

La valutazione

- è l'attribuzione di un giudizio di valore
- è l'assegnazione di un punteggio
- è il confronto tra gli obiettivi fissati e quelli raggiunti

La valutazione accompagna il processo di apprendimento in ogni fase e **fornisce** il flusso di **informazioni** necessario a consentire di **integrare e correggere** il processo formativo, che deve essere adattato alle necessità dello studente.

Studenti diversi hanno bisogno di tempi e, talvolta, di itinerari diversi per giungere ad analoghi livelli di apprendimento.

E' necessario dare a ciascuno ciò di cui ha bisogno

La formazione ha come obiettivo il cambiamento del soggetto in formazione

Il problema della valutazione, è quindi, quello di valutare

- se il cambiamento c'è stato;
- se il cambiamento è avvenuto nel senso voluto;
- se il cambiamento è riferibile all'azione formativa.

La valutazione non può limitarsi all'osservazione del percorso e alla successiva registrazione dei dati.

Deve essere in grado di **individuare le cause** che provocano risultati di fallimento per poter **predisporre strategie di recupero** e piani di intervento differenziati secondo i problemi

La valutazione rappresenta
l'unica via per verificare se un'esperienza formativa:

- è avvenuta
- si è svolta in modo corretto
- fornisce un feedback

Oggetto di valutazione è il **raggiungimento** o meno degli **obiettivi formativi**

La valutazione è uno strumento in movimento: deve essere in grado di misurare il valore aggiunto che lo studente ha acquisito durante il percorso fino a quel dato momento.

La **valutazione iniziale** si riferisce al livello iniziale di conoscenze, attitudini, convinzioni e motivazioni. Serve a individuare il livello di partenza degli studenti e può essere fatta attraverso un colloquio. E' alla base del processo formativo.

Senza una base concreta e affidabile dalla quale partire, il controllo diventa impossibile

Nella valutazione iniziale è importante:

- preparare adeguatamente la struttura ricevente (es. personale informato)

- svolgere la valutazione in un ambiente idoneo, con tempo adeguato rispettando alcuni passaggi nel colloquio:
 1. presentazione reciproca
 2. considerazione delle attese dello studente nello specifico tirocinio
 3. espressione di eventuali timori
 4. analisi di eventuali carenze
 5. considerazione di valutazioni precedenti se necessario
 6. individuazione dei punti di forza dello studente.

La **verifica in itinere**, durante ogni singolo periodo di tirocinio, consente di intervenire tempestivamente per compensare le difficoltà e adeguare la formazione alle esigenze del singolo studente definendone punti di forza e di debolezza

La **verifica finale** o **certificativa** al termine di ogni singolo periodo di tirocinio e certifica il possesso di determinate competenze

La **valutazione** efficacia/efficienza della **sede formativa/assistente di tirocinio**: fase di riflessione nella quale guardare con spirito critico le strategie, gli strumenti, le tecniche utilizzate per accompagnare lo studente

GLI ERRORI DI VALUTAZIONE

Cosa sono gli errori di valutazione?

Sono i fattori soggettivi e personali che inficiano la correttezza valutativa e possono presentarsi in ciascuna delle fasi della valutazione

CAUSE DI ERRORE

Condizioni psicologiche del valutatore:

1. Componenti emotive (stereotipi e pregiudizi)
2. Stato psicofisico contingente (stanchezza, tensione ...)
3. Motivazione alla valutazione (sicurezza/insicurezza, percezione di inadeguatezza, incapacità ...)

Condizioni ambientali in cui si svolgono i momenti di valutazione, che possono indurre ad errore (luogo, tempo, momento della giornata ...)

Eccesso di sicurezza e insicurezza

Il valutatore **troppo sicuro** di sé e delle sue competenze perde di vista la parzialità del proprio punto di vista.

Il valutatore **troppo insicuro** può sentirsi inadeguato o incapace di valutare:

Su specifici argomenti (tecnica particolare, conoscenza teorica ...)

In generale, su qualsiasi tipo di valutazione “non mi è mai piaciuto valutare gli altri” “sto male al solo pensiero di dover valutare qualcuno”

ERRORI UNIVERSALI DI VALUTAZIONE

INDULGENZA

attribuzione di giudizi elevati o comunque superiori per ragioni quali marcato bisogno di popolarità, debolezza di carattere, desiderio di quieto vivere, erronea interpretazione di standard, rinuncia ad assumere la propria responsabilità

SEVERITA'

criteri di giudizio troppo rigidi a causa di perfezionismo, affermazione di potere sullo studente, interpretazione restrittiva di standard

EFFETTO ALONE

attribuzione di un giudizio complessivo sotto l'influsso, positivo o negativo, di una singola caratteristica (aspetto fisico, modo di parlare o vestire ...) come se l'alone di questa occultasse tutti gli altri tratti dell'individuo

EFFETTO MEMORIA

persistenza, a distanza di tempo e senza oggettive giustificazioni, nei giudizi attribuiti in passato senza tenere in debito conto i cambiamenti avvenuti

PRIMA IMPRESSIONE

“la prima impressione è quella che conta”. E’ vero che la prima impressione condiziona poi tutte le altre; è altrettanto vero, però, che non bisogna lasciarsi condizionare da questa prima impressione per poter avere un giudizio completo e non superficiale dello studente.

