

BOX 1

COME COSTRUIRE UN PERCORSO FORMATIVO

Premessa

Nel presente box viene esposto il processo, trasversale a qualunque ambito o bisogno, da mettere in atto qualora ci si appresti a progettare un intervento formativo.

È un modello sistemico, ecco perché applicabile a qualunque contesto.

La presente scheda è frutto del lavoro della Comunità Professionale Formatori Caritas.

Introduzione

Partiamo da una definizione: “La formazione consente di attivare un processo finalizzato a rendere individui e gruppi soggetti attivi di cambiamento, sia a livello individuale che organizzativo (gruppi), non attraverso l’adesione ad un modello precostituito ed esterno a sé, ma mediante l’elaborazione autonoma e nel confronto con gli altri di una propria strategia di intervento, alimentata da un arricchimento del proprio patrimonio cognitivo, dall’analisi della dinamica emotiva e motivazionale, dalla consapevolezza del proprio ruolo professionale e organizzativo” (Avallone 1989)

Quindi la formazione è innanzitutto un processo, cioè, una serie di azioni cronologicamente e logicamente legate tra loro, intenzionali e finalizzate al raggiungimento di un determinato scopo.

Le 3 macro aree della formazione

1. Competenze di base: sviluppo motivazionale (chi siamo, quali sono i nostri valori, perché operiamo)
2. Competenze specifiche: sviluppo delle competenze tecniche (tipo di intervento e aspetti gestionali)
3. Competenze trasversali: sviluppo di metodologie di lavoro (interne ed esterne, aspetti relazionali e comunicativi)

Si sottolinea allora,

- a. la funzione integrativa dell’azione formativa che si può intendere in un continuum che va dall’acquisizione di contenuti basilari ad una formazione continua.
- b. la funzione sociale e culturale della formazione, determinata dall’interazione con l’ambiente (processo informale) e/o dalla mediazione di figure e istituzioni ad esso deputate (processo formale) [funzione antropologica]

Alla luce di quanto riportato un percorso di apprendimento significativo, dunque, presenta i seguenti caratteri:

attivo, perché consapevole e responsabile,^{[1][2]}

costruttivo, perché il soggetto integra le nuove conoscenze con le precedenti,^{[1][2]}

collaborativo, perché il soggetto lavora in una comunità costruttiva

intenzionale, perché il soggetto è coinvolto fattivamente nel conseguimento di obiettivi conosciuti e condivisi,^{[1][2]}

conversazionale, perché è forte la dimensione dialogica dell’apprendimento,

contestualizzato, perché i contenuti assumono significatività nel mondo reale.

La progettazione formativa è dunque fondamentale per l’organizzazione e per la riuscita di qualsiasi evento di formazione. È un’attività “nascosta” e a volte misconosciuta proprio perché non visibile, ma è un momento decisivo, senza il quale non è possibile elaborare un buon evento/percorso che sia coerente:

- a. con la visione dell’organizzazione;
- b. con i “bi-sogni” formativi dei partecipanti, ovvero, il desiderio implicito da stimolare perché diventi esplicito, vale a dire, il sogno da realizzare

È necessario che in fase di progettazione le diverse figure coinvolte (formatori, esperti, referenti scientifici se presenti, tutor, figure organizzative e istituzionali) siano ben coordinate e orientate al medesimo obiettivo e che si lavori ad un piano, anche semplice, di monitoraggio e valutazione.

La progettazione formativa è suddivisa in due aree:

1. macro-progettazione;
2. micro-progettazione.

Macro-progettazione

Il livello macro della progettazione su larga scala si esprime principalmente nel Piano generale dell'offerta formativa di un'organizzazione, nella descrizione della mission della formazione.

Micro-progettazione

La micro-progettazione formativa riguarda la messa in atto dei contenuti descritti nel Piano generale dell'offerta formativa.

Nella micro-progettazione, in relazione all'argomento intorno al quale verterà l'attività formativa, è importante definire gli obiettivi di apprendimento.

