis: La salute di madri e neonati, le sfide attuali**
Giorgio Tamburlini, pediatra
10.30 Gli interventi di cooperazione:
il settore materno infantile nell'ottica della salute pubblica
Luca Scali, medico di sanità pubblica
11.00 La struttura del documento: aspetti metodologici
Rita Breschi, ostetrica
11.30 La formazione del personale: aspetti ostetrici
Rossella Peruzzi , ginecologa
12.00 La formazione del personale: aspetti neonatologici
Barbara Tomasini, neonatologa
12,30 Questionari di gradimento e apprendimento

13.00 Conclusioni
Gianpaolo Donzelli, presidente Fondazione Meyer

Assenza conflitto d’interesse

Insegnare agli adulti

Le parole chiave



Che tipo di insegnamento è?

- L'educazione degli adulti è stata probabilmente la prima forma di educazione sistematica.
- Tutti i grandi maestri dei tempi antichi, come Confucio, Socrate, Cicerone, insegnavano ad adulti e non ai bambini.
- Questi maestri consideravano **l'apprendimento** come un **processo di ricerca** attiva, non come **una ricezione passiva di contenuti** e usavano, di conseguenza, metodi di insegnamento che coinvolgevano attivamente i discenti.

I bisogni dell'adulto apprendente

- Via via che gli individui maturano **cresce costantemente** il loro bisogno e la loro capacità di essere autonomi, di organizzare e utilizzare l'esperienza di apprendimento in relazione ai problemi della loro vita reale.
- I metodi della pedagogia non sono più adatti in età adulta
- L'**andragogia** è una teoria dell'apprendimento ed educazione degli adulti. Il termine è stato coniato in analogia a quello di pedagogia, che deriva dal greco παῖς *pais*, bambino, e ἄγω ago, *condurre*.
- Si tratta di un modello incentrato sui bisogni e gli interessi di apprendimento degli adulti (i quali in generale sono diversi da quelli dei bambini), che ha trovato in **Malcolm Knowles** il suo massimo esponente.

L’andragogia

- gli adulti sentono l'esigenza di sapere perché occorra apprendere qualcosa

Il bisogno di conoscere

- gli adulti desiderano essere trattati e considerati come persone capaci di gestirsi autonomamente. Se pensano che altri stiano cercando di imporre loro la propria volontà, la respingono (“insegnatemi qualcosa se siete capaci...”)

Il concetto di sé del discente

- l’adulto affronta il momento formativo con un bagaglio di conoscenze ed esperienze precedenti che assicurano maggiore ricchezza e possibilità d'utilizzo di risorse interne, ma anche, a volte, una “zavorra” di preconcetti e pregiudizi difficile da scaricare. Inoltre qualsiasi gruppo di adulti sarà più eterogeneo (per background, obiettivi, esperienze, …) di quanto non accada in gruppi di giovani.

Il ruolo dell'esperienza

L’andragogia

- quanto viene insegnato deve migliorare le competenze e deve poter essere applicato in modo efficace alla vita quotidiana

  La disponibilità ad apprendere

- non deve essere centrato sulle materie, ma sulla vita reale. Gli adulti infatti apprendono nuove conoscenze, aumentano la loro capacità di comprensione, molto più efficacemente in questo contesto

  L'orientamento verso l'apprendimento

- nel caso degli adulti le motivazioni interne sono in genere più forti delle pressioni esterne, soddisfacendo i bisogni psicologici innati di competenza, autonomia e relazione

  La motivazione

E ancora una distinzione iniziale

- Quando **l'apprendimento** è di tipo **semplice**, per la persona si tratta di una somma di nuove informazioni verso un insieme di conoscenze di cui già dispone.
- **Nell'apprendimento complesso** si tratta di imparare un nuovo approccio al lavoro, un nuovo ruolo, nuovi comportamenti o strategie. L'apprendimento più che una somma diventa una moltiplicazione, perché implica l'operazione di rimettere complessivamente in gioco idee, valori e stili che si ricombinano e arricchiscono.
- Spesso l'apprendimento semplice viene indicato con i termini addestramento e/o aggiornamento, quello complesso con la parola formazione.

Come progettare la formazione degli adulti?

- Teniamo conto dei presupposti dell'andragogia.

