

Istituto Superiore per la Ricerca e la
Protezione Ambientale



Ministero del Lavoro, Salute e
Politiche Sociali

In collaborazione con:

Ministero dello Sviluppo Economico
Istituto Superiore di Sanità

ASPETTI TEORICI: LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Alessandra Casali

Servizio Educazione e Formazione Ambientale

ISPRA

Indice

1. Definizione di valutazione
2. Perché si valuta?
3. Presupposti della valutazione
4. Limiti della valutazione
5. La motivazione ad apprendere (*cenni*)
6. Come si valuta – alcuni strumenti
7. Gli oggetti della valutazione – Modello Kirkpatrick
8. Considerazioni finali

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

I progetti di formazione o i singoli corsi generalmente prevedono una azione di monitoraggio finalizzata alla **valutazione del progetto** o del corso stesso.

Valutazione = processo **formalizzato, intenzionale, partecipato e di analisi** finalizzato a:

conoscere, comprendere, interpretare, controllare, attribuire ed aggiungere valore al processo formativo ed ai risultati raggiunti;

La valutazione non è né una critica sterile né un atto di giudizio, ma è un'azione orientata ad individuare il valore di ciò che si osserva al fine di migliorarne l'utilità e il successo

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Un'azione valutativa richiede:

- ❖ Un atteggiamento di supporto e di collaborazione tra i diversi attori che partecipano a vario titolo alla realizzazione del processo formativo. A tale scopo appare opportuno motivare il loro coinvolgimento attraverso la comunicazione e la condivisione degli obiettivi della valutazione;
- ❖ Necessita reciprocità e trasparenza } (es. questionario)

E' orientata a:

- ❖ Monitorare un determinato prodotto, accettandone eventuali errori
- ❖ Produrre utilità per i soggetti e per il sistema;

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Perché si valuta?

Benefici della valutazione per i diversi attori del processo formativo:

Per il formatore: comprendere il proprio operare, riprogettare, rivisitare e dare senso al processo formativo.....

Per i docenti: comprendere la propria capacità di relazione, ricevere feed back....

Per i partecipanti: verificare le proprie competenze professionali acquisite rispetto a quelle richieste dal contesto lavorativo, know how.....

Per il committente: verificare i costi/benefici, è un'attività auto riflessiva, il ritorno economico in termini di prestazioni professionali

...

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Perché si valuta?

Ulteriori scopi della valutazione:

- ❖ rispetto agli standard qualitativi (ISO 9001:2000) che hanno, tra gli altri obiettivi, il miglioramento continuo della formazione
- ❖ per i percorsi formativi che prevedono il rilascio di crediti formativi (ECM);
- ❖ la razionalità delle procedure cui si è dotato l'Ente promotore;

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Presupposti per la realizzazione di una azione di valutazione della formazione:

- ❖ la conoscenza dei dati di ingresso;
- ❖ la conoscenza degli incrementi desiderati o possibili=
obiettivi formativi
- ❖ l'identificazione degli strumenti di acquisizione dati;
- ❖ la costruzione di indicatori e strumenti di verifica;
- ❖ la capacità di utilizzo di tali strumenti;
- ❖ la capacità di lettura/interpretazione dei risultati
- ❖ la condivisione dei risultati - diffusione dei dati emersi

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Presupposti per la realizzazione di una azione di valutazione della formazione:

Uno dei presupposti della valutazione in campo formativo è da individuare nella sua **limitatezza**:

la valutazione non può essere **né esaustiva** e **né completamente oggettiva**

Non può essere esaustiva in quanto le diverse tecniche disponibili, cui si può ricorrere per valutare un progetto formativo, per quanto affidabili, non possono coprire e comprendere tutte le **variabili** che entrano in gioco nella erogazione di un progetto formativo che incidono sul raggiungimento degli obiettivi;

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Le variabili della valutazioni

Tra le variabili che incidono sul risultato di un progetto formativo si possono evidenziare le seguenti:

- ❖ la qualità della didattica;
- ❖ gli strumenti didattici utilizzati;
- ❖ l'organizzazione complessiva del percorso formativo;
- ❖ il materiale didattico utilizzato;
- ❖ il clima d'aula;
- ❖ le conoscenze pregresse dei partecipanti;
- ❖ la motivazione ad apprendere;
- ❖

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

La variabile motivazionale

In generale, la motivazione viene definita come un atteggiamento positivo che un individuo assume verso un compito da svolgere.

Nell'apprendimento la motivazione è un atteggiamento fondamentale ai fini del successo del percorso formativo e può essere individuata nella capacità e nella tendenza delle persone ad apprendere rivolta al raggiungimento degli obiettivi personali e/o professionali.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Presupposti per la realizzazione di una azione di valutazione della formazione:

Sulla base dello stesso principio della limitatezza è difficile pensare ad azioni di valutazione completamente **oggettive**, inevitabilmente l'azione valutativa risentirà della soggettività da parte di chi valuta, dell'oggetto da valutare e degli aspetti cui si focalizza l'attenzione.

