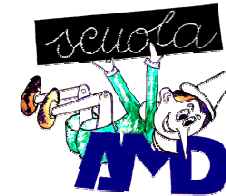


## Corso Base Formazione Formatori AMD



*lavorare in team*

# Gli strumenti di verifica

Giacomo Guaita

18-19-20 GIUGNO 2015

# DICHIARAZIONE CONFLITTO D'INTERESSE DOCENTI

In ottemperanza alla normativa ECM ed al principio trasparenza delle fonti di finanziamento e dei rapporti con soggetti portatori di interessi commerciali in campo sanitario, il *docente deve “rilasciare al provider o all’organizzatore la dichiarazione di conflitto d’interessi (ultimi 2 anni rapporti diretti con aziende) e che successivamente debba informare l’aula all’atto della sua presentazione o comunque prima della lezione/relazione dichiarandolo ai discenti”*.

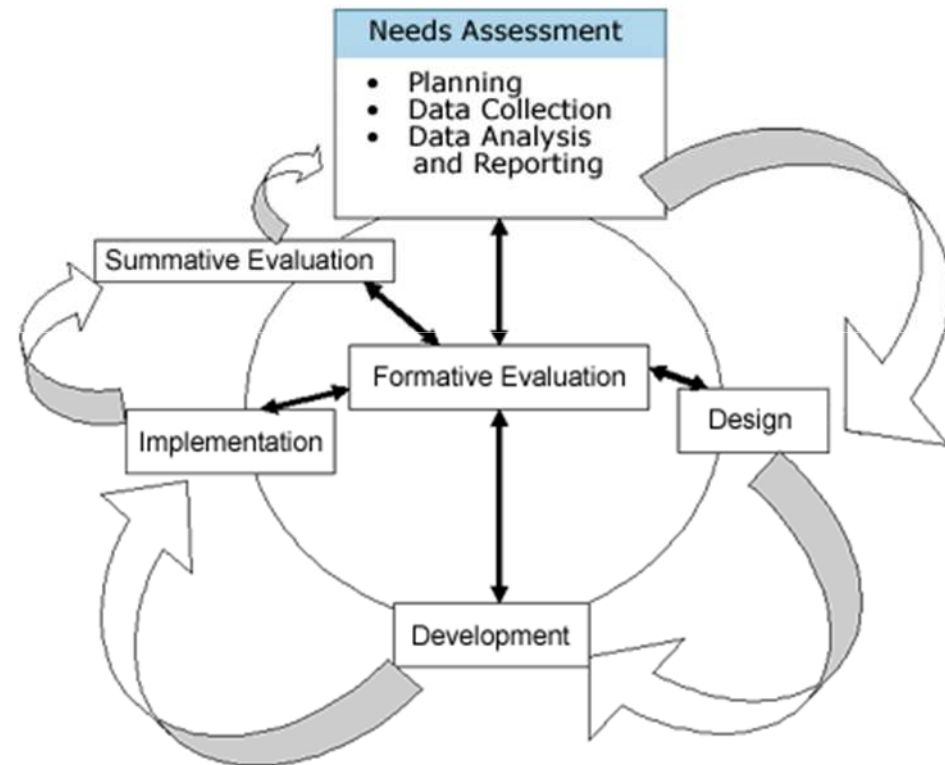
**Novo Nordisk**

**Abbott diagnostics**

**Sanofi Aventis**

# Modello di Formazione Professionale

Il momento della **valutazione** è l'ovvia conclusione della sequenza del processo formativo, che, partito dall'**Analisi dei bisogni**, si conclude con la valutazione che rappresenta, contemporaneamente, il punto di partenza per la nuova fase di analisi dei bisogni



# **Sistema di valutazione dell'attività formativa**

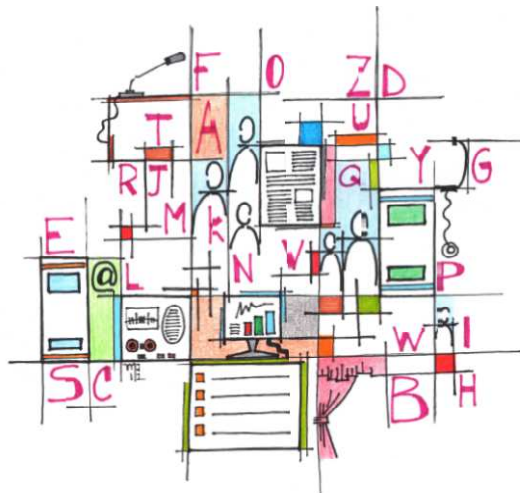
---

**La Valutazione del processo formativo può misurare attraverso opportuni indicatori:**

- **Efficienza**
- **Efficacia**



## Verifica e Valutazione: regole per il tutor



**Corso Base**

**Formazione Formatori**



**AMD**

*lavorare in team*

- il processo di verifica e valutazione deve svolgersi nel contesto dei gruppi di apprendimento

- le verifiche devono avvenire con costanza e sistematicità

- deve essere perseguito il coinvolgimento dei partecipanti nella verifica del livello di apprendimento, gradimento, partecipazione proprio e altrui