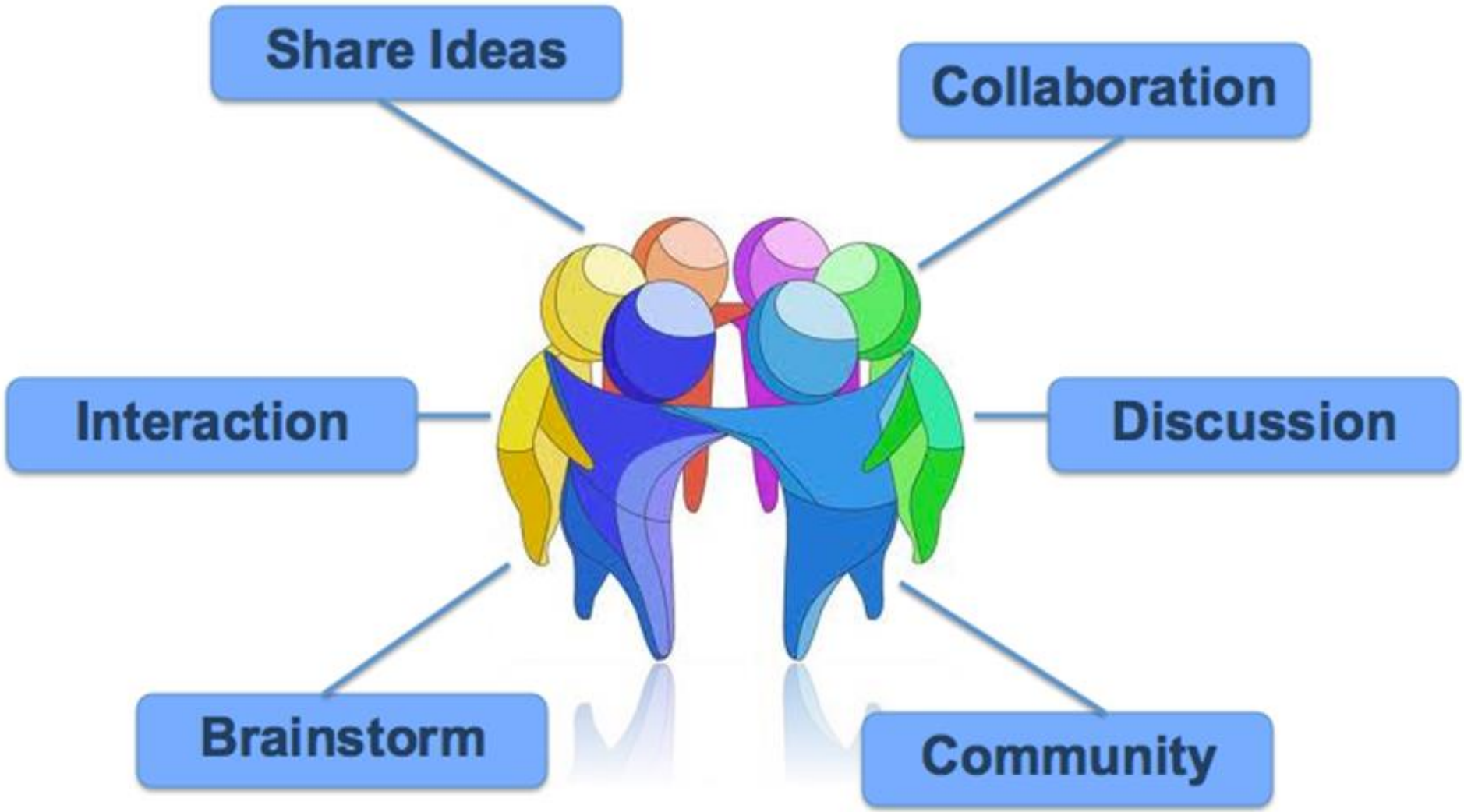
- Adattiamo il metodo alla complessità e alla natura dell'apprendimento richiesto, in funzione dei partecipanti e dell'obiettivo da raggiungere.(metodi frontali/ metodi di gruppo).

La formazione frontale non è da cancellare

- **Preconcetto:** metodo tradizionale = negativo
- **Una buona esposizione**, chiara consequenziale, che inviti a seguire un ragionamento, stimoli la curiosità e accenda l'interesse può risultare efficacissima per invitare ad esplorare nuovi territori conoscitivi.
- **È utilissima** per fornire velocemente conoscenze già strutturate, indicazioni su procedure e metodologie consolidate.
- **In un tempo limitato** si possono porgere molti più contenuti che con altre tecniche e portare tutti i discenti allo stesso livello.
- **Lo stile espositivo** e la sostanza della preparazione e dei contenuti giocano un ruolo essenziale.