La definizione degli obiettivi di apprendimento

L'obiettivo di ogni percorso di formazione è, ovviamente, sostenere l'apprendimento individuale e di gruppo, sia che esso riguardi competenze tecniche, sia che riguardi competenze più trasversali.

Un obiettivo, per essere davvero uno strumento di sostegno alla progettazione dovrebbe essere chiaro, concreto.

Più nel dettaglio:

- ✓ verificabile: per comprendere se è stato raggiunto o meno in fase di valutazione;
- ✓ realistico: in riferimento alle caratteristiche degli allievi, al tempo, alle condizioni date;
- ✓ specifico: il dettaglio è importante per chiarire cosa si deve sapere e saper fare al termine e per organizzare la valutazione;
- ✓ positivo: non un divieto, ma un proponimento;
- ✓ attivo: collegato alle azioni svolte dal soggetto.

Nel definire gli obiettivi del corso è, perciò, bene tenere presente:

- ✓ il tempo a disposizione;
- ✓ il numero dei partecipanti;
- ✓ la quantità e qualità dello spazio;
- ✓ l'età dei discenti

Un obiettivo chiaro aiuta nella valutazione: più sono vaghi più sarà difficile sapere se l'intervento di formazione è andato bene o male. Un esempio può aiutare: "un paziente si reca da un medico per una visita di controllo, ma il medico per accertare se il paziente sta bene non potrà controllare la salute. La salute è un concetto astratto.

Bisognerà perciò individuare indicatori fisiologici più concreti (battito cardiaco, pressione, etc.)."

In formazione accade la stessa cosa, i termini più adatti ad individuare gli obiettivi didattici, infatti, sono quelli di azione. Alcuni esempi:

applicare;
completare;
condurre;
cooperare;
definire;
elencare;
facilitare
guidare;
praticare;
spiegare;
utilizzare;

Di seguito è riportata la rappresentazione grafica del processo di progettazione di un percorso di formazione.

1. Analisi dei "bi-sogni" formativi che possono essere:

- a. Individuali
- b. di ruolo
- c. dell'organizzazione

DEFINIZIONE DI BI-SOGNO FORMATIVO: è il vuoto tra le conoscenze / competenze possedute e le conoscenze / competenze da acquisire che deve essere colmato per riuscire a svolgere al meglio una specifica attività.

I bi-sogni formativi non sono sempre evidenti e immediatamente acquisibili, è necessario quindi rilevarli attraverso forme di indagine diretta (es. questionari, ecc..)

- F1. a. Fac simile questionario per rilevazione bisogni
b. Focus group

F2. ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO

- ✓ Titolo del progetto formativo
- ✓ Destinatari
- ✓ Obiettivi formativi perseguiti
- ✓ Sede o sedi di svolgimento
- ✓ Principali contenuti che saranno proposti ai partecipanti
- ✓ Articolazione in moduli
- ✓ Metodi didattici utilizzati

2. Traduzione dei bisogni in obiettivi, ovvero, rappresentano le competenze e gli apprendimenti da acquisire attraverso il percorso formativo.

Per competenze si intendono insiemi omogenei di conoscenze e capacità.

2 bis. Individuare, in relazione agli obiettivi, i risultati attesi, i quali vanno tradotti in indicatori utili a misurare il cambiamento che si auspica di generare e che devono essere ripresi per la fase 7, ovvero, la VALUTAZIONE DEL PERCORSO

3. Scelta delle tematiche da affrontare

DEFINIZIONE DI TEMATICA

L'insieme dei temi, ovvero, degli argomenti (=contenuti) che si andranno ad approfondire (tematica, deriva dal greco *théma* che significa "argomento che si vuol proporre")

4. Descrizione del percorso formativo sviluppato attraverso la definizione dei singoli moduli, ovvero, i singoli contenuti

DEFINIZIONE DI MODULO FORMATIVO

Si definisce modulo una unità formativa in grado di promuovere saperi e competenze che, nel settore specifico di riferimento, siano capaci di arricchire significativamente la mappa cognitiva e la rete delle conoscenze.

