

The
of Adult **E**valuation
Education Staff

EDUEVAL Manuale

a cura di
EDUEVAL Consortium

3





Il progetto EDUEVAL - *Evaluation for the Professional Development of Adult Education Staff* (n. 538743-LLP-1-2013-1-IT-GRUNDTVIG-GMP) è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Technological Educational Institute
of Crete



Wyższa Szkoła
Pedagogiczna
Im. Janusza Korczaka
w Warszawie



This work is under a
“Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International” License



More information:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

ISBN volume 978-88-6760-338-1



2015 © Pensa MultiMedia Editore s.r.l.
73100 Lecce • Via Arturo Maria Caprioli, 8 • Tel. 0832.230435
25038 Rovato (BS) • Via Cesare Cantù, 25 • Tel. 030.5310994
www.pensamultimedia.it • info@pensamultimedia.it

<i>Introduzione</i>	5
Elisabetta Biffi (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Italia)	
1. Verso la definizione del profilo professionale del valutatore degli staff che operano nel campo dell'educazione degli adulti	7
<i>Loredana Perla, Viviana Vinci</i> (Università Aldo Moro di Bari, Italia)	
1.1 Una premessa: oltre la “funzione” valutativa, verso un nuovo profilo professionale	7
1.1.1 Le molteplici competenze del valutatore: un'unica professione o un mix di professionalità diverse?	9
2. Il modello <i>triangolato</i> di valutazione EDUEVAL	19
<i>Viviana Vinci</i> (Università Aldo Moro di Bari, Italia)	
3. La valutazione degli staff in educazione degli adulti	23
3.1 Framework teorico: teorie e modelli di valutazione	24
<i>Loredana Perla, Viviana Vinci</i> (Università Aldo Moro di Bari, Italia)	
3.1.1 L'approccio <i>positivista-sperimentale</i>	25
3.1.2 L'approccio <i>pragmatista della qualità</i>	26
3.1.3 L'approccio <i>costruttivista</i>	26
3.1.4 Certificazione e valutazione delle competenze nel campo dell'educazione degli adulti	27
3.2 Obiettivi della valutazione: perché valutare?	29
<i>Kleio Koutra, George Kritsotakis, Lina Pelekidou, Nikoleta Ratsika</i> (Technological Educational Institute of Crete, Grecia)	
3.3 Metodi di valutazione: come valutare?	33
<i>Loredana Perla, Viviana Vinci</i> (Università Aldo Moro di Bari, Italia)	

3.3.1 Livelli	35
3.3.2 Strumenti	41
3.3.2.1 La rubrica valutativa	42
3.3.2.2 L'audit	43
3.3.2.3 Il portfolio	45
3.4 Indicatori nel processo valutativo	46
<i>Pilar Escuder-Mollon, Roger Esteller-Curto</i>	
(Universitat Jaume I, Spagna)	
3.4.1 Indicatori per la valutazione degli educatori degli adulti	48
<i>Velta Lubkina, Gilberto Marzano,</i>	
<i>Tamara Pigozne, Svetlana Usca</i>	
(Rezekne Academy of Technologies, Lettonia)	
3.4.1.1 Competenze nella valutazione egli educatori degli adulti	50
3.4.1.2 Validpack	53
3.4.1.3 Un portfolio progettato per la valutazione degli staff in educazione degli adulti: indicatori e criteri	56
3.4.1.3.1 Il portfolio digitale	57
3.4.1.4 Checklist di indicatori per la valutazione degli staff in educazione degli adulti	58
3.4.1.5 Conclusioni	60
4. L'impatto della valutazione in educazione degli adulti: una prospettiva Europea	63
<i>Miroslaw Grewinski, Joanna Lizut, Stefania Szczurkowska</i>	
(WSP - Janusz Korczak Pedagogical University in Warsaw, Polonia)	
<i>Conclusioni</i>	71
Cristina Palmieri (Università degli Studi di Milano-Bicocca, Italia)	
Bibliografia	75

Verso la definizione del profilo professionale del valutatore degli staff che operano nel campo dell'educazione degli adulti

Loredana Perla e Viviana Vinci³
Università Aldo Moro di Bari, Italia

1.1 Una premessa: oltre la “funzione” valutativa, verso un nuovo profilo professionale

Una riflessione sul *profilo professionale* comporta, al di là dell'ambito specifico in cui il professionista opera, una chiara messa a fuoco e definizione di alcuni elementi, quali il ruolo svolto, i contesti di lavoro, gli ambiti e i settori di pertinenza, la tipologia di utenza di riferimento, le conoscenze, abilità e competenze necessarie per lo svolgimento della professione, i principi etici e deontologici ispiratori dell'agire professionale.

