

Progetto

Didattica & Apprendimento degli Adulti
Didaktik & Erwachsenenlernen
Teaching & Adult Learning



Bolzano - Bozen
30-31 / 03 / 2006
Alto Adige - Südtirol (Italy)

Abstract

La Formazione Post Assessment

Progettare e valutare piani, percorsi e attività formative individuali e collettivi

Realizzato da/von

M. Capizzi E V. Migliori

Area tematica/Themenbereich: *Obiettivi e verifiche/Ziele u. Evaluation*

Workshop: *Dove stiamo andando/Wohin gehen wir*

La "formazione post assessment" (titolo di un recente libro a cura di M. Capizzi, E. Oggioni, V. Migliori) è la formazione per lo sviluppo di specifiche competenze a valle di valutazioni individuali. Essa avvicina "valutazione" e "formazione" - due ambiti tradizionalmente separati - saldando diagnosi e sviluppo, con implicazioni rilevanti dal punto di vista delle prassi organizzative, dei processi formativi e delle metodologie didattiche.

L'idea di far precedere ogni intervento formativo da una diagnosi individuale delle competenze, eseguita su intere popolazioni aziendali, su gruppi reali o su singole persone, rende l'investimento formativo estremamente finalizzato e personalizzato.

La diagnosi, condotta attraverso un assessment o un development center o con altri strumenti, diviene infatti il primo step di un processo di sviluppo i cui obiettivi sono condivisi a monte con i singoli partecipanti. Quanto emerge dalla valutazione viene infatti condiviso con la persona che, in questa logica formativa, diviene soggetto attivo nell'individuare i comportamenti da acquisire / potenziare assumendoli come target delle azioni formative che seguiranno e monitorandone i progressi.

Per questo, a valle della diagnosi, viene costruito un Piano d'azione individuale che contiene non solo gli obiettivi di sviluppo, ma anche gli esercizi da fare quotidianamente sul campo e gli strumenti per monitorarne i progressi, valutando i risultati dell'apprendimento.

Partendo da una accurata definizione degli obiettivi, che discendono dalle diagnosi individuali, questo approccio consente quindi una forte finalizzazione, personalizzazione e verifica degli investimenti formativi, anche su popolazioni estese, in termini di "piani" aziendali, di "percorsi" (individuali e collettivi) e

di scelta delle "metodologie per l'apprendimento".

Dal punto di vista dei "piani formativi" aziendali, ad esempio, una volta eseguita la diagnosi, si può procedere per priorità operando sui gap principali rilevati nella fase di diagnosi, coinvolgendo le persone in maniera mirata affinché ricevano i supporti per potenziare proprio le competenze deboli presenti nel loro Piano d'azione.

I "corsi" si trasformano così in "percorsi" di apprendimento individuale, dove gli obiettivi sono stati individuati e condivisi a monte, e vengono monitorati in itinere, sia da parte del principale "owner" del processo di apprendimento (l'interessato), sia da parte di altri soggetti organizzativi, utilizzando gli strumenti di auto/etero valutazione previsti ex-ante sia dal progetto globale dell'intervento che dai Piani d'azione individuali.

Diventa dunque possibile disegnare i piani formativi in maniera mirata:

realizzando un raccordo forte tra "percorsi individuali" e "leve formative collettive"

- superando, attraverso l'uso dei Piani d'azione individuali, il "nodo" del coerenza e del ritorno degli investimenti per l'apprendimento

- potendo progettare ex-ante il sistema di monitoraggio dei risultati attesi (sia individuali che collettivi), che l'approccio della formazione post assessment permette di identificare e di misurare in maniera chiara.

L'identificazione accurata dei risultati attesi ex ante consente inoltre la scelta mirata di metodologie per l'apprendimento in funzione delle competenze che si vogliono sviluppare (a ciascuna competenza la "sua" formazione).

Nell'ambito della formazione post assessment, l'intervento che qui descriviamo si

propone di illustrare esperienze, anche internazionali, che mostrino le logiche e gli strumenti di identificazione degli obiettivi di apprendimento, progettazione di piani / percorsi / attività formative, e di verifica dei risultati.

In particolare, l'intervento si propone di illustrare:

1. Principi, metodologie e strumenti della formazione post assessment per l'individuazione di obiettivi di apprendimento individuali e collettivi

2. Logiche e strumenti per progettare architetture di piani, percorsi e attività formative e per valutarli (anche nelle metodologie prescelte) in termini di coerenza con gli obiettivi attesi

3. Metodologie e strumenti per la valutazione dei risultati dell'apprendimento collettivo e individuale

4. Tre esperienze che riguardano:

- un piano di formazione post assesment di sviluppo manageriale, destinato ad una popolazione estesa, che ha previsto la definizione degli obiettivi di apprendimento per per ciascun partecipante, la costruzione di percorsi mirati e la valutazione dei risultati attesi;

- un percorso di formazione post assesment di un gruppo reale internazionale e multietnico (una task force), con obiettivi di sviluppo sia individuali che collettivi

- esempi di diverse modalita di identificazione degli obiettivi, progettazione dell'apprendimento e verifica dei risultati in relazione alle "diverse" competenze, in particolare quelle più "difficili" da sviluppare come l'orientamento al risultato, la flessibilità, il networking.