

dal sapere, saper fare al saper agire

la valutazione

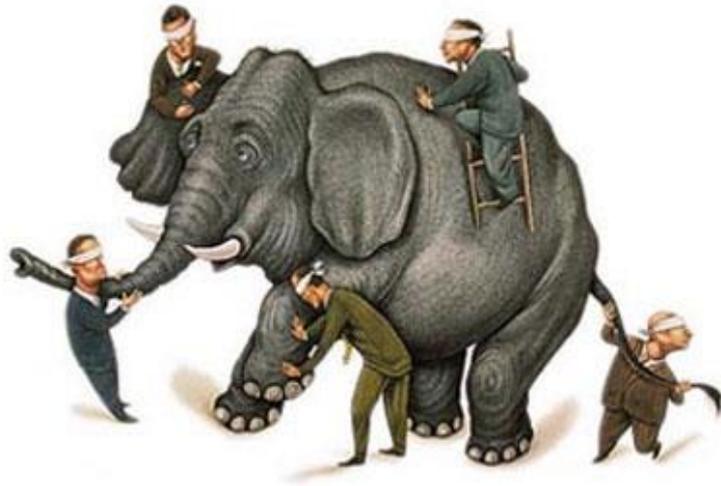
Diletta Priami, Maria Barbara Lelli
17 febbraio 2017



Valutare le competenze un problema

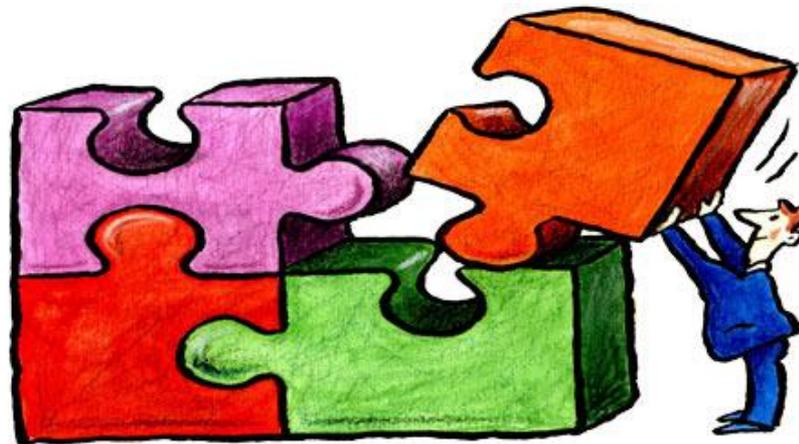
“Mi domandavo se la scienza alla quale mi ero affidato non fosse in fondo cieca come lo sono in una vecchia storia indiana i cinque protagonisti cui viene chiesto di descrivere un elefante. Il primo cieco si avvicina all’animale e gli tocca le gambe: “L’elefante è come un tempio e queste sono le colonne”, dice. Il secondo tocca la proboscide e dice che l’elefante è come un serpente Il terzo cieco tocca la pancia del pachiderma e sostiene che l’elefante è come una montagna. Il quarto tocca un orecchio e dice che l’elefante è come un ventaglio. L’ultimo cieco, annaspando, prende in mano la coda e dice: “L’elefante è come una frusta!” Ogni definizione ha qualcosa di giusto, ma l’elefante non viene mai fuori per quel che è davvero.”

(T. Terzani “Un altro giro di giostra”, Milano, Longanesi 2004,p.84)



Ma come valutarle ?

La valutazione delle competenze è un **giudizio sul comportamento** agito nei **contesti professionalmente** rilevanti e sulle conoscenze, le capacità e le propensioni che sottendono il comportamento stesso



Ma come valutarle ?



indicare alcuni comportamenti “tipici” che rendono visibile il possesso (comportamento pro) / non possesso (comportamento contro) di una competenza

definire e specificare per ciascuna competenza una griglia di indicatori comportamentali

definire una scala di misurazione



La valutazione delle competenze

Valutare le competenze significa raccogliere con

metodo:

informazioni
dati di realtà
Indicazioni

sul soggetto per formulare

Giudizi

sul grado di **COERENZA** esistente tra
possesso visibile di conoscenze e capacità
e **possesso richiesto**



