



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**Progetto: Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario**

**RELAZIONE TECNICA FINALE**

**REPORT FASI PROGETTUALI**

**A) CAPOFILA DEL PROGETTO**

Denominazione: I.R.I.P.A. VENETO

Indirizzo: Via Savelli, 24 – 35129 PADOVA

Telefono: 049/8079613 – e-mail: [iripa.veneto@coldiretti.it](mailto:iripa.veneto@coldiretti.it)

**A1) PARTNER DI PROGETTO**

Denominazione: ANAPIA VENETO

Indirizzo: Via Manin, 27 – 30174 MESTRE VENEZIA

Telefono: 041/988044 – e-mail: [info@anapiaveneto.it](mailto:info@anapiaveneto.it)

Denominazione: CIPAT VENETO

Indirizzo: Via Rizzardi, 26 – 30175 MESTRE VENEZIA

Telefono: 041/929167 – e-mail: [cipaat@cipaateneto.it](mailto:cipaata@cipaateneto.it)

Denominazione: E.Na.I.P. VENETO

Indirizzo: Via Ansuino da Forlì, 64/a – 35134 PADOVA

Telefono: 049/8658911 – e-mail: [mariano.zin@enaipveneto.it](mailto:mariano.zin@enaipveneto.it)

Denominazione: ERAPRA VENETO

Indirizzo: Via Monteverdi, 15 – 30173 MESTRE VENEZIA

Telefono: 041/987400 – e-mail: [giorgio.pitton@confagri.ve.it](mailto:giorgio.pitton@confagri.ve.it)

Denominazione: IAL VENETO

Indirizzo: Via Ca' Marcello, 67/d – 30172 MESTRE VENEZIA

Telefono: 041/2594211 – e-mail: [ial.veneto@ialveneto.it](mailto:ial.veneto@ialveneto.it)

Denominazione: UNCI VENETO

Indirizzo: Via Marchesan, 4/f – 31100 TREVISO

Telefono: 0422/337095 – e-mail: [unciveneto@unci.veneto.it](mailto:unciveneto@unci.veneto.it)



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

### **B) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI POSTI AL PROGETTO**

#### **B1) RISPETTO ALLE MOTIVAZIONI**

Il principio di costruzione del progetto “Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario” trovava una prima motivazione nell’avvio nel processo di accreditamento degli Enti di Formazione, avviato dalla Regione Veneto con Dgr 2140 del 03/08/2001.

Nelle procedure di accreditamento, infatti, viene dato valore rilevante alla valutazione della formazione, specie – nella Formazione Continua alle imprese, ma anche nelle azioni per l’area della disoccupazione – per quelle componenti “post-aula” capaci di rilevare i fenomeni fisici d’impatto dell’azione formativa (es. follow-up a distanza di tempo sulle modificazioni comportamentali post-formazione, ecc.).

Gli Enti operanti nel settore primario, nell’intento di procedurare e descrivere i processi formativi, hanno letto un’esigenza di definizione dei ruoli e qualificazione degli operatori – considerando la posizione multifunzionale di alcune figure entro gli Enti – soprattutto nella valutazione dei processi formativi.

Rispondendo quindi – come nelle attese del progetto – ai bisogni evidenziati, il progetto “Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario” ha mirato ad individuare e qualificare ruoli e funzioni entro gli Enti partner rispetto alla valutazione dei processi formativi, creando nel contempo un modello condiviso di valutazione dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione formativa, anche con riferimento alla ricaduta dell’azione stessa all’interno dell’impresa rurale veneta.

Una ulteriore motivazione è legata alla necessità di affinare le strategie per la determinazione dei piani di formazione. La rilevazione della valutazione, infatti, consente all’Ente erogatore di affinare la qualità della stessa in termini sia di contenuti che di organizzazione: ciò si rende necessario in conseguenza delle notevoli diversità geografiche all’interno delle quali viene erogata la formazione alle aziende del sistema primario.

Un corretto strumento che rilevi anche le ricadute, inoltre, consente al sistema, tramite coloro che effettuano l’analisi dei fabbisogni, di considerare anche l’esperienza pregressa per indirizzare la programmazione futura. In questo senso significa costruire un’analisi dei bisogni di tipo diacronico, che tesaurizzi le competenze e le conoscenze acquisite dal sistema nel passato. In secondo luogo contribuisce ad evitare il rischio di considerare solamente richieste estemporanee o fatte sulla scorta di impressioni soggettive, piuttosto che in considerazione di un trend evolutivo.

Un ulteriore motivo che rende necessario il progetto è quello di far crescere la cultura della valutazione e della verifica nell’uso della risorsa formativa, specie da parte degli operatori delle strutture formative del comparto.

#### **B2) RISPETTO ALL’ INNOVATIVITA’**

Gli elementi innovativi si sono realizzati nell’individuazione e nell’accompagnamento di nuove competenze per ruoli e funzioni condivisi dai sette Enti partecipanti al progetto, in particolare per la valutazione dei processi formativi (anche considerata la multifunzionalità



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

di alcune figure), e la creazione di un modello di valutazione, e di alcuni strumenti operativi, condivisi dai soggetti partecipanti al presente progetto, da proporre come standard nella prospettiva di implementazione del sistema organizzativo degli Enti secondo quanto avviato con le procedure di accreditamento.

L'innovatività è da considerarsi soprattutto se riferita al settore in cui avviene la sperimentazione.

In primo luogo, essa consiste nella standardizzazione di una procedura e uno strumento, in un settore caratterizzato da una eterogeneità sostanziale degli interventi in questo campo.

La messa a punto di una modalità comune costringe gli organismi partecipanti al progetto ad assumere un medesimo paradigma di riferimento rispetto alla valutazione della formazione. Questo, in termini di sinergia, costituisce un importante progresso, che si tradurrà conseguentemente in una più omogenea modalità di intervento anche per quanto riguarda l'elaborazione di strategie formative del comparto.

La valutazione effettuata su parametri comuni rende più sinergico il lavoro degli Enti coinvolti, obbligandoli ad ottimizzare ulteriormente il modo di intervenire.

Lo strumento della valutazione prevede il coinvolgimento diretto delle imprese, secondo una logica di autoanalisi: è questo un ulteriore momento di innovatività, perché comporta una riflessione diretta sull'investimento formativo realizzato dall'impresa.

Quindi, la valutazione diviene non solo uno strumento utilizzabile dall'Ente erogatore per migliorare la qualità dell'offerta, ma anche uno strumento di riflessione e di autoanalisi della stessa impresa.

Questa scelta è stata motivata anche da un aspetto ulteriore: quello di migliorare la percezione delle aziende del comparto rispetto all'attività formativa. Troppo spesso, infatti, essa è ancora vissuta come un costo, piuttosto che come un investimento. Costringere gli imprenditori a riflettere sui suoi risultati li porta a sperimentare direttamente la sua utilità, e quindi a modificare il valore aggiunto ad essa attribuito.

### **B3) RISPETTO AI RISULTATI OPERATIVI E METODOLOGICI ATTESI**

Sul piano metodologico il progetto ha consentito un'innovazione sostanziale rispetto alle metodologie valutative finora impiegate nel sistema formativo del comparto agricolo.

Fino ad oggi la valutazione effettuata riguardava sostanzialmente due aspetti:

- Quello obbligatorio, richiesto dal committente nel caso di formazione finanziata. Per lo più si trattava di questionari per la raccolta di dati anagrafici o aziendali, e di rilevamento del grado di soddisfazione e di acquisizione di conoscenza da parte degli utenti, in forma aspecifica.
- Quello legato alla valutazione dell'esito del corso, attivato su iniziativa degli Enti di formazione per monitorare un aspetto della propria attività.

Il presente progetto ha mirato al superamento dei limiti di questa impostazione, sia sul versante delle variabili valutate, sia sul versante della ricaduta più generale del sistema di valutazione di nuova concezione.

In particolare, al consueto momento di valutazione del gradimento, lo strumento elaborato consente una misurazione – mediante autovalutazione dei soggetti coinvolti – degli



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

apprendimenti acquisiti, del trasferimento degli apprendimenti al proprio lavoro e della ricaduta più generale in termini di evoluzione dell'attività d'impresa.

Come evidenziato in altra parte della presente relazione, il ricorso all'autovalutazione da parte dell'imprenditore partecipante al corso (è questa la caratteristica saliente degli utenti della formazione erogata dagli Enti aderenti al progetto) consente, oltre che il rilevamento delle variabili per valutare il corso, anche la crescita della consapevolezza da parte degli imprenditori sui vantaggi concreti acquisiti durante il corso. Questo, tradotto in termini di "fidelizzazione" all'attività formativa, rappresenta un ulteriore plus del progetto.

Il secondo risultato rilevante è quello di aver messo a punto – attraverso una proceduralizzazione dell'utilizzo del sistema di valutazione – uno stile comune tra i diversi Enti, che consente – sulla base dei risultati rilevati – di pianificare e progettare la formazione futura introducendo i correttivi necessari.

La conseguenza è quella di affinare il sistema di analisi dei bisogni anche sulla base dell'esperienza pregressa, e non solo sulla scorta della dichiarazione dei soggetti interessati.

I formatori/valutatori che hanno partecipato allo specifico percorso formativo hanno maturato nuove competenze, da spendere entro il sistema della formazione nel settore primario, contribuendo a qualificare gli strumenti di valutazione.

Inoltre, la creazione di alcuni strumenti di valutazione – proposti come standard per i prossimi esercizi formativi nel sistema primario, sia per la valutazione (compresa la soddisfazione del cliente), sia per la misurazione della ricaduta dell'azione formativa (follow up) – è da ritenersi un risultato metodologicamente utile sia agli Enti che alla committenza regionale, per i primi rappresentando uno standard da adottare sia nel mantenimento dei requisiti di accreditamento, ma anche come supporto alla progettazione delle azioni formative successive, per l'Ente Regione nell'allargamento degli standard valutativi.

Un ulteriore risultato operativo conseguito è stato quello di rendere più costante il rapporto tra Enti di formazione e aziende. Infatti la valutazione prevede un intervento non solo alla fine del percorso formativo, ma un successivo follow up per verificare le ricadute. Questo si traduce in un'ulteriore contatto con le imprese e quindi una ulteriore occasione di verificare la necessità di ulteriori interventi da proporre loro.

### **B4) RISPETTO ALLA DIFFUSIONE E DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI**

Una prima informazione, entro il sistema dei soggetti partner, ha orientato all'adozione dei prodotti output del progetto, specie dopo la validazione data dalla sperimentazione condotta presso gli imprenditori con l'erogazione del questionario costruito.

La presentazione degli output al committente, per l'eventuale adozione dello standard nella procedura di gestione delle azioni FPA, costituisce la fase finale dell'azione.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

### **C) RUOLO SVOLTO DAL CAPOFILA E DAI PARTNER PARTECIPANTI AL PROGETTO**

I.R.I.P.A. VENETO, Ente capofila del progetto “Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario”, ha svolto compiti di progettazione, direzione e coordinamento del progetto, avvalendosi dell’apporto degli altri Enti di Formazione partecipanti: ANAPIA VENETO, CIPAT VENETO, E.Na.I.P. VENETO, E.R.A.P.R.A. VENETO, IAL VENETO UNCI VENETO.