Il dibattito internazionale sui profili di competenze del lavoro educativo ha messo in evidenza, infatti, la complessità del riuscire a pervenire ad una modellistica compiuta delle procedure e dei metodi della valutazione di tale oggetto (Research voor Beleid, 2010, Carlsen & Irons, 2003; Jäger & Irons, 2006; Jarvis, 2009). Valutare il lavoro educativo richiede, infatti, uno sguardo capace di penetrare la densità dei processi messi in campo in contesti variegati. La stessa espressione *lavoro educativo* è di per sé di difficile definizione e perimetrazione: esso riguarda diversi targets e un'azione che si declina in differenti contesti e per differenti scopi.

3 Loredana Perla è autrice dei sotto-paragrafi 1.1, Viviana Vinci è autrice del sotto-paragrafo 1.1.1.

Il valutatore degli staff in EDA rappresenta, quindi, una figura professionale *nuova* per una *funzione* che, in verità, non lo è: viene, anzi, svolta da tempo, attraverso pratiche e figure professionali molto eterogenee, che cambiano a seconda dei contesti e, sensibilmente, nei diversi paesi europei.

La valutazione del lavoro educativo, come è emerso dalle risultanze della ricerca EDUEVAL⁴, viene svolta, infatti, prevalentemente in due modi:

- per mezzo dei valutatori ‘ufficialmente riconosciuti’, vale a dire di *valutatori professionisti* ossia i certificatori della qualità o personale afferente ad enti esterni all’organizzazione, che valutano la conformità a standard prefissati e che non necessariamente hanno una profonda conoscenza del contesto educativo e della complessità dei processi e delle dinamiche lavorative degli staff che vi operano;
 - attraverso valutatori ‘non ufficialmente riconosciuti’, vale a dire professionisti provenienti da percorsi formativi e professionali differenti, con esperienze nel campo educativo e ruoli perlopiù di coordinamento (formatori, supervisori, consulenti, coordinatori, esperti). A differenza dei valutatori professionisti del punto precedente, essi hanno certamente un’ampia conoscenza dei contesti di educazione degli adulti. Tuttavia, gli stessi non necessariamente hanno una formazione specifica alla valutazione: la valutazione degli staff avviene spesso, in questa seconda modalità, attraverso strategie poco codificate e strumenti informali o costruiti internamente al gruppo di lavoro.
- Vi è, dunque, una *funzione valutativa* che si esplica in ma-

4 Si veda il contributo *EDUEVAL Public Research Report*, reperibile alla pagina http://www.edueval.eu/download/pdf/2.2_Public_Research_Report.pdf

niera assai differente a seconda dei contesti professionali e dei diversi paesi europei, oscillante fra certificazione esterna e pratiche non ufficialmente riconosciute.

1.1.1 *Le molteplici competenze del valutatore: un'unica professione o un mix di professionalità diverse?*

Da una ricognizione dei contributi scientifici sulla formazione/profilo del *valutatore* (Wilcox & King, 2014; King & Stevahn, 2015; Russ-Eft et al., 2008; Stevahn et al., 2005; Mertens, 1994; Torres, Preskill, & Piontek, 1996; Altschuld & Engle, 1994; Phillips, 1997; Brinkerhoff et al., 1983; Caron, 1993; Balotta et al., 2013) e dall'analisi dei lavori sugli *standard professionali* dei valutatori, effettuati dalle più influenti società di valutazione europee e americane (cfr. ad esempio le *American Evaluation Association Guiding Principles For Evaluators*, le *Guidelines for the Ethical Conduct of Evaluations* - Australasian Evaluation Society, *Core Competencies for Evaluators of the UN System* - UNEG United Nations Evaluation Group, le *UNESCO Evaluation Guidelines, Evaluation Standards* - European Evaluation Society), è possibile constatare alcuni elementi che hanno orientato la definizione del profilo *del valutatore degli staff in educazione degli adulti*.