La funzione valutativa

- ✓ La valutazione è, inevitabilmente, **soggettiva**
 - ✓ La valutazione è **qualitativa**
- ✓ La valutazione deve essere **finalizzata**
- ✓ La valutazione deve **essere equa**
- ✓ La valutazione produce **“ansia”**



I tre concetti chiave per una corretta valutazione

CONTESTUALIZZARE

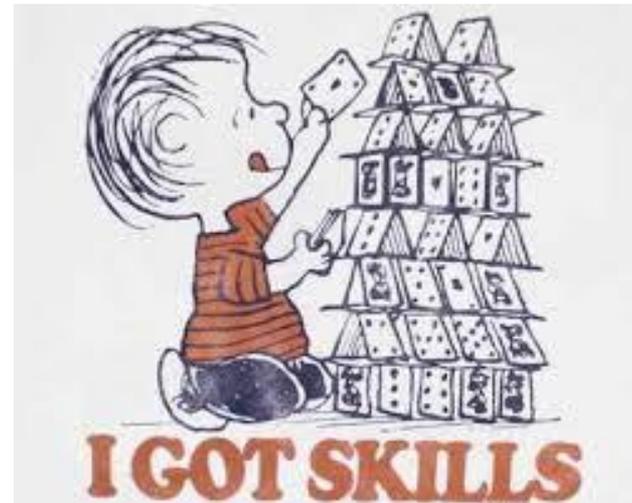
Dove - In quale situazione - In quale fase del processo

DESCRIVERE

Cosa esattamente mi aspetto di vedere

“OGGETTIVARE”

Ridurre le distorsioni percettive individuali



Contestualizzare

Domanda chiave:

“In quale situazione professionale mi interessa osservare come si comporta il soggetto?”

e in particolare ...

“In quella situazione che significato attribuisco ai comportamenti osservati?”





Descrivere l'oggetto di valutazione

Domanda chiave:

“Ho chiaro cosa mi aspetto di vedere da un soggetto che si comporta in modo coerente con le aspettative?”

in particolare ...

“So cogliere la misura e le specificità con cui esprime le caratteristiche richieste?”

“Oggettivare” (sempre tra virgolette)

Domanda chiave:

“Come faccio a difendermi dai filtri percettivi e/o
come facciamo a essere omogenei tra valutatori?”



Descrizioni analitiche
dei livelli considerati

+



Valutazioni in gruppo



Grading delle conoscenze



Tre indicatori fondamentali:

- ✓ **PADRONANZA DELLA MATERIA**
- ✓ **AUTONOMIA NELL'APPLICAZIONE**
- ✓ **COMPLESSITA'/VARIABILITA' DELLE SITUAZIONI APPLICATIVE**

La scala contiene **4 GRADI DI INTENSITÀ CRESCENTE**,

dove 1(UNO) rappresenta il livello più basso e

4 (QUATTRO) il livello più alto

Grading delle conoscenze: un esempio



<i>Livelli</i>	<i>Descrizione</i>
1	Conoscenza degli elementi di base della materia. Applicazione “conforme” nelle situazioni - attività - progetti più semplici o ripetitive, con autonomia limitata e/o sotto supervisione di persona più esperta
2	Conoscenza operativa della materia e degli standard professionali minimi del lavoro. Applicazione autonoma in situazioni semplici oppure con autonomia parziale e supervisione limitata quando le situazioni sono meno note o più complesse e con risultati del lavoro rispondenti a standard definiti
3	Conoscenza sviluppata con l’esperienza diretta e padronanza piena della materia. Utilizzo in situazioni - attività - progetti diversificati, con buona autonomia e capacità di applicare le conoscenze al contesto specifico e con risultati positivi. Ruolo di supervisione e trasmissione di conoscenze verso i più giovani.
4	Massimo livello di approfondimento e dominio della materia. Leadership di competenza visibile e riconosciuta. Capacità di produrre risultati di elevato standard professionale in tutte le circostanze. Governo completo di tutte le attività e/o ruolo di innovazione, sviluppo e diffusione del know-how specifico

Grading delle conoscenze adottate in RER

<i>Livelli</i>	<i>Descrizione</i>
1	Ha bisogno di training per effettuare il compito specifico
2	Ha bisogno di supervisione per effettuare il compito specifico
3	È competente per formare altri ad effettuare il compito specifico senza supervisione
4	È competente per formare altri ad effettuare il compito specifico



