PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4884 di Giovedì 04 marzo 2021

Principali modelli di valutazione della formazione

Come valutare l'efficacia di un corso? Ecco una panoramica dei principali modelli di valutazione dell'apprendimento.

La formazione è un investimento e, come ogni investimento, è fondamentale misurarne l'efficacia e i risultati. Tuttavia, essendo la formazione di per sé intangibile, tale valutazione è spesso complicata.

Ad oggi, esistono decine di **modelli di valutazione dell'apprendimento**. Ogni metodo adotta uno specifico approccio orientato ad analizzare aspetti diversi.

In questo articolo, offriremo una panoramica dei modelli di valutazione più diffusi.

Modello di Kirkpatrick

Il **modello di Kirkpatrick** è il più popolare e ampiamente utilizzato e ha fornito le basi per molti altri modelli sviluppati successivamente. Esso si basa su quattro livelli di valutazione che forniscono una panoramica completa degli effetti della formazione:

- **Reazione**: gli utenti hanno trovato interessante il corso? Si sono sentiti coinvolti?
- **Apprendimento**: quali conoscenze sono state trasmesse ai partecipanti e quali abilità sono state sviluppate?
- **Comportamento**: ciò che è stato appreso ha influenzato il comportamento degli studenti e le loro prestazioni?
- **Risultati**: quale impatto ha avuto la formazione sulle performance aziendali?

Per ulteriori approfondimenti, leggi anche " **Valutare l'efficacia di un corso online con il modello Kirkpatrick**".

Modello di Kaufman

Il **Modello di Kaufman** è stato introdotto nel 1994 ed è stato sviluppato a partire dal modello di Kirkpatrick. Esso si basa su cinque livelli di valutazione:

- **Livello 1a ? Input**: le risorse e i materiali per la formazione erano adeguati e appropriati?
- **Livello 1b ? Processo**: l'erogazione della formazione è stata efficace?
- **Livello 2 ? Acquisizione**: In che misura i partecipanti hanno acquisito nuove conoscenze e abilità?
- **Livello 3 ? Applicazione**: In che misura i partecipanti hanno utilizzato il loro apprendimento sul lavoro?
- **Livello 4 ? Risultati organizzativi**: In che modo l'organizzazione ha beneficiato della formazione?
- **Livello 5 ? Conseguenze**: In che modo la formazione ha avuto un impatto sui clienti dell'organizzazione e sulla società in generale?

Modello ROI di Phillips

Il **modello ROI di Phillips** è stato sviluppato all'inizio degli anni 2000 a partire dal modello di Kirkpatrick e si articola in cinque livelli:

- **Reazione**: come per il modello Kirkpatrick, anche in questo caso si inizia valutando la reazione dei partecipanti alla formazione ricevuta.

- **Apprendimento**: in questa fase, occorre determinare se gli utenti sono stati in grado di apprendere le conoscenze e le abilità che il corso si proponeva di trasmettere.
- **Comportamento**: a questo punto, si valuta se la formazione ha generato un cambiamento comportamentale degli studenti sul luogo di lavoro. Rispetto al predecessore, questo modello mira a determinare se l'eventuale mancata applicazione dell'apprendimento sul luogo di lavoro dipende direttamente dalla formazione o da problemi esterni.
- **Impatto**: il quarto livello valuta in che modo la formazione ha influito sulle prestazioni aziendali.
- **Ritorno sull'investimento (ROI)**: l'ultimo livello, nuovo rispetto al predecessore, utilizza analisi costi-benefici per determinare il valore dei programmi di formazione e aiuta le aziende a determinare se l'investimento in formazione ha prodotto risultati misurabili.

Modello CIRO

Questo modello, sviluppato nel 1970, è specificamente finalizzato alla valutazione della **formazione manageriale** e si basa su 4 livelli di valutazione:

- **Contesto**: il primo passo consiste nell'analizzare la situazione operativa in cui si trova l'azienda e valutare le esigenze formative.
- **Input**: in questa seconda fase, occorrerà raccogliere informazioni sulle possibili tecniche e metodi di formazione.
- **Reazione**: la terza fase prevede la raccolta delle opinioni dei partecipanti e di eventuali suggerimenti sulla formazione ricevuta.
- **Risultato**: l'ultimo passaggio consiste nella presentazione di informazioni sui risultati della formazione. A seconda dello scopo della valutazione, tali risultati possono essere misurati su quattro livelli: il livello del discente, il livello del posto di lavoro, il livello del team o del reparto e il livello aziendale.

Modello Brinkerhoff

Il **Success Case Method (SCM)** è stato introdotto nel 2003 da Robert O. Brinkerhoff e può essere applicato a un'ampia varietà di eventi o attività (non solo, dunque, alla valutazione della formazione). Ad esempio, potrebbe essere applicato alla valutazione dell'impatto di un nuovo tipo di macchinario o di una nuova struttura all'interno dell'azienda.

Una delle peculiarità del **modello Brinkerhoff** è che esso non si occupa di analizzare le prestazioni medie dei partecipanti alla formazione, ma si concentra sui casi estremi, ossia sui partecipanti di maggiore e minor successo.

Le due domande più importanti poste dal Success Case Method sono:

- quanto bene funziona un programma nella migliore delle ipotesi?
- quando un programma non funziona, qual è la ragione?