Il Comitato Tecnico, costituito dagli Enti sopra citati, ha provveduto a definire le specifiche modalità di attuazione dell’iniziativa, a monitorare complessivamente l’attuazione del progetto in itinere ed ex-post, ad analizzare i risultati delle azioni sviluppate nel progetto.

Gli Enti partner hanno, poi, collaborato alla selezione ed individuazione dei soggetti partecipanti all’azione, contribuendo alla sperimentazione e validazione dei modelli di valutazione (percorsi formativi FPA, follow up) costituenti output del progetto.

### **D) REPORT FASI PROGETTUALI**

#### **D1) RICERCA/AZIONE PER LA DEFINIZIONE DI MOMENTI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE**

L’adozione metodologica della “ricerca /azione” ha visto impegnati, accanto agli esperti di sistema, i formatori/valutatori impegnati dagli Enti gestori nell’attività di supporto del settore primario esteso.

La ricerca/azione sulla valutazione si è tradotta, accanto alla creazione di modelli e strumenti sia per le azioni formative, sia follow up per la misurazione della ricaduta dell’erogazione formativa nei cambiamenti d’impresa, in nuove conoscenze per i soggetti coinvolti entro gli Enti.

Il percorso della ricerca/azione si è articolato in un’indagine sulla valutazione della ricaduta della formazione sul sistema delle imprese del sistema primario, con predisposizione dell’indagine e definizione degli strumenti, strutturazione, taratura e validazione degli strumenti, individuazione del campione ed interviste, mentre l’analisi dei risultati ha condotto alla raccolta, consegna, archiviazione ed elaborazione dei dati, alla predisposizione delle procedure di valutazione, confronto e valutazione dei risultati e alla stesura del report definitivo per la presentazione al committente (Regione del Veneto).

La verifica della ricerca/azione si è strutturata in un report di monitoraggio e valutazione del processo (standard) e del percorso, sia in accompagnamento ad alcuni momenti cruciali del progetto, sia in collegamento con gli obiettivi posti in avvio (verifica del livello di utilizzabilità dei prodotti attesi nel contesto di riferimento).

Questa parte del progetto si è articolata in più sottofasi operative, secondo la seguente struttura:

#### Sottofase 1

- Analisi dei modelli teorici di riferimento e degli strumenti relativi alla valutazione della formazione.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

- Scelta del modello di riferimento e dello strumento da elaborare

### Sottofase 2

- Elaborazione dello strumento di valutazione (Questionario revisione 0.0)
- Individuazione delle possibili modalità di somministrazione

Queste due sottofasi sono state condotte da un gruppo di lavoro ristretto costituito dai responsabili del progetto e da un consulente esterno.

L'output prodotto riguarda:

- una relazione di analisi dei modelli teorici e degli strumenti della valutazione (allegato 1).
- un questionario di valutazione (questionario rev..0.0), da somministrare ai partecipanti alla formazione e comunque da ridefinire e articolare nella azione successiva del progetto (allegato 2)

Nei fatti questa fase di ricerca non si è conclusa in questo momento ma ha costituito il ponte con la fase successiva D2.

## **D2) INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI E AZIONE FORMATIVA A SUPPORTO DELLA RICERCA/AZIONE SULLA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Questa fase è stata pensata come prosecuzione di precedenti esperienze di settore non strutturate, e si è basata su questi principi:

- coinvolgere nella progettazione dello strumento di valutazione, anche le risorse interne agli Enti partecipanti, in modo da elaborare una competenza interna. Tale obiettivo presupponeva il coinvolgimento attraverso azioni formative improntate alla metodologia del project work;
- sperimentare lo strumento in relazione alla specifica tipologia di utenti del comparto agricolo, in modo da renderlo congruente con la cultura imprenditoriale anche di livello più modesto.

Per larga parte i destinatari dell'azione formativa sono stati i soggetti coinvolti nella fase di ricerca/azione, essendo la fase formativa immaginata a supporto del lavoro sulla valutazione.

Quindi, oltre che in base alle famiglie/figure professionali di riferimento, la mappa degli utenti e' stata stesa secondo elementi di inclusione nel progetto di "ricerca/azione per la definizione di momenti e strumenti di valutazione della formazione".

I contenuti del programma didattico (allegato 7) sono stati sviluppati con modalità e tecniche tipiche della "formazione formatori", prevedendo il coinvolgimento degli utenti per creare condizioni motivanti, partecipative e di impegno diretto.

Le lezioni sono state strutturate sulla base dei contenuti legati alla ricerca/azione, con l'utilizzo di esercitazioni, casi di studio e simulazioni per facilitare la partecipazione, il coinvolgimento, l'apprendimento ed il contributo alla soluzione dei problemi da parte degli allievi.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

Anche questa fase è stata strutturata in sottofasi, seppure molto intersecate tra loro, che hanno riguardato interventi sia di formazione che di sperimentazione sul campo.

### Sottofase 1 – formazione in aula

- Formazione iniziale dei 12 partecipanti alle logiche e agli strumenti della valutazione
- Elaborazione di un questionario sulla valutazione partendo dal materiale (Questionario rev. 0.0) elaborato nella prima fase del progetto

E' stata l'occasione per condividere tra i formatori dei diversi Enti partecipanti al progetto le conoscenze e le procedure, nonché gli strumenti legati alla valutazione della formazione. Questo ha consentito l'acquisizione di un linguaggio comune e di una competenza che consentisse loro di lavorare successivamente alla costruzione/rielaborazione dello strumento di valutazione.

La scelta metodologica ha portato a lavorare sul questionario grezzo elaborato dagli specialisti durante la prima fase, al fine di accorciare i tempi di elaborazione.

Lavorare su materiale in certa parte preconfezionato da una parte ha facilitato il compito di strutturare scientificamente uno strumento di indagine, dall'altro ha consentito ai formatori di adattarlo nel dettaglio alla specifica cultura imprenditoriale dei soggetti del comparto agricolo, dove lo strumento avrebbe dovuto essere applicato successivamente.

Cio' ha consentito la strutturazione di uno strumento validato scientificamente, ma anche specifico al sistema primario in termini di linguaggio e variabili da monitorare.

Questa sottofase ha portato alla elaborazione del questionario rev.0.1 (allegato 2) modificato rispetto al precedente tenendo presenti due fattori di semplificazione:

- la congruenza delle domande rispetto ai fenomeni da verificare e realmente presenti nelle situazioni da indagare
- la comprensibilità della formulazione degli item.

### Sottofase 2 – sperimentazione del questionario e sua validazione

- Formazione, consulenza e monitoraggio individualizzati.

Questa sottofase è avvenuta mediante la somministrazione diretta, da parte dei formatori, dei questionari ad un certo numero di aziende da loro individuate per rappresentatività territoriale. Complessivamente sono state intervistate 81 aziende (allegato 6). Compito dell'intervistatore era quello di valutare ogni domanda e risposta del questionario rispetto a due variabili:

- La comprensibilità della formulazione (quanto il soggetto intervistato aveva chiaro il significato letterale e linguistico delle formulazioni). Trattandosi di coinvolgere nella somministrazione soggetti a scolarità mediamente modesta, la preoccupazione della sperimentazione era quella di costruire un questionario con linguaggio accessibile anche a persone con formazione d'ingresso;
- La congruenza della formulazione rispetto ai fenomeni da indagare. Anche in questo caso, il somministratore valutava la reazione del soggetto intervistato rispetto al collegamento tra il concetto linguistico e il fenomeno a cui egli pensava si riferisse.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

Il somministratore ha valutato ogni risposta secondo una scala quantitativa 1 – 5, rispetto alla quale poi sono state calcolate le medie per individuare le formulazioni da rivedere (allegato 5). Questo lavoro ha portato ad una ulteriore semplificazione del questionario.

Durante questa sottofase è continuata anche l'attività formativa del gruppo di formatori, mediante colloqui individuali con il supervisore del progetto (allegato 8).

Questi colloqui hanno consentito di verificare la corretta impostazione metodologica attivata dai formatori nella sperimentazione, garantendo altresì di raccogliere le prime sensazioni sui contenuti del questionario e sulle possibili difficoltà interpretative.

### 3 sottofase – formazione in aula

– Definizione dettagliata strumento di valutazione

Anche questa fase ha visti coinvolti i formatori. Sulla scorta dell'elaborazione dei dati statistici relativi ai questionari somministrati nella sperimentazione (allegato 5), il gruppo ha definito, previa ulteriori semplificazioni, il questionario (rev.0.2 – allegato 4) definitivo per la valutazione della formazione, diviso in quattro sezioni da somministrare in due momenti successivi. La procedura di somministrazione e di utilizzo è specificata nell'allegato 10.

Oltre ad una ulteriore semplificazione nelle risposte e nel numero di domande, si è ritenuto di modificare la scala di valutazione delle risposte stesse, passando da una scala a 5 intervalli (-2, -1, 0, +1, +2) ad una scala a 4 intervalli crescenti (1, 2, 3, 4). La variazione è stata suggerita dalla necessità di rendere più intuibile il sistema di valutazione (la scala crescente risulta maggiormente chiara) e dall'esigenza di evitare induzioni a risposte "neutrali" (favorita nella scala dispari), senza cioè una decisa presa di posizione.

Considerata la tipologia dei corsi da monitorare, si è ritenuto di non poter utilizzare il questionario prodotto per tutti i corsi realizzati dagli Enti.

In ogni caso, è sembrato che tutte le iniziative andassero verificate (escludendo solamente quelle più brevi fino a 15 ore).

Per poter fare ciò senza appesantire le strutture, è stato elaborato anche un secondo questionario di gradimento (allegato 9) che fosse nel contempo semplice e intuitivo.

In definitiva, quindi, la procedura di valutazione prevede due strumenti, che verranno impiegati secondo le modalità specificate nel già richiamato allegato 10.

### **D3) INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI E AZIONE FORMATIVA A SUPPORTO DI RUOLI/FUNZIONE CRITICI: MARKETING E COMMERCIALE**

Come comunicato con Prot. n. del (inserire), la fase 3 non è stata svolta, considerando la maggiore utilità di concentrare l'attenzione sul focus di progetto (valutazione della formazione).



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

**E) MONITORAGGIO, VERIFICA E VALUTAZIONE**

A conclusione del percorso didattico per i formatori, è stato somministrato un questionario (vedi allegato 9) breve “a faccine” (modello web/chat), per rilevare il grado di soddisfazione dell’utente.

Si tratta dello stesso questionario elaborato dal gruppo dei formatori da somministrare per verificare il gradimento della formazione da parte delle imprese.