Non abusiamo del gruppo

- **L’uso di tecniche interattive** o di gruppo non garantisce automaticamente ottimizzazione delle risorse e aumento dell’efficacia formativa (esempi dei tempi dei gruppi).
- Vantaggi: coinvolgente, possibilità di confronto, consente approfondimenti,...
- Svantaggi: produttività, tempi, difficoltà di gestione, ...


Share Ideas
Collaboration
Interaction
Discussion
Brainstorm
Community

Cooperative Learning: la formazione frontale di gruppo

- Che cos’è?

L'apprendimento cooperativo (AC) è una modalità di apprendimento che si basa sull'interazione all'interno di un gruppo di allievi che collaborano, al fine di raggiungere un obiettivo comune, attraverso un lavoro di approfondimento e di apprendimento che porterà alla costruzione di nuova conoscenza.

- Quali i vantaggi?
- Come si può applicare nella formazione degli adulti?

Attenzione ai limiti

- L'attenzione di chi ci ascolta è limitata e quello che diciamo passa attraverso la sua dotazione di significati e schemi concettuali
- La curva di apprendimento cade dopo circa 20 minuti e una delle prime regole dei giornalisti della BBC è che si può comunicare UNA SOLA NUOVA IDEA ogni tre minuti.
- Dobbiamo chiarirci con precisione ciò che riteniamo veramente importante trasmettere e limitare tutto il resto.
- Far sì che ciò che è importante per noi lo diventi anche per chi ascolta (condivisione degli obiettivi).

Le regole della condivisone delle Conoscenze

- **Obiettivi chiari e validi**: l'obiettivo formativo deve essere motivato, condiviso e accettato.
- **Definizione dei contenuti e dei metodi**.
- **Indirizzare l'intervento formativo** sulla base delle caratteristiche dei destinatari.
- **Motivare i partecipanti** sulla base delle loro esigenze e delle loro interpretazioni delle nostre motivazioni.
- Tempi e sedi compatibili con le esigenze dei destinatari.
- Predisposizione di eventuali **materiali di supporto**.

Formazione in Neonatologia

- Condividere le conoscenze irrinunciabili per la cura del neonato (al parto…..tiepido…pulito…roseo…al seno) Essential Neonatal Care
- Identificare e conoscere i documenti (WHO), linee guida Internazionali e Nazionali validate
- Conoscenza e condivisione dei Dati per valutazione del contesto ospedaliero/territoriale (distretto ecc.)
- Osservazione delle attività quotidiane ed Ascolto delle criticità (audit formativo)
- Come riduzione del Rischio clinico e raggiungimento dell'Equità

Formazione in Neonatologia

- Elaborazione condivisa delle buone pratiche (protocolli, procedure verso madre/neonato/famiglia)
- Applicazione nella pratica (simulazione a bassa o alta fedeltà ed a distanza)
- Come riduzione del Rischio clinico e raggiungimento dell'Equità
- Valutazione formativa (per comprendere, trasferire e far conoscere): processi, impatto sui risultati, bisogno di approcci multidisciplinari
- Formazione tra pari
- Formazione ed educazione come moltiplicatore

