



# **Valutazione dell'apprendimento nel setting tutoriale della MG**

## **Non esiste educazione efficace senza valutazione**

ciò che non si valuta viene svalutato

Valutazione “ottimale” dell’apprendimento è

- **Misurare l’acquisizione di competenze**
- **Misurare la capacità di utilizzare le conoscenze in contesti vari e differenti.**

# Valutazione

Il tirocinio è l'insieme delle **esperienze** circoscritte nel tempo, **formalizzate** da un progetto educativo ed **ASSISTITE DA ESPERTI**, con possibilità di **verifiche in itinere e finali**.

E' la modalità fondamentale di **apprendimento delle competenze professionali**

# Problemi metodologici della valutazione

Fonti dei dati

Tecniche di rilevazione

Tipologia e dimensione del campione

Tecniche di analisi dei dati

Reperimento delle competenze necessarie

# Valutazione

In questo **«ambiente protetto»** il tirocinante:

- **integra la conoscenza teorico-pratica**, anticipando ambiti che approfondirà successivamente,
- **acquisisce competenze operative** e capacità relazionali,
- **verifica dal punto di vista applicativo** le conoscenze acquisite, anche alla luce dell'evidenza scientifica e della ricerca,
- acquisisce la capacità al **lavoro d'équipe**,
- sviluppa **capacità decisionali**

## LE VERIFICHE DEVONO

- 1. facilitare l'integrazione delle  
Conoscenze**
- 2. misurare il raggiungimento di obiettivi  
formativi chiari e definiti (non solo la  
memoria di nozioni)**
- 3. fornire risultati validi, riproducibili,  
prevedibili, oggettivi, equi.**
- 4. avvalersi di punti di osservazione diversi  
e complementari**
- 5. RIGUARDARE SIA I RISULTATI CHE IL PROCESSO.**

**Purtroppo non esiste un test di valutazione  
“perfetto”**

**OCCORRE**

la definizione puntuale degli obiettivi educativi specifici

Delle peculiarità della MG

## Valutazione formativa e certificativa finale

### VALUTAZIONE FORMATIVA

**informa il discente** sul suo grado di apprendimento  
il suo scopo è quello di stimolare

- **valuta *in itinere*, senza conseguenze sul** risultato finale, i progressi e il profitto
- **fa adattare le attività di apprendimento** al progresso ottenuto o alla sua mancanza;
- **aiuta il discente nello studio e nella richiesta** di aiuto;
- **fornisce al docente utili informazioni** sull'efficacia della sua didattica e lo aiuta a modificarla;
- **arricchisce la relazione tra docenti e** discenti.



## **NELLA VALUTAZIONE FORMATIVA**

**L'ERRORE DIVENTA A SUA VOLTA UN POTENTE STRUMENTO DI APPRENDIMENTO.**

**stimolo alla riflessione**

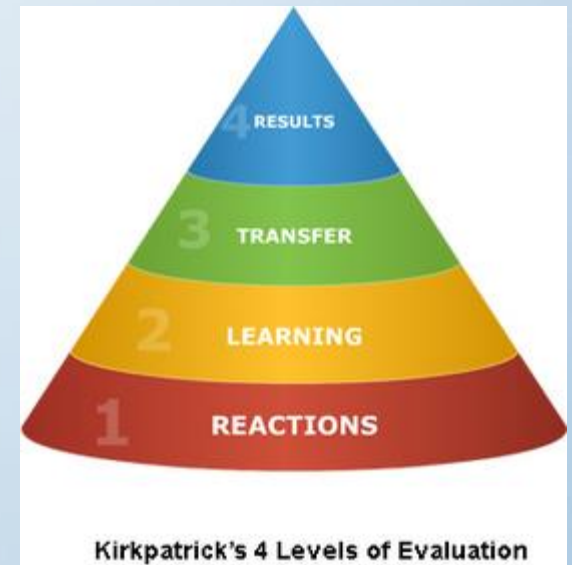
una specie di **bussola** che ci permette di guidare il processo di formazione

**Non va sottovalutata** però l'importanza **della valutazione certificativa**

l'apprendimento dipende molto dalle modalità della sua valutazione (assessment drives learning = valutazione guida dell'apprendimento)

# Modello di valutazione di Kirkpatrick (1994) (riadattato da Currant and Fleet 2005)

- 1. Reaction** - Soddisfazione dei partecipanti
- 2. Apprendimento** - Cambiamenti nelle conoscenze e nelle abilità dei partecipanti valutate con strumenti validati
- 3. Transfer** - Cambiamenti dei comportamenti dei partecipanti analizzati nel setting professionale
- 4. Results** – misure del cambiamento intercorsi nei risultati come conseguenza del programma formativo (Es. miglioramento stato di salute dei pazienti)