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

**ALLEGATO 1**

**RELAZIONE SUI MODELLI E SUGLI STRUMENTI DI  
VALUTAZIONE**



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

## **RELAZIONE SUI MODELLI E GLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE**

### **Premessa**

Questo lavoro parte da una approfondita analisi dei significati, dei modelli di riferimento e delle tecniche in materia di valutazione della formazione, per poi sviluppare l'analisi e la prassi della valutazione degli interventi formativi effettuati da parte dei soggetti partner di questo progetto.

Il fine è di arrivare ad una articolazione ragionata e consapevole delle metodologie di valutazione, in funzione del valore ad essa attribuito nel caso specifico e più in generale nell'ambito delle attività formative condotte dai partner.

E' ormai una convinzione affermata e condivisa, che la valutazione delle attività formative non vada ridotta alla sua classica e limitata dimensione di questionario di fine corso, ma che debba diventare uno strumento intimamente connesso con tutte le fasi del processo formativo, al fine di consentirne la gestione in termini di qualità ed in aderenza ai bisogni dei destinatari.

Alcuni modelli di riferimento

Gli approcci alla valutazione delle azioni formative possono essere ricondotti a tre fondamentali modelli teorici di lettura delle organizzazioni:

- il modello della razionalità organizzativa;
- il modello della complessità sistemica;
- il modello psico-sociale.

### 1. Modello della razionalità organizzativa

Nel primo caso la valutazione è condotta allo scopo di giudicare il risultato della formazione in termini di scostamento dagli obiettivi prefissati.

Dal modello classico che descrive le organizzazioni in termini deterministici, come risultato di meccanismi cibernetici di causa-effetto, discende un approccio al problema della valutazione di tipo gerarchico.

Sono presi in esame gli effetti della formazione nel loro sviluppo attraverso quattro successivi livelli di approfondimento<sup>1</sup>.

Il presupposto di partenza è che esista un rapporto riconoscibile di causa effetto (successione casualistica), secondo una sorta di meccanismo di azione-reazione, tra la formazione e:

- la reazione da parte dei destinatari (gradimento);
- l'apprendimento (nelle sue tre componenti classiche di conoscenze, capacità, atteggiamenti);

---

<sup>1</sup> L'approccio è stato sviluppato da Kirkpatrick e successivamente ripreso da Hamblin e Quaglino - Carozzi



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

- il cambiamento sul lavoro (comportamento);
- i risultati espressi all'interno dell'organizzazione.

I limiti di tale approccio risiedono nell'eccessiva fiducia per le relazioni deterministiche di causa effetto, sintomo di una visione riduzionista e semplificativa della dimensione organizzativa.

Il tentativo di isolamento di tali variabili, che è alla base dell'approccio di analisi per livelli successivi, risulta estremamente difficile ed oneroso.

Se da un lato è abbastanza agevole riconoscere i rapporti di causa effetto nel passaggio da formazione ad apprendimento, man mano che ci spostiamo sui livelli successivi, gli effetti della formazione risultano sempre più confusi con quelli legati ad altre variabili, di carattere individuale ed organizzativo.

### 2. Modello della complessità sistemica

Qui l'organizzazione è interpretata, in analogia con i sistemi biologici, secondo un maggiore grado di complessità. Ad essa sono attribuiti poteri di autoregolamentazione ed autonomia rispetto all'ambiente esterno.

In tale ambito si sono sviluppati modelli di valutazione che piuttosto che puntare al giudizio a posteriori, rispetto a standard predefiniti, si pongono come strumenti di audit e monitoraggio per l'adattamento del processo formativo.

La valutazione non è più condotta a posteriori ma in itinere.

Attraverso la continua interazione tra valutazione ed attività formativa, quest'ultima è costantemente adattata al contesto di riferimento, conseguendo una più stretta integrazione e negoziazione tra i bisogni dei destinatari e dell'organizzazione.

Si lavora, quindi, ad un continuo aggiustamento delle variabili, secondo una sorta di "navigazione a vista". La complessità per realizzare questo monitoraggio risulta evidente, ma soprattutto è necessario che il sistema possieda una possibilità di adattamento tempestiva e una notevole flessibilità organizzativa.

Questo modello di valutazione male si sposa con il diffuso sistema della formazione finanziata con fondi pubblici (di cui si avvale per la maggior parte l'attività di IRIPA), che adotta procedure rigide che consentono scarse modifiche in itinere del processo formativo.

### 3. Modello psico-sociale

Secondo questo modello l'obiettivo della valutazione diventa quello di capire che **senso** ha la formazione ed il cambiamento da essa generato per i destinatari. L'aspetto prioritario risiede nell'assunto che una organizzazione viene fortemente influenzata dalla qualità delle relazioni tra i suoi membri.

Dal paradigma psicosociale derivano approcci di valutazione che prendono in esame soprattutto gli aspetti affettivi ed il contesto relazionale legato al fenomeno formativo.

Sulla base di tale valutazione l'intervento formativo può essere integrato ed adattato non solo rispetto ai bisogni dell'organizzazione ma anche in funzione del valore emozionale ad esso associato.

In questo caso acquista fondamentale la componente soggettiva della formazione, attraverso l'analisi della dimensione emotiva e valoriale dei soggetti coinvolti.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

### **I soggetti e le funzioni della valutazione**

La valutazione della formazione assume diversi significati in relazione agli scopi e al punto di osservazione scelto.

Secondo un approccio pragmatico, per comprendere questi diversi significati può essere utile distinguere:

- per conto di chi (who) si valuta,
- perché (why) si valuta
- che cosa (what) si valuta.
- Conseguentemente a questi tre punti viene il quarto:
- come (how) e cioè quali sono i modelli teorici di riferimento e le tecniche da utilizzare per condurre la valutazione.

Nel processo di formazione sono coinvolti fundamentalmente tre attori che possono essere interessati a valutare i diversi aspetti della formazione:

#### **Il committente:**

è normalmente interessato a valutare il risultato della formazione in termini di performance o di raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione in questo caso, si configura come valutazione di impatto. Anche se non espressa in termini economici, essa sottende a considerazioni circa il rapporto costi benefici, ossia, da un lato, i costi e le risorse di tempo investite per la formazione e, dall'altro, i risultati sul lavoro e per l'organizzazione aziendale.

#### **L'erogatore di formazione:**

l'obiettivo prevalente diventa la verifica dell'efficacia interna del processo formativo, del rapporto cioè tra metodo e risultati di apprendimento.

#### **Il destinatario della formazione:**

la valutazione si esprime in forma di gradimento e rappresenta, anche se non esplicitata, una fonte di definizione del contesto emozionale, che caratterizza la partecipazione più o meno attiva dei frequentatori al processo formativo.

L'erogatore di formazione è sempre più spesso chiamato, attraverso la valutazione, non solo a dimostrare al committente i risultati della formazione (quality assurance), ma anche, a farla diventare parte integrante e strumento di gestione del processo di formazione (quality management).

D'altra parte l'attenzione verso le componenti emozionali ed il gradimento dei destinatari costituisce lo strumento per adeguare dall'interno il processo formativo, in funzione del contesto organizzativo, psicosociale e culturale di riferimento.

Come si può notare i diversi punti di vista, che alla fine si traducono in esigenze di miglioramento del processo didattico e di apprendimento, tendono sempre più a confondersi e ad interagire con il diffondersi della cultura della valutazione e della qualità nella formazione.

Accanto alla classificazione della valutazione in relazione ai diversi soggetti, può essere considerata una classificazione per livelli di approfondimento, in funzione dello scopo (why).



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

### **1° livello Valutazione del gradimento**

Si tratta dell'analisi di una serie di fattori che riguardano la percezione generale del soggetto partecipante, rispetto all'esperienza vissuta. In questo caso viene analizzato il gradimento di alcune variabili e viene registrato quindi, la dimensione emozionale e soggettiva vissuta dal soggetto rispetto ai parametri indagati.

In genere è una valutazione "a caldo" eseguita immediatamente alla conclusione dell'esperienza.

### **2° livello Valutazione dell'apprendimento**

Tale valutazione scaturisce in termini comparativi dal confronto tra il sistema di competenze prima e dopo l'intervento formativo, dove si valutano gli apprendimenti acquisiti durante il percorso.

### **3° livello Valutazione dell'efficacia interna all'intervento.**

Nel successivo passaggio questa comparazione è messa in relazione con il metodo, lo strumento e gli obiettivi del processo formativo. Qui si valuta la coerenza tra le parti del processo messo in atto.

### **4° livello Valutazione di performance o della ricaduta**

Qui l'attenzione è spinta oltre la dimensione del processo formativo e mira ad individuare la relazione tra obiettivi e risultati nel contesto lavorativo e nell'organizzazione in cui operano i partecipanti.

### **5° livello Valutazione di efficienza**

Si tratta delle considerazioni sugli investimenti effettuati e sulla loro congruenza con il risultato conseguito.

Fin qui lo scopo della valutazione è prevalentemente quello del giudizio di conformità. La valutazione è cioè un procedimento esterno e successivo a quello formativo, inteso a validarne ed assicurarne il livello qualitativo rispetto ad obiettivi e standard prefissati.

Essa può, tuttavia, attraverso un feedback più immediato ed in itinere, interagire con il processo formativo e trasformarsi in azione di monitoraggio a sostegno e definizione dello stesso. Ne diventa in tal modo una componente inscindibile con valore di strumento di gestione piuttosto che di controllo e validazione.

### **Gli strumenti**

La definizione del modello teorico di valutazione consente la messa a punto degli strumenti al fine di renderlo operativo.

Nel presente lavoro, si è optato, come quadro di riferimento, per il modello della razionalità organizzativa poiché, nonostante i limiti citati in precedenza, ci è sembrato quello maggiormente applicabile in un contesto formativo articolato e complesso, come quello gestito dai partner di questo progetto. La presenza di grandi numeri di soggetti coinvolti rende necessaria una procedurizzazione che rende semplice l'applicazione di una procedura che sia garanzia dei dati raccolti, anche da parte di soggetti non specializzati nelle attività di valutazione.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

Sostanzialmente si possono identificare due tipologie di strumenti:

- quelli che richiedono la presenza del valutatore (come nel caso di interviste, osservazioni, simulazioni...) in cui è indispensabile il suo ruolo attivo nel reperimento delle informazioni necessarie alla valutazione;
- quelli che possono essere autosomministrati dai soggetti in valutazione (i classici questionari) e che, spesso, si basano su percezioni degli stessi.

### **Valutazione di fine corso (gradimento)**

Lo strumento di valutazione più comunemente adottato nell'ambito della formazione professionale è quella del sondaggio attraverso il **questionario di fine corso**.

Generalmente esso è pensato con lo scopo di verificare il gradimento dei partecipanti attraverso giudizi sui diversi elementi che formano l'intervento formativo: gli obiettivi, gli argomenti, i contenuti, le tecniche didattiche, i docenti, l'articolazione dei contenuti, la durata, la sede, la documentazione e le attrezzature didattiche.

