

**ROAD MAP CAR-T**

**PROSPETTIVE ATTUALI E FUTURE  
DELL'USO DELLE CAR-T IN ITALIA**



# **QUALE TEAM OWNER DEL PERCORSO DI CURA E COME FORMARLO?**

**MILANO**

**PALAZZO PIRELLI -SALA PIRELLI**

**Via Fabio Filzi, 22**

**25 GIUGNO 2019**

Angelo Rossi, Vice Segretario FIMMG Lombardia e  
Segretario Provinciale FIMMG Brescia

2019 **MOTORE**   
**SANITÀ**  
Gestire il Cambiamento

# IL «MATERIALE» UMANO

GRUPPO DI LAVORO VS. TEAM  
**team owner - gestore**

# COMMONSENSE FINDINGS

- 1. **A demanding performance challenge tends to create a team.**
- 2. **The disciplined application of “team basics” is often overlooked. Team basics include size, purpose, goals, skills, approach, and accountability.** Paying rigorous attention to these is what creates the conditions necessary for team performance.
- 3. Team performance opportunities exist in all parts of the organization. **Team basics apply to many different groups**, including teams that recommend things (e.g., task forces), teams that make or do things (e.g., worker teams, sales teams), and teams that run things (e.g., management teams at various levels).
- 4. **Teams at the top are the most difficult.**
- 5. **Most organizations intrinsically prefer individual over group (team) accountability.**
- Smith, Douglas. **The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization** . Harvard Business Review Press. Edizione del Kindle.

# UNCOMMONSENSE FINDINGS

- in high-performance teams, the role of the team leader is less important and more difficult to identify because all members lead the team at different times.....
  - team leaders are best distinguished by their attitude and what they do not do; and **focusing primarily on the goal of “becoming a team” seldom works.**
- 
- Smith, Douglas. The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization . Harvard Business Review Press. Edizione del Kindle.

# UNCOMMONSENSE FINDINGS

- 1. Companies with strong performance standards seem to spawn more “real teams” than companies that promote teams per se.
  - 2. High-performance teams are extremely rare.
  - 3. Hierarchy and teams go together almost as well as teams and performance.
  - 4. **Teams naturally integrate performance and learning.**
  - 5. **Teams are the primary unit of performance for increasing numbers of organizations.**
- 
- Smith, Douglas. The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization . Harvard Business Review Press. Edizione del Kindle.

- **Much of the wisdom of teams lies in the disciplined pursuit of performance.**

- Smith, Douglas. *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization* . Harvard Business Review Press. Edizione del Kindle.

- **Groups become teams through disciplined action.**
- **They shape a common purpose, agree on performance goals, define a common working approach, develop high levels of complementary skills, and hold themselves mutually accountable for results.**
- **Smith, Douglas. *The Wisdom of Teams*: Creating the High-Performance Organization (p.9). Harvard Business Review Press. Edizione del Kindle.**

Esempio.

**TEAM SU PDTA/PROBLEMI CLINICI. 2003**



# Comunità di pratica

- Wenger (2006) definisce le CdP come gruppi che:
- **nascono attorno a interessi di lavoro condivisi** – in genere problemi comuni da gestire e risolvere in condizioni d'interdipendenza cooperativa – e si costituiscono (informalmente) come esito di forme di negoziazione (anche implicita) tra gli attori organizzativi;
- **si alimentano di contributi e d'impegni reciproci** legati alla consapevolezza di partecipare a un'impresa comune;
- **dispongono di un repertorio condiviso** inteso come l'insieme – costruito nel tempo – di linguaggi, routine, sistemi di attività, storie, valori, strumenti che 'fissano' – rendendo così riconoscibili le conoscenze – l'esperienza e la storia della comunità;

# Comunità di pratica

- Wenger (2006) definisce le CdP come gruppi che:
- **definiscono attraverso la partecipazione alla pratica l'identità individuale e collettiva** “intesa come esperienza negoziata, come appartenenza alla comunità, come traiettoria di apprendimento, come relazione tra globale e locale” (ibidem, p. 153);
- **si fondano sui legami che si instaurano tra i partner mettendo in secondo ordine i “vincoli organizzativi di tipo gerarchico”** (ibidem, p. 290);
- **vivono fino a quando persistono gli interessi comuni** e fino a quando l'energia che alimenta l'insieme riesce a riprodursi con un certo grado di regolarità.