# Strumenti di monitoraggio

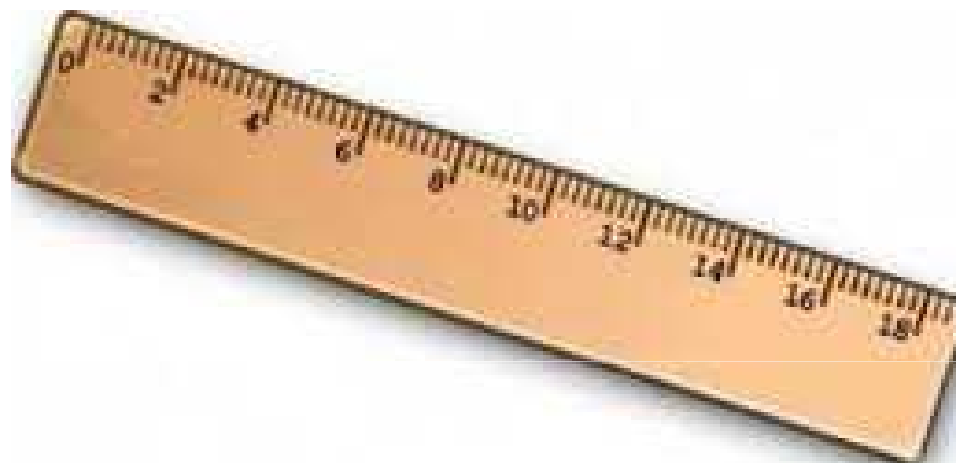
- Righello
- Radar Chart
- Questionari



# RIGHELLO

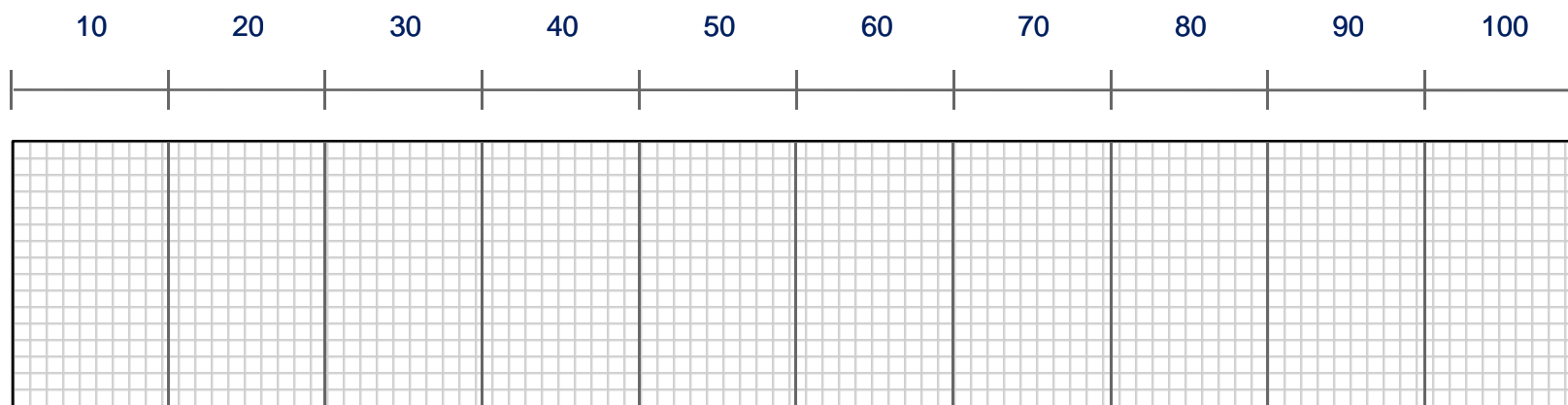
**Misura il grado di:**

- **realizzazione**
- **soddisfazione**
- **accettazione**



**relativamente al lavoro svolto su fasi del processo**

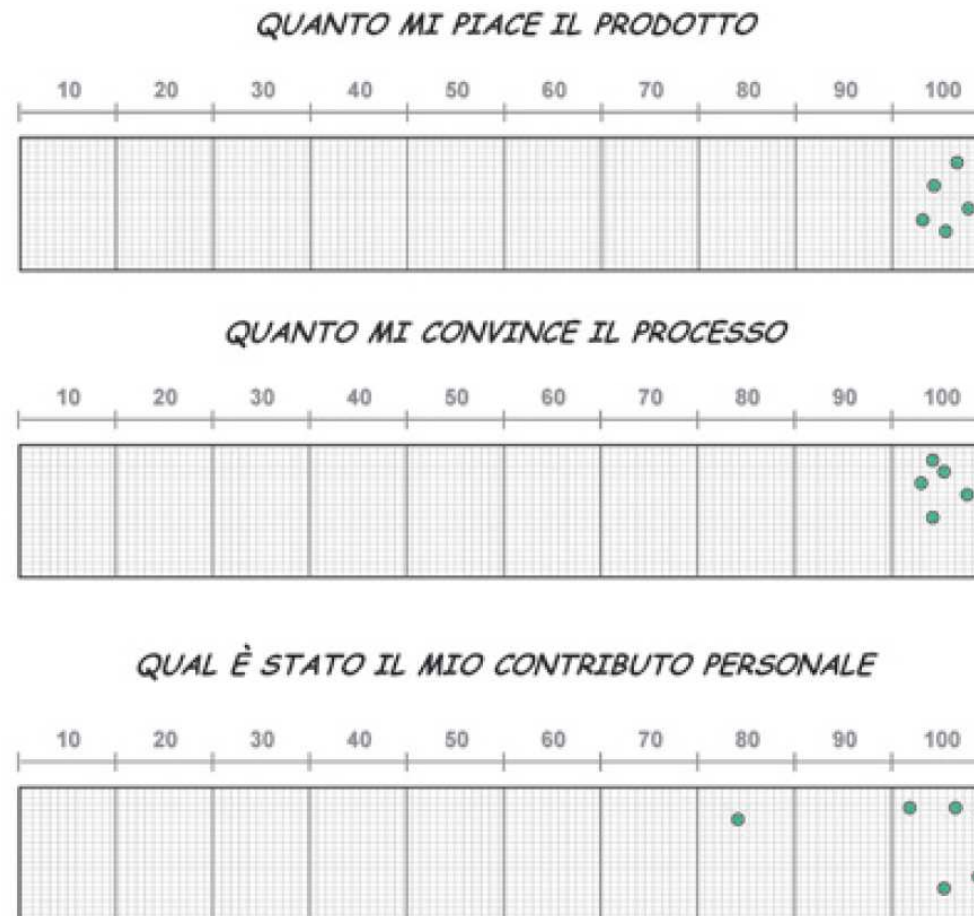