Anche se il metodo del sondaggio esso presenta limiti evidenti perché è:

- facilmente influenzato da fattori e condizionamenti soprattutto se non condotto in forma anonima;
- poco preciso e poco attendibile in quanto legato alla percezione soggettiva dei partecipanti;
- prematuro rispetto alla manifestazione degli effetti della formazione, in quanto il partecipante non ha potuto ancora verificare l'applicabilità nel contesto lavorativo delle conoscenze acquisite e mettere in atto i comportamenti derivanti dall'apprendimento.

La valutazione condotta unicamente sulla base di questionario di fine corso, pur essendo in grado di fornire una buona misura del gradimento dei partecipanti rispetto al corso appena concluso, non consente, per contro, di cogliere gli effetti ed i risultati della formazione in termini di comportamento sul lavoro e di risultati aziendali.

Di converso, esso presenta indiscussi vantaggi, soprattutto nell'erogazione di formazione a grandi numeri di soggetti:

- è di facile somministrazione anche da parte di non specialisti,
- consente il trattamento di molte informazioni
- può essere somministrato in modi rapidi anche a numeri elevati di soggetti
- consente l'elaborazione di strategie e di successivi piani di intervento da parte degli enti erogatori, mettendo a punto politiche formative e conseguenti piani attuativi
- consente di prevedere la "fidelizzazione" alla formazione da parte di utenti di un comparto in cui ancora troppo spesso la formazione non è percepita come un investimento

### **Valutazione degli apprendimenti**

In ogni caso si pone di valutare anche il reale apprendimento dei soggetti partecipanti.

Gli strumenti per **valutare l'apprendimento**, tengono conto della sua classica articolazione in:

- conoscenze;
- capacità;
- atteggiamenti.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

La valutazione delle **conoscenze** è effettuata in termini comparativi, attraverso il confronto tra il livello e la qualità delle informazioni prima e dopo l'intervento formativo e utilizzando interviste dirette, check list, questionari a risposte multiple e chiuse, scale di differenziale semantico. In questo caso è fondamentale individuare le competenze critiche da possedere in relazione agli obiettivi formativi.

Più complessa è la valutazione delle **capacità**, in quanto in questo caso va verificata la possibilità da parte dell'individuo di operare all'interno del contesto lavorativo in funzione dei tempi, dei metodi e degli obiettivi previsti per il suo ruolo.

Tale verifica può essere condotta mediante la supervisione su operazioni singole, simulazioni o progetti, le interviste ai colleghi o ad altri partner del processo produttivo, le analisi quantitative.

In corsi di tipo manageriale rispetto alla valutazione di conoscenze e capacità specifiche è preminente prendere in esame i cambiamenti di **atteggiamento**, ossia del modo di leggere e correlare i fenomeni aziendali secondo una chiave interpretativa implicita nel ruolo assegnato. Gli strumenti di valutazione sono in questo caso prevalentemente costituiti da test motivazionali pre e post formazione e questionari con scale di differenziale semantico.

La difficoltà maggiore in questo caso sta nel riuscire a mettere in relazione il cambiamento di atteggiamento con la formazione ed isolare quindi il suo effetto rispetto a quello delle innumerevoli altre variabili coinvolte. Non è ipotizzabile, infatti, pensare ad un processo lineare di causa effetto semplice, ma alla concomitanza e alla sinergia di più variabili, spesso anche esterne all'organizzazione stessa.

Per valutare gli effetti della formazione sul **comportamento** e in termini di **risultati organizzativi** si ricorre normalmente a strumenti di sondaggio differiti basati sull'autodiagnosi da parte dei partecipanti (follow-up).

Questo strumento è utilizzato a distanza di un certo periodo dalla fine del corso e, a differenza del questionario di fine corso, consente al partecipante di verificare l'effettiva applicabilità nell'attività professionale, dei temi trattati nell'intervento formativo e la qualità degli stessi.

L'autodiagnosi differita consente di verificare, quanti dei cambiamenti di atteggiamento siano stati indotti effettivamente dall'intervento formativo.

Il suo maggiore limite sta nella soggettività delle valutazioni e nel fatto che esprime un punto di vista soggettivo dei partecipanti che può discostarsi da quello del committente o dell'organizzazione in cui operano.

Un aspetto positivo, al contrario, è rilevabile ancora nella facilità di somministrazione in relazione al contesto in cui si sviluppa questo progetto di lavoro.

Nella maggior parte dei casi la valutazione avviene attraverso la somministrazione di questionari più o meno strutturati. Il grado di strutturazione è determinato dalla maggiore o minore guida che si stabilisce nella possibilità di dare la risposta da parte dell'intervistato. Maggiore strutturazione facilita l'elaborazione delle informazioni, ma comporta una sostanziale limitazione nel loro reperimento. Maggiore destrutturazione consente l'acquisizione di maggiori dettagli ed informazioni, che tuttavia sono, poi, di più difficile elaborazione. Nel nostro caso sembra più opportuno analizzare quelli strutturati, che consentono una maggiore agilità nell'elaborazione di quantità significative di dati. Prevalentemente si ricorre alle seguenti quattro tipologie fondamentali di domanda/risposta:

- domande con risposte aperte;



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

- domande con risposte quantitative;
- domande con risposte qualitative;
- domande con risposte strutturate.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di domande e delle relative forme di strutturazione per le risposte.

domanda con risposta aperta	<i>Quali sono i vantaggi della partecipazione a questo corso?</i>													
domanda con risposta alternativa (una sola scelta possibile)	<i>E' soddisfatto degli argomenti trattati nel corso?</i>	<input type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> non so												
domande a risposte multiple (possibilità di effettuare più scelte)	<i>Quali delle seguenti modifiche apporterebbe al corso:</i>	<input type="checkbox"/> diversa scelta dei docenti <input type="checkbox"/> maggiore durata <input type="checkbox"/> minore durata <input type="checkbox"/> sede più vicina all'azienda												
scale ed indici di soddisfazione	<i>La partecipazione al corso è stata soddisfacente?</i>	<input type="checkbox"/> per niente <input type="checkbox"/> poco <input type="checkbox"/> abbastanza <input type="checkbox"/> molto <input type="checkbox"/> completamente ☺ ☹												
espressione di concordanza su affermazioni	<i>Il corso è utile al mio lavoro</i>	<input type="checkbox"/> sono d'accordo <input type="checkbox"/> sono parzialmente d'accordo <input type="checkbox"/> sono indifferente <input type="checkbox"/> sono in parziale disaccordo <input type="checkbox"/> sono in disaccordo												
assegnazione di voti e priorità	<i>Attribuisca un punteggio da uno a dieci a ciascuno degli argomenti trattati durante il corso in base al gradimento riscontrato:</i>	___ comunicazione ___ socializzazione												
ordinamento	<i>Ordini gli argomenti discussi durante il corso in funzione dell'interesse suscitato</i>	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>comunicazione</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>socializzazione</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>contesto lavorativo</td></tr></table>	1	2	3	comunicazione	1	2	3	socializzazione	1	2	3	contesto lavorativo
1	2	3	comunicazione											
1	2	3	socializzazione											
1	2	3	contesto lavorativo											



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

scale di differenziale semantico	Come le è sembrato il corso?	Interessante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		noioso					

L'utilizzo di domande con risposte strutturate e quantitative, se da un lato agevola la possibilità di sintesi consentendo l'elaborazione analitica dei dati, dall'altro comporta rispetto alle domande con risposte aperte e qualitative, una perdita di informazione a causa della minore libertà di espressione.

Normalmente si assiste ad un uso misto delle categorie descritte.

In particolare le risposte strutturate e quantitative risultano più idonee ad esprimere, mediante l'aggregazione in un unico indice, il grado di soddisfazione o il risultato del corso mentre le risposte aperte e qualitative sono utili ad acquisire notizie circa possibili miglioramenti ed adattamenti dell'intervento formativo.

### **I principi e le scelte operative per l'elaborazione dello strumento**

L'analisi descritta in precedenza costituisce il percorso ragionato, con cui sono stati individuati i modelli teorici di riferimento e gli strumenti, per la valutazione ex post degli interventi formativi, condotti dai partner del progetto.

In particolare si è optato per uno strumento di valutazione (Questionario) così articolato:

- articolazione in 4 sezioni rilevano elementi per valutare altrettanti aree
- gradimento da parte del partecipante;
- autovalutazione degli apprendimenti;
- autovalutazione del trasferimento degli apprendimenti nel lavoro;
- autovalutazione della ricaduta dell'apprendimento nell'attività più generale dell'impresa.

La compartecipazione all'indagine da parte dei soggetti partecipanti alle iniziative formative, costituisce una fondamentale premessa che caratterizza tutto il processo di valutazione in questione, determinando la scelta dell'approccio di autodiagnosi, la modalità di rilevazione e l'articolazione del questionario descritta più avanti.

I partecipanti ai corsi sono prevalentemente costituiti da imprenditori agricoli.

A differenza dei corsi rivolti ai dipendenti inseriti in aziende ed organizzazioni più complesse, nel caso degli imprenditori agricoli si verifica una sovrapposizione tra bisogni dei partecipanti e dell'organizzazione/impresa.

Questa sovrapposizione di bisogni è all'origine della compartecipazione al processo di valutazione.

In questo caso l'allievo, che è anche imprenditore, ha sicuramente già condotto, seppure in forma inconsapevole, un processo di valutazione, ed espresso giudizi circa l'utilità del corso rispetto al contesto lavorativo ed aziendale che egli stesso rappresenta.

Alla valutazione esterna o istituzionale rimane la funzione di esplicitare e rendere consapevole tale giudizio, al fine di stabilire un canale di feedback con il processo formativo.

Il compito è, in un certo senso, più agevole rispetto alla valutazione di interventi formativi rivolti ad organizzazioni complesse e può essere affrontato, superando gran parte dei limiti e delle difficoltà indicate in precedenza nella descrizione delle diverse teorie sulla valutazione.

Lo strumento individuato per la sperimentazione è un questionario (in allegato), da somministrare a tutti i partecipanti dei corsi tenuti negli ultimi tre anni.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

L'approccio seguito è quello della valutazione successiva di impatto (follow-up), utilizzando la tecnica dell'autodiagnosi a cura degli stessi partecipanti.

Il questionario è articolato in quattro sezioni riguardanti rispettivamente il giudizio sul corso (gradimento), l'apprendimento, i cambiamenti sul lavoro (comportamento) e i risultati aziendali.

L'articolazione per livelli successivi di approfondimento riprende il modello teorico di Hamblin dei "vasi comunicanti".

Attraverso l'analisi progressiva della serie di relazioni di causa effetto innescate dal corso, si definisce un percorso che porta ad identificare i risultati finali dell'azione formativa sul contesto aziendale.

Il corso è efficace se genera reazioni favorevoli, determina apprendimento, attiva cambiamenti sul lavoro che a loro volta portano ai risultati aziendali.

Il limite maggiore, indicato in precedenza per questo tipo di approccio, sta in una eccessiva semplificazione del concetto di organizzazione. Tale semplificazione induce ad ignorare l'effetto esercitato dalle numerose variabili estranee all'azione formativa.