5. Scelta della metodologia

DEFINIZIONE DI METODOLOGIA

La metodologia nei processi formativi è la modalità attraverso la quale erogare l'apprendimento. Si tratta dell'azione strategica con la quale realizzare i moduli (lezione frontale; esercitazioni; giochi di ruolo; studio dei casi; ecc..)

6. Scelta dei docenti (= persona esperta di un argomento che ne trasferisce i contenuti sul piano teorico perché l'alunno comprenda ("prenda assieme") e apprenda ("prenda nella mente") e/o dei formatori (= esperto dei processi di insegnamento. Ha il compito di trasmettere non solo delle nozioni, ma anche di far conseguire abilità e competenze, attraverso metodologie di apprendimento interattive, utilizzabili nel mondo del lavoro)

7. Valutazione del percorso

DEFINIZIONE DI VALUTAZIONE

La valutazione dei risultati è un'attività di ricerca che ha l'obiettivo di misurare il soddisfacimento dei bisogni di formazione, opportunamente rilevati, a seguito dell'intervento formativo realizzato. Quindi la valutazione è l'operazione che accompagna la conclusione del processo di apprendimento-formazione, al fine di rilevare il livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti, le aspettative, le modalità di trasferimento dei contenuti, l'impostazione dei formatori, i tempi e più in generale gli esiti in funzione degli obiettivi, dei bisogni e delle finalità che sottendevano all'intervento realizzato.

E' un atteggiamento di ricerca: si valuta per modificare, per innovare, per progettare nuovamente. Si configura come un sistema aperto.

F3. Fac simile questionario per la valutazione di un percorso formativo

Proposta per la costruzione del programma della/delle giornate:

La costruzione del programma di formazione deve rispondere a due necessità organizzative:

1. chiarezza, per la comunicazione interna ed esterna sin dalla fase iniziale;
2. flessibilità, per rispondere prontamente alle naturali variazioni che avverranno in fase realizzativa.

Le fasi da pianificare sono:

1. accoglienza dei partecipanti: determinante per creare, da subito, un setting organizzato e funzionale ma anche accogliente e cordiale;
2. presentazione e conoscenza dei e tra i partecipanti e i formatori: da calibrare in base a tempi a disposizione e numero dei partecipanti ma sempre necessaria per facilitare le relazioni. Importante trovare una soluzione per ricordare i nomi di tutti i partecipanti anche per un intervento formativo breve. Si possono usare attivazioni ludiche per facilitare la conoscenza reciproca
3. contenuti: organizzazione dei materiali (slide, cartacei).
4. condivisione e discussione esperienze: la fase di feedback che permette a ciascuno di riportare quanto appreso nel proprio contesto e nel proprio spazio di interesse e significato. È una fase delicata perché non sempre si è abituati all'attivazione e partecipazione, per questo è utile che siano sollecitate.
5. valutazione reciproca tra i partecipanti: prevedere un momento di scambio tra i soli discenti nel quale essi possano confrontarsi sull'esperienza formativa. Gli elementi del confronto sono utili per ciascun partecipante perché sono elementi che può riportare nel questionario di valutazione finale;
6. conclusione: momento importante per fare il punto della situazione sulle aspettative iniziali, se sono state corrisposte o disattese; fondamentale è la riflessione su cosa si è appreso, come può essere utilizzato, come e cosa l'esperienza ha cambiato dal punto di vista individuale ed organizzativo;
7. chiusura: dedicare spazio apposito a tutta la valutazione finale, alla ricognizione della documentazione, alla fase dei saluti

ALL. F1

PROPOSTA DI MODELLO DI QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEI BISOGNI FORMATIVI

Con il presente questionario ci si propone di rilevare i bisogni formativi degli operatori per delineare le priorità nell'organizzazione del Piano di Formazione della Caritas.

