

Formazione continua per RFP e TAB

09.03.2023

Ilva Gaggini e Roberto Mossi

CPS Locarno

Obiettivo generale

**Definire uno strumento univoco
per la valutazione degli stages**

Valutazione formativa

Valutazione sommativa



Obiettivi specifici

Verifica ed eventuale ridefinizione
dei criteri di valutazione in
relazione alle competenze valutate

Definizione di una scala di
valutazione formativa

Definizione di una scala di
valutazione sommativa

Quadro legislativo e documenti di riferimento



PROGRAMMA QUADRO
DI INSEGNAMENTO



PROGRAMMA DI
FORMAZIONE



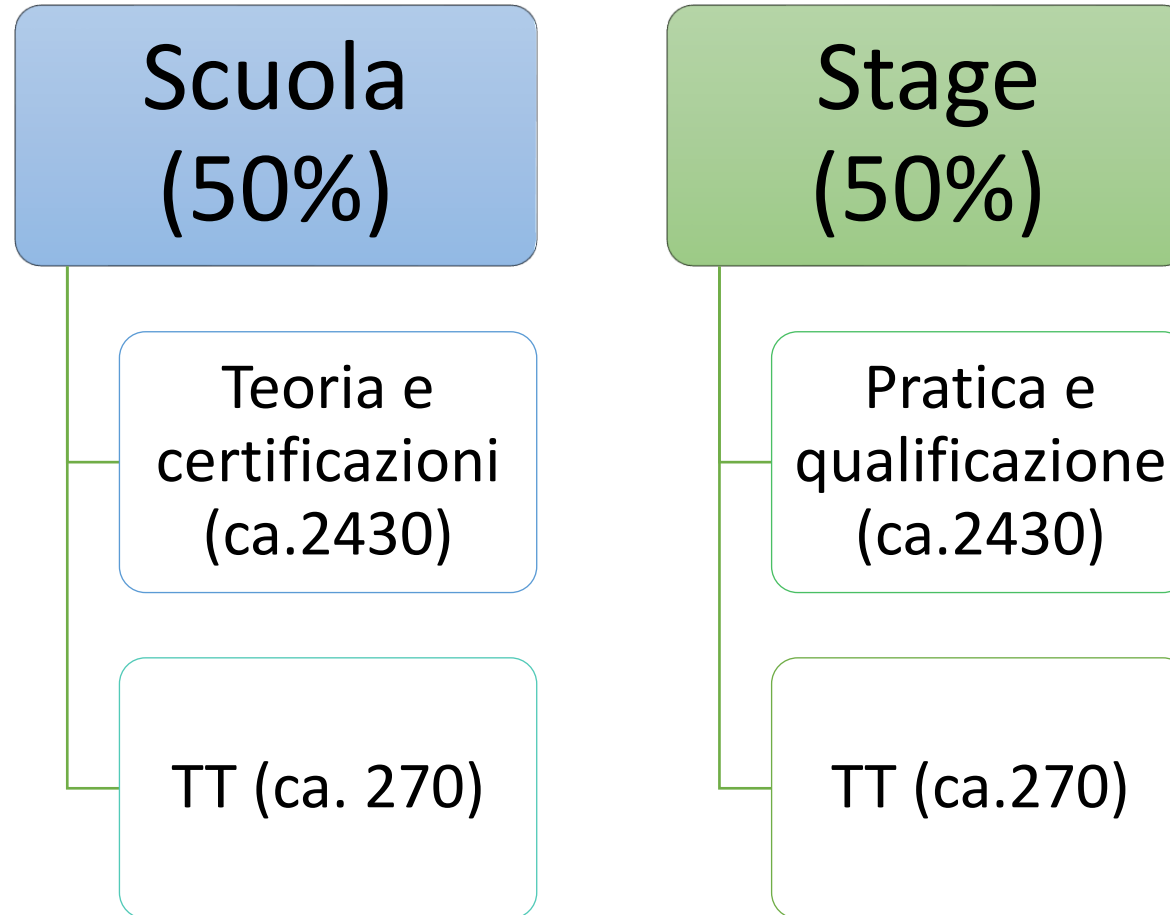
TASSONOMIA DI BLOOM



Tassonomia di Bloom

| Livello | Definizioni | Significato generale | Significato specifico |
|---------|--------------|--|---|
| C1 | Conoscenza | Conoscere, enumerare, descrivere | Sapere a memoria, senza riflettere, definizioni e regole; padroneggiare meccanicamente procedure ripetitive; disporre di conoscenze parziali |
| C2 | Comprensione | Capire, acquisire, comprendere, riconoscere, distinguere, spiegare, considerare, interpretare, situare | Afferrare i concetti, i modelli, le scritture, distinguere le relazioni tra parti ecc.; saper riconoscere gli elementi principali dai dettagli, eseguire operazioni semplici |
| C3 | Applicazione | Applicare, eseguire, sviluppare, introdurre, trasferire, pianificare, calcolare, dimensionare, controllare, impostare, gestire | Applicare le conoscenze nell'ambito di nuove situazioni (transfer); le conoscenze devono in parte essere rielaborate per permettere di ottenere buone soluzioni, adeguate alle necessità. |
| C4 | Analisi | Analizzare, scomporre, elaborare, dimostrare | Analizzare e saper scomporre problematiche complesse; riconoscere i principi e le strutture su cui si fondano; interpretare correttamente una consegna, individuando l'essenziale senza che questo venga indicato in modo esplicito. |
| C5 | Sintesi | Esaminare, completare, correlare, sintetizzare | Esaminare, completare, migliorare, correlare; concepire e sviluppare nuove soluzioni mediante l'elaborazione delle conoscenze apprese nelle diverse materie; essere creativi; il nuovo deve essere tale, non la semplice proposta di quanto è stato insegnato. |
| C6 | Valutazione | Valutare, selezionare, risolvere, proporre | Esprimere una valutazione completa e circostanziata in un ambito complesso; sviluppare propri criteri di valutazione che consentano di esaminare la problematica da diversi punti di vista; dimostrare la capacità di ragionamento e di indipendenza di giudizio. |

Struttura della formazione



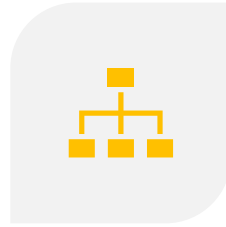
Processi di lavoro e competenze



P1 ATTIVITÀ ANALITICA



P2 GESTIONE DELLA
QUALITÀ



P3 ORGANIZZAZIONE,
COLLABORAZIONE E
COMUNICAZIONE



P4 GESTIONE DELLE
CONOSCENZE

| Processo di lavoro 1 Attività analitica | Processo di lavoro 2 Gestione della qualità | Processo di lavoro 3 Organizzazione, collaborazione e comunicazione | Processo di lavoro 4 Gestione delle conoscenze |
|--|---|--|---|