Esempio

**Rete UNIRE (Utenti Millewin in Rete) ASL Brescia  
2003**

# **METODOLOGIE FORMATIVE**

## TECNICHE DIDATTICHE dalla TEORIA alla PRATICA

**TEORIA**



**PRATICA**

**N**  
**u**  
**m**  
**e**  
**r**  
**o**  
**s**  
**i**  
**t**  
**à**  
**p**  
**e**  
**r**  
**s**  
**o**  
**n**  
**e**

Studio individuale

Lezione frontale

Lezione frontale a più esperti  
Lezione frontale con testimoni

Formazione a distanza interattiva

Lezione attiva destrutturata

Lezione attiva strutturata, a interazione organizzata

Lezione attiva con supporti: esercitazioni (auto)casi test

Lezione attiva con giochi e simulazioni  
Esperienza di osservazione (es. visita)

Esperienza di partecipazione (es. stage, tirocini, praticantato)

Esperienza reale

**E**  
**F**  
**F**  
**I**  
**C**  
**A**  
**C**  
**I**  
**A**

**BASSO**

**Costo**

**Durata**

**Difficoltà organizzativa**

**Coinvolgimento emotivo**

**ALTO**

# Indirizzare l'intervento formativo

Nicola Gurrado

<http://www.sdabocconi.it/ticonzero/>

<b>GENERAZIONE</b>	<b>HANNO VISSUTO:</b>	<b>HANNO APPRESO:</b>	<b>FORMAZIONE IMPRONTATA A:</b>
<b>Silenziosa</b> nati dal 1930 al 1945	Il periodo della guerra. Le difficoltà economiche. Il partire da zero in tutto.	Ideali di rispetto per l'autorità, fiducia nei superiori, stabilità e conservazione.	Qualità ed autorevolezza degli esperti, puntualità dell'organizzazione.
<b>del Baby boom</b> nati dal 1946 al 1964	La ripresa economica Un forte benessere. Un alto ritmo di scolarizzazione. La contestazione, il femminismo...	La vulnerabilità dell'autorità. Valori di coinvolgimento e condivisione delle responsabilità.	Coinvolgimento attivo, sperimentazione ed applicazione sul campo.
<b>X</b> nati dal 1965 al 1981	Famiglie a due carriere, possibilità economiche e indipendenza. Separazioni e divorzi. Ristrutturazioni e down sizing nelle aziende.	Cinismo e disincanto. Scarsa fedeltà verso l'organizzazione di appartenenza, propensione al lavoro in team, non penalizzando la vita privata.	Evidenziare costantemente utilità e spendibilità dell'azione formativa. Lavoro in team.