## **Effetto ALONE:**

un valutatore apprezza una particolare caratteristica di un Discente

**Esempio: il Discente è molto premuroso nei confronti di pazienti anziani e ciò è gradito al Docente**

## **Effetto PIGMALIONE.**

pericoloso perché **riguarda i pregiudizi che un Docente può avere nei confronti del proprio Tirocinante**

Esempio: il tirocinante si presenta per la prima volta con un “piercing al naso, o un tatuaggio e al Tutor non piacciono questi esteriorismi

Goethe:

***“Se tratti un uomo quale realmente è, egli rimarrà così com’è. Ma se lo tratti come se già fosse quello che dovrebbe essere quello lo diverrà.”*** Lo stesso

***vale per il contrario: “Se lo tratti come se già fosse quello che non dovrebbe essere, egli lo diverrà.”***

## **Effetto STEREOTIPIA**

### **“irrigidire il giudizio”**

Escludendo la possibilità di poter migliorare le proprie performance

Esempio: un Discente giudicato negativamente dal Tutor su una qualsiasi attività può ricevere solo critiche negative al suo operato ,anziché correttivi, Peggio ancora il Tutor potrebbe cercare di evitare di far esercitare il suo Discente sull’attività oggetto di critica.

# La valutazione è...

Un processo attraverso cui si attribuisce

- **UN VALORE** a qualche cosa
- *SU* **scale qualitative o quantitative**

e lo si confronta con

- **un valore di riferimento**
- **esplicito o implicito**

al fine di esprimere un giudizio di merito

# Scale qualitative e quantitative

**Qualitativa:** capacità di individuare un oggetto appartenente a una categoria.

Comprendere un problema

Estrapolare dalla narrazione le informazioni utili

più frequentemente utilizzate in ambito “Scolastico”

Sono le scale **semiquantitative**

**La valutazione secondo una scala ordinale per cui un allievo è:**

- **insufficiente**
- **sufficiente**
- **discreto**
- **Buono**
- ***ottimo***

## **Quantitative: Scale a intervalli**

per esempio il peso di un oggetto espresso in grammi

**Esprime rapporti tra valori**

***La classica valutazione “numerica” della scuola***

***7...8...10***

***18/30.... 30/30***

***Sono molto pratiche perché oggettive***

***ma poco adatte per valutare l'effettivo apprendimento.***

SCALE	Definizioni e proprietà	Esempi di variabili
<b>NOMINALE</b>	Ripartisce i dati in categorie <b>-Esaustività</b> <b>-Esclusività</b>	-Il sesso -Gli strumenti di un'orchestra -Il colore degli occhi <b>- Estrapolazione di un problema</b>
<b>ORDINALE</b>	Stabilisce un ordine lineare fra i dati <b>-A precede B, o B precede A, o essi sono uguali</b>	<b>-le fasce di reddito</b> <b>-la valutazione di un prodotto o di un test</b> <b>-la posizione in una classifica</b>



SCALE	Definizioni e proprietà	Esempi di variabili
<b>A INTERVALLI</b>	Precisa grandezze numeriche associate a ogni elemento:  <b>-Il punto ZERO è arbitrario</b>	<b>-Il Quoziente Intellettivo</b> <b>-La temperatura</b> <b>-Le coordinate di un luogo geografico</b>
<b>A RAPPORTI</b>	Precisa grandezze numeriche associate a ogni elemento:  <b>-Il punto ZERO è assoluto</b>	<b>-i diversi tassi e indici, cioè le percentuali (fecondità, criminalità, promozioni e bocciature)</b>  <b>Ma anche</b> <b>-La durata</b> <b>-La distanza</b> <b>-L'altezza</b>

# Che cosa si valuta nella Formazione Specifica?

- **Acquisizione di competenza professionale del tirocinante** (in vari momenti)
- **Qualità dell'intervento formativo** (nelle sue varie articolazioni)
- ...

# Qualità – una definizione

**Insieme delle proprietà e delle caratteristiche di una entità (prodotto o servizio) che conferiscono ad essa la capacità di soddisfare esigenze espresse o implicite**

*(ISO 8402, 1995)*

# VALUTAZIONE

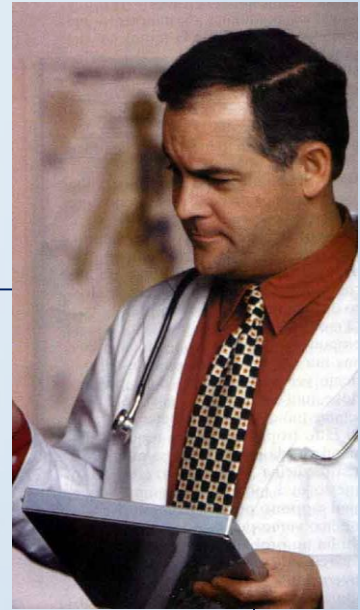
Sono strumenti:

A. Libretto personale che riporta:

- ✓ Periodi di aree specialistiche svolti
- ✓ Giudizi di profitto

B. Modello di percorso con valutazione complessiva da consegnare in Regione

C. Libretti tutori MMG



# Chi valuta?

- Commissione d'esame finale
- Coordinatori
- Tutor
- Tirocinanti
- .....