| 1.1 Acquisizione dei campioni e valutazione della loro idoneità all'analisi | 2.1 Qualità delle analisi e dei processi | 3.1 Organizzazione del processo di laboratori | 4.1 Formazione continua |
| 1.2 Organizzazione del processo di analisi | 2.2 Gestione degli errori e de reclami | 3.2 Comunicazione e collaborazione | 4.2 Trasferimento delle conoscenze |
| 1.3 Analisi e validazione | 2.3 Gestione della sicurezza e dell'igiene, smaltimento dei rifiuti | 3.3 Competenza nella soluzione / Risoluzione dei problemi | 4.3 Politica della professione |
| 1.4 Trasmissione dei referti. Gestione dei campioni, dei dati e delle prestazioni | 2.4 Garanzia di qualità, qualificazione degli strumenti | | 4.4 Innovazione |
| | 2.5 Amministrazione, processi aziendali, gestione della documentazione | | |

Processi di lavoro e competenze

Competenza

«La competenza consiste nel saper mobilitare e combinare un insieme riconosciuto e provato di rappresentazioni, conoscenze, capacità e comportamenti in un contesto dato» (Le Boterf, 1999)

La competenza necessita dell'attivazione di tre tipi di risorse:

- conoscenze
- capacità
- atteggiamenti



Risorse

Le **conoscenze** attestano «saperi» riguardanti fatti, concetti o procedure di cui un soggetto può disporre in modo attivo o passivo, implicito o esplicito.

Le **capacità** attestano il «saper fare» di carattere mentale, comunicativo-sociale e pratico-motorio e si traducono in azioni concrete. Le capacità possono in parte essere trasversali alle situazioni e agli ambiti di conoscenza, soprattutto quelle cognitive e comunicative.

Gli **atteggiamenti** attestano il «saper essere» ossia forme e modi di porsi nell'agire in situazione. Una componente essenziale degli atteggiamenti risiede nei valori e, di conseguenza, nelle scelte etiche e morali. Al pari delle capacità gli atteggiamenti possono avere carattere trasversale.

Teorie pedagogiche per adulti

Modello andragogico di Knowles sulle base dei seguenti presupposti:

- il bisogno di conoscere
- il concetto di sé
- il ruolo dell'esperienza precedente
- la disponibilità ad apprendere
- l'orientamento verso l'apprendimento
- la motivazione

Accompagnare gli studenti in formazione

- Favorire le competenze metodologiche, personali e sociali
- Favorire l'apprendimento tramite discussioni e condivisione di idee
- Incoraggiare lo sviluppo di un'identità professionale
- Occuparsi delle persone in formazione con difficoltà di apprendimento certificate
- Indirizzare le persone in formazione nella gestione della documentazione dell'apprendimento
- Gestire una situazione difficile con le persone in formazione
- Indirizzare le persone in formazione con delle difficoltà verso un ente o persona competente
- Far rispettare il regolamento di sede
- Accompagnare nei lavori individuali

Esempio di definizione di obiettivi di apprendimento

- Gli ASV effettuano i controlli di qualità interni conformemente alle prescrizioni aziendali (C3).
- Gli ASV valutano i controlli di qualità interni e adottano le misure eventualmente necessarie (C5).