# RIGHELLO



**Si divide una retta in dieci segmenti uguali**

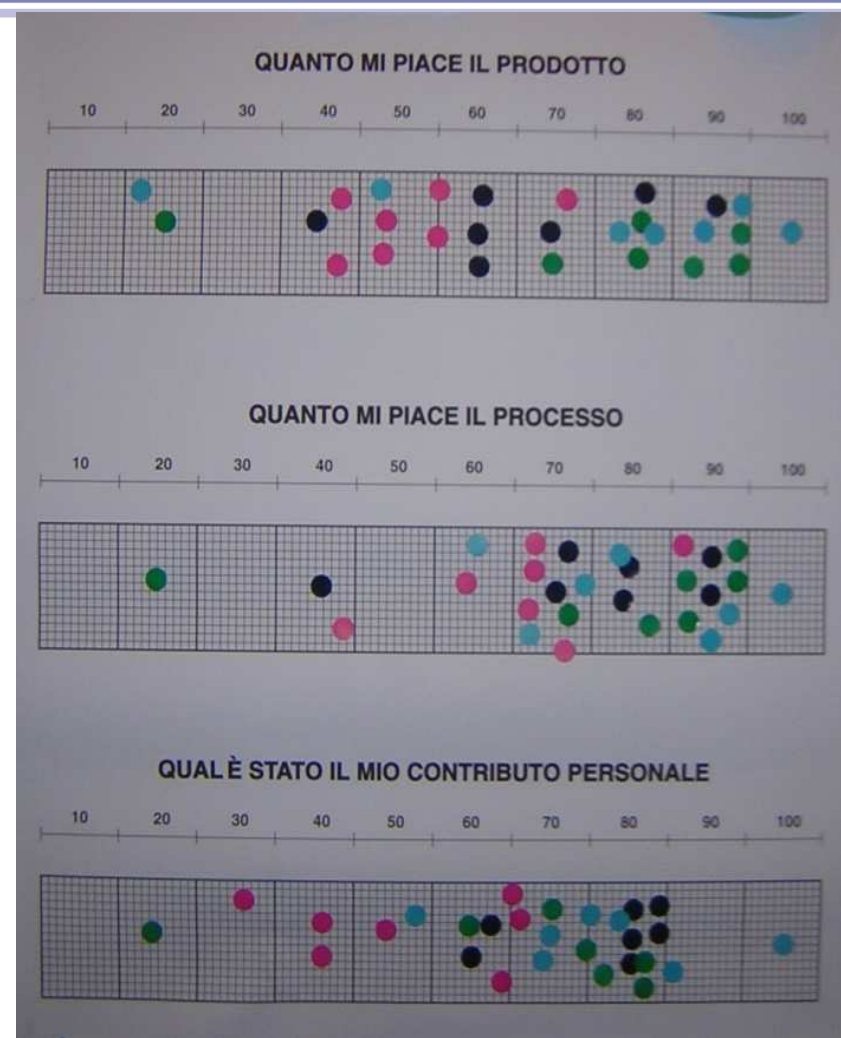


## Si posizionano sopra ogni retta domande espresse in prima persona



# RIGHELLO

**Si invitano i partecipanti a posizionare il proprio segno/bollino sul settore che meglio esprime la propria percezione**