1. Operatore:

volontario
retribuito

2. Ruolo ricoperto:

.....

3. In relazione alle modalità, indicare con quali tipologie un futuro corso di formazione dovrebbe essere organizzato:

Lezione frontale con relazione orale del formatore
Lezione frontale con strumenti multimediali
Lavori di gruppo su tematiche ed esperienze proposte dai formatori
Attività di autoformazione di gruppo con operatori della stessa area
Attività di autoformazione di gruppo con colleghi aree diverse
Autoformazione mediante l'analisi di materiale cartaceo e multimediale
Lezione e discussione
Laboratorio tematico
Giornate di studio e/o seminari
Altro (specificare)

4. In relazione ai tempi, indicare con quale organizzazione oraria un futuro corso di formazione dovrebbe essere organizzato:

Orario concentrato in modo intensivo in un periodo breve
Orario distribuito in un periodo di tempo lungo
Residenziale

5. Durante quale periodo dell'anno preferirebbe venissero organizzate le attività di formazione?

.....

6. Un corso di formazione/aggiornamento dovrebbe offrire la possibilità di fornire:

Conoscenze sui processi di animazione e sviluppo di comunità
Gestione dei servizi
Identità Caritas
Progettazione socio-pastorale e valutazione
Comunicazione
Strumenti per l'inclusione

FOCUS GROUP

Che cos'è

La tecnica di rilevazione dell'informazione e di coinvolgimento partecipativo di gruppi di popolazione, basata sul *focus group* (FG), rappresenta uno degli strumenti classici di ricerca qualitativa nell'ambito dei metodi delle scienze sociali. Più nel dettaglio il FG è un metodo di intervista di gruppo non standardizzato e non strutturato elaborato per la prima volta dal sociologo americano Robert K. Merton durante la II guerra mondiale per valutare il morale dei soldati coinvolti nel conflitto bellico. Questo metodo ha preso via via piede nei decenni successivi nell'ambito delle ricerche di mercato - ad esempio, per comprendere i gusti dei consumatori prima del lancio di una nuova linea di prodotti - e più recentemente in sanità pubblica - ad esempio, per effettuare una valutazione di impatto di uno specifico intervento di facilitazione all'accesso all'assistenza sanitaria nella popolazione anziana - e nel terzo settore - ad esempio, per comprendere l'efficacia di un determinato intervento di inclusione sociale con gruppi di soggetti vulnerabili.

Quando si usa

L'idea di fondo di questo metodo è che l'interazione sociale che si crea durante la realizzazione del FG costituisce una risorsa importante nel trasmettere informazione, consapevolezza dei propri ruoli e crescita culturale dei partecipanti e di chi conduce il focus. Questo aspetto rappresenta la prima importante caratteristica del metodo e per questo motivo si differenzia dalle tradizionali interviste di gruppo dove l'interazione avviene di volta in volta tra i partecipanti e il moderatore.

Come si organizza

Il FG risponde a precise regole di preparazione, organizzazione e gestione. Coinvolge normalmente un numero di partecipanti variabile tra i 6 e 10 a seconda della complessità e delicatezza del tema che viene trattato. È importante inoltre costituire gruppi con partecipanti omogenei dal punto di vista delle loro caratteristiche sociali e culturali in modo da facilitare la partecipazione e la discussione di tutti i membri del gruppo. Importante comprendere quali e quante persone coinvolgere complessivamente in una rilevazione che contempla la metodologia del FG. Come per altri strumenti di indagine qualitativa (es. intervista discorsiva), "il profilo dei partecipanti è dettato dalla domanda da cui muove lo studio" e avviene sulla base di un processo di "tipicizzazione" dei soggetti che identifica le categorie in ragione delle proprietà che il disegno dello studio considera rilevanti e del loro potenziale "comparativo" (per esempio, madri e mogli in famiglie monoreddito, preadolescenti iniziati al fumo...). I FG sono gestiti da due figure professionali con funzioni tra loro complementari: il conduttore e l'osservatore.