Il primo elemento riguarda la complessità di pervenire ad una modellizzazione della professione del valutatore, a partire dall'assenza di una univoca definizione delle competenze del valutatore.

A fronte di un mix di prescrizioni e suggerimenti raccolti in linee guida e standard per valutatori, focalizzati, in particolare, su principi deontologici e di etica valutativa, fra cui regole di condotta e valori ispiratori dell'azione, le competenze professionali del valutatore sono declinate in maniera piuttosto generica. Quelle descritte rimandano a *famiglie* di

competenze diverse e compresenti: competenze relative alle politiche, ai programmi, ai progetti da valutare; competenze relative allo specifico settore in cui è inserito il programma da valutare; competenze relative alla metodologia della ricerca valutativa; competenze relative alla gestione dei gruppi e, infine, competenze comunicative e culturali multi-disciplinari. Esse concorrono tutte insieme alla definizione dell'*expertise* professionale.

Un secondo elemento ricorrente nella descrizione del profilo del valutatore, è l'accostamento di competenze strettamente legate all'ambito valutativo con competenze relazionali, che accomunano il profilo del valutatore ad altre *pratiche consulenziali e di cura della persona*, quindi pratiche di counseling, formazione, supervisione: ad esempio la capacità empatica, di ascolto, di relazione nei confronti degli utenti, dei committenti, degli stakeholders. Un'altra associazione emergente riguarda il profilo del valutatore e quello del *ricercatore*, entrambi accomunati da competenze plurime e flessibili che comprendono la capacità di scegliere, adattare, ideare modelli e metodologie valutative sulla base del contesto, degli utenti, delle risorse disponibili. Vi è in gioco una dimensione interpretativa, di lettura, ascolto e comprensione del contesto e dei processi agiti, che porta sia la figura del valutatore che quella del ricercatore ad una costante *messa alla prova* del proprio giudizio, ad una continua negoziazione delle proprie interpretazioni, ad un aggiornamento professionale continuo e mai concluso.

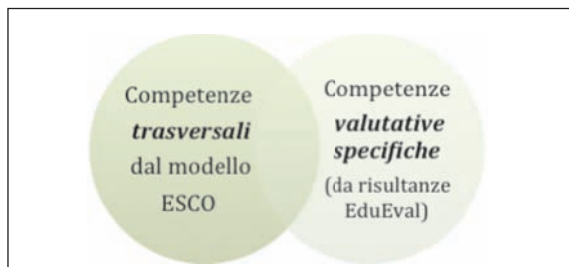
Nello studio del profilo del valutatore dello staff in EDA e nel disegno del modello di formazione che ne consegue (cfr. *EDUEVAL Curriculum*, vol. 1, e *EDUEVAL Guida*, vol. 2), si è tenuto in considerazione il frame teorico che guarda alla competenza del lavoro educativo come a una "forma complessa di azione attraverso cui sono svolti i compiti e i progetti che la caratterizzano" (Harré, 2000, p. 74).

Nel lavoro di definizione del Curriculum è confluito anche l'ampio contributo offerto, a partire dagli anni '80, dalla ricerca sulle competenze cosiddette *trasversali* (Rey, 2003) – quali, ad esempio, la risoluzione di problemi, la gestione del lavoro di gruppo, la creatività, la relazionalità, le strategie di *coping* di situazioni ansiogene –, indispensabili nella costruzione del profilo del valutatore del lavoro educativo e, quindi, alla base della curricolazione del percorso formativo

Questo lavoro di immersione e ricognizione dei lavori sul profilo del valutatore ha permesso di costruire un ricco quadro di partenza, per mettere a fuoco l'identità complessa e le competenze eterogenee del valutatore dello staff in educazione degli adulti.