# RADAR CHART

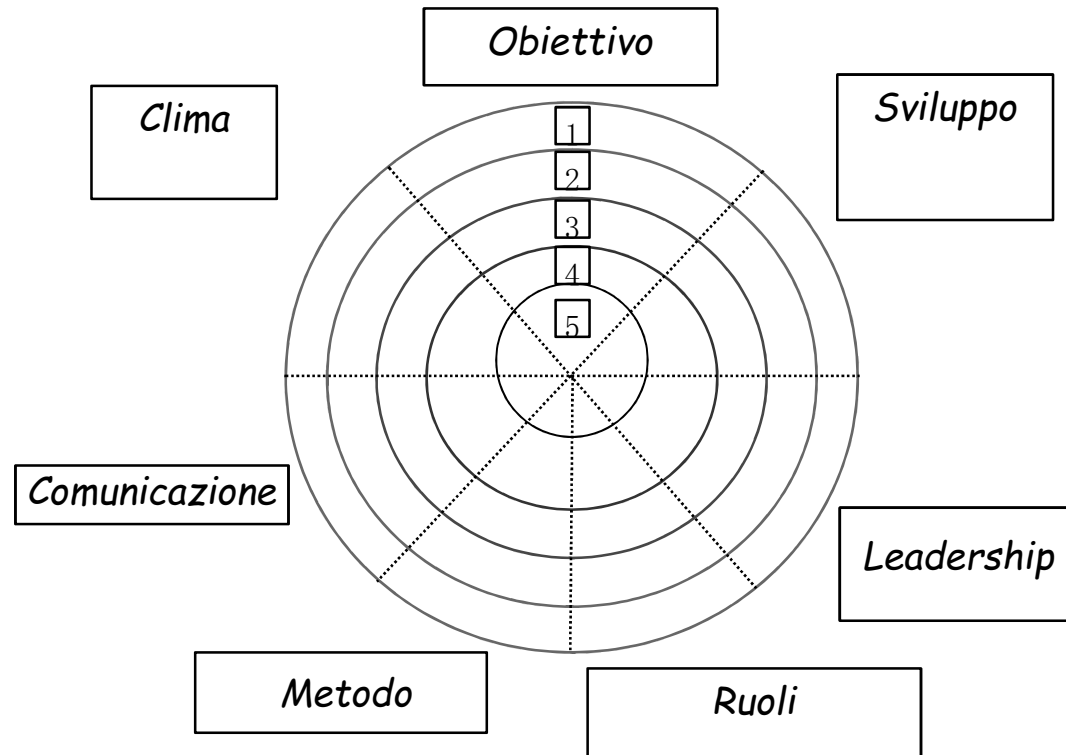
**Misura diverse variabili contemporaneamente ritenute critiche nella gestione del progetto.**

**Dà una visione di insieme maggiore rispetto al righello.**

**Può essere utilizzata per rappresentare il grado di soddisfazione dei componenti del gruppo rispetto ad alcune aree da monitorare.**



# Monitoraggio dell'evoluzione del gruppo (Realizzazione del TEAM building)



**OBIETTIVO**

**METODO**

**RUOLI**

**LEADERSHIP**

**SVILUPPO**

**COMUNICAZIONE**

**CLIMA**

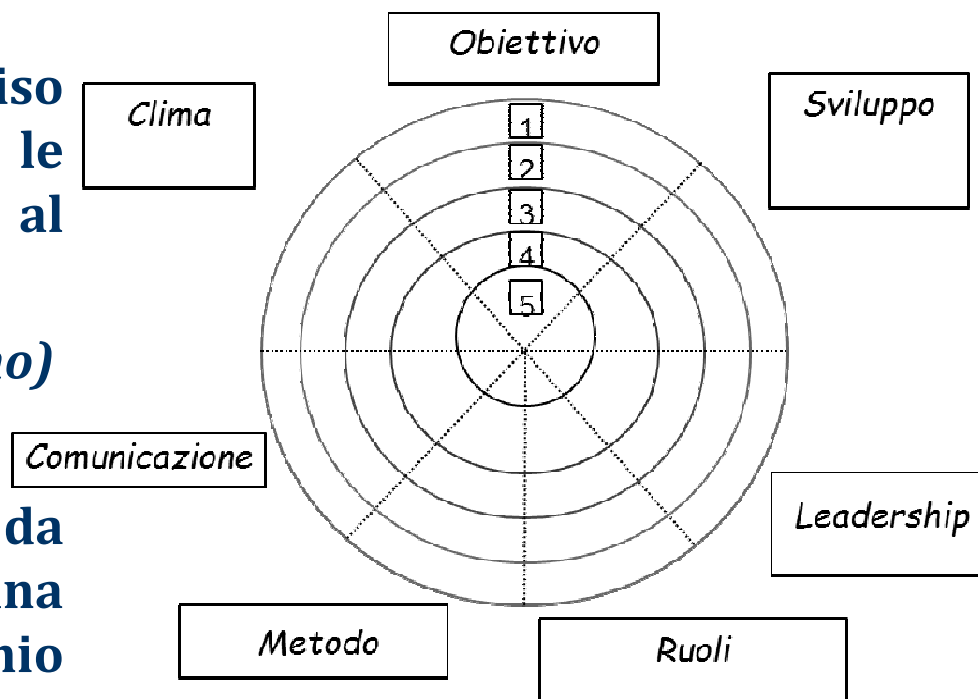
- Si disegna un «bersaglio» diviso in tanti spicchi quante sono le variabili da considerare con al centro una scala da 1 a 5