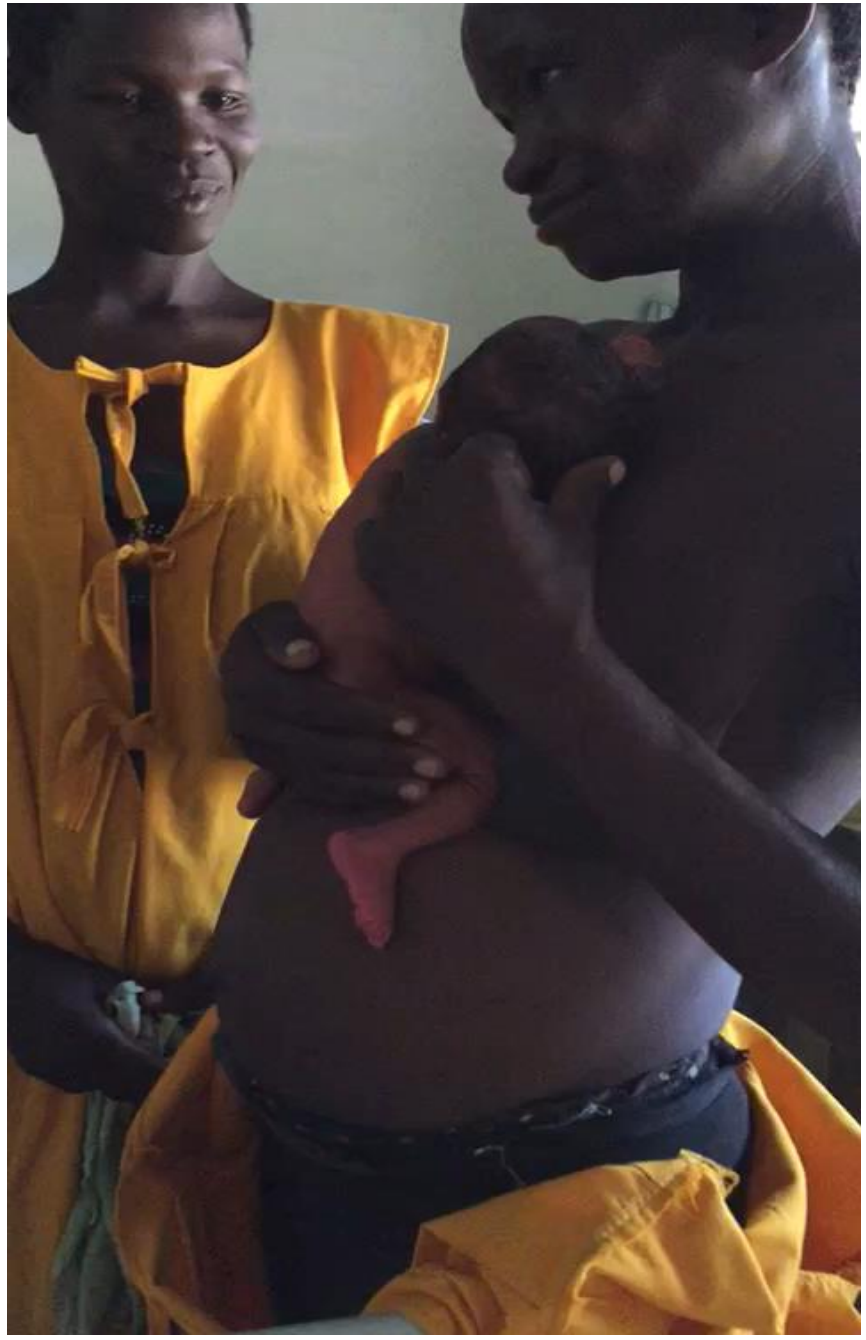
Formazione in Neonatologia

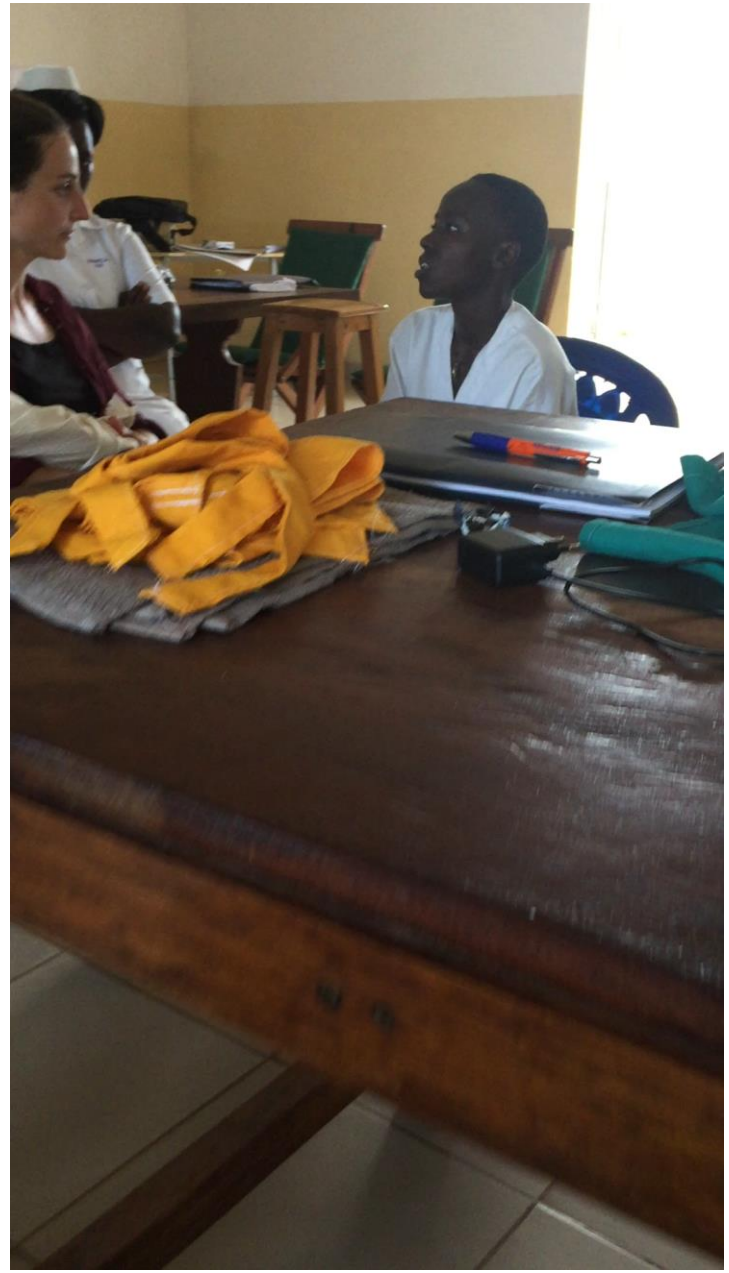
5 anni al Pope John Hospital di Aber- distretto Ojam Uganda

