



Guida alla Valutazione dei Piani formativi

Attività seminariale

La guida alla valutazione è un elemento di trasparenza che il Fondo indirizza ai Componenti della Commissione di valutazione, 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, 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

Il Piano/seminario deve proporre una coerenza tra i punti di partenza e di arrivo del suo sviluppo; il valutatore dovrà quindi premiare il grado di coerenza delle iniziative proposte nel Piano e a tal fine appare conveniente **leggere preventivamente l'intero piano**, per poi articolare la valutazione punto per punto.

Il Piano formativo è un **programma organico costituito da uno o più seminari formativi** finalizzati all'adeguamento/sviluppo delle competenze dei/le lavoratori/lavoratrici, in coerenza con le strategie degli studi professionali e delle aziende ad essi collegate.

Il Piano/seminario formativo si deve comporre pertanto:

- di uno o più seminari (nel quale sono descritte e sviluppate le azioni formative, di accompagnamento e propedeutiche per le quali si richiede il finanziamento) e del relativo piano finanziario;
- di altri documenti (studi, analisi dei fabbisogni, etc.) che lo accompagnano e sono relativi al Piano/progetto formativo;
- dell'accordo sottoscritto dalle parti sociali che hanno costituito il Fondo.

Un Piano/seminario formativo prevede una sua articolazione in quelle fasi necessarie a raggiungere l'obiettivo generale del Piano/seminario formativo. Le fasi possono essere così descritte:

- a) analisi del contesto in cui si opera;
- b) orientamento dei partecipanti e "bilancio" delle competenze;
- c) analisi dei fabbisogni di competenze
- d) fabbisogni formativi
- e) progettazione delle attività
- f) formazione dei/le lavoratori/trici
- g) monitoraggio del Piano
- h) certificazione del percorso formativo.
- i) valutazione degli esiti formativi

Ogni fase deve essere dettagliata, prevedendo strumenti e metodologie per il raggiungimento dei risultati necessari a rispondere ai fabbisogni emersi.

La valutazione dovrà pertanto tenere in forte considerazione quali fasi vengono descritte e la coerenza tra loro.

L' Avviso 03/09 prevede una descrizione del Piano/seminario così articolata:

- | | |
|----|--|
| 1. | - 6.1 Descrizione degli Obiettivi generali: motivazioni e analisi delle realtà aziendali, settoriali, territoriali |
| | - 6.4 Analisi dei fabbisogni professionali: analisi organizzativa e delle competenze |
| 2. | - 6.2 Articolazione del Piano/progetto: metodologie di intervento per la realizzazione degli obiettivi previsti |
| 3. | - 6.3 Modalità di monitoraggio e di valutazione delle attività |
| 4. | - 6.8 Descrizione dei relatori e testimoni coinvolti |
| 5. | - 6.9 Diffusione delle risultanze |

La valutazione qualitativa del piano/progetto da parte della Commissione 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 – (punto 6.1 del formulario)

Azioni propedeutiche all'attività formativa: analisi dei fabbisogni professionali

(punto 6.4 del formulario)

– da 0 a 25 punti.

Il ruolo di rappresentanza associativa prevede l'attenzione ed il recepimento dei bisogni presenti nel proprio comparto e la capacità di anticiparne la comparsa, accompagnandoli con adeguate attività di conoscenza, comprensione e supporto. L'attività formativa seminariale dovrebbe essere frutto di tale attenzione e promossa a fronte di una precedente azione di analisi e previsione. Questo punto della valutazione potrà valorizzare, le azioni rivolte, in fase propedeutica alla vera e propria attività formativa, ai diretti fruitori del successivo intervento o alle strutture operative ove operano o comunque al bacino d'utenza associativo, che diviene esemplificativo del bisogno diffuso.

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 del piano/seminario formativo. Tale descrizione può avvenire sia attraverso letteratura – innovazioni legislative e normative, 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 delle Associazioni socie del Fondo.

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.

2. Metodologie di intervento per la realizzazione degli obiettivi previsti
(punto 6.2 del formulario) – **da 0 a 10 punti**

L'attività seminariale, per sua natura e caratteristiche, si differenzia dalla normale prassi erogativa dovendo necessariamente confrontarsi con la limitatezza dei tempi a disposizione, il numero discretamente elevato dei partecipanti, la necessaria preparazione propedeutica dei partecipanti stessi e le attese ripercussioni post intervento.

Naturalmente tali caratteristiche richiedono una capacità progettuale che sappia individuare metodologie (relazionali, comunicative e didattiche) e strumenti (organizzativi, procedurali e tecnologici) che sfruttino al massimo le opportunità offerte dallo strumento seminariale e ne controllino i limiti. Importante che tali soluzioni non perdano di vista gli obiettivi didattici determinati dai bisogni emersi, ma ne siano asserviti quali adeguate e motivate scelte operative.

3. Modalità di monitoraggio, valutazione e attestazione del Piano/seminario
punto 6.3 del formulario) **da 0 a 15 punti**

Il monitoraggio è una importante attività che il progetto deve prevedere e che tende ad accertare:

- a) se le attività di progetto 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 e stabilite le fasi principali, il monitoraggio diventa un processo naturale incluso nello sviluppo del Piano/progetto. 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 del Piano 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;
- 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.

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.

4. Descrizione dei relatori e testimoni coinvolti (punto 6.8 del formulario) – **da 0 a 5 punti**

Nella azione informativa e formativa del seminario risulta significativo garantire l'intervento di risorse particolarmente competenti ed esperte; a tal fine l'Ente che intende far valorizzare tale voce dovrà nominare fin dalla presentazione i relatori ed i testimoni ed inviare i loro curricula, rendendo quindi possibile il loro esame da parte della Commissione. Naturalmente tale giudizio sarà relativo al contesto specifico di attivazione di tali risorse, in termini di obiettivi, caratteristiche dei destinatari, spazio dedicato ecc. Il non invio dei curricula comporta naturalmente rinuncia all'assegnazione di punteggio riferito a questa voce.

5. Modalità di diffusione delle risultanze (punto 6.9 del formulario)

– da 0 a 15 punti

Risulta di grande importanza la consapevolezza da parte del proponente dell'importanza di veicolare le risultanze del Piano/seminario verso l'esterno, al fine di moltiplicare ad un intero settore riflessioni ed indicazioni emerse in un contesto limitato, sottolineando e valorizzando il ruolo della rappresentanza associativa. Il valutatore avrà la possibilità di esaminare e premiare tale attenzione e le concrete azioni operative a ciò finalizzate.