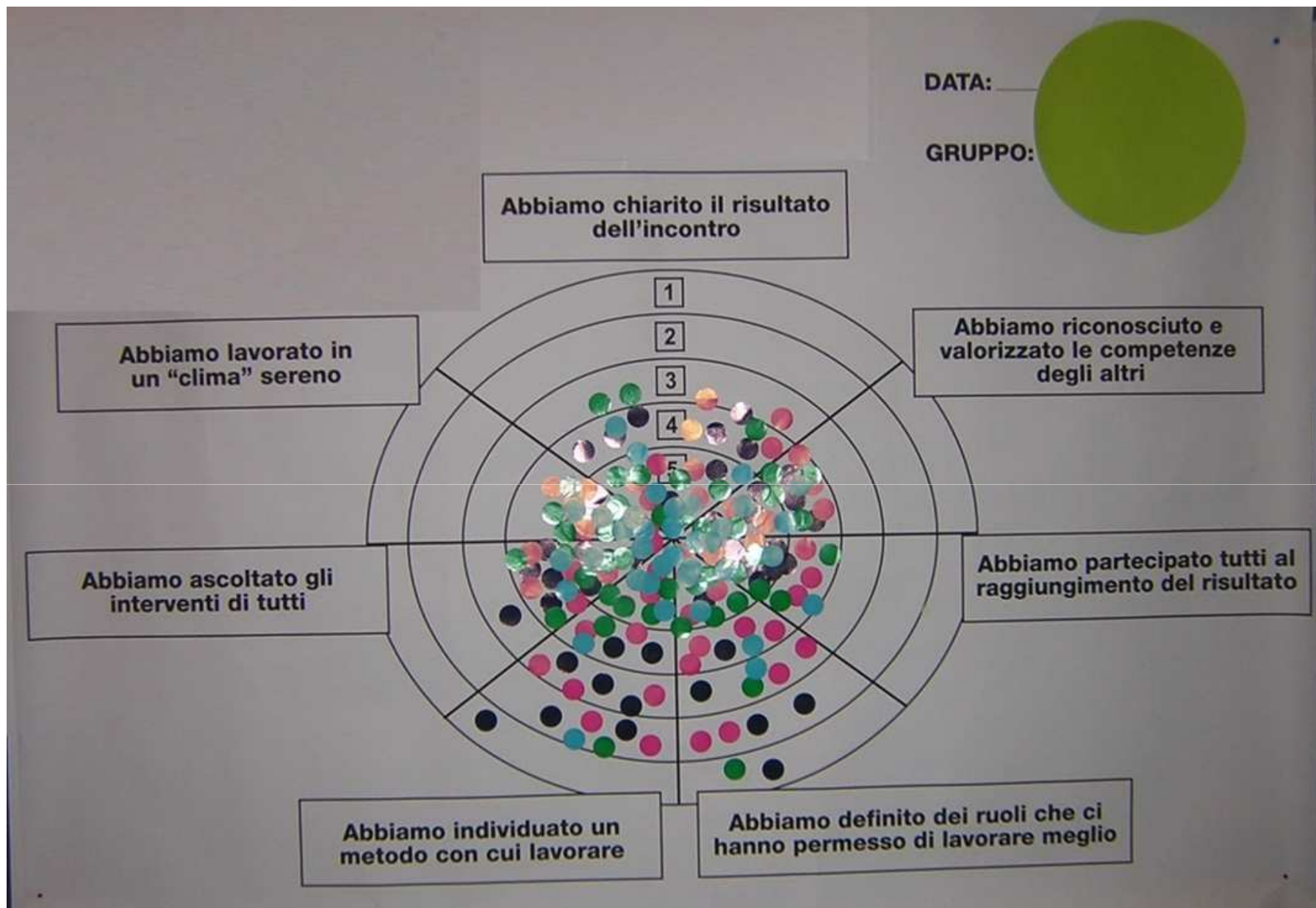
*(1 cerchio esterno, 5 cerchi interni)*

- Si individuano le aree da monitorare e si posiziona una domanda per ogni spicchio relativa al lavoro insieme

- I partecipanti applicheranno la loro scelta (*bollino/segno*) in corrispondenza della loro soddisfazione rispetto alle domande per ogni area

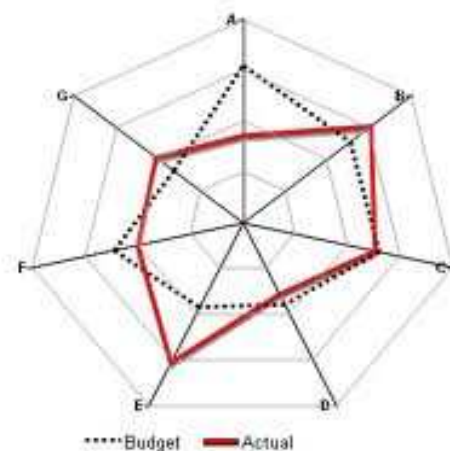
*(da 5 = moltissimo a 1 = per niente)*







- **La radar chart può essere utilizzata anche come strumento per rappresentare i risultati emersi da un questionario**
- **Si suddivide il «bersaglio» in tanti spicchi quante sono le aree di indagine del questionario**
- **Si riportano le medie ottenute dal gruppo per ciascuna area di indagine**
- **Si uniscono con una linea i punti corrispondenti alle medie facendo emergere così le aree forti e le aree deboli del gruppo**
- **Si discute insieme dei risultati**



# REQUISITI INDISPENSABILI

- **Modalità di «lancio» degli strumenti**
- Verificare la **tempistica**
- Predisporre i **supporti** (*fogli A4- A3; lucidi predisposti; cartelloni disegnati; plotter*)
- **data, nome del gruppo** e indicazione di **riconoscimento del corso**
- Calcolare e predisporre le modalità per effettuare il **posizionamento del bollino/segno**
- Considerare il numero dei lavori di gruppo e il numero di partecipanti a ogni gruppo per verificare la **fattibilità della visualizzazione di insieme** dell'evoluzione del gruppo



# REQUISITI INDISPENSABILI

Non devono essere utilizzati per visualizzare meno di **tre lavori** su ciascun supporto, per permettere la comparazione degli stessi risultati