JIGSAW

Jigsaw



METODOLOGIA  
DELL'ESPRESSIONE

Metodologia dell'espressione



MICROLEARNING

Microlearning



PEER EDUCATION

Peer education



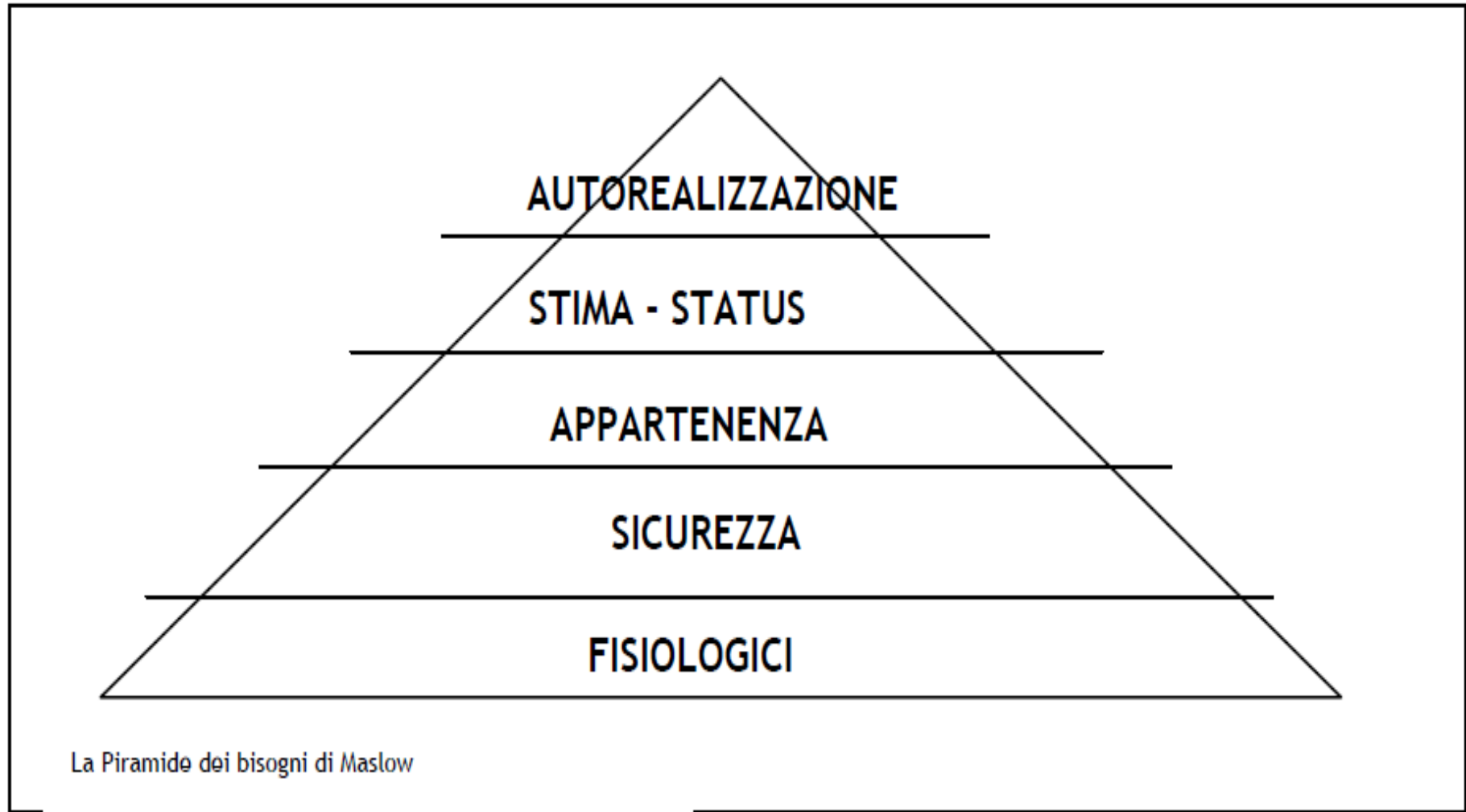
PROBLEM SOLVING

Problem solving



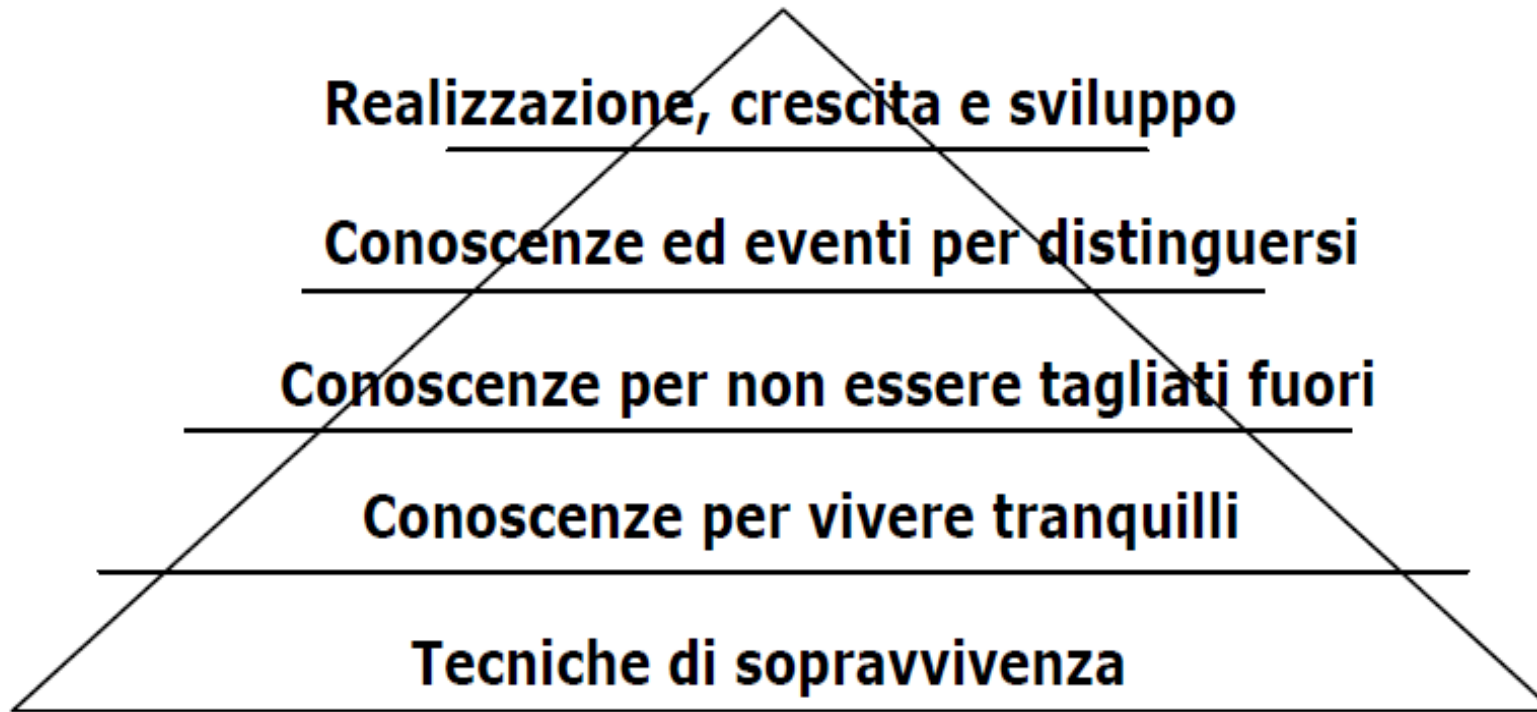
PROJECT BASED  
LEARNING

Project Based Learning



La Piramide dei bisogni di Maslow





La Piramide di Maslow applicata alla formazione per adulti

# Pedagogical Approaches

- Stimolare l'attenzione
- Informare gli studenti degli obiettivi
- Stimolare la memoria delle conoscenze pregresse
- Fornire uno stimolo
- Guidare l'apprendimento
- Promuovere la pratica
- Fornire feedback
- Valutare le prestazioni
- Migliorare l'assorbimento e il trasferimento