Valutare le competenze: strumenti e metodi



	Osservazione sul campo	Osservazione in Laboratorio	
<i>Autovalutazione</i> soggettivo (significati personali)	Check list Questionari Test Diario di bordo/autobiografie	Check list Questionari Test	
<i>Eterovalutazione</i> intersoggettivo (sistema di attese)	Contesti costruiti nel reale + Check list	Prove in situazioni costruite + Check list	Osservazioni in itinere Interazione tra pari Interazioni con esperti, tutor
<i>Analisi prestazioni</i> oggettivo (evidenze osservabili)	Compiti autentici Check list	Prove di verifica Check list	

La valutazione ... funzione formativa versus certificativa

Valutazione **dell'**apprendimento

Logica del controllo

Certificazione sociale

A posteriori

Classificare

Valenza informativa



Valutazione **per** l'apprendimento

Logica dello sviluppo

Crescita formativa

In itinere

Orientare

Valenza metacognitiva



*“Si tratta di accertare non ciò che lo studente sa,
ma ciò che sa fare con ciò che sa.” (Wiggins, 1993)*

Competenza	Descrittore	Comportamento
<p>Capacità di risolvere problemi</p>	<p>Effettua correttamente l'analisi e la diagnosi del problema (raccolta, quantificazione, verifica, ricerca cause) ed elabora soluzioni, con atteggiamento costruttivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • analizza in dettaglio e sintetizza il problema nelle sue componenti essenziali • indica e propone soluzioni alternative all'equipe • coglie i segnali di possibili criticità e ne anticipa la gestione •
<p>Sviluppo professionale degli altri</p>	<p>Abilità di stimolare qualcuno a sviluppare le proprie capacità o a migliorare le proprie prestazioni per il conseguimento di un obiettivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • invita gli altri a discutere i problemi connessi con la prestazione al fine di migliorarla • dice esplicitamente alle persone che possono raggiungere gli obiettivi professionali e le incoraggia • fornisce informazioni e strumenti alle persone per migliorare le proprie abilità e conoscenze •

Competenza	Descrittore	Comportamento
<p>Orientamento all'innovazione</p>	<p>Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità dei servizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • contribuisce alla definizione e implementazione di tecniche e strumenti di lavoro innovativi • si spende in prima persona per diffondere il Know how rispetto a tematiche legati all'innovazione • interpreta il contesto e delinea strategie innovative e coraggiose •
<p>Capacità di collaborazione e lavoro di squadra</p>	<p>Apporto positivo al gruppo di lavoro con la formulazione di proposte e condivisione di informazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cerca di comprendere le opinioni, i bisogni, le esigenze degli altri • evita di lasciare conflitti irrisolti con le persone • imposta i rapporti con le persone con la massima chiarezza possibile •

Ma quali competenze ?

... ancora Accordo del 29/04/2012 ...

il Dossier formativo e le aree di riferimento per l'individuazione degli obiettivi formativi

- o Competenze tecnico - specialistiche: medico - specialistiche e delle diverse professioni sanitarie esercitate sia individualmente sia negli ambiti organizzativi
- o Competenze di processo relazionali/comunicative: relative alla capacità di relazione, comunicazione e rapporti con i pazienti, con gli altri soggetti dell'organizzazione, con soggetti esterni, con i cittadini e con i gruppi di lavoro
- o Competenze di sistema organizzativo/gestionali, situazionali e di ruolo: relative alla modalità con cui le competenze tecniche professionali vengono applicate nel proprio contesto di lavoro in questo ambito vanno ricomprese le competenze generali sanitarie, clinico assistenziali relative al proprio profilo professionale e al codice deontologico.