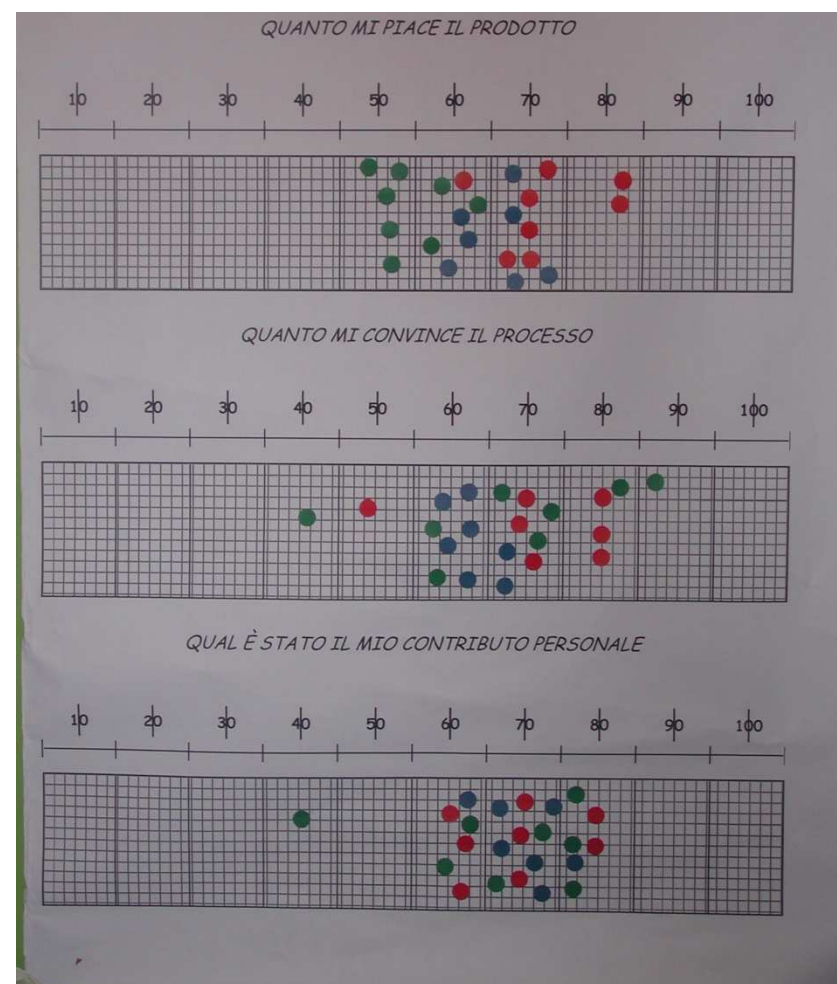
La **compilazione** dovrebbe essere preferibilmente **singola** per evitare l'influenza dell'osservazione dei colleghi

La definizione della modalità deve essere condivisa dal gruppo di progetto e dichiarata dal tutor nel momento della spiegazione delle regole degli strumenti

# VERIFICA

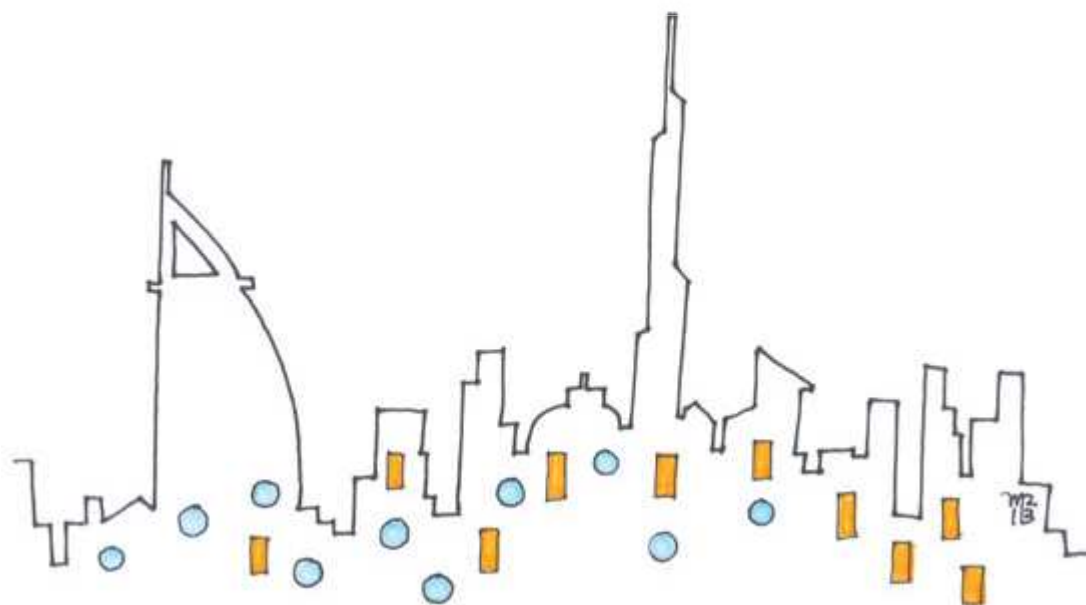
È importante che il tutor osservi sempre per ogni LdG, terminata la compilazione da parte di tutti i partecipanti, **l'andamento dei bollini.**

Questo permette la conferma o l'evidenza delle **dinamiche interne al gruppo** e la modulazione dei lavori successivi.



# VERIFICA

Ogni gruppo per **diventare team** deve attraversare le differenti fasi di evoluzione ed è fondamentale che il tutor abbia **consapevolezza oggettiva** e non solo soggettiva del posizionamento di ciascuno.



# Questionario

Strumento di **raccolta di informazioni**, definito come un insieme di quesiti, stesi in modi differenti a ciascuno dei quali il partecipante deve trovare la risposta corretta.