Infine, per la stesura del Curriculum, si è tenuto in considerazione la classificazione proposta dal modello ESCO.

Pertanto, il profilo del valutatore degli staff in educazione degli adulti può dunque essere definito utilizzando sia le competenze trasversali del modello ESCO, sia le competenze specifiche della professione individuate dalle risultanze del progetto EDUEVAL.



Profilo del valutatore dello staff in educazione degli adulti

Profilo del valutatore degli staff nel campo dell'educazione degli Adulti - EDUEVAL	
<i>Chi è e quali ruoli ricopre</i>	<p>Il valutatore degli staff EDA è un professionista di livello apicale che opera nel campo dell'educazione degli adulti, utilizzando metodi e strumenti valutativi specifici volti al miglioramento del lavoro educativo degli staff. I ruoli ricoperti dal valutatore nei contesti di educazione degli adulti sono molteplici, e comprendono – oltre a quelli più specificatamente valutativi – altri di management, formazione e coordinamento quali, ad esempio, la direzione del servizio, la formazione dello staff, la selezione delle risorse umane, la supervisione, l'ispezione, la consulenza.</p>
<i>Che cosa fa - attività, metodi e strumenti</i>	<p>Le attività professionali del valutatore degli staff in educazione degli adulti (EDA) comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettazione, attuazione e gestione della valutazione delle azioni educative e formative degli staff che operano nei servizi di educazione degli adulti; - costruzione di piani e strumenti di valutazione e auto-valutazione; - raccolta, analisi e interpretazione dei dati; - documentazione e comunicazione dei risultati della valutazione; - accompagnamento e progettazione di azioni di <i>follow up</i> e ri-progettazione del lavoro educativo degli staff EDA; - sostegno alla collaborazione dello staff con il territorio e gli interlocutori/stakeholders a vario titolo coinvolti nei processi valutativi dei servizi EDA. <p>Il valutatore degli staff EDA utilizza metodi e strumenti qualitativi e quantitativi per lo svolgimento delle proprie attività. In particolare, quelli privilegiati di cui deve avere padronanza per la valutazione dello staff – secondo il modello triangolato EDUEVAL (cfr. par. successivi) – sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metodi e strumenti di osservazione, <i>check-list</i> e rubriche valutative; - metodi e strumenti di rilevazione dei dati quantitativi quali <i>survey</i> e questionari; - metodi e strumenti di rilevazione dei dati qualitativi, utilizzati nelle attività di valutazione e di auto-valutazione, valorizzanti la dimensione del gruppo (l'oggetto della valutazione è lo staff, non il singolo operatore) fra cui focus group, case studies, brainstorming, portfolio, audit, scritture professionali/documentali dello staff. <p>È importante che le conoscenze del valutatore degli staff EDA comprendano anche quelle relative:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - agli standards e ai sistemi di certificazione della qualità; - alla normativa riguardante i servizi di educazione degli adulti in cui operare; - alle caratteristiche specifiche del contesto, oggetto di valutazione, e dei servizi con cui è in rete nel territorio; - a teorie, modelli e significati della valutazione; - alla leadership e alle modalità di gestione del gruppo e dei conflitti; - ai processi comunicativi, relazionali, organizzativi, istituzionali, che sottendono la valutazione degli staff in educazione degli adulti.
<p><i>Dove opera (in quali servizi)</i></p>	<p>Il valutatore degli staff EDA opera in diversi ambiti del sociale, che comprendono quello dell'istruzione, della promozione culturale, della salute mentale, familiare, sociale, quello giudiziario, della formazione professionale, dello sviluppo delle comunità, della prevenzione, svolgendo la propria attività all'interno di molteplici servizi volti alla promozione della cura educativa e dell'educazione degli adulti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - servizi di istruzione, alfabetizzazione e seconda chance; - servizi di integrazione interculturale; - servizi alle persone tossicodipendenti; - servizi alle persone disabili; - servizi di salute mentale; - servizi di custodia dei detenuti; - servizi per genitori/famiglie; - servizi che si occupano della promozione di attività culturali; - servizi che promuovono prevenzione; - servizi di cura alla persona. <p>Conoscenze, abilità e competenze del valutatore degli staff in educazione degli adulti devono essere, allo stesso tempo, specifiche e trasversali - di tipo didattico, pedagogico, metodologico, docimologico, psicologico, sociologico -, in grado di rendere il valutatore capace di agire con rigore, autonomia e consapevolezza professionale all'interno di situazioni e contesti plurimi.</p>
<p><i>Con quale utenza lavora</i></p>	<p>Il valutatore degli staff EDA lavora con gli staff che operano nel campo dell'educazione degli adulti, quindi prevalentemente con gruppi di insegnanti, educatori, formatori e operatori che, in vario modo, operano nei servizi precedentemente citati. La sua utenza di riferimento, dunque, non riguarda né il singolo operatore, né direttamente gli utenti, che si collocano al <i>primo livello</i> dei servizi ed enti/istituzioni educativi (in questo caso, gli adulti), ma gli staff, i gruppi di lavoro che si collocano al <i>secondo livello</i>.</p>