Nel caso in questione, essendo l'organizzazione di riferimento costituita da piccole aziende, in cui lo stesso partecipante al corso è normalmente anche conduttore ed imprenditore, i risultati della formazione sono più diretti e chiaramente identificabili.

Va inoltre tenuto presente che l'isolamento dell'effetto formativo rispetto a variabili esterne può essere efficacemente condotto, nell'ambito del processo di autodiagnosi, direttamente dai destinatari della formazione, in quanto questi partecipano al processo di valutazione non nel ruolo di esaminati ma in quello di soggetti attivi, unici responsabili delle scelte aziendali.

Per la rilevazione delle informazioni è stato prevalentemente utilizzato il metodo delle scale di differenziale semantico.

Le risposte sono formulate scegliendo tra due coppie di attributi contrastanti quello che maggiormente corrisponde alla valutazione

La scelta non è netta ma si esprime secondo una gradazione attraverso una scala di cinque possibili valori.

A differenza della formulazione classica la scala di valori non è crescente in una unica direzione (1,2,3,4,5) ma, a partire da una posizione centrale di neutralità o di assenza di giudizio, consente di esprimere una scelta di totale o parziale concordanza con uno dei due attributi indicati.

### ***i contenuti del corso le sono sembrati:***

chiari  2  1  0  -1  -2 non chiari

0 = neutralità o mancanza di giudizio

1 = parziale concordanza con l'attributo "chiari" ossia abbastanza chiari;

2 = totale concordanza con l'attributo "chiari" ossia completamente chiari;

- 1 = parziale concordanza con l'attributo "non chiari" ossia poco chiari;

- 2 = totale concordanza con l'attributo "non chiari" ossia per niente chiari



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

Grazie alla formulazione di questo tipo di scala è possibile, contemporaneamente, avere una espressione qualitativa con diverse gradazioni di concordanza e quantitativa perché i punteggi sono tra loro cumulabili in un unico indice di risultato.

La formulazione di più coppie di attributi per una spigola domanda consente inoltre di definire meglio l'opinione dell'intervistato nelle sue diverse sfaccettature.

Al fine di disporre di spunti per l'adattamento dell'azione formativa, nella sezione di giudizio sul corso è prevista, in corrispondenza di ciascun attributo con connotazione negativa, la possibilità di riportare in forma libera suggerimenti e proposte di miglioramento.

In conclusione si può affermare che dal questionario sono attesi i seguenti risultati:

- valutazione del gradimento attraverso indici quantitativi e qualitativi;
- rilevazione dei cambiamenti ed isolamento degli effetti dovuti alla formazione;
- valutazione dell'impatto attraverso la correlazione degli indici di gradimento, l'apprendimento ed il cambiamento indotto dalla formazione;
- feedback mediante l'identificazione di aree carenti dell'intervento formativo e la rilevazione di suggerimenti.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**Bibliografia**

- A.I.F., *Professione formazione*, Franco Angeli, Milano, 1992
- Amietta P.L., *La valutazione dei risultati delle azioni formative*, Franco Angeli, Milano, 1988,
- Amietta P.L., *Valutare la formazione*, UNICOPLI, Milano, 1989
- Arcuri F.P., *La formazione nella piccola e media azienda*, Buffetti, Roma, 1990,
- Bass B.M. Vaugav J.A., , *La formazione del personale nelle aziende*, Franco Angeli, Milano ,1982
- Boldizzoni D. (a cura) *Oltre la formazione apparente*, Edizioni Sole 24 ore, Milano, 1984
- Bramley P., Newby A.A., *The evaluation of training*, Part 1-2, Journal of European Industrial Training, Vol. 8, nn. 6-7, 1984
- Confindustria, *La valutazione della formazione*, Atti Convegno Baveno, 1988, Sipi, Roma,
- Esterby-Smith M.P.V., *Evaluation of management education*, Training development, Gower, England 1986
- Hamblin A.C., *Evaluation and Control of Training*, McGraw-Hill, New York, 1974
- Kirkpatrick D.L., *Evaluating Training Programs*, American Society for Training and Development, 1975
- Kirkpatrick D.L. *Evaluation*, in R.L. Graig and L.R. Bittel (eds) *Training and development handbook*, Mc Graw Hill, New York, 1987
- ID., , *Progettare la formazione*, Franco Angeli, Milano 1996
- Lambert C., *Segreti di un formatore di successo*, Franco Angeli, Milano
- Licht M., *La valutazione delle azioni formative*, Ediesse, Roma, 1988,
- Malocchi L., Maggi B., *Formazione: analisi dei bisogni e verifica dei risultati*, in "Sviluppo e organizzazione", 27, 1975,
- Muti P.L., *Organizzazione e formazione*, Franco Angeli, Milano 1988
- Quaglino G.P. Carozzi G.P, *Il processo di formazione. Dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati*, Franco Angeli, Milano, 1987
- Quaglino G.P., *La valutazione dei risultati della formazione*, Franco Angeli, Milano 1979
- Quaglino G.P. Ermolli G., *La formazione: criteri e metodi di valutazione*, Franco Angeli, Milano 1985
- Quaglino G.P., *Valutare i risultati della formazione*, in Documenti ISPER 218, 1989
- Quaglino G.P. Amietta F., *La valutazione della formazione*, UNICOPLI, Milano, 1990



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

**ALLEGATO 2**

**QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE**  
(Questionario base – versione 0.0)



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**L'azienda**

<u>Età imprenditore</u>	_____
<b>SCOLARITÀ IMPRENDITORE</b>	<input type="checkbox"/> Media inferiore <input type="checkbox"/> Media superiore <input type="checkbox"/> Laurea
<b>LOCALITÀ</b>	_____
<b>UBICAZIONE</b>	<input type="checkbox"/> Montagna <input type="checkbox"/> Collina <input type="checkbox"/> Pianura
<b>SETTORE PRODUTTIVO</b>	<input type="checkbox"/> Carne <input type="checkbox"/> Vitivinicolo <input type="checkbox"/> Lattiero caseario <input type="checkbox"/> Orticolo <input type="checkbox"/> Colture estensive <input type="checkbox"/> Agriturismo <input type="checkbox"/> Frutticolo                Altro

Egregio Signor \_\_\_\_\_,

a circa \_\_\_\_\_ mesi dalla fine del corso per \_\_\_\_\_ stiamo conducendo una valutazione sulla ricaduta e gli effetti dell'intervento formativo a cui ha preso parte.

Le chiediamo di aiutarci ad individuare i possibili benefici derivanti dalla partecipazione al corso e le eventuali modifiche o miglioramenti da apportare ad iniziative analoghe.

La risposta alle domande le richiederà circa cinque minuti. Una volta compilato il questionario potrà restituircelo utilizzando la busta allegata.

Non è richiesta la firma del questionario e in ogni caso si assicura che i dati forniti saranno trattati in forma anonima e ai soli fini di indagine statistica circa i risultati dell'intervento formativo.

La ringraziamo fin d'ora per la collaborazione e l'attenzione che avrà voluto dedicarci.

Distinti saluti

L'Ente di Formazione



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO

DGR 3716 del 21/12/2001

# QUESTIONARIO PER LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

## Corso seguito

- 1a) Titolo del Corso  
1b) Anno di frequenza  
1c) Provincia in cui si è tenuto  
1d) Durata del corso (numero di ore)

---



---



---

## Informazioni generali

- 1e) Età  
1f) Indirizzo produttivo dell'azienda  
1g) Dimensioni dell'azienda

---



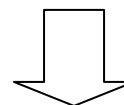
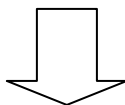
---

## Giudizio sul corso

### Indicare il grado di concordanza con l'attributo

- ☹ = neutralità o mancanza di giudizio  
1 = parziale concordanza con l'attributo ☺ (ad es. abbastanza chiari);  
2 = totale concordanza con l'attributo ☺ (ad es. completamente chiari);  
-1 = parziale concordanza con l'attributo ☹ (ad. es. poco chiari);  
-2 = totale concordanza con l'attributo ☹ (ad es. per niente chiari)

Indicare eventuali proposte di miglioramento e suggerimenti



### 2) **GLI OBIETTIVI DEL CORSO LE SONO SEMBRATI:**

2a)	chiari	2	1	☹	-1	-2	non chiari
2b)	conosciuti	2	1	☹	-1	-2	non conosciuti
2c)	concreti	2	1	☹	-1	-2	astratti
2d)	vicini	2	1	☹	-1	-2	lontani
2e)	raggiunti	2	1	☹	-1	-2	mancati

---

### 3) **GLI ARGOMENTI DEL CORSO LE SONO SEMBRATI:**

3a)	coerenti	2	1	☹	-1	-2	non coerenti
3b)	concreti	2	1	☹	-1	-2	astratti
3c)	utili	2	1	☹	-1	-2	inutili

---



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**4) I CONTENUTI DEL CORSO LE SONO SEMBRATI:**

4a)	esaustivi	2	1	☹	-1	-2	insufficienti
4b)	facili	2	1	☹	-1	-2	difficili
4c)	chiari	2	1	☹	-1	-2	non chiari
4d)	innovativi	2	1	☹	-1	-2	obsoleti

---

**5) COME VALUTA L'EFFICACIA DELLE TECNICHE DIDATTICHE?**

	Molto efficace	Abbastanza efficace		Poco efficace	Per niente efficace
5a) Esposizioni	2	1	☹	-1	-2
5b) Esercizi di gruppo	2	1	☹	-1	-2
5c) Casi studio	2	1	☹	-1	-2
5d) Visite guidate	2	1	☹	-1	-2
5e) Audiovisivi	2	1	☹	-1	-2
5f) Giochi di ruolo	2	1	☹	-1	-2
5g) Simulazioni	2	1	☹	-1	-2

---

**6) GLI INSEGNANTI DEL CORSO LE SONO SEMBRATI:**

6a)	competenti	2	1	☹	-1	-2	incompetenti
6b)	comunicativi	2	1	☹	-1	-2	incomprensibili
6c)	disponibili	2	1	☹	-1	-2	indisponibili

---

**7) L'ARTICOLAZIONE DEGLI ARGOMENTI LE È SEMBRATA:**

7a)	razionale	2	1	☹	-1	-2	irrazionale
7b)	sequenziale	2	1	☹	-1	-2	casuale

---

**8) LA DURATA DEL CORSO LE È SEMBRATA:**

8a)	soddisfacente	2	1	☹	-1	-2	eccessiva
-----	---------------	---	---	---	----	----	-----------

---

**9) GLI ORARI ED I PERIODI DI LEZIONE LE SONO SEMBRATI:**

9a)	comodi	2	1	☹	-1	-2	scomodi
-----	--------	---	---	---	----	----	---------

---

**10) LA DOCUMENTAZIONE DIDATTICA LE È SEMBRATA:**

10a)	abbondante	2	1	☹	-1	-2	scarsa
10b)	utile	2	1	☹	-1	-2	inutile
10c)	dettagliata	2	1	☹	-1	-2	superficiale

---





Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO

DGR 3716 del 21/12/2001

### 18) A SEGUITO DEL CORSO COME E' CAMBIATO IL SUO ATTEGGIAMENTO NEL LAVORO?

18a)	innovativo	←	☹	→	conservatore
18b)	interessato	←	☺	→	disinteressato
18c)	intraprendente	←	☹	→	prudente
18d)	collaborativo	←	☹	→	individualista

## Cambiamenti sul lavoro

### 19) IN CHE MISURA UTILIZZA PER LAVORO LE COMPETENZE ACQUISITE DURANTE IL CORSO?

19a)	spesso	2	1	☹	-1	-2	raramente
19b)	molte	2	1	☹	-1	-2	poche

### 20) QUALE PERCENTUALE DELLE COMPETENZE ACQUISITE DURANTE IL CORSO CONSIDERA OGGI UTILI, INUTILI, FORSE UTILIZZABILI IN FUTURO?

