

Guida alla Valutazione dei Piani formativi Avviso 01/07 Attività Seminari

La guida alla valutazione è un elemento di trasparenza che il Fondo indirizza ai Componenti dei Comitati d'Area, chiamati a svolgere il ruolo di valutatori delle richieste di finanziamento, come previsto dal regolamento del Fondo e dall'Avviso 01/07, al fine di favorire una condivisione di impostazione, che consenta un'omogeneità nell'attività di valutazione.

Inoltre si intende metterla a disposizione degli studi professionali e delle aziende ad essi collegate, delle associazioni di categoria dei liberi professionisti, delle organizzazioni dei lavoratori del settore, dei comitati d'area e territoriali, degli enti proponenti ed attuatori, al fine di garantire la massima trasparenza nell'azione di analisi delle richieste, ma soprattutto di promuovere una cultura della qualità nella progettazione dei piani/progetti formativi.

Eventuali suggerimenti in merito saranno apprezzati e presi in considerazione.

Il processo di valutazione

L'attività seminariale è stata pensata per rispondere ai fabbisogni propri del mondo delle professioni, dove esiste una forte necessità di continui aggiornamenti del bagaglio di conoscenze delle persone che lavorano negli studi professionali – aggiornamenti legislativi, di norme e regolamenti, di procedure, di relazioni con i clienti etc. -. E partendo da questa forte necessità il Fondo propone, in questo avviso, un'innovazione in merito alle opportunità di partecipazione: alle attività seminariali potranno partecipare anche titolari di studio, figure presenti negli studi non titolari dello 0,30%, nelle forme e modalità presenti nell'avviso stesso. E' sempre più evidente la necessità, per la formazione continua, specialmente in luoghi e processi di lavoro fortemente interattivi e di piccole e medie dimensioni – gran parte del sistema produttivo italiano -, coinvolgere nelle attività di riflessività sui propri percorsi di lavoro all'interno dei processi organizzativi l'insieme delle persone che partecipano alla produzione di beni e servizi – il titolare, i/le lavoratori/trici che ivi lavorano, sia a tempo indeterminato, che nelle varie forme presenti nell'attuale sistema legislativo del lavoro, che rimangono escluse dalla possibilità di usufruire dei finanziamenti previsti dai Fondi interprofessionali. Questo avviso ha cercato sperimentalmente, tramite l'innovazione sopra dichiarata, di farsi interprete di questa necessità.

L'Avviso 01/07 prevede una descrizione dell'attività seminariale così articolata al fine di definirne il punteggio qualitativo:

1. **Descrizione degli obiettivi generali, motivazioni e coerenza con le analisi della realtà aziendali, settoriali, territoriali.**
2. **Azioni propedeutiche: analisi organizzativa e analisi delle competenze.**
3. **Metodologie e strumenti.**
4. **Qualifica relatori e testimoni.**
5. **Dispositivi di monitoraggio e di valutazione dei risultati intermedi e finali.**
6. **Modalità di diffusione delle risultanze.**
7. **L'eventuale carattere di innovazione e sviluppo dell'area di riferimento e delle professionalità in essa presenti.**

La valutazione qualitativa dell'attività seminariale porta all'assegnazione di un punteggio per ognuna di queste voci, che andiamo ora ad analizzare nello specifico.

1. Descrizione degli obiettivi generali: la coerenza tra le motivazioni e le analisi delle strutture aziendali, settoriali, territoriali – è elemento di rilievo valutativo porre specifici obiettivi di carattere sociale (punto 6.1 del formulario).

Una dettagliata descrizione delle **motivazioni** che inducono a sentire necessaria un'attività formativa – nuovi saperi e conoscenze di cui si sente il bisogno a fronte di innovazioni legislative, normative, sociali, organizzative; diverse modalità di approccio al cliente; un cambiamento tecnologico; l'esigenza di innovare la propria struttura/organizzazione e un'accurata definizione, anche con eventuali strumenti agiti, della lettura della propria struttura/organizzazione - è l'elemento fondante per il successo dell'attività seminariale. Tale descrizione può avvenire sia attraverso letteratura – deliberati di CdA, processi di qualità certificata, documenti sindacali etc. -, sia attraverso interviste ai titolari di studi o delle aziende ad essi collegate e ai dirigenti sindacali locali, sia attraverso ricerche di mercato, sia attraverso lavori e confronti di commissioni operanti a livello associativo. Viene particolarmente valorizzato in tale ambito l'intervento del referente associativo, individuato e segnalato dalle Associazioni socie del Fondo e validato dalla Direzione dello stesso.