<p><i>Principi etici e deontologici</i></p>	<p>L'agire professionale del valutatore degli staff EDA deve essere orientato da profondi principi etici e deontologici, in grado di garantire trasparenza, imparzialità e rigore dei processi valutativi, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - integrità, congruenza, rispetto, responsabilità, equilibrio emotivo e consapevolezza di sé, apertura mentale, coscienza sociale (<i>ethical attitudes</i>, cfr. <i>EDUEVAL Guidelines</i>); - conoscenza del framework culturale della valutazione, trasparenza, rispetto della privacy (<i>professional ethics: principles and advise</i>, ivi); - aver cura dell'intero processo di valutazione, fornire chiari indicatori, creare fiducia, leggere le dinamiche esplicite e implicite, fornire un feedback efficace (<i>competences and skills</i>, ivi); - prendere in considerazione la complessità della valutazione, leggere il contesto, promuovere il benessere organizzativo e professionale, prendere in considerazione il territorio e gli interlocutori esterni (<i>political and social aims</i>, ivi); - attenzione ai rischi legati ai ruoli poco chiari, ai fraintendimenti, alla manipolazione, all'influenza del proprio background personale (<i>risks to manage</i>, ivi).
<p><i>Percorsi formativi e professionali</i></p>	<p>La formazione del valutatore dello staff in educazione degli adulti deve rispondere a due ambiti di competenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una di base, a seguito di un titolo di studi così come richiesto dal regolamento del proprio contesto Nazionale; - una specialistica, sulla valutazione. <p>Oltre ad una formazione specifica, un requisito obbligatorio per l'esercizio della professione del valutatore dello staff EDA è il possesso di una nutrita esperienza professionale nel campo dell'educazione degli adulti, sia nei ruoli di educatore/operatore, sia nei ruoli di secondo livello, cioè di coordinamento degli staff.</p>
<p><i>Competenze professionali specifiche</i></p>	<p><i>Saper analizzare il contesto e la domanda di valutazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - raccogliere informazioni sul contesto di educazione degli adulti; - consultare documenti del servizio o ente/istituto (carta dei servizi, documentazioni ecc.); - consultare testimoni diretti (operatori del servizio e/o degli enti/istituti) e indiretti (<i>stakeholders</i>); - osservare il contesto; - identificare specificità, vincoli e risorse del contesto; - studiare la fattibilità e sostenibilità del processo valutativo; - utilizzare strategie miste (di ascolto, conduzione del gruppo, esplorazione delle rappresentazioni) per supportare gli operatori nell'esplicitazione di una

domanda di valutazione (ottimizzazione dei processi lavorativi, benessere dello staff, miglioramento delle dinamiche interne all'organizzazione, comunicazione con gli stakeholders ecc.);

- comprendere le aspettative implicite ed esplicite dello staff e dell'organizzazione;
- elaborare ipotesi interpretative del bisogno espresso dall'utenza.

