

Valutare la formazione

24-26 NOVEMBRE 2017



VALUTARE

PROCESSO MEDIANTE IL QUALE SI ATTRIBUISCE

“**VALORE**” AD UN OGGETTO, AD UNA AZIONE

O AD UN EVENTO

VALUTARE

*L'insieme delle attività per esprimere un **giudizio** per un fine decisionale*

Bezzi

*La valutazione consiste nel determinare in quale misura ciascun obiettivo è **stato raggiunto***

Guilbert

VALUTARE

*“la valutazione attribuisce un giudizio di valore – etico e/o economico- ma **attraverso l’incremento di valore d’uso della conoscenza umana**; quest’ultima è la specificità della valutazione”*

Carlo Bisio

VALUTARE

È dunque un'attività:

- *“ naturale e implicita in ogni rapporto interpersonale*
- *reciproca*
- *si manifesta al di là delle intenzioni*
- *influisce sulla natura della relazione*
- *influisce sui comportamenti (effetto feedback)*
- *"Non si può non valutare"*
- *fortemente influenzata dallo status e dal ruolo del valutatore*
- *può essere inconsapevole o consapevole*
- *può essere intenzionale”.*

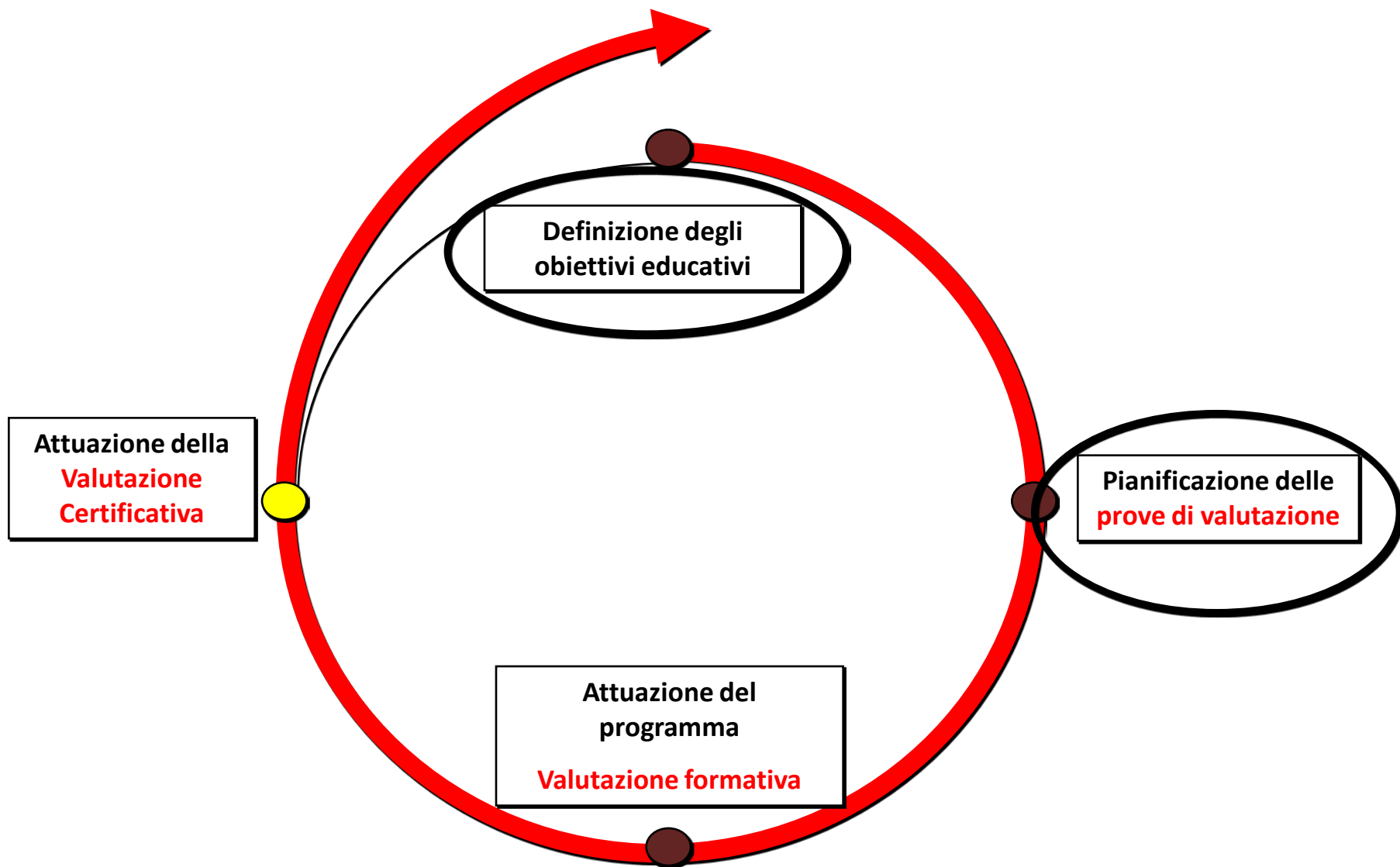
Dante Bellamio

Il Processo di Formazione

Quaglino 2005



LA SPIRALE DELLA FORMAZIONE



IL MODELLO DI KIRKPATRICK



Kirkpatrick's 4 Levels of Evaluation

LIVELLO 1

VALUTARE LA REAZIONE

- Rileva il vissuto positivo/negativo dei partecipanti
- Gradimento, soddisfazione, adesione agli obiettivi, ecc
- Generalmente è il più utilizzato: poco costoso, facile da impostare
- Non ha alcun rapporto con l'apprendimento effettivo

LIVELLO 2

VALUTARE L'APPRENDIMENTO

- **Rileva la situazione delle competenze-obiettivo al termine della formazione**
- **Attesta il possesso di:**
 - *conoscenze*
 - *capacità operative*
 - *atteggiamenti e comportamenti*
- **Non misura la stabilità dell'apprendimento**
- **Fornisce un primo feedback sull'efficacia della proposta formativa**

LIVELLO 3

VALUTARE IL TRASFERIMENTO

- Rileva la situazione delle competenze sul lavoro (a distanza di tempo dalla formazione)
- Attesta l'effettivo utilizzo di:
 - *conoscenze*
 - *capacità operative*
 - *atteggiamenti e comportamenti*

LIVELLO 4

VALUTARE I RISULTATI

Rileva il cambiamento prodotto per l'organizzazione

○ Misura la ricaduta dell'attività formativa sull'azienda in termini di miglioramento di risultati, che possono essere:

- **RISULTATI DI PRODOTTO**
- **RISULTATI ORGANIZZATIVI/qualità**
- **RISULTATI ECONOMICI**

MISURARE IL RITORNO ECONOMICO DELLA FORMAZIONE