NON TUTTO QUELLO CHE SI PUO' CONTARE CONTA
NON TUTTO QUELLO CHE CONTA SI PUO' CONTARE

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Come si valuta

La valutazione realizzata nell'ambito di un processo formativo è principalmente un'attività di **ricerca sociale applicata** e si avvale di alcuni strumenti di indagine tra cui:

- ✓ Questionario
- ✓ Osservazione
- ✓ Intervista individuale e/o di gruppo
- ✓ Focus group

Non è pensabile uno strumento migliore in assoluto ma è raccomandabile l'uso dei diversi strumenti da scegliere in ragione del campo di indagine prescelto.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Cosa si valuta

GLI OGGETTI DELLA VALUTAZIONE

Modello a quattro livelli di Kirkpatrick, ideato nel 1975, il paradigma per qualsiasi modello di valutazione formativo a prescindere dalla metodologia utilizzata.

Tale modello individua quattro livelli oggetto di valutazione:

- 1- Soddisfazione (Reaction)**
- 2- Apprendimento (Learning)**
- 3- Applicazione pratica degli apprendimenti (Application)**
- 4- Impatto sull'organizzazione (Business results)**



Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Cosa si valuta

Livello 1: Soddisfazione (Reaction)

Nella fase della Reaction vengono raccolte e analizzate le reazioni dei destinatari della formazione. Solitamente in questa fase si analizzano:

- ❖ le reazioni circa gli obiettivi didattici dichiarati dal corso;
- ❖ la capacità del corso di far mantenere viva l'attenzione e l'interesse;
- ❖ la validità degli esercizi;
- ❖ il valore complessivo percepito;

Nel caso di corsi che prevedono anche un percorso on-line, si potrà sondare, ad esempio, la facilità di navigazione.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Livello 1: Soddisfazione (Reaction) – strumenti

Questionario e/o intervista post formazione composti da un mix di domande chiuse ed aperte per raccogliere informazioni che possono riguardare gli aspetti del corso.

L'uso dei questionari favorisce un approccio quantitativo e consente il trattamento statistico dei dati raccolti e la loro rappresentazione grafica

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Cosa si valuta

Livello 2: Apprendimento (Learning)

In questa fase, l'oggetto della valutazione è il miglioramento delle competenze, abilità e capacità ottenute a seguito della partecipazione al progetto formativo.

Mira ad avere un quadro completo sull'efficacia che l'iniziativa ha avuto sui discenti in termini di apprendimento dei temi trattati.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Livello 2. Apprendimento: strumenti

Particolarmente indicati per la verifica delle competenze acquisite risultano essere i test, **le verifiche**, le prove finali scritte e orali.

In alcuni casi, anche se più complessi da attuare, possono essere utilizzate le **osservazioni dirette** post formazione particolarmente indicate nelle attività di formazione altamente professionalizzanti.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Cosa si valuta

Livello 3: Applicazione pratica degli apprendimenti (Application)

Questa fase cerca di analizzare se e in che modo i discenti trasferiscono quanto appreso nella loro realtà professionale. Si cerca infatti di capire se il comportamento professionale dei discenti sia cambiato a seguito dell'apprendimento.

Molte volte accade che nonostante si sia registrato un elevato apprendimento (Learning) da parte dei discenti, vi sia poi una scarsa applicazione pratica (Application) di quanto appreso.

Da notare che il trasferimento dell'apprendimento sul lavoro può non dipendere esclusivamente dalla formazione ricevuta ma da molteplicità di fattori.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Livello 3. Applicazione pratica degli apprendimenti. Strumenti

Indicata anche come **Follow up**

Somministrazione di un questionario a distanza di 3/6 mesi dal termine del percorso formativo

Obiettivo: sondare se i discenti hanno avuto modo di mettere in pratica le nuove abilità e conoscenze apprese

Oltre al questionario, può essere utile, l'uso della metodologia dell'osservazione diretta sul posto di lavoro.

Necessità di un maggiore coinvolgimento dei partecipanti.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Cosa si valuta

Livello 4: Impatto sull'organizzazione (Business Results)

Obiettivo: la valutazione dei risultati della formazione dal punto di vista dell'Ente.

Questo ultimo livello del modello di Kirkpatrick è utile per valutare l'impatto della formazione sull'organizzazione, ente o impresa in cui il discente opera. In questa fase si esce dalla valutazione basata dalla percezione e risultati del discente e si cerca di misurare i **miglioramenti economici** che l'azienda l'ente promotore riceve dall'attività formativa.

Solitamente si applica su un campione selezionato di progetti formativi sviluppati dall'Ente sullo stesso tema.

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

Livello 4 Impatto sull'organizzazione. (Business Results) - Strumenti

Oggetto della valutazione diventa l'utilità dell'investimento affrontato

Esempi di criteri solitamente adottati:

- la comparazione dei risultati raggiunti rispetto alle risorse economiche e materiali impiegate;
- l'analisi degli elementi innovativi che l'intervento ha prodotto;
- le ricadute sull'ambiente fisico e sociale favorite dal percorso formativo;
- l'eventuale riproducibilità dell'intervento;

Prevede una metodologia di analisi più complessa, un campo di indagine maggiore e l'uso simultaneo di più strumenti da rivolgere a soggetti diversi.