Il conduttore, nella fase che precede la conduzione dei gruppi di lavoro, redige la traccia del primo FG intorno ad un'ipotesi di lavoro maturata dal confronto e della discussione con esperti, partecipanti al gruppo di ricerca e testimoni privilegiati, affrontando aspetti sia di contenuto sia quelli più propriamente legati alla comunicazione nel gruppo e con il gruppo. L'osservatore svolge mansioni di tipo logistico e organizzativo prima, durante e dopo la costituzione del gruppo. Nella fase che precede la realizzazione del FG, l'osservatore ha il compito di costituire il gruppo di discussione e di individuare una sede di svolgimento "neutra" che non sia connotata in modo negativo da un punto di vista sociale.

Cosa serve

Setting neutro e accogliente, registratore possibilmente digitale, proiettore e software di analisi qualitativa dei testi

Tempi di svolgimento

Sempre a seconda della complessità degli argomenti discussi, i FG hanno solitamente una durata variabile tra 1 e 2 ore.

Come si svolge

Nella fase di svolgimento il conduttore ha il compito di introdurre il tema dell'indagine con i partecipanti al focus, di guidare e pilotare gli intervistati verso gli argomenti che più interessano seguendo la tecnica dello stimolo-risposta, assicurandosi che gli intervistati non divaghino, eludano o fraintendano il significato delle domande. Può risultare utile, soprattutto quando i temi che si affrontano sono delicati perché portano i partecipanti a "spogliarsi" di fronte agli altri su argomenti socialmente riconosciuti come privati e personali, sottoporre un'immagine - una fotografia o un breve filmato - in modo da introdurre il tema della discussione, preparando i partecipanti al tipo di questioni che si affronteranno, facendole apparire come situazioni comuni sulle quali ci si è già confrontati in altre sedi e contesti.

Il conduttore deve avere bene interiorizzato la griglia di domande che sottoporrà agli intervistati con l'accortezza di considerare tale griglia non più che un canovaccio dal quale partire e al quale fare riferimento senza però attenersi ad esso in modo rigido, ma adattandolo alla dimensione psicosociale del gruppo e al tipo di relazione che si è instaurata tra i suoi membri e con il conduttore.

La griglia di domande aperte sottoposte durante i FG deve essere rivista e rielaborata nella sua forma e nel suo contenuto con il procedere delle rilevazioni: il ricercatore deve riformulare le domande in modo da renderle più comprensibili e adattabili al contesto di cui ha gradualmente preso coscienza, eventualmente arricchendo la griglia con nuovi temi che sono emersi durante la discussione.

Durante lo svolgimento del FG il facilitatore svolge un ruolo di assistenza al conduttore: dalla registrazione dell'incontro, all'annotazione di indicazioni e commenti sulla conduzione da parte del conduttore, all'osservazione delle dinamiche e del clima che si instaura all'interno del gruppo. In una fase successiva, immediatamente dopo la conclusione del FG, l'osservatore deve comunicare al conduttore le impressioni "a caldo" su conduzione e dinamiche del gruppo in modo da tenerne conto nella gestione dei FG seguenti.