Si può sintetizzare il concetto dicendo che il processo di descrizione delle motivazioni che inducono alla progettazione di un intervento formativo, con le annesse analisi delle strutture in oggetto, è un modo orizzontale – quindi non gerarchico – di leggere l'organizzazione, cercando di coglierne "l'essenza", cioè le caratteristiche che permettono ad una serie di attività – coordinamento, controllo, autonomia, responsabilità etc. – di trasformare un insieme di in-put in un insieme di out-put (dalla materia prima al processo/prodotto finale).

Frutto di una adeguata analisi motivazionale è anche la definizione degli **obiettivi didattici**, che devono essere specificati in maniera analitica ed oggettiva ed in termini di misurabilità; essi dovranno descrivere dei comportamenti e delle azioni osservabili nei termini della pertinenza, relazione e collegamento con i traguardi formativi finali, da non confondere con una semplice riproposta descrittiva dei contenuti.

La successiva fase consiste nell'esplicitazione sintetica **della congruenza** tra analisi dei fabbisogni, obiettivi dichiarati e contenuti proposti.

Tale iter descrittivo viene seguito anche per illustrare e valorizzare eventuali specifiche proposte formative (o riflessi e sviluppi in iniziative più generiche) promosse in ambiti e tematiche che rivestano significanza nel più ampio senso sociale (azioni in situazioni di disagio e disequilibrio individuale, di categoria o territoriale), dando così modo al valutatore di riconoscerne il carattere e attribuire il previsto punteggio in campo quantitativo.

2. Azioni propedeutiche all'attività formativa (punto 6.2 del formulario)

L'adeguato ed articolato intervento preparatorio descritto nel punto precedente può aver evidenziata la convenienza o la necessità di prevedere, in fase propedeutica alla vera e propria attività formativa, una o più azioni rivolte ai diretti fruitori del successivo intervento o alle strutture operative ove operano. A titolo esemplificativo:

Bilancio di competenze: modalità di incontro con l'utenza e metodologie di conoscenza delle loro motivazioni, dei loro saperi. Per l'esperienza italiana in merito è forse meglio parlare di "interventi" di conoscenza dell'utenza per renderla partecipe del piano/progetto formativo.

Analisi organizzativa: attraverso tale analisi si intende focalizzare il ruolo della formazione nel contesto più vasto dell'organizzazione del lavoro, evidenziando: gli elementi che possono facilitare o ostacolare la realizzazione e l'efficacia del progetto formativo (ad esempio: come sono stati realizzati in precedenza gli interventi di formazione e gli esiti ottenuti; la sensibilità dell'organizzazione nei confronti della formazione; gli atteggiamenti dei titolari verso la formazione, etc.); i vincoli e le risorse

disponibili; le strategie formative e le metodologie da adottare per fronteggiare le criticità organizzative.

Analisi dei compiti e dei ruoli lavorativi: queste analisi tendono a leggere, in un dato contesto, le conoscenze e le abilità che risultano critiche nello svolgimento di una data prestazione. Ciò si realizza mediante osservazione, interviste, predisposizione di schede di descrizione, focus groups, questionari etc.;

Analisi delle conoscenze e competenze in campo; riguarda la rilevazione delle caratteristiche dei/le lavoratori/trici in formazione, del livello di conoscenze, competenze e abilità possedute dai futuri corsisti; tali caratteristiche devono essere ponderate e collegate ai requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti e dei ruoli previsti.