20a)	Utili	
20b)	Inutili	
20c)	Utilizzabili	
	Totale	100%

### 21) CI SONO STATI MIGLIORAMENTI SUL LAVORO DOPO IL CORSO E SE SI IN CHE MISURA HANNO CONTRIBUTITO LE COMPETENZE ACQUISITE TRAMITE IL CORSO?

Cambiamenti?		In che misura ha inciso il corso?				
	n	si	molto	poco	nulla	
21a)	ho iniziato nuove attività	no	si			
21b)	lavoro in modo più efficiente	no	si			
21c)	impiego meglio il tempo	no	si			
21d)	utilizzo nuove tecnologie	no	si			
21e)	lavoro più serenamente	no	si			
21f)	lavoro in modo più sicuro	no	si			
21g)	lavoro con maggiore attenzione per l'ambiente	no	si			

## Risultati aziendali

### 22) CI SONO STATI MIGLIORAMENTI AZIENDALI DOPO IL CORSO E SE SI IN CHE MISURA VI HANNO CONTRIBUTITO LE COMPETENZE ACQUISITE TRAMITE IL CORSO?

Cambiamenti?		In che misura ha inciso il corso?				
	n	si	molto	poco	nulla	
22a)	ho realizzato investimenti	no	si			
22b)	ho assunto personale	no	si			
22c)	ho cambiato l'indirizzo produttivo	no	si			
22d)	è aumentato il reddito	no	si			
22e)	sono diminuiti i costi	no	si			
22f)	è migliorata la qualità dei prodotti	no	si			
22g)	ho diversificato le produzioni	no	si			
22h)	ho ampliato gli sbocchi di mercato	no	si			

**Grazie per la collaborazione**



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 3**

### **QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE**

(Questionario per la sperimentazione – versione 0.1)



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

Azione **Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario**  
approvata con DGR n. 3716 del 21.12.2001

**QUESTIONARIO/TEST  
PER LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI**

**IDENTIFICATIVO DELL'AZIENDA** (per somministrazione a distanza):

COGNOME E NOME:

**CORSO SEGUITO:**

TITOLO DEL CORSO:

ANNO DI FREQUENZA:

PROVINCIA IN CUI SI E' TENUTO:

DURATA DEL CORSO (Numero di ore):

**INFORMAZIONI GENERALI:**

Ruolo:

Titolare     Coadiuvante     Dipendente

Età:

meno di 25 anni     25-40 anni     oltre i 40 anni

Indirizzo produttivo dell'azienda:

Ortofrutticolo     Florovivaista     Colture estensive  
 Zootecnico     Vitivinicolo     Agriturismo  
 Altro .....

Livello di scolarità:

Scuola dell'obbligo     Diploma professionale  
 Diploma di maturità     Laurea



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

**SEZIONE 1**

1) Gli obiettivi del corso ti sono sembrati:

non chiari	-2	-1	1	2	chiari	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
astratti	-2	-1	1	2	concreti	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
non raggiungibili	-2	-1	1	2	raggiungibili	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

2) Gli argomenti del corso ti sono sembrati:

non coerenti con gli obiettivi	-2	-1	1	2	coerenti con gli obiettivi	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
inutili	-2	-1	1	2	utili	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
difficili	-2	-1	1	2	facili	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
non chiari	-2	-1	1	2	chiari	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
incompleti	-2	-1	1	2	completi	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
casuali	-2	-1	1	2	sequenziali	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
già conosciuti	-2	-1	1	2	nuovi	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

3) Come valuti l'efficacia delle tecniche didattiche? (solo quelle eventualmente utilizzate)

	Utilizzo?		Poco efficace		Molto efficace		
	Si	No	-2	-1	1	2	
Esposizioni	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Esercizi di gruppo	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Casi di studio	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Visite guidate	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Esposizioni con audiovisivi	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Giochi di ruolo	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Simulazioni	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Altro.....	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

4) Il materiale didattico ti è sembrato :

inutile	-2	-1	1	2	utile	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
Noioso	-2	-1	1	2	interessante	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

5) Gli insegnanti del corso ti sono sembrati:

incompetenti	-2	-1	1	2	competenti	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
incomprensibili	-2	-1	1	2	comprensibili	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
distaccati	-2	-1	1	2	coinvolgenti	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

6) La durata del corso ti è sembrata:

inadeguata	-2	-1	1	2	adeguata	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

7) Gli orari del corso ti sono sembrati:

inadeguati	-2	-1	1	2	adeguati	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

8) Il periodo di svolgimento del corso ti è sembrato:

inadeguato	-2	-1	1	2	adeguato	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

9) La sede delle lezioni ti è sembrata:

scomoda da raggiungere	-2	-1	1	2	comoda da raggiungere	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
non funzionale	-2	-1	1	2	funzionale	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

10) Il gruppo dei partecipanti è stato:

distaccato	-2	-1	1	2	collaborativo	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

11) Nel complesso ritieni l'esperienza formativa:

inutile per l'azienda	-2	-1	1	2	utile per l'azienda	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
inutile personalmente	-2	-1	1	2	utile personalmente	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**SEZIONE 2**

12) Dopo il corso :

ti senti meno competente	-2	-1	1	2	ti senti più competente	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
hai imparato cose già conosciute	-2	-1	1	2	hai imparato cose nuove	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5
ti senti meno sicuro	-2	-1	1	2	ti senti più sicuro	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

13) Ritieni che queste nuove conoscenze ti aiuteranno a cambiare il tuo metodo di lavorare?

poco	-2	-1	1	2	tanto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

14) Gli apprendimenti del corso ti serviranno per:

Iniziare nuove attività	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Lavorare in modo più efficiente	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Utilizzare nuove tecnologie	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Utilizzare nuove tecniche produttive	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Operare in modo più sicuro	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Operare con maggiore attenzione per l'ambiente	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Utilizzare in modo più consapevole i materiali e i prodotti	Nulla	Poco	molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**SEZIONE 3**

15) A seguito del corso, hai notato miglioramenti nelle capacità lavorative?

nessuno	-2	-1	1	2	molti	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

16) In che misura utilizzi per il lavoro le competenze acquisite durante il corso?

raramente	-2	-1	1	2	spesso	Comprensibilità	1	2	3	4	5
						Congruenza	1	2	3	4	5

17) Hai utilizzato le competenze acquisite durante il corso per:

Iniziare nuove attività	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Lavorare in modo più efficiente	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Utilizzare nuove tecnologie	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Usare nuove tecniche produttive	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Operare in modo più sicuro	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Operare con maggiore attenzione per l'ambiente	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5
Utilizzare in modo più consapevole i materiali e i prodotti	Nulla	Poco	molto	Comprensibilità	1	2	3	4	5
				Congruenza	1	2	3	4	5

**SEZIONE 4**

18) Quali cambiamenti ci sono stati nell'attività aziendale a seguito del corso?



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

Ho realizzato investimenti	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Ho assunto personale	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Ho cambiato indirizzo produttivo	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Ho contenuto i costi	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Ho migliorato l'organizzazione dell'azienda	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
E' migliorata la qualità dei prodotti	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5
Ho ampliato gli sbocchi di mercato	Nulla	Poco	molto	Comprensibilità 1 2 3 4 5 Congruenza 1 2 3 4 5



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 4**

### **QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE** (Questionario definitivo – versione 0.2)



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

Azione **Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario**  
approvata con DGR n. 3716 del 21.12.2001

**QUESTIONARIO  
PER LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI**

**IDENTIFICATIVO DELL'AZIENDA:**

COGNOME E NOME:

E-MAIL:

TEL: CELL:

**CORSO SEGUITO:**

TITOLO DEL CORSO:

ANNO DI FREQUENZA: PROVINCIA IN CUI SI E' TENUTO:

DURATA DEL CORSO (Numero di ore):

**INFORMAZIONI GENERALI:**

Ruolo ricoperto in azienda:

Titolare  Coadiuvante  Dipendente

Età:

meno di 25 anni  25-40 anni  oltre i 40 anni

Indirizzo produttivo dell'azienda:

Ortofrutticolo  Florovivaista  Colture estensive  
 Zootecnico  Vitivinicolo  Agrituristico  Altro .....

Livello di scolarità:

Scuola dell'obbligo  Diploma professionale  Diploma di maturità  Laurea

**SEZIONE 1**



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

1) Gli obiettivi (scopi, finalità, risultati attesi) all'inizio del corso ti sono sembrati:

non chiari	1	2	3	4	chiari
non raggiungibili	1	2	3	4	raggiungibili

2) Gli argomenti (contenuti, temi, materie) del corso ti sono sembrati:

non coerenti con gli obiettivi	1	2	3	4	coerenti con gli obiettivi
inutili	1	2	3	4	utili
difficili	1	2	3	4	facili
incompleti	1	2	3	4	completi
casuali	1	2	3	4	sequenziali
già conosciuti	1	2	3	4	nuovi

3) Come valuti l'efficacia delle tecniche (metodi di insegnamento) usate dai docenti,? (solo quelle eventualmente utilizzate)

	Utilizzo?		Poco efficace		Molto efficace	
	Si	No	1	2	3	4
Esposizioni, lezioni	Si	No	1	2	3	4
Esercitazioni	Si	No	1	2	3	4
Viisite guidate	Si	No	1	2	3	4
Altro	Si	No	1	2	3	4

4) Il materiale didattico ti è sembrato :

inutile	1	2	3	4	utile
---------	---	---	---	---	-------

5) I docenti del corso ti sono sembrati:



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

incompetenti	1	2	3	4	competenti
incomprensibili	1	2	3	4	comprensibili
distaccati	1	2	3	4	coinvolgenti

6) La durata (lunghezza) del corso ti è sembrata:

inadeguata	1	2	3	4	adeguata
lunga	1	2	3	4	corta

7) Gli orari del corso (fascia oraria nella giornata) ti sono sembrati:

inadeguati	1	2	3	4	adeguati
------------	---	---	---	---	----------

8) Il periodo di svolgimento (momento stagionale) del corso ti è sembrato:

inadeguato	1	2	3	4	adeguato
------------	---	---	---	---	----------

9) La sede delle lezioni ti è sembrata:

scomoda da raggiungere	1	2	3	4	comoda da raggiungere
non funzionale	1	2	3	4	funzionale