Saper progettare la valutazione

- raccogliere materiale bibliografici o di ricerca come supporto alla progettazione della valutazione;
- raccogliere tutti i dati emersi dalla fase esplorativa e ipotizzare delle domande valutative;
- selezionare modelli teorici e strumenti, approcci e strumenti da utilizzare coerentemente con le specificità del contesto e dei dati raccolti;
- progettare un piano di valutazione, individuare le risorse necessarie, prevederne i costi;
- indicare gli obiettivi e i risultati attesi della valutazione;
- organizzare le fasi di lavoro e un cronoprogramma delle attività;
- costruire dispositivi di valutazione utilizzando tecniche e strumenti già noti o adattandoli appositamente al contesto;
- identificare eventuali rischi, momenti di monitoraggio e di ri-progettazione del proprio operato.

Saper raccogliere, analizzare, interpretare dati della valutazione

- applicare nel contesto le metodologie, le tecniche e gli strumenti previsti nel piano di valutazione;
- raccogliere i dati emergenti dall'applicazione dei dispositivi di raccolta dei dati;
- triangolare dati ottenuti con strategie diverse;
- mixare tecniche di analisi dei dati differenti;
- condurre lo staff assegnando compiti e definendo ruoli e leadership fra i membri dello staff nei processi di valutazione e autovalutazione;
- supportare gli operatori dello staff nelle diverse fasi del processo valutativo e autovalutativo;
- identificare eventuali criticità e apportare rimodulazioni;
- interpretare dati della valutazione.

	<p><i>Documentazione e comunicazione del report valutativo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborare un report esito del processo di valutazione; - comunicare allo staff gli esiti del report valutativo; - utilizzare modalità di documentazione, linguaggi e stili di presentazione differenti e contestualizzati rispetto alla specificità del contesto; - individuare le evidenze emerse dal report e motivarle; - negoziare interpretazioni emergenti dal report con lo staff; - mantenere la comunicazione con la committenza/organizzazione; - gestire e contenere eventuali dinamiche disfunzionali e il conflitto interno allo staff, a seguito della restituzione dei risultati del report di valutazione. <p><i>Follow-up e implementazione del piano di valutazione</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - comunicare con stakeholders e reti del territorio; - elaborare raccomandazioni e piani di miglioramento dei processi oggetti di valutazione; - fornire suggerimenti per l'utilizzo autonomo di strumenti di autovalutazione dello staff. <p><i>Management del processo valutativo</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - monitorare il piano di valutazione; - valutare il proprio operato; - osservare principi e <i>guidelines</i>⁵ etiche per valutatori.
<p><i>Competenze trasversali selezionate da ESCO</i></p>	<p>1. Applicazione delle conoscenze</p> <p>1.1 Competenze aritmetiche e in matematica 1.2 Informazione e comunicazioni 1.3 Salute, sicurezza e ambiente di lavoro</p> <p>2. Atteggiamenti e valori sul lavoro</p> <p>2.1 Atteggiamenti 2.2 Valori</p> <p>3. Capacità e competenze sociali</p> <p>4. Competenze e capacità di pensiero</p> <p>5. Lingua e comunicazione</p>

5 Si vedano le *EDUEVAL Guidelines* reperibili alla pagina http://www.edueval.eu/download/pdf/deliverable_4.1_guidelines_1.0.pdf.

Il profilo del valutatore di degli staff in educazione degli adulti è dunque molto complesso. Tale figura deve possedere conoscenze specifiche inerenti la valutazione (modelli e teorie, metodi, procedure, standard e indicatori, strumenti), i contesti di educazione degli adulti (normative, utenza, territori), il lavoro educativo con gli adulti (caratteristiche, specificità, struttura, dinamiche). Soprattutto, però, deve saper tradurre tali conoscenze in azioni competenti che, rispettando un'etica particolare, siano capaci di accrescere il livello di consapevolezza degli staff di educazione degli adulti riguardo al lavoro educativo svolto nei particolari contesti cui essi appartengono. Questa, infatti, sembra la condizione per promuovere lo sviluppo degli staff di educazione degli adulti e quindi dei servizi di educazione degli adulti

Il modello di valutazione che EDUEVAL ha messo a punto evidenzia gli ambiti che il valutatore deve saper padroneggiare.