*Si può insegnare
ad un tacchino ad arrampicarsi
su un albero,
ma è molto più semplice assumere uno
scoiattolo*



Competenza

SAPERE

SAPER FARE

SAPER ESSERE

SAPERE AGIRE
SAPERE IN AZIONE
= COMPETENZA

MOTIVAZIONE

CONTESTO

Laboratorio



mercoledì 20 marzo '13

... lavoro di gruppo

Progetto



Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna

<i>UNITA' DI COMPETENZA (Competenze Accordo Stato Regione)</i>	<i>CAPACITA' (essere in grado di)</i>	<i>CONOSCENZE (Obiettivi formativi dell'Accordo)</i>	<i>INDICATORI (attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze)</i>

Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna

le capacità riguardano i processi cognitivi ed attuativi da agire nell'attività professionale:

ESSERE IN GRADO DI + VERBO DI NATURA COGNITIVA E/O DI AZIONE ALL'INFINITO PRESENTE (*es.: essere in grado di identificare, predisporre, scegliere, applicare*)
+ASPETTI DI SPECIFICAZIONE

Sono le attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze relative all'unità di competenza

**UNITA' DI
COMPETENZA**

CAPACITA'

CONOSCENZE

INDICATORI

intese come un insieme di capacità e conoscenze, aggregate in base ad una finalità, che producono cioè un risultato osservabile e valutabile.
Nell'ACSR: Competenze

le conoscenze riguardano i saperi di riferimento dell'attività professionale
Nell'ACSR : contenuti formativi

Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna

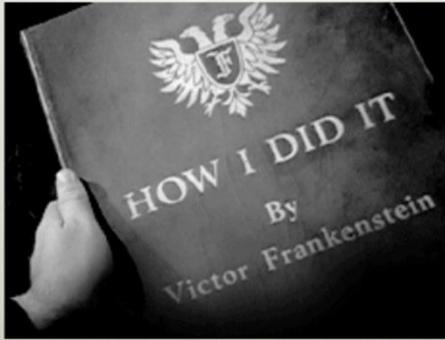
ESEMPIO LAICO

UNITA' DI COMPETENZA (Competenze Accordo Stato Regione)	CAPACITA' (essere in grado di)	CONOSCENZE (Obiettivi formativi dell'Accordo)	INDICATORI (attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze)
Coltivazione piante da frutto	<ul style="list-style-type: none">- Individuare gli interventi da effettuare per la conduzione del frutteto: messa a dimora, innesto, potatura, diradamento, ecc.-Applicare le tecniche di produzione e riproduzione di un frutteto- Scegliere la modalità di raccolta dei prodotti- Applicare ai prodotti destinati alla vendita gli opportuni dispositivi di protezione e identificazione	<ul style="list-style-type: none">- Principali sistemi di produzione agricola: agricoltura tradizionale, integrata, biologica.- Caratteristiche e modalità di funzionamento delle macchine e delle attrezzature per la produzione agricola e l'allevamento degli animali.- Tecniche di coltivazione delle piante da semina e da frutto.- Principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza.- La sicurezza sul lavoro: regole e modalità di comportamento (generali e specifiche).	<ul style="list-style-type: none">- Messa a dimora di piante da frutto.- Innesto.- Potatura.- Raccolta dei frutti

Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna
ES:Medico Palliativista

<p style="text-align: center;">UNITA' DI COMPETENZA (Competenze Accordo Stato Regione)</p>	<p style="text-align: center;">CAPACITA' (essere in grado di)</p>	<p style="text-align: center;">CONOSCENZE (Obiettivi formativi dell'Accordo)</p>	<p style="text-align: center;">INDICATORI (attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze)</p>
<p>SAPER VALUTARE I MALATI E LE FAMIGLIE PER L'ACCESSO ALLE CP</p>	<p>- e' in grado di utilizzare gli strumenti di valutazione prognostica e ne sa riconoscere limiti e vantaggi; -.....; -.....;</p>	<p>-le scale di misurazione del performane status (secondo Karnofsky, OMS) -.....; -.....;</p>	<p>Utilizzo della scala.... -.....; -.....;</p>

Progetto



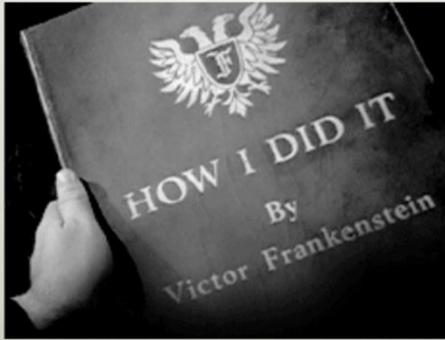
martedì 20 marzo 13

Mandato per oggi ...

