

# EFFETTIVITÀ ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE AI SENSI DEL NUOVO ASR 17/04/25

16 gennaio 2026

**VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE  
ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO**

**Paola Favarano – Consigliera Nazionale AiFOS,  
presidente Comitato SOFIA Fondazione AiFOS**

**aifos**



# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## ARGOMENTI

- 1. Partire dopo per arrivare prima**
- 2. Principi di andragogia necessari per valutare**
- 3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'Accordo Stato Regione**
- 4. Nessuno mi può giudicare**
- 5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia**



# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## ARGOMENTI

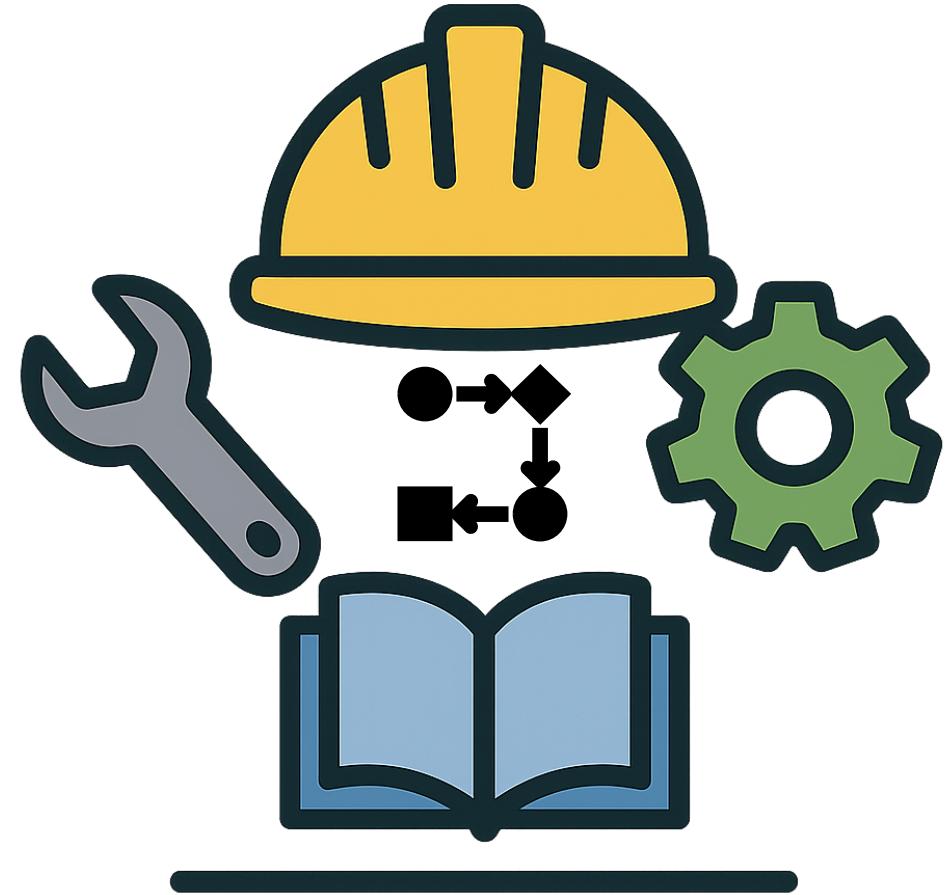
- 1. Partire dopo per arrivare prima**
2