10) Il gruppo dei partecipanti è stato:

distaccato	1	2	3	4	collaborativo
------------	---	---	---	---	---------------

11) Nel complesso ritieni il corso appena concluso:

inutile per l'azienda	1	2	3	4	utile per l'azienda
inutile personalmente	1	2	3	4	utile personalmente

**SEZIONE 2**

12) Dopo il corso :

senti di non aver migliorato le competenze lavorative	1	2	3	4	senti di aver migliorato le competenze lavorative
ti senti meno sicuro	1	2	3	4	ti senti più sicuro

13) Ritieni che queste nuove conoscenze ti aiuteranno a cambiare il tuo metodo di lavorare?

poco	1	2	3	4	tanto
------	---	---	---	---	-------



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

14) Gli apprendimenti del corso ti serviranno per:

Iniziare nuove attività	Nulla	Poco	Molto
Lavorare in modo più efficiente	Nulla	Poco	Molto
Utilizzare nuove tecnologie (strumenti, macchine, attrezzature)	Nulla	Poco	Molto
Utilizzare nuove tecniche produttive	Nulla	Poco	Molto
Operare con maggiore attenzione per l'ambiente e per le persone	Nulla	Poco	Molto



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

## QUESTIONARIO PER LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI

**IDENTIFICATIVO DELL'AZIENDA** (per somministrazione a distanza):

COGNOME E NOME:

**CORSO SEGUITO:**

TITOLO DEL CORSO:

ANNO DI FREQUENZA:                      PROVINCIA IN CUI SI E' TENUTO:

DURATA DEL CORSO (Numero di ore):

### SEZIONE 3

1) A seguito del corso, hai notato miglioramenti nel modo di gestire il lavoro?

nessuno	1	2	3	4	molti
---------	---	---	---	---	-------

2) In che misura hai utilizzato per il lavoro le conoscenze e le capacità acquisite durante il corso?

raramente	1	2	3	4	spesso
-----------	---	---	---	---	--------

3) Hai utilizzato le conoscenze e le capacità acquisite durante il corso per:

Iniziare nuove attività	Nulla	Poco	Molto
Lavorare in modo più efficiente	Nulla	Poco	Molto
Utilizzare nuove tecnologie (strumenti, macchine, attrezzature)	Nulla	Poco	Molto
Usare nuove tecniche produttive	Nulla	Poco	Molto
Operare con maggiore attenzione per l'ambiente l'ambiente e per le persone	Nulla	Poco	Molto

### SEZIONE 4

4) Quali cambiamenti ci sono stati nell'attività aziendale a seguito del corso?



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

Ho realizzato investimenti	Nulla	Poco	Molto
Ho assunto personale	Nulla	Poco	Molto
Ho cambiato indirizzo produttivo	Nulla	Poco	Molto
Ho contenuto i costi	Nulla	Poco	Molto
Ho migliorato l'organizzazione dell'azienda (definire ruoli, strumenti e mezzi di lavoro)	Nulla	Poco	Molto
E' migliorata la qualità dei prodotti	Nulla	Poco	Molto
Ho ampliato gli sbocchi di mercato (nuove opportunità di vendita)	Nulla	Poco	molto



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 5**

### **VALUTAZIONE CONGRUENZA E COMPRESIBILITA' QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE**



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

Azione **Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della  
formazione nel sistema primario**

approvata con DGR n. 3716 del 21.12.2001

**QUESTIONARIO**

**PER LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI**

**(Parte 1: sezioni 1 e 2: somministrazione alla fine del corso)**

**IDENTIFICATIVO DELL'AZIENDA:**

COGNOME E NOME:

**CORSO SEGUITO:**

TITOLO DEL CORSO:

ANNO DI FREQUENZA:

PROVINCIA IN CUI SI E' TENUTO:

DURATA DEL CORSO (Numero di ore):

**INFORMAZIONI GENERALI:**

Ruolo ricoperto in azienda:

Titolare    Coadiuvante    Dipendente

Età:

meno di 25 anni    25-40 anni    oltre i 40 anni

Indirizzo produttivo dell'azienda:

Ortofrutticolo    Florovivaista    Colture estensive  
 Zootecnico    Vitivinicolo    Agrituristico    Altro .....

Livello di scolarità:

Scuola dell'obbligo    Diploma professionale    Diploma di maturità    Laurea



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

**SEZIONE 1:**

5) Gli obiettivi (scopi, finalità, risultati attesi) all'inizio del corso ti sono sembrati:

non chiari	1	2	3	4	chiari	Comprensibilità 314/81	3,88
						Congruenza 319	3,94
astratti	-2	-1	1	2	concreti	<del>Comprensibilità 320</del>	<del>3,95</del>
						<del>Congruenza 303</del>	<del>3,74</del>
non raggiungibili	-2	-1	1	2	raggiungibili	Comprensibilità 326	4,02
						Congruenza 304	3,75

2) Gli argomenti (contenuti, temi, materie) del corso ti sono sembrati:

non coerenti con gli obiettivi	-2	-1	1	2	coerenti con gli obiettivi	Comprensibilità 323/78	4,14
						Congruenza 293	3,76
inutili	-2	-1	1	2	utili	Comprensibilità 333	4,28
						Congruenza 306	3,92
difficili	-2	-1	1	2	facili	Comprensibilità 309	3,96
						Congruenza 298	3,98
non chiari	-2	-1	1	2	chiari	<del>Comprensibilità 266</del>	<del>3,41</del>
						<del>Congruenza 297</del>	<del>3,81</del>
incompleti	-2	-1	1	2	completi	Comprensibilità 323	4,14
						Congruenza 301	3,86
casuali	-2	-1	1	2	sequenziali	Comprensibilità 323	4,14
						Congruenza 289	3,70
già conosciuti	-2	-1	1	2	nuovi	Comprensibilità 328	4,20
						Congruenza 290	3,72

3) Come valuti l'efficacia delle tecniche (metodi di insegnamento) usate dai docenti,? (solo quelle eventualmente utilizzate)



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

	Utilizzo?		Poco efficace		Molto efficace		
	Si	No	-2	-1	1	2	
Esposizioni, lezioni	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Esercitazioni	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Visite guidate	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Altro	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Esposizioni con audiovisivi	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Giochi di ruolo	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Simulazioni	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza
Altro	Si	No	-2	-1	1	2	Comprensibilità Congruenza

4) Il materiale didattico ti è sembrato :

inutile	-2	-1	1	2	utile	Comprensibilità 333	4,27
						Congruenza 305	3,91
Noioso	-2	-1	1	2	interessante	Comprensibilità 316	4,05
						Congruenza 288	3,69

5) I

docenti del corso ti sono sembrati:

incompetenti	-2	-1	1	2	competenti	Comprensibilità 342	4,38
						Congruenza 324	4,19
incomprensibili	-2	-1	1	2	comprensibili	Comprensibilità 344	4,41
						Congruenza 318	4,08
distaccati	-2	-1	1	2	coinvolgenti	Comprensibilità 314	4,02
						Congruenza 308	3,95

6) La durata (lunghezza) del corso ti è sembrata:

inadeguata	-2	-1	1	2	adeguata	Comprensibilità 323	4,14
						Congruenza 302	3,87
lunga	-2	-1	1	2	corta		

7) Gli orari del corso (fascia oraria nella giornata) ti sono sembrati:

inadeguati	-2	-1	1	2	adeguati	Comprensibilità 322	4,13
						Congruenza 314	4,02



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

8) Il periodo di svolgimento (**momento stagionale**) del corso ti è sembrato:

inadeguato	-2	-1	1	2	adeguato	Comprensibilità 328	4,21
						Congruenza 294	3,77

9) La sede delle lezioni ti è sembrata:

scomoda da raggiungere	-2	-1	1	2	comoda da raggiungere	Comprensibilità 323	4,14
						Congruenza 309	3,96
non funzionale	-2	-1	1	2	funzionale	Comprensibilità 329	4,22
						Congruenza 305	3,91

10) Il gruppo dei partecipanti è stato:

distaccato	-2	-1	1	2	collaborativo	Comprensibilità 322	4,13
						Congruenza 289	3,71

11) Nel complesso ritieni **il corso appena concluso**:

inutile per l'azienda	-2	-1	1	2	utile per l'azienda	Comprensibilità 329	4,22
						Congruenza 315	4,04
inutile personalmente	-2	-1	1	2	utile personalmente	Comprensibilità 330	4,23
						Congruenza 305	3,91

**SEZIONE 2**

12) Dopo il corso :

ti senti <b>di non aver migliorato le competenze lavorative</b>	-2	-1	1	2	<b>Ti senti di aver migliorato le competenze lavorative</b>	Comprensibilità 325	4,17
						Congruenza 302	3,87
<del>hai imparato cose già conosciute</del>	<del>-2</del>	<del>-1</del>	<del>1</del>	<del>2</del>	<del>hai imparato cose nuove</del>	<del>Comprensibilità 327</del>	<del>4,10</del>
						<del>Congruenza 297</del>	<del>3,81</del>
ti senti meno sicuro	-2	-1	1	2	ti senti più sicuro	Comprensibilità 318	4,08
						Congruenza 283	3,63

13) Ritieni che queste nuove conoscenze ti aiuteranno a cambiare il tuo metodo di lavorare?

poco	-2	-1	1	2	tanto	Comprensibilità 329	4,33
						Congruenza 303	3,99

14) Gli apprendimenti del corso ti serviranno per:



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

Iniziare nuove attività	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 318 Congruenza 290	4,08 3,72
Lavorare in modo più efficiente	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 313 Congruenza 292	4,01 3,74
Utilizzare nuove tecnologie (strumenti, macchine, attrezzature)	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 311 Congruenza 309	3,99 3,96
Utilizzare nuove tecniche produttive	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 318 Congruenza 281	4,08 3,60
<del>Operare in modo più sicuro</del>	<del>Nulla</del>	<del>Poco</del>	<del>Molto</del>	<del>Comprensibilità 300 Congruenza 280</del>	<del>3,96 3,59</del>
Operare con maggiore attenzione per l'ambiente e per le persone	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 318 Congruenza 294	4,08 3,77
<del>Utilizzare in modo più consapevole i materiali e i prodotti</del>	<del>Nulla</del>	<del>Poco</del>	<del>molto</del>	<del>Comprensibilità 317 Congruenza 297</del>	<del>4,06 3,81</del>



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**  
DGR 3716 del 21/12/2001

**QUESTIONARIO**  
**PER LA VALUTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI**

(Parte 2: sezioni 3 e 4: somministrazione a distanza di almeno 2 mesi dalla fine del corso)

**IDENTIFICATIVO DELL'AZIENDA** (per somministrazione a distanza):

COGNOME E NOME:

**CORSO SEGUITO:**

TITOLO DEL CORSO:

ANNO DI FREQUENZA:          PROVINCIA IN CUI SI E' TENUTO:

DURATA DEL CORSO (Numero di ore):