Le domande formulate nell'ambito di un questionario possono essere classificate, per l'utilizzo nell'ambito della formazione dell'adulto, secondo due parametri:

## **1. Compito che si chiede al destinatario:**

- Risposta libera
- Scelta binaria (si/no)
- Frasi da completare (alternative predisposte)
- Elementi da abbinare (due elenchi con item da abbinare)
- Risposte multiple o alternative (min 3 max 8 di cui corrette solo una o più)

## **2. Capacità cognitive sondate:**

- Domande nozionistiche (conoscenza di nozioni, fatti e informazioni)
- Domande applicative (per soluzioni di problemi)

# Scopo della tecnica

## valutare selezionare insegnare in modo attivo

Strumento per il raggiungimento di obiettivi didattici attinenti all'**acquisizione di conoscenze nozionistiche** e al miglioramento della **capacità di risolvere problemi razionali** e con risposta definitiva

Sistema versatile per ottenere informazioni su aspetti complessi e consente di avere una **misura quantitativa** di un fenomeno

Utilizzato per valutazioni di ordine **individuale** o **collettivo**, anche attraverso il web, e può essere autocompilato o presentato

In **autocompilazione** vengono meno eventuali condizionamenti da parte del tutor

# Vantaggi e limiti del Questionario

## ***Vantaggi:***

- Semplicità di esecuzione
- Economicità di costi e di tempo (*raggiunge velocemente e contemporaneamente un certo numero di persone*)
- Gli stimoli sono standardizzati (*stesso ordine, stessa terminologia, ecc. per tutti i soggetti*)
- Velocità di raccolta ed elaborazione dei dati
- Fornisce l'opportunità di ottenere una classificazione omogenea dei dati raccolti

## ***Limiti:***

- Scarsa sensibilità (*a volte le domande si prestano a diverse interpretazioni*)
- Rigidità (*non sempre le domande riescono a contenere e prevedere tutte le possibili risposte*)
- Non sempre le risposte sono attendibili

# Progettazione/Pianificazione

## Scelta degli ITEM

### compilazione

### successione

(chiarezza, brevità e semplicità)

- Decidere quali aspetti sondare
- Stabilire la forma dei quesiti
- Redigere una prima stesura
- Eseguire un collaudo (*fase pilota*) e fare la stesura definitiva
- Verificare che la versione definitiva non contenga errori lessicali o grafici che possano influenzarne i contenuti

# Un buon questionario deve:

- Avere un contenuto sensato e mirato
- Indurre tutti gli intervistati a utilizzare gli stessi criteri per affrontare le domande
- Affrontare un solo problema per singola domanda
- Minimizzare il ricorso alle negazioni
- Evitare che il problema sia posto in termini negativi
- Evitare parole o termini generici che possono indurre a equivocare il significato
- Non contenere domande tendenziose
- Essere di semplice lettura e comprensione ma sufficientemente impegnativo da richiedere la giusta concentrazione di esecuzione



# Tempistica di somministrazione

## *all'interno di un evento formativo*

1. All'inizio di un corso, come analisi delle esigenze di formazione (*solo per partecipanti esperti dell'argomento, buona motivazione e buon clima, tutor flessibile a veloci adattamenti nello stile di conduzione d'aula*)
2. Durante il corso, come rinforzo e completamento delle lezioni:
  - Come rapide esercitazioni al termine di ogni unità didattica (*brevi 5-20 domande, gestibili in 30-40 minuti*)
  - Come esercitazione riepilogativa al termine di un intero argomento (*in coda all'ultima sessione, più lungo, suddiviso in sottogruppi di domande se queste sono superiori a 30*)
3. Al termine di un corso, come verifica di nozioni teoriche, pratiche o di gradimento
  - Nominativi, se legati a valutazione di apprendimento
  - Anonimi, se legati a item di gradimento

# Verifica

**Tabulazione** di ciascun questionario con analisi delle risposte a seconda dell'obiettivo dichiarato

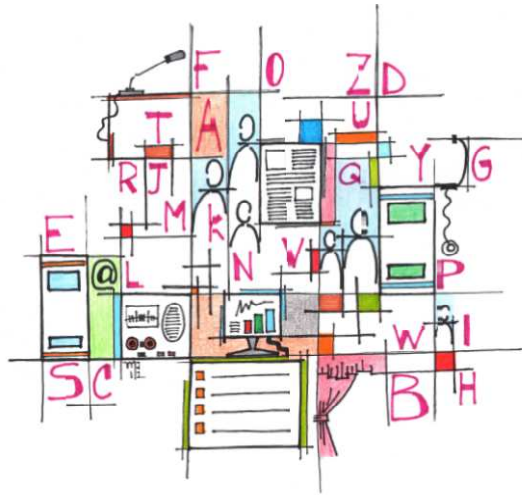
L'osservazione delle risposte corrette ed errate può innescare una riflessione sia sull'apprendimento/gradimento, sia sulla costruzione dello strumento stesso

Tante risposte negative a una stessa domanda possono voler dire che il tema non è stato compreso o trattato

nel giusto modo, o che la domanda è formulata in modo ambiguo



# Dalla formazione ai risultati della formazione



**Corso Base  
Formazione Formatori**



**AMD**

*lavorare in team*

# La valutazione dell'efficacia della formazione

# La valutazione della formazione

Viene considerata la **fase finale**, ma in realtà, abbraccia tutti gli altri aspetti, per cui per poter parlare di valutazione è necessario tenere presenti tutte le fasi del processo formativo:

- Analisi dei bisogni
- Progettazione
- Erogazione
- Valutazione

# La pianificazione e la valutazione della formazione

Ampia letteratura scientifica in tema di criteri di **valutazione della formazione**

Il modello che maggiormente diffuso si fonda sulla messa a fuoco di **quattro “livelli” di valutazione dell’efficacia della formazione**

*(Kirkpatrick, 1959, 1960, 1996, 2005; Alliger et al., 1997)*

# I quattro livelli della valutazione di Kirkpatrick

1. **Il Gradimento:** cosa è piaciuto al partecipante?
2. **L'Apprendimento:** cosa ha imparato il partecipante?
3. **Il Comportamento sul lavoro:** è cambiata la modalità di agire sul lavoro?
4. **L'Impatto sull'organizzazione:** che impatti ha avuto sull'organizzazione la formazione erogata?