**Behaviorism**  
comportamentismo

**Cognitivism**  
cognitivismo

**Constructivism**  
costruttivismo

**Learning theories**  
Teorie dell'apprendimento

comprende

sono basati su

ha come obiettivi

sono in relazione con

**Learning Strategies**  
Strategie di apprendimento

è parte di

**Learning Activities**

è una delle

Apprendimento situato - **Situated Learning**

Comunità di pratica - **Communities of Practice**

Apprendimento distribuito - **Distributed Cognition**

Apprendistato cognitivo - **Cognitive Apprenticeship**

Flessibilità cognitiva - **Cognitive Flexibility Theory**

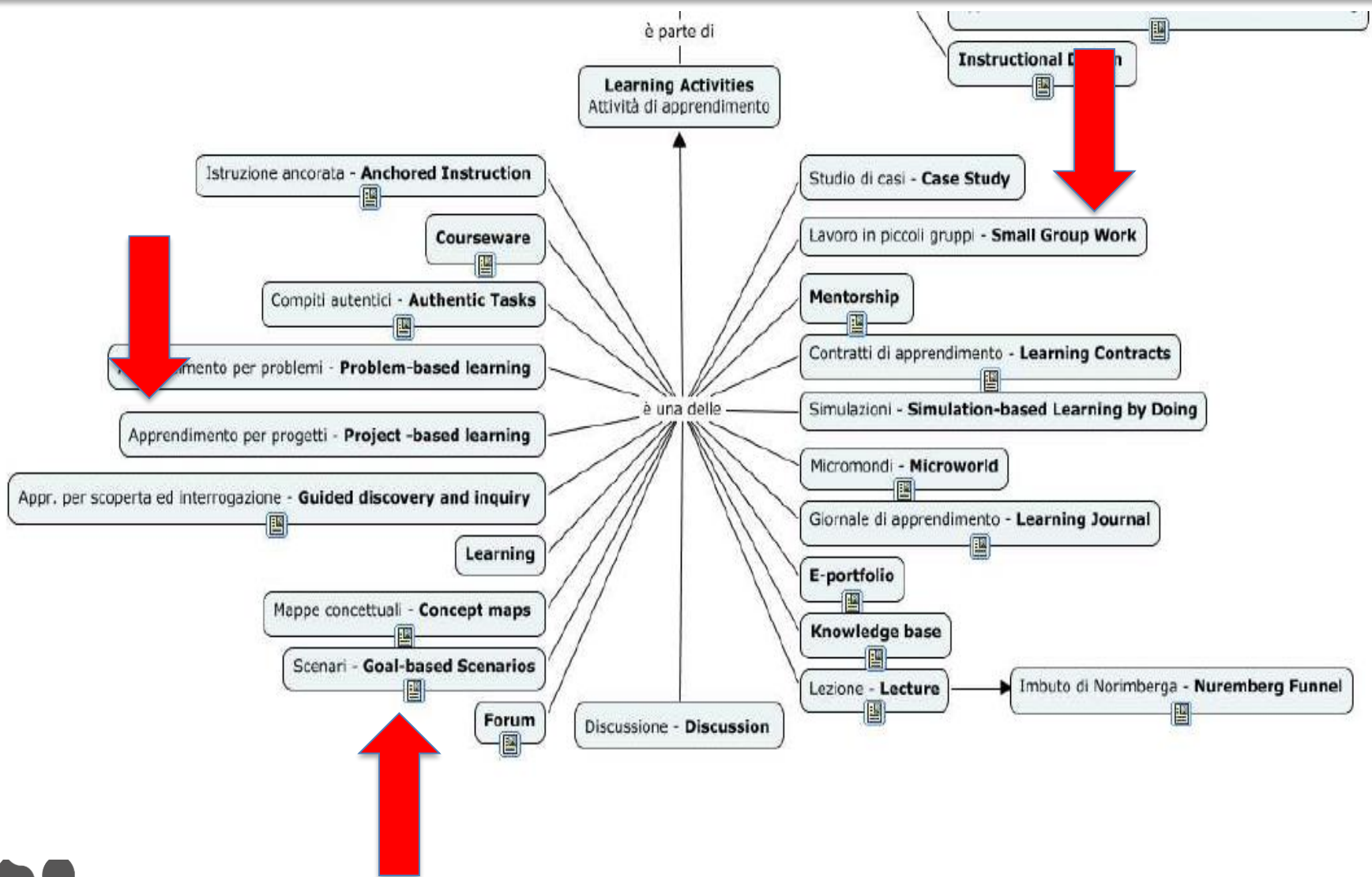
Apprendimento attraverso la riflessione - **Reflective Learning**

Ambienti di apprendimento generativo - **Generative Learning Environment**

Apprendimento autodiretto - **Self-directed Learning**

Apprendimento collaborativo - **Collaborative Learning**

**Instructional Design**



**L'audit clinico** è un processo di miglioramento della qualità che cerca di migliorare l'assistenza al paziente e gli esiti attraverso una revisione sistematica dell'assistenza, tramite criteri precisi e la realizzazione del cambiamento.

Aspetti di struttura, processo ed esito vengono selezionati e valutati sistematicamente, in rapporto ad espliciti criteri.

Dove è indicato, i cambiamenti vengono realizzati a livello individuale, di team o di servizio e vengono effettuati successivi monitoraggi per confermare il miglioramento dell'assistenza sanitaria erogata.“

NICE 2002



- Iniziativa condotta da professionisti
- Attività strutturata
- “Tra pari”: non top down
- Cerca di migliorare qualità e gli esiti (outcome)
- Oggetto fortemente legato alla qualità professionale
- Standard espliciti e concordati
- Necessita di accesso ad adeguata documentazione clinica
- Riservatezza dei risultati

“Verifica pratica corrente  
rispetto a standard noti”



**Project Based Learning (PBL)** è un modello di insegnamento e apprendimento intorno ai progetti, centrato sullo studente.