APPIATTIMENTO

concentrazione delle valutazioni sui valori centrali della scala di giudizio, con il risultato di diluire le differenze tra i più meritevoli e i meno meritevoli. Può dipendere dal desiderio di non sbilanciarsi, da scarsa conoscenza o da mancanza di certezze sull’operato

PREGIUDIZIO O STEREOTIPO

valutare sulla base di preconcetti o schemi mentali prefabbricati (per cause diverse: politiche, sociali, religiose, generazionali, culturali) senza che ci sia alcun fondamento reale.

PROIEZIONE

confronto delle caratteristiche del valutato con le proprie (o di un modello reale o ideale che si ha in mente) ed espressione di un giudizio, positivo se coincidono e negativo se discostano, non tenendo conto dell'oggettiva realtà dei fatti

E' fondamentale essere consapevoli che è impossibile e sconveniente eludere dal processo valutativo l'interpretazione che la nostra soggettività costruisce sugli altri.

E' però altrettanto sostanziale essere coscienti delle dinamiche che possono alterare l'iter valutativo, dei possibili errori in cui si può incorrere e in particolare quelli a cui si è più soggetti personalmente.

Se il valutatore è consapevole degli errori in cui ha maggiore tendenza a incappare e riesce, per quanto possibile a riconoscerli e controllarli, allora è possibile parlare di un processo valutativo corretto.

COME COMMITTERE MENO ERRORI?

Con più fiducia:

- in se stessi
- nei colleghi
- negli studenti

Mettendo in atto alcuni processi:

- trasparenza comunicativa della valutazione
- utilizzo di strumenti oggettivanti
- triangolazione dei punti di vista
- condivisione anticipata dei criteri

COME FAVORIRE UN COLLOQUIO DI VALUTAZIONE

Entrare in relazione creando un clima positivo, esprimendo rispetto e comprensione, mantenendosi fermi sui punti importanti senza annullare le differenze di ruolo

Dare spazio al valutato, chiedendo feed back, ascoltando e valorizzando le opinioni, facendo domande

Preparare luogo e momento, assicurando il tempo necessario e il luogo senza disturbi

Preparare il colloquio:

- Rivedere la scheda e le considerazioni che hanno indotto a esprimere una certa valutazione al fine di giungere preparati e in grado di argomentare le proprie scelte
- Evitare di arrivare al colloquio non avendo chiari finalità, logiche e processo di valutazione delle competenze

Durante il colloquio:

- Evitare giudizi soggettivi (hai un carattere che ...)
- Fare riferimento a situazioni concrete e osservabili
- Ascoltare e considerare le ragioni del valutato, purché riferite al tirocinio e dare risposte riferite al tirocinio

- Evitare di essere generici esprimendo giudizi sintetici e poco contestualizzati
- Mettere in atto un dialogo che sia costruttivo e collaborativo
- Orientare il valutato al miglioramento dei risultati del proprio lavoro
- Non sottrarsi alle responsabilità nei confronti della valutazione e della comunicazione dei suoi risultati
- Comunicare con la massima coerenza le valutazioni espresse sulla scheda

**Un colloquio di valutazione non è una seduta negoziale:
non ha lo scopo di mediare per trovare comunque un accordo**

STRUMENTI DI VALUTAZIONE

- Progetti formativi specifici
- Contratti formativi clinici
- Pianificazione assistenziale
- Briefing e debriefing
- Liste di abilità
- Scheda di valutazione del tirocinio clinico

Nel complesso il tirocinio è risultato sufficiente.

Si sono, però, riscontrati alcuni problemi relativi alla manualità e, a volte, alla difficoltà d'iniziativa e autonomia, forse dovuta alla poca esperienza non adeguatamente acquisita durante i precedenti tirocini.

Il difficile impatto con un reparto di malattie infettive (lo studente ha espresso sin dal primo giorno i suoi timori riguardo ai pazienti e le loro patologie) non ha aiutato ad appianare i problemi sopra esposti.

Positivi punti di forza si sono però dimostrati la serietà, la correttezza e la caparbia che lo studente ha dimostrato in diverse occasioni. Difatti ha sempre ammesso i propri limiti e le proprie incertezze, cercando un confronto immediato con il personale infermieristico.

In conclusione, se lo studente sarà adeguatamente seguito sul piano pratico nei prossimi tirocini, sicuramente gli obiettivi saranno ampiamente e completamente raggiunti in tutti i suoi aspetti