**SEZIONE 3**

1) A seguito del corso, hai notato miglioramenti **nel modo di gestire il lavoro**?

nessuno	-2	-1	1	2	molti	Comprensibilità 272	3,89
						Congruenza 248	3,54

2) In che misura **hai utilizzato** per il lavoro le **conoscenze e le capacità** acquisite durante il corso?

raramente	-2	-1	1	2	spesso	Comprensibilità 273	3,90
						Congruenza 254	3,26

3) Hai utilizzato le **conoscenze e le capacità** acquisite durante il corso per:

Iniziare nuove attività	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 279	3,99
				Congruenza 242	3,46
Lavorare in modo più efficiente	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 276	3,94
				Congruenza 249	3,19
Utilizzare nuove tecnologie (strumenti, macchine, attrezzature)	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 265	3,79
				Congruenza 251	3,59
Usare nuove tecniche produttive	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 272	3,89
				Congruenza 241	3,44
<del>Operare in modo più sicuro</del>	<del>Nulla</del>	<del>Poco</del>	<del>Molto</del>	<del>Comprensibilità 275</del>	<del>3,93</del>
				<del>Congruenza 246</del>	<del>3,51</del>
Operare con maggiore attenzione per l'ambiente e per le persone	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 270	3,86
				Congruenza 247	3,53
<del>Utilizzare in modo più consapevole i materiali e i prodotti</del>	<del>Nulla</del>	<del>Poco</del>	<del>molto</del>	<del>Comprensibilità 277</del>	<del>3,96</del>
				<del>Congruenza 250</del>	<del>3,57</del>



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**SEZIONE 4**

4) Quali cambiamenti ci sono stati nell'attività aziendale a seguito del corso?

Ho realizzato investimenti	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 286 Congruenza 247	4,09 3,53
Ho assunto personale	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 291 Congruenza 241	4,16 3,44
Ho cambiato indirizzo produttivo	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 291 Congruenza 237	4,15 3,39
Ho contenuto i costi	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 274 Congruenza 250	3,91 3,57
Ho migliorato l'organizzazione dell'azienda (definire ruoli, strumenti e mezzi di lavoro)	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 273 Congruenza 243	3,90 3,47
E' migliorata la qualità dei prodotti	Nulla	Poco	Molto	Comprensibilità 283 Congruenza 246	4,04 3,51
Ho ampliato gli sbocchi di mercato (nuove opportunità di vendita)	Nulla	Poco	molto	Comprensibilità 274 Congruenza 249	3,91 3,56



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 6**

**QUESTIONARI SOMMINISTRATI PER LA SPERIMENTAZIONE  
SU VALUTAZIONE CONGRUENZA E COMPRESIBILITA'  
(n. 81)**



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

**ALLEGATO 7**

**PROGRAMMA CORSO FORMAZIONE FORMATORI**



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

Azione **Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario**

approvata con DGR n. 3716 del 21.12.2001

**Corso: "NUOVI STRUMENTI E COMPETENZE NEL SISTEMA DI ACCREDITAMENTO DELLA FORMAZIONE NEL SISTEMA PRIMARIO VENETO"**

collaborazione IRIPA VENETO – ANAPIA VENETO – CIPAT VENETO – ENAIP VENETO – ERAPRA VENETO – IAL VENETO – UNCI VENETO

**ATTIVITA' CORSOUALE**

**ALLIEVI (12)**

Menara Stefano	Dal Grande Piergiorgio	Fabris Franco
Barbieri Luigi	Bonafini Marco	Trenchi Maurizio
Bretegani Natale	Fabris Claudio	Maggetto Silvano
Camillo Tatiana	Lazzarin Ferruccio	Scalzotto Luca

**CALENDARIO**

<b>Docente</b>	<b>Giorno</b>	<b>Da ore a ore</b>	<b>Argomenti di lavoro</b>
CAVALLIN	GIO18/09/2003	9.00 – 13.00 14.00 – 17.00	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sistemi e logiche della valutazione</li><li>• Analisi e messa a punto questionario valutazione</li><li>• Definizione procedure sperimentazione questionario</li></ul>
CAVALLIN	GIO 09/10/2003 – 6 ore MER 15/10/1002 – 6 ore VEN 17/10/2003 – 6 ore aula individuale one to one	INCONTRO INDIVIDUALE 1,5 h allievo per 12 allievi, con analisi individuale e valutazione strumento ed esperienze	<ul style="list-style-type: none"><li>• Colloqui individuali su metodologia della sperimentazione e analisi primi riscontri valutativi</li></ul>
CAVALLIN	LUN 06/11/2003	9.00 – 13.00 14.00 – 17.00	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione questionario finale</li><li>• Costruzione questionario di gradimento semplificato</li></ul>



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

			<ul style="list-style-type: none"><li>• Definizione procedure somministrazione della valutazione</li></ul>
--	--	--	--

## OBIETTIVI E TEMI DI LAVORO

### La valutazione nella formazione professionale

Il corso era teso a creare modelli e strumenti per la valutazione delle specifiche azioni formative e per la misurazione attraverso il follow up della ricaduta dell'erogazione formativa nell'organizzazione dell'impresa.

L'obiettivo principale è stato quello di creare uno strumento valutativo connesso con tutte le fasi del processo formativo e uno strumento semplificato per la valutazione del gradimento della formazione.

Durante la sperimentazione dello strumento da parte dei corsisti sono stati previsti alcuni incontri individuali per monitorare da un lato l'andamento della sperimentazione stessa dall'altro l'efficacia dello strumento utilizzato.

L'ultima lezione è servita a creare un modello di valutazione formativa più completo attraverso la ritaratura e rivalutazione dello strumento creato precedentemente.



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001



**I.R.I.P.A. VENETO**  
Ente di Formazione Professionale in Agricoltura  
della Federazione Regionale Coltivatori Diretti del Veneto  
35129 PADOVA, Via Savelli, 24 – tel. 049/8079613 – fax. 049/7819329  
E-mail [iripa.ven@coldiretti.it](mailto:iripa.ven@coldiretti.it)

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

Azione **Nuovi strumenti e competenze nel percorso di accreditamento della formazione nel sistema primario**

approvata con DGR n. 3716 del 21.12.2001

**CALENDARIO INCONTRI INDIVIDUALI**  
c/o Coldiretti Vicenza, Via Zamenhof, 697

<b>N.</b>	<b>ALLIEVI</b>	<b>INCONTRO INDIVIDUALE</b>
1	Barbieri Luigi	GIO 09/10/2003 13.30 – 15.00
2	Bonafini Marco	GIO 09/10/2003 11.30 – 13.00
3	Brentegani Natale	VEN 17/10/2003 13.30 – 15.00
4	Camillo Tatiana	MER 15/10/2003 10.00 – 11.30
5	Dal Grande Piergiorgio	GIO 09/10/2003 8.30 – 10.00
6	Fabris Claudio	MER 15/10/2003 8.30 – 10.00
7	Fabris Franco	GIO 09/10/2003 10.00 – 11.30
8	Lazzarin Ferruccio	MER 15/10/2003 11.30 – 13.00
9	Maggetto Silvano	MER 15/10/2003 13.30 – 15.00
10	Menara Stefano	VEN 17/10/2003 10.00 – 11.30
11	Scalzotto Luca	VEN 17/10/2003 8.30 – 10.00
12	Trenchi Maurizio	VEN 17/10/2003 11.30 – 13.00



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 8**

### **COLLOQUI INDIVIDUALI DI FORMAZIONE**



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

## **AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

### RISULTATI DEI COLOQUI INDIVIDUALI DI FORMAZIONE E MONITORAGGIO

I colloqui individuali hanno interessato i 12 partecipanti alla formazione e sono stati realizzati mediante 1 incontro di 1 ora e 30 minuti ciascuno.

Essi avvenivano a seguito dell'inizio della sperimentazione che aveva come scopo la testazione del Questionario elaborato dal gruppo.

Lo scopo del colloquio era di analizzare individualmente il lavoro e di evidenziare eventuali indicazioni operative o problematiche che si fossero verificate nel frattempo, ma che non fossero state previste in sede di programmazione dell'attività di sperimentazione.

In genere alla data del colloquio ogni partecipante aveva già somministrato alcuni questionari e quindi era in grado di riferire eventuali osservazioni.

#### METODOLOGIA

Da un punto di vista metodologico, tutti i formatori avevano ben compreso lo scopo del loro intervento e le modalità di somministrazione del questionario agli imprenditori scelti. Solo in un caso è stato necessario ripetere la somministrazione in quanto al soggetto in questione non era ben chiaro il modo di somministrare il questionario.

#### INDICAZIONI SUL QUESTIONARIO

Sono emerse in questa fase, già alcune difficoltà linguistiche relative ad alcune risposte.

Nello stesso modo sono state indicate alcune ridondanze relative a risposte alla stessa domanda.

In altri casi (come ad esempio per la domanda riguardante le tecniche didattiche) è emersa con evidenza la difficoltà di comprensione da parte degli intervistati, data l'estrema specificità della domanda.

#### CONCLUSIONI

Le indicazioni emerse durante i colloqui sono state poi recuperate ed integrate nella terza sottofase del progetto per addivenire alla stesura definitiva del questionario, nel senso di una ulteriore semplificazione e comprensibilità per i soggetti utilizzatori.



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 9**

### **QUESTIONARIO BREVE DI GRADIMENTO**



Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

DGR 3716 del 21/12/2001

# Questionario di gradimento

*una miglior richiesta per un miglior servizio*

---

Sede del Corso



Orario del corso



Temi del Corso



Uso di supporti audiovisivi



Materiale didattico



Capacità espositiva dei Docenti



Commenti ed Opinioni

---

---



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

## **ALLEGATO 10**

### **PROCEDURE DI SOMMINISTRAZIONE QUESTIONARI VALUTAZIONE**



*Segreteria Regionale Formazione e Lavoro  
Direzione Formazione*

**AZIONI INNOVATIVE NEL SETTORE PRIMARIO**

*DGR 3716 del 21/12/2001*

PROCEDURE PER LA SOMMINISTRAZIONE DEI QUESTIONARI

A seguito della sperimentazione corsuale sono state previste alcune modalità per la somministrazione degli strumenti valutativi creati:

- 1) Dalla valutazione vengono esclusi i corsi brevi (inferiori alle 15 ore di corso)
- 2) Il Questionario Breve di gradimento verrà somministrato a tutti i corsisti per cui è prevista la valutazione alla fine dell'intervento formativo
- 3) Il Questionario di valutazione verrà somministrato con queste modalità:
  - a. La prima parte (sezione 1 e 2) verrà somministrato a tutti i corsisti a conclusione dell'intervento;
  - b. La seconda parte (sezione 3 e 4) verrà somministrata dopo un anno dalla conclusione dell'intervento per e-mail o questionario postale/telefonico su un campione del 30% del totali dei soggetti che hanno completato le attività.

Il materiale verrà raccolto ed elaborato mediante un apposito strumento software, che ne consenta una lettura comparata.