# Quando? Come?

- In vari momenti del percorso
- Con vari strumenti

# Quale valutazione

## **CERTIFICATIVA**

- **A fine corso**
- **Valuta il discente**
- **Non controlla l'iter formativo**
- **Adatta alla certificazione**
- **Quantitativa**

## **FORMATIVA**

- **Continua**
- **Valuta discente e docente**
- **Consente di controllare l'iter formativo**
- **Finalizzata all'apprendimento**
- **Qualitativa e complessa**

## **Valutazione iniziale**

motivazioni, livello di preparazione e bisogni formativi su cui costruire gli **OBIETTIVI EDUCATIVI**

**Valutazione intermedia** o in itinere  
i progressi

**Valutazione finale**, certificativa e formativa

**Per la valutazione certificativa finale è indispensabile la  
Valutazione del Tutore e dell'efficacia del tirocinio**



# STRUMENTI DI VALUTAZIONE

- **Puntualità, interesse, spirito di iniziativa** dimostrati durante le attività pratiche e certificate dai tutori
- **Partecipazione attiva e attitudini dimostrate** nelle esercitazioni proposte durante le attività seminariali
- **Periodici incontri di discussione** e confronto con i coordinatori del corso
- **Test di verifica cognitiva con domande a risposta multipla** somministrate periodicamente

# STRUMENTI DI VALUTAZIONE

- Colloqui individuali con i coordinatori, se richiesti e ritenuti necessari
- **Preparazione di una tesi finale**
- Valutazione della percezione di aderenza delle attività pratiche e seminariali rispetto agli obiettivi dichiarati mediante **test di gradimento somministrati ai partecipanti.**

# Piano di valutazione nel tirocinio formazione specifica

- Obiettivi maggiori (grandi attività - sono programmabili)
- Obiettivi specifici (dipendendo dalla casistica)
- Attuare le esperienze didattiche e la relativa valutazione
- **Verificare in itinere i progressi** raggiunti ed alla fine se le performance del tirocinante corrispondono a quelle definite accettabili

# Obiettivi metodologici continui

- **Interpretare e comunicare i risultati delle indagini**
- **Scegliere, programmare, prescrivere e spiegare i mezzi di trattamento**
- **Individuare i fattori di rischio e predisporre la prevenzione**
- **Saper fare educazione sanitaria e counselling**

# Obiettivi metodologici continui

- **Eseguire manovre chirurgiche semplici**
- **Registrare i dati**
- **Compilare referti e certificati**
- **Organizzare il lavoro**
- **Sapersi autovalutare**
- **Sviluppare la formazione**

La tecnica di valutazione si basa sulla  
**OSSERVAZIONE.**



Lo strumento - guida per una  
valutazione oggettiva e graduata  
è la **GRIGLIA DI OSSERVAZIONE**

# Produzione della griglia

- **costruire una CHECK-LIST**

elenco analitico e dettagliato di tutte le parti che compongono una manovra o un comportamento

- inserire soltanto gli atti più importanti in funzione degli obiettivi di apprendimento e di valutazione (INDICATORI)

# Produzione della griglia

**La performance** da osservare e valutare viene **descritta sotto forma di due opposti e diversi comportamenti:**

- **quella ottimale** verso la quale il tirocinante viene indirizzato
- **quella che il programma intende escludere**



# Raccolta dell'anamnesi

- **Il medico non è un buon ascoltatore**
- tende a confinare le domande in un'unica direzione e **non riesce ad evidenziare i motivi della visita** del paziente

- Il medico è **un buon ascoltatore**, abile nel raccogliere informazioni correlate al paziente
- **dimostra interesse per i suoi problemi e disponibilità all'ascolto** senza inutili interruzioni

# Raccolta dell'anamnesi

Il medico	Mai	Occas	Spesso	Abit.
Mostra interesse				
Concede tempo all'ascolto				
Permette al paziente di esprimere le sue idee				
Non interrompe inutilmente				
Amplia la discussione				
Tiene conto della cultura				
Registra una precisa sintesi				

# Griglia di valutazione generale per il controllo del percorso formativo

- può essere somministrata all'inizio, a metà tirocinio ed alla fine
- è molto importante che il tirocinante conosca quali sono le performance sulle quali verrà valutato !

## **ANALISI SWOT:**

**Uno strumento di pianificazione strategica di un progetto o di un programma o di una situazione**

# ANALISI SWOT COMPLESSIVA DEI SEMINARI SVOLTI DURANTE I 3 ANNI:

punti di forza

debolezza



opportunità

minacce