Kirkpatrick's 4 Levels of Evaluation

# Il primo “livello” : Il Gradimento

Misura la reazione dei discenti, intesa come soddisfazione rispetto ai diversi aspetti del programma formativo:

- *qualità percepita della didattica*
- *rilevanza del programma rispetto al ruolo professionale*
- *aspetti organizzativi*
- *grado di difficoltà dei contenuti sviluppati*

Riservata ai discenti, si può estendere anche ad altri soggetti che abbiamo partecipato alla progettazione ed erogazione dell'intervento formativo(es. responsabile scientifico del corso e docenti)

In genere è un questionario che prevede alcune domande, solitamente non più di dieci, che chiedono al partecipante com'è stato il corso, se la sua durata era adeguata ai contenuti, se il docente è stato chiaro, se le aule erano confortevoli e attrezzate, se le materie trattate possono essere utilizzate nella sua attività lavorativa.

# Il secondo “livello”: l'Apprendimento

Prevede l'erogazione di un questionario.

Può essere una **valutazione assoluta** con un unico questionario che viene erogato alla fine del corso che verifica cosa i partecipanti hanno appreso alla fine del corso. Per ottenere una soglia minima di conoscenze il questionario di valutazione dell'apprendimento assoluto dice se è stato raggiunto lo scopo.

La **valutazione relativa** prevede di erogare lo stesso questionario all'inizio e a fine corso, per verificare l'incremento di conoscenza. Sapere in anticipo qual è il livello di conoscenza che i partecipanti dovranno acquisire, consente di porre un'attenzione mirata alla sequenza degli argomenti, al peso da dare ai diversi momenti espositivi e/o esercitativi e alla scelta della metodologia più adatta.

Il secondo livello riguarda **le conoscenze che i partecipanti hanno raggiunto** ma non quanto modificheranno il loro comportamento in base alle stesse.



# Il terzo “livello”: il Comportamento sul lavoro

Misura il grado in cui il **comportamento** dei discenti sul lavoro si è **modificato** per effetto della partecipazione al programma formativo.

Importante effettuare una **pre-analisi** sui comportamenti organizzativi prima dell'erogazione della formazione per individuare le aree oggetto del cambiamento

Tenere conto dei comportamenti che incidono maggiormente sui risultati previsti

Il vantaggio di una progettazione di questo tipo è che ci si focalizza su risultati pratici

# Il quarto “livello”: l'impatto sull'organizzazione

Misura il grado in cui determinati **risultati** organizzativi (*quali volumi di attività, qualità dell'attività, livelli di costo, misure di outcome*) si siano **modificati** per effetto del programma formativo.

Come si può **misurare l'impatto** del progetto formativo sull'organizzazione?

**Trovare un dato** che indichi il risultato organizzativo del ruolo in oggetto. (*indicherà se e quanto il corso formativo ha avuto un impatto sull'organizzazione*).

Dopo l'erogazione del corso si può misurare nuovamente il dato per vedere se e quali sono le modifiche avvenute.

# Considerazioni conclusive

**Come misurare l'efficacia di un intervento formativo?**

- *Questionario di gradimento*
- *Test di valutazione dell'apprendimento*
- *Verificare se quanto si è appreso ha permesso di migliorare le performance (interviste a distanza di tre/sei mesi)*

**Utile calcolare il ritorno dell'investimento a seguito di un intervento formativo**

# Considerazioni conclusive 2

Difficoltà nell'individuare degli **indicatori di performance** di riferimento

Chiedere ai partecipanti di individuare un **obiettivo personale di miglioramento** indicando la scadenza temporale e almeno il primo passo per raggiungere l'obiettivo indicato

Verifica degli obiettivi in sede di follow up e/o via telefono/mail

# Considerazioni conclusive 3

La vera **difficoltà** sta nel riuscire ad **identificare degli obiettivi** che siano descrivibili con una specificità tale da poter essere **misurati/verificati**

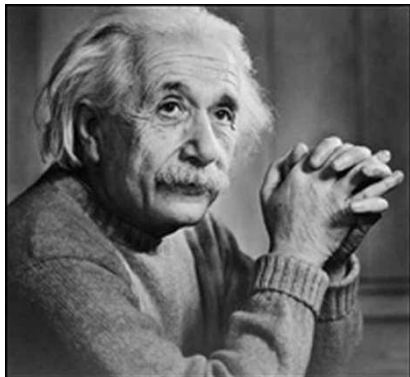
Ribadire l'importanza di **generare una "cultura" della valutazione dell'efficacia formativa**, nell'ottica sia di un miglioramento continuo delle performance del formatore, sia di un apprendimento in linea con le aspettative del discente e della committenza

**“Solo ciò che è misurabile è migliorabile”**

**Thomas Samuel Kuhn**



**“Non tutto ciò che conta può essere contato, non tutto ciò che può essere contato conta”**



**Albert Einstein**

**Grazie e buona formazione a tutti!**