

SCHEDA DI CASO

RISULTATO ATTESO 3 - Gestire le attività di valutazione delle azioni di formazione e sviluppo delle risorse umane, individuando e definendo indicatori per la valutazione delle azioni stesse, tenendo conto anche dei dati disaggregati per genere

1 - VALUTAZIONE DELLE AZIONI DI FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Grado di complessità 2

1.2 DEFINIZIONE DEGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE

Definire gli indicatori utili alla valutazione delle azioni di formazione e sviluppo professionale al fine di individuare grado di efficacia della formazione, risultati raggiunti, eventuali effetti non attesi, azioni migliorative, impatto in base alle caratteristiche personali e lavorative del personale, etc.

1.2 DEFINIZIONE DEGLI STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE

Definire gli strumenti da utilizzare per valutare i risultati dei processi formativi, quali check list di osservazione dell'allievo, questionari di autovalutazione, questionari di valutazione del modulo e della docenza, questionari di valutazione degli allievi, data base per la raccolta dei dati per l'analisi aggregata e disaggregata dei dati, etc.

Grado di complessità 1

1.1 REDAZIONE REPORT DI VALUTAZIONE

Redigere, sulla base dei risultati della valutazione del percorso formativo del singolo, un report di valutazione in cui siano evidenziati per es. gli obiettivi raggiunti, la necessità di ulteriori interventi formativi, etc.

SCHEDA RISORSE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO ATTESO 3

RISORSE FISICHE ED INFORMATIVE TIPICHE (IN INPUT E/O PROCESS ALLE ATTIVITÀ)

- Caratteristiche dei percorsi formativi
- Strumenti-tipo per la valutazione di prove e prestazioni (griglie di osservazioni e di valutazione, indicatori, etc.)
- Risultati delle valutazioni personali e aggregate

TECNICHE TIPICHE DI REALIZZAZIONE/CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ

- Metodi e tecniche per la scelta e la definizione degli strumenti di valutazione
- Metodi e tecniche e metodi per la redazione di report di valutazione
- Tecniche e metodi per la definizione di indicatori di valutazione

OUTPUT TIPICI DELLE ATTIVITÀ

- Strumenti di valutazione (check list di osservazione, griglie di valutazione, etc.) definiti e sviluppati
- Set indicatori di valutazione definiti
- Report di valutazione redatto

INDICAZIONI A SUPPORTO DELLA SCELTA DEL METODO VALUTATIVO E DELLA PREDISPOSIZIONE DELLE PROVE

ESTENSIONE SUGGERITA DI VARIETÀ PRESTAZIONALE

1. L'insieme di metodi, tecniche e strumenti per la valutazione dei processi formativi
2. L'insieme di metodo e tecniche per la definizione degli indicatori di valutazione

DISEGNO TIPO DELLA VALUTAZIONE

1. Prova prestazionale: sulla base di un'attività formativa predefinita, sviluppare un set di indicatori di valutazione di risultati ed efficacia e i relativi strumenti di osservazione
2. Colloquio tecnico relativo a metodologie e strumenti per la valutazione delle attività di formazione, con riferimento a tipologie di attività formativa differenti da quella oggetto di prova prestazionale

FONTI

Sitografia

<http://www.humanwareonline.com/wordpress>

Nicola Longo - La valutazione del potenziale

https://www.manageritalia.it/content/download/Informazione/Giornale/GenFeb_2008/44.pdf

Vincenzo Tedesco, La valutazione delle performance del personale

<https://www.unipi.it/ateneo/personale/t-a/formazione/attivita/interventotedesco.pdf>

Guida per la definizione dei piani formativi aziendali

<http://www.polomeccanica.net/doc/Documenti/imprese/Guida%20alla%20definizione%20ai%20piani%20formativi%20aziendali.pdf>

Elena Camerin, Analisi dei fabbisogni formativi aziendali

https://www.ebcconsulting.com/images/File_pdf/Analisi_fabbisogni_formativi_del_personale_H1_HRMS_EBC_consulting.pdf