La fase successiva alla raccolta consiste nella trascrizione dei testi tramite fedele sbobinatura e nella loro codifica e analisi. In questa fase, l'osservatore svolge ancora un ruolo importante perché, avendo partecipato al FG, riesce meglio di esterni a cogliere e riportare particolari del colloquio che probabilmente sfuggirebbero o sarebbero considerati superflui da un trascrittore esterno. Il metodo da seguire è quello suggerito dagli autori della *grounded theory*. Il concetto di fondo si basa su una lettura attenta dei testi trascritti secondo un approccio di tipo induttivo che da singoli eventi, situazioni, opinioni aiuta a costruire concetti e categorie interpretative generali. L'analisi dei testi segue un processo di scomposizione e segmentazione delle interviste riducendole a brani ai quali vengono attribuiti opportuni codici (parole chiave) che ne definiscono il significato. Procedendo manualmente o attraverso l'ausilio di appropriati *software* di analisi qualitativa nel caso si debba analizzare molto materiale, si effettua un processo di graduale selezione e integrazione dei codici che si ritiene essere legati tra loro per affinità di significato e si procede quindi gradualmente a costruire concetti più generali. Sempre seguendo un approccio di tipo induttivo, integrando e selezionando i concetti si procede a creare delle categorie interpretative più ampie che li comprendono e che suggeriscono uniformità tipiche di comportamento o di contesto. Le categorie interpretative così costruite permettono la formulazione di un'interpretazione generalizzabile a situazioni e contesti allargati.

ALL. F2

PROGETTO “.....”

A seguito di un’attenta analisi, relativa ai bisogni formativi palesati dalla Caritas Diocesana, si è giunti alla formalizzazione di un Percorso di Formazione, così organizzato:

Modulo I: Identità e metodo Caritas

Oggetto: Approfondimenti sull’identità della Caritas e sul metodo pastorale (Ascoltare, Osservare e Discernere)

Relatori: Tizio e Caio

Durata: 1 Giorno

Date: gg/mm/aaaa

Modulo II: L’ascolto e il Centro di Ascolto

Oggetto: Approfondimenti sulla funzione dell’ascolto e sul relativo luogo pastorale.

In particolare l’ascolto come funzione pastorale; il CdA quale luogo di incontro; esposizione delle metodologie di ascolto, approccio degli operatori rispetto alle relazioni di aiuto, elementi essenziali per la predisposizione del CdA, adattamento e configurazione del CdA rispetto alle trasformazioni sociali ed economiche storiche ed in atto.

Relatori: Tizio e Caio

Durata: 2 Giorni

Date: gg/mm/aaaa

Modulo III: L’Osservazione come funzione pastorale e l’Osservatorio delle Povertà e delle Risorse (OPR)

Oggetto: L’Osservatorio come strumento di rilevazione dei bisogni, delle povertà e delle risorse appartenenti ad un contesto territoriale e sua funzione pastorale. In particolare importanza dell’Osservatorio rispetto alla mappatura dei bisogni, delle povertà e delle risorse di un contesto territoriale; Utilizzo delle informazioni scaturenti dall’Osservatorio come base per l’animazione della Comunità locale e per la Progettazione Sociale; Rilevazione operativa dei bisogni, delle povertà e delle risorse mediante lo strumento informatico OsPoweb; Lettura dei dati ed elaborazione statistica utile alla progettazione sociale.

Relatori: Caio e Sempronio

Durata: 2 Giorni

Date: gg/mm/aaaa

Modulo IV: Animazione del territorio e della Comunità Locale e i processi di sviluppo di comunità

Oggetto: Il Ruolo pastorale e pedagogico dell’Animazione quale strumento utile alla sensibilizzazione della Comunità Locale rispetto ai bisogni ed alle povertà presenti sul territorio. In particolare modalità di animazione della Comunità; Organizzazione di laboratori di animazione sulle povertà;

Relatori: Caio

Durata:

Date: gg/mm/aaaa

Modulo V: Lavoro di Equipe e gestione delle relazioni interne

Oggetto: Il Ruolo dell'Equipe e la modalità operativa partecipata; Riflessioni sulla gestione dei conflitti all'interno dei gruppi

Relatori: Tizio

Durata: 1 giorno

Date: gg/mm/aaaa

Modulo VI: Lavorare in Rete

Oggetto: Il Lavoro di Rete quale strumento per la creazione di sinergie strategico-operative sul territorio e valorizzazione delle risorse presenti.