Esempio di criterio di valutazione

Esegue un controllo di qualità all'apparecchio di analisi chimiche e ne protocolla il risultato

- *Quantità di siero,*
- *protocollo corretto,*
- *unità di misura corrette,*
- *risultato corretto.*

A seguito dei risultati applica le misure correttive adeguate

- *Se precisione e accuratezza non sono corretti, ricerca dell'errore, nessuna validazione dei risultati*

Esempio di valutazione

Obiettivi e criteri di prestazione con 1 punto:

1 punto (Sì) = completamente soddisfatto

0 punti (No) = non soddisfatti o soddisfatti solo in parte

Obiettivi e criteri di prestazione con 3 punti:

3 punti = sempre mostrato / completamente soddisfatto

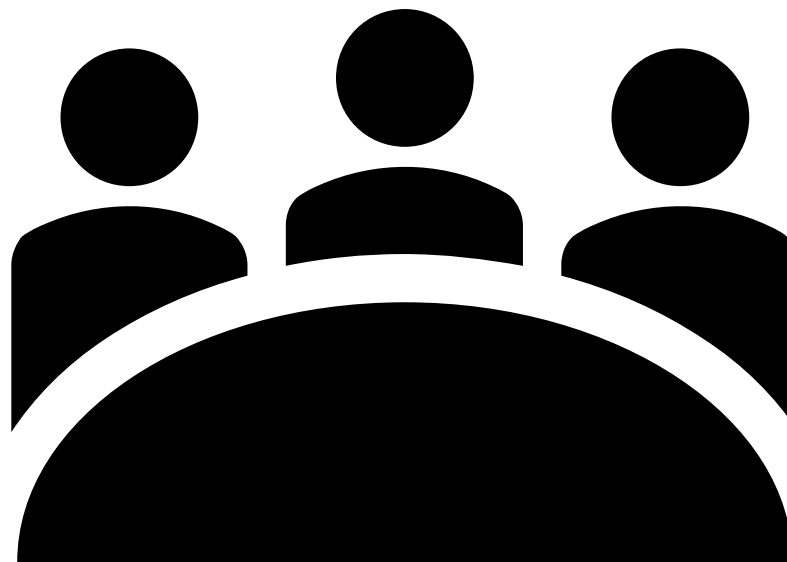
2 punti = per lo più mostrato / per lo più realizzato

1 punto = mostrato piuttosto poco, adempiuto in modo incompleto

0 punti = non mostrato, non soddisfatto affatto

Vengono assegnati solo punti interi (i mezzi punti non sono ammessi).

Consegna workshop



-
1. Nel documento «CPS ML 2.2-89 TAB Valutazione formazione pratica» verificare gli obiettivi di stage per le competenze che vi sono state assegnate.
 - Alcuni possono essere raggruppati e alcuni sono criteri di valutazione.
 2. Definire gli obiettivi di stage tramite un verbo all'infinito (ad esempio: eseguire).
 3. Un volta definiti gli obiettivi di stage, attribuire un livello di competenza da acquisire secondo la tassonomia di Bloom (C1-C6).
 4. Per ogni obiettivo di stage definire da 1 a 6 criteri di valutazione che siano osservabili e/o misurabili. I criteri saranno in linea con il livello tassonomico attribuito. (come supporto avete un modello)
 5. I criteri di valutazione vengono definiti tramite una azione espressa in 3 persona (ad esempio: controlla).
 6. Stabilire per ogni criterio quale scala di valutazione si vuole adottare (Scala a 1 punto vs scala a 3 punti).
 7. Alcuni obiettivi di stage fanno parte delle competenze sociali, metodologiche e personali e sono quindi delle risorse. Verificare dove le si vuole valutare.

Gruppi di lavoro

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------|---------|----------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| Andrea A. | Diego | Cristina | Federica | Sandra | Debora | Marcello |
| Simona | Paola | Melissa | Maria Grazia | Sara | Nicole P. | Lara P. |
| Diane | Lara C. | Grazia | Chantal | Daniel | Viviana | Andrea V. |
| Marina | Flavia | Giada | Bettina | Antonella | Daniela | Fabrizia |
| Marco | Mara | Samanta | Nicole S. | Niso | Milva | Deborah |
| Natascia | | | Eugenia | | Veronica | |

Assegnazione competenze

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1.1 | 1.2 | 1.3 | 1.4 | 2.5 | 2.4 | 2.1 |
| 3.2 | 3.3 | 2.2 | 2.3 | 4.3 | 3.1 | 4.4 |
| 4.2 | | 4.1 | | | | |