3. Metodologie e strumenti d'intervento per la realizzazione degli obiettivi previsti (punto 6.3 del formulario)

Le metodologie formative previste all'interno di un progetto formativo devono necessariamente rispondere a precise motivazioni strumentali, rispondenti in modo preciso sia alla finalità dell'apprendimento, sia alla specifica fase di sviluppo del gruppo formativo che evolve nel tempo. Ogni strumento non viene quindi attivato casualmente, ognuno di essi favorisce il raggiungimento di un obiettivo formativo, ma può rivelarsi inadatto ad un altro: ad esempio lo strumento didattico "lezione" permette il raggiungimento di un obiettivo legato al "sapere", non certo all'acquisizione di una capacità operativa; nel contempo è improponibile prevedere l'utilizzo di metodologie coinvolgenti ed emotivamente impegnative, tipo la "simulazione" o il "role play" all'inizio di un'attività, quando gli individui ed il gruppo sono ancora in una fase insicurezza e inserimento.

L'attività seminariale dovrà, quindi, indicare con precisione i contenuti veicolati e gli strumenti adoperati, come e perché sono stati scelti e come sono tra di loro correlati. La presenza di queste informazioni mette il valutatore nelle condizioni di apprezzare il percorso proposto e di evidenziarne eventuali lacune.

Con finalità esclusivamente esemplificative e di supporto, presentiamo di seguito due tabelle riassuntive dei principi di individuazione degli strumenti didattici più appropriati ed una carrellata illustrativa dei principali di essi, non certamente esaustiva.

Obiettivi formativi e strumenti didattici (criterio qualitativo/funzionale)

OBIETTIVI DI APPRENDIMENTO	STRUMENTI DIDATTICI PRIVILEGIATI
CONOSCENZE <ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione di concetti, informazioni, schemi interpretativi - Organizzazione di esperienze presenti - Conoscenza situazioni e problemi complessi 	Lezione – Relazione – Lettura Griglie di analisi – Check list Analisi di casi
ABILITA' <ul style="list-style-type: none"> - Capacità di gestire strumenti in tempo reale 	Simulazioni operative – Affiancamento operativo
ATTEGGIAMENTI <ul style="list-style-type: none"> - Capacità di agire e comportarsi in tempo reale 	Simulazioni – Giochi – Role play – Dinamica di gruppo - Progetti

Crediamo utile sottolineare che questa "tassonomia" di quali risorse attiva un/a lavoratore/trice nell'agire le sue conoscenze/abilità/competenze in quel dato contesto è puramente descrittiva; in

effetti ogni persona, irriducibilmente, porta con sé, intrecciate in infiniti modi, le sue conoscenze/abilità/competenze. Impegno di chi agisce formazione è proprio quello di permettere ad ogni beneficiario di proporre il suo fabbisogno in modo che incontri quelli progettati nell'azione formativa; solo l'incontro di queste due "condizioni umane" può garantire l'esito di qualunque percorso formativo: l'apprendimento delle/i lavoratori/trici.

Principi di apprendimento collettivo (criterio evolutivo/temporale)

Fasi di sviluppo di un'azione formativa	1	2	3	4
Stato individuale	Insicurezza	Esposizione	Confronto	Appartenenza
Stato del gruppo	Appropriazione del territorio	Censimento risorse	Gestione risorse/conflitti	Gestione del potere
Compiti possibili	Diagnosi induttiva	Valutazione	Decisione	Progetto
Strumenti attivabili	Griglie di analisi Lezione Letture	Lezione Analisi di casi Lavoro di gruppo	Lezioni Analisi di casi Simulazioni e role play	Analisi di casi Simulazioni Progettazioni

4. Qualifica relatori e testimoni (punto 6.2 del formulario)

E' importante leggere i **contenuti** proposti nelle attività seminariali, la loro **coerenza con gli obiettivi** e la **scelta delle metodologie didattiche** conseguenti.

Il valutatore, così, tenderà ad apprezzare quelle attività che presentano una congrua descrizione dei contenuti, coerente con l'articolazione e la durata delle fasi.

L'articolazione proposta dovrà trovare logica corrispondenza nei curricoli dei docenti e dei testimoni che verranno chiamati a gestire le ore di attività seminariale.

5. Dispositivi di monitoraggio e di valutazione (punto 6.3 del formulario)

Il monitoraggio è una importante attività che deve accertare:

- a) se le attività si svolgono come programmato;
- b) in quale misura i criteri e gli obiettivi dei cointeressati vengono rispettati.