Relatori: Sempronio

Durata: 1 giorno

Date: gg/mm/aaaa

ALL. F3

PROGETTO _____

Il presente questionario, predisposto a cura del gruppo organizzatore, è compilato a cura di ciascun partecipante e intende rilevare il grado di soddisfazione al termine del percorso di formazione al quale si è preso parte.

Attraverso il questionario si richiede ai partecipanti di esprimere il proprio grado di soddisfazione sul corso, con particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- a. utilità percepita, interesse e partecipazione
- b. didattica: docenza, tutoraggio e materiale didattico
- c. organizzazione e servizi

Nel caso di interventi realizzati con modalità diverse dall'aula, il questionario conterrà altresì gli elementi necessari a valutare il grado di soddisfazione rispetto alle specifiche metodologie e agli strumenti adottati. La preghiamo gentilmente di compilare questo breve questionario di gradimento: ci aiuterà a capire se le sue aspettative sono state soddisfatte e come possiamo migliorare. Il questionario è anonimo.

QUESTIONARIO DI GRADIMENTO

TITOLO DEL CORSO:

SVOLTO NEL PERIODO:

da [gg/mm/aaaa] _____

a [gg/mm/aaaa] _____

Si prega di esprimere una valutazione secondo la seguente scala:

- 1: Non soddisfacente
- 2: Poco soddisfacente
- 3: Satisfacente
- 4: Molto soddisfacente

UTILITÀ

Congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciati

1 2 3 4

Rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle aspettative iniziali

1 2 3 4

Rispondenza dei contenuti formativi rispetto agli interessi professionali

1 2 3 4

Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo

1 2 3 4

Rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle necessità di aggiornamento segnalate

1 2 3 4

I contenuti emersi:

() erano già di tua conoscenza

() non erano di tua conoscenza

() erano in parte di tua conoscenza, ma desideravi approfondirli

INTERESSE E PARTECIPAZIONE

Come giudica il suo grado di coinvolgimento (interesse ai contenuti, propensione ad intervenire durante la lezione, ecc.) per la durata del corso

1 2 3 4

Come giudica il grado di coinvolgimento (interesse ai contenuti, propensione ad intervenire durante la lezione, ecc.) degli altri partecipanti per la durata del corso?

1 2 3 4

DIDATTICA

DOCENTI-FORMATORI

Come giudica, complessivamente, lo stile di conduzione da parte del/i docente/i?

1 2 3 4

Esprima la sua valutazione rispetto ai seguenti elementi caratterizzanti la docenza:

Gestione del tempo rispetto all'esposizione

1 2 3 4

Spazio per le domande/interventi

1 2 3 4

Padronanza dei contenuti e chiarezza espositiva

1 2 3 4

Gestione dell'aula: capacità comunicative e relazionali con singoli e gruppi (in caso di esercitazioni, simulazioni, ...)

1 2 3 4

Organicità e sequenzialità nella presentazione degli argomenti

1 2 3 4

Capacità (eventuale) di coordinamento con gli altri relatori

1 2 3 4

METODOLOGIA E MATERIALE DIDATTICO

La metodologia utilizzata le è parsa adeguata?

1 2 3 4

Come giudica la quantità del materiale didattico distribuito?

1 2 3 4

Come giudica la qualità del materiale didattico distribuito?

1 2 3 4

Completezza e facilità di utilizzo dei materiali a supporto della didattica

1 2 3 4

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI

Facilità di accesso ai luoghi di svolgimento della formazione

1 2 3 4

Funzionalità e confortevolezza dei locali utilizzati

1 2 3 4

Adeguatezza delle attrezzature a disposizione (videoproiettore, lavagna luminosa, ecc.)

1 2 3 4

Il corso nel suo complesso ti è sembrato:

Positivo

1 2 3 4

Utile

1 2 3 4

Ha suggerimenti, critiche o proposte da fare?

Ci sono altri argomenti che non sono stati trattati ma che avreste voluto affrontare?

Grazie della collaborazione