I progetti sono compiti complessi, basati su domande stimolanti o problemi, che coinvolgono collaborativamente, per periodi piuttosto lunghi di tempo, gli studenti nella progettazione, nella risoluzione di problemi, nel processo decisionale o in attività di ricerca.

Mediante i progetti gli allievi acquisiscono autonomia e responsabilità, sviluppano competenze e applicano conoscenze, apprendendo in modo significativo, I progetti culminano con la realizzazione di prodotti autentici.

Riferimenti pedagogici/andragogici: costruttivismo e il costruttivismo sociale

# Il project work

**....Project Work → 24 ore in 4 mesi** a partire dal 5 mese di corso. Il PW è uno specifico lavoro manageriale.... Ogni team di PW sarà affiancato da un Tutor e/o da un docente della faculty con competenze compatibili con gli obiettivi del PW



## **PW (PBL)**

### **Obiettivi formativi**

**Formare i discenti al lavoro in team, presupposto per la costituzione delle aggregazioni territoriali**

**Formare i discenti ad effettuare lavori di ricerca, audit, valutazione dei dati e formazione**

**Formare i discenti alla comunicazione/formazione per piccoli e grandi gruppi**





## **Obiettivi di “sistema”**

**Fornire materiale/idee di ricerca per la realizzazione delle tesi/materiale didattico**

**Fornire materiale/idee per la gestione/evoluzione del sistema delle cure primarie**



# Composizione del gruppo di lavoro e ruoli

- 1. Coordinatore di Polo/esperto di branca: formazione del team, attribuzione dei ruoli e della tematica del PW**
- 2. Project Team (PT); composizione e compiti: da 6 a 15 MIF**
  - Project manager (PM): 1 persona; compiti: realizzazione e archiviazione della minuta delle riunioni del team, relazione periodica al coordinatore del polo sull'avanzamento dei lavori**
  - Ricerca bibliografica: 1-3 persone; compiti: ricerca del materiale inerente l'argomento di ricerca, sistematizzazione e stratificazione delle fonti con sistemi di valutazione validati es. AGREE per linee guida etc.)**

# Composizione del gruppo di lavoro e ruoli

- Elaborazione del documento di consenso: 1-3 persone; compiti: elaborazione di un documento di 10-20 pagine, con bibliografia.
- Elaborazione del materiale didattico: 1-3 persone; compiti: elaborazione di materiale per presentazione in power-point o altro strumento (es. role playing etc.).
- Esposizione in aula: 1 persona (non il project manager)

## **Workflow:**

- Durata del progetto 3 mesi, riunioni bi-settimanali di 2-4 ore, rendicontate come attività di studio/ricerca dopo relazione al coordinatore di polo da parte del PM.**
- Elaborato di 30-60 slide da presentare in plenaria con discussione finale. Raccolta osservazioni e conclusioni: PM**
- Archiviazione dell'elaborato nel repository del Polo di formazione.**
- Valorizzazione con pubblicazioni a cura di Polis**

## Possibili temi:

T.25.1. I principi della **comunicazione**, la gestione dei conflitti e della rabbia.

T.20.1. Interventi di **prevenzione** nell'area delle cure primarie, il counselling sul fumo, **role playing**

T.22.1. L'organizzazione dell'assistenza sul territorio e la **presa in carico del paziente cronico** ( il ruolo del clinical manager, del case manager e del social manager).

T.21.2.2.**Organizzazione dello studio** di Medicina generale

T.21.2.6.**Il lavoro con il personale e I collaboratori di studio**



## Organizzazione dello Studio guidato, sessioni di confronto e ricerca e project work

**Groups become teams through disciplined action.**

**They shape a common purpose, agree on performance goals, define a common working approach, develop high levels of complementary skills, and hold themselves mutually accountable for results.**

Smith, Douglas. **The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization** (p.9). Harvard Business Review Press. Edizione del Kindle.



# Dall'imbutto di Norimberga..



# ...all'apprendimento attivo nella dimensione sociale e comunitaria!