Il primo punto indica che il monitoraggio fa parte integrante dei meccanismi interni di assicurazione della qualità, che dovrebbe consentire di individuare e risolvere i problemi e di apportare miglioramenti anche in "itinerare". Il secondo punto dimostra che il monitoraggio deve anche includere, in una certa misura, qualche attività di autoverifica, possibilmente prima delle verifiche esterne.

Ogni progetto di formazione deve programmare il proprio monitoraggio. Anche in questo caso, il successo sarà assicurato dalla pianificazione. Una volta specificati gli obiettivi, il monitoraggio diventa un processo naturale incluso nello sviluppo dell'attività. Il monitoraggio deve comportare almeno un'analisi critica delle deviazioni rispetto alla pianificazione originaria, cioè dei compiti che eventualmente non stati svolti in conformità con il programma e degli obiettivi che non sono stati raggiunti o sono stati raggiunti solo in parte, con la finalità di individuare e possibilmente attivare eventuali azioni correttive.

Le attività di monitoraggio devono produrre un rapporto scritto, che deve contenere la coerenza/scostamento delle attività rispetto alla progettazione iniziale.

La valutazione ha l'obiettivo di verificare i risultati raggiunti e di misurarli in termini quantitativi e qualitativi. La valutazione può essere prevista in vari stadi del percorso progettuale:

- ex ante**, quando sono fatte delle stime (attraverso indicatori e variabili) sui risultati da raggiungere;
- in itinere**, quando si vuole controllare l'andamento delle azioni sono in linea con le aspettative previste nella fase progettuale;

□ **ex post**, quando l'obiettivo è quello di verificare i risultati raggiunti dal progetto.

In particolare si vuole valutare la qualità di un'attività di formazione in base alla soddisfazione dei corsisti, al risultato "di apprendimento" nel corso, alle competenze acquisite etc.

La valutazione ex-post può avere due azioni diversamente valutabili:

a) la soddisfazione dei partecipanti rispetto alle modalità di svolgimento del corso ed il grado di apprendimento di base, tecnico professionale e trasversale percepito;

b) un'azione a tempo dato dalla fine delle attività formative per leggere insieme ai partecipanti l'efficacia del progetto formativo sui processi organizzativi; questa occasione diventa anche una palestra di riflessione per evidenziare nuovi fabbisogni organizzativi e di competenza.

Per quanto riguarda il **punto b**, NON essendo esso remunerabile all'interno dell'attuale sistema di rendicontazione, i costi risultano non ammissibili. Sarà interesse delle parti, comunque, verificare l'opportunità di prevedere questa azione, che comunque consente una continua capacità nel tempo di lettura dell'analisi di fabbisogni di competenze.

Il valutatore è chiamato ad esaminare strumenti, modalità, tempi e risorse previste nel progetto per assicurare un'efficace rispondenza alle esigenze di monitoraggio e valutazione, sia in risposta alle richieste normative e degli organismi di riferimento, sia in previsione di un arricchimento esperienziale fruibile in successive iniziative formative, in grado di essere diffuso e utilizzabile nell'intero comparto.

6. Modalità di diffusione delle risultanze

Le attività seminariali, per la loro natura, hanno una forte possibilità di iterazione. Diventa così importante la modalità di diffusione nel territorio, al fine di alimentare un circuito virtuoso di opportunità formative legate al contenuto in oggetto, allargando il panel di studi che possono apprezzare l'attività del Fondo.

7. Carattere di innovazione e sviluppo dell'area di riferimento e delle professionalità in essa presenti

Il seminario può prevedere attività di aggiornamento per conoscenze tecnico-professionali – nuove leggi, aggiornamento di norme, nuovi dispositivi regolamentari etc. -. Può essere, però, lavorato dai proponenti e dagli attuatori, in chiave di attività propedeutica alle attività corsuali – un focus group per condividere i fabbisogni di competenze, un momento per definire il patto formativo tra erogatore e beneficiari etc.; in questa chiave, coinvolgendo l'insieme delle figure che agiscono nel dato processo organizzativo (ad esempio: il titolare, le figure a tempo indeterminato, le figure a progetto, gli stagisti) si configura il carattere massimo di innovazione richiesto in questo item.