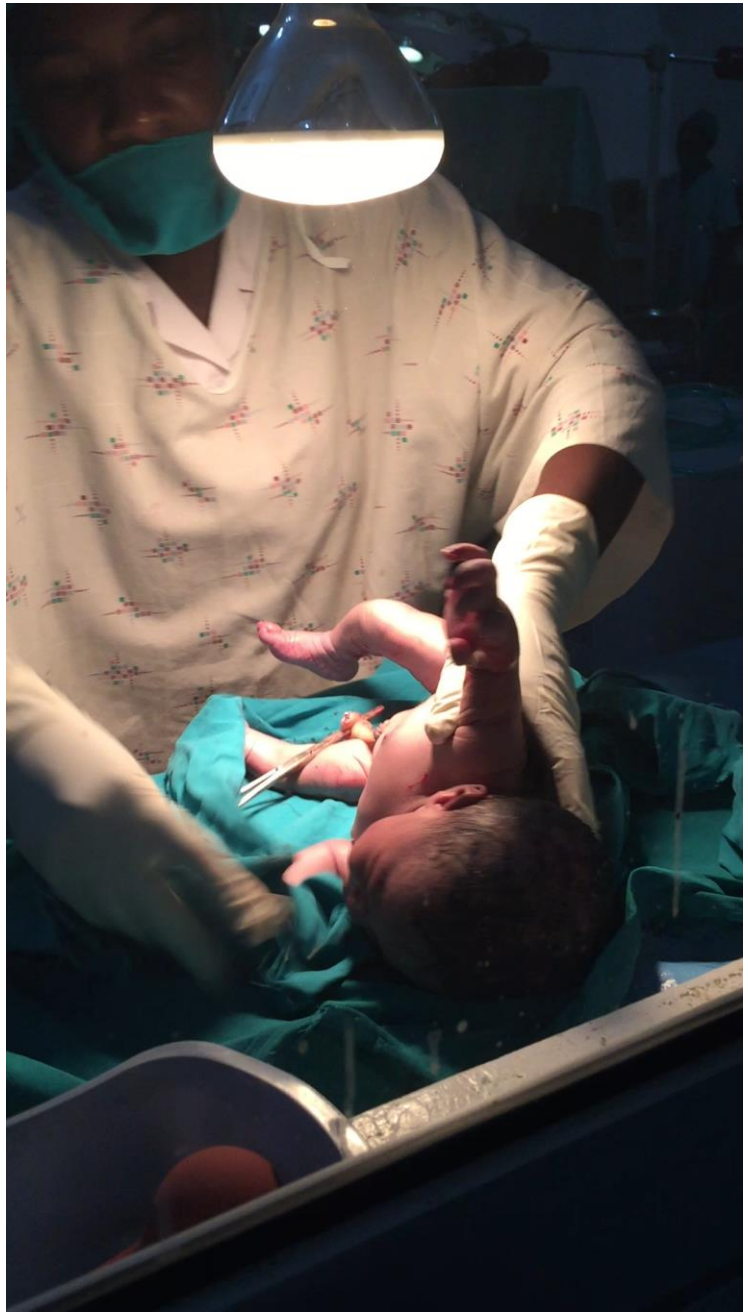
Dal 95 per mille al 30 per mille….una strada in salita ma INSIEME!

Team Perinatale al lavoro

(medici, clinical officer, nurses, midwives, direzione ospedale….)







Materiali usati da WHO

Effective Perinatal Care training 2015

Managing Newborn Problems

Hospital Care for Children

Managing complication in Pregnancy and Childbirth

Integrated managment of pregnancy and childbirth

Every Newborn/Born too Soon

Siti consultati

Healthy Newborn Network (video e materiale)

WHO