Declinare una competenza comune e una dello specifico professionale dell'Accordo Stato Regione definendo i descrittori e i comportamenti distintivi osservabili che individuano la competenza

Tempo fino alle ore 17.00

Progetto



martedì 20 marzo 13

Mandato per il 29 settembre
Per ciascuna delle competenza comuni
e dello specifico professionale dell'Accordo Stato Regione
tracciare i descrittori
e i comportamenti distintivi osservabili
che individuano la competenza



<i>Competenze di processo relazionali/comunicative</i>	Descrittore	Comportamento

Progetto



<i>Competenze di sistema organizzativo/gestionali, situazionali e di ruolo</i>	Descrittore	Comportamento

<i>Livelli</i>	<i>Descrizione</i>
1	Ha bisogno di training per effettuare il compito specifico
2	Ha bisogno di supervisione per effettuare il compito specifico
3	È competente per formare altri ad effettuare il compito specifico senza supervisione
4	È competente per formare altri ad effettuare il compito specifico

Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna

Competenze comuni

<p style="text-align: center;">UNITA' DI COMPETENZA (Competenze Accordo Stato Regione)</p>	<p style="text-align: center;">CAPACITA' (essere in grado di)</p>	<p style="text-align: center;">CONOSCENZE (Obiettivi formativi dell'Accordo)</p>	<p style="text-align: center;">INDICATORI (attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze)</p>
<p>SAPER TRASFERIRE LE PROPRIE COMPETENZE ALL'EQUIPE DI CP</p>	<ul style="list-style-type: none"> - applicare tecniche didattiche dell'apprendimento dell'adulto - affiancare il neoassunto/neo inserito (tutoraggio) -gestire una lezione 	<ul style="list-style-type: none"> -Metodologie didattiche -Principi di comunicazione al pubblico -.....; 	<ul style="list-style-type: none"> - Docenza per la propria equipe - Gestire analisi dei casi -Gestire l'affiancamento -Pubblicazioni -.....
<p>SAPER GESTIRE L'INCONTRO E IL DIALOGO COL PAZIENTE E LA FAMIGLIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - gestire le proprie emozioni e quelle dell'assistito e del familiare -Usare l'approccio dell'ascolto attivo --..... 	<ul style="list-style-type: none"> - tecniche di comunicazione e metodologie di conduzione dei colloqui - Comunicazione verbale e non verbale e gestione del feedback ... 	<ul style="list-style-type: none"> -Gestione del colloquio secondo l'approccio“...” -Utilizzo delle domande ... -- o linee guida...

**Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna
ES:Medico Palliativista**

UNITA' DI COMPETENZA (Competenze Accordo Stato Regione)	CAPACITA' (essere in grado di)	CONOSCENZE (Obiettivi formativi dell'Accordo)	INDICATORI (attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze)	VALUTAZIONE dell'attività svolta
SAPER VALUTARE I MALATI E LE FAMIGLIE PER L'ACCESSO ALLE CP	- e' in grado di utilizzare gli strumenti di valutazione prognostica e ne sa riconoscere limiti e vantaggi; -.....; -.....;	-le scale di misurazione del performane status (secondo Karnofsky, OMS) -.....; -.....;	Utilizzo della scala.... -.....; -.....;	1 Ha bisogno di training per effettuare l'attività specifica 2 Ha bisogno di supervisione per effettuare l'attività specifica 3 È competente per formare altri ad effettuare l'attività specifica senza supervisione 4 È competente per formare altri ad effettuare l'attività specifica

Profili di competenza cure palliative dell'Ausl Romagna

UNITA' DI COMPETENZA (Competenze Accordo Stato Regione)	CAPACITA' (essere in grado di)	CONOSCENZE (Obiettivi formativi dell'Accordo)	INDICATORI (attività da prendere in considerazione per accertare il possesso di capacità e conoscenze)	VALUTAZIONE dell'attività svolta
				1 Ha bisogno di training per effettuare l'attività specifica 2 Ha bisogno di supervisione per effettuare l'attività specifica 3 È competente per formare altri ad effettuare l'attività specifica senza supervisione 4 È competente per formare altri ad effettuare l'attività specifica