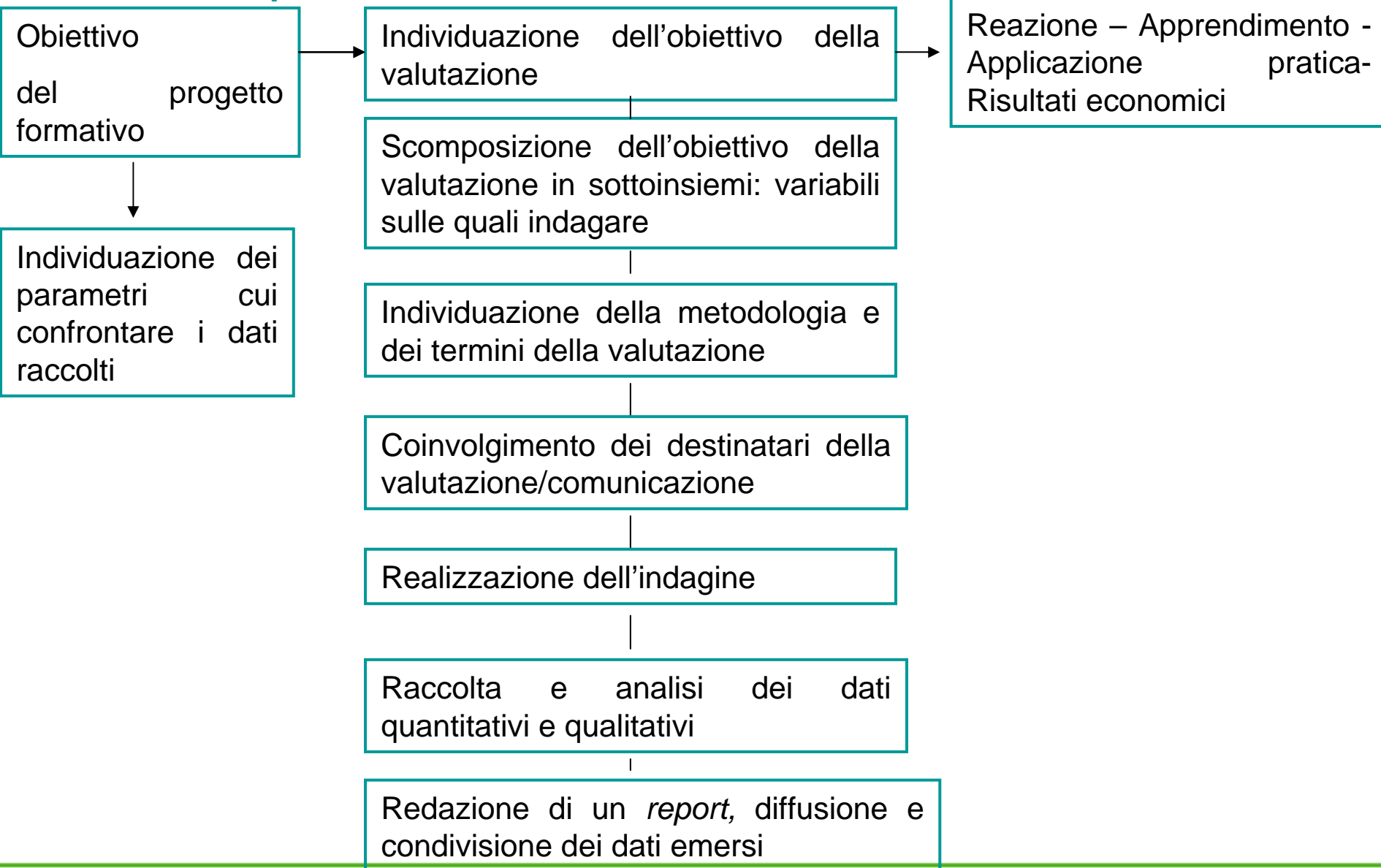
Responsabili della formazione
Fruitori
Portatori di interesse

Aspetti teorici: la valutazione della formazione

La diffusione dei dati raccolti e dei risultati raggiunti

- Analisi statistica dei dati quantitativi e loro rappresentazione grafica;
- Analisi dei dati qualitativi;
- Confronto dei dati analizzati con i parametri/criteri prefissati;
- Compilazione di un *report* finale del corso;
- Distribuzione e comunicazione tra i diversi attori (*incontri post formazione*)
- Spunti per il miglioramento dell'iniziativa formativa e sua eventuale ripetizione;

Aspetti teorici: la valutazione della formazione



Riferimenti

formazione@apat.it

Servizio Educazione e Formazione ambientale
Dipartimento per le attività bibliotecarie, documentali e per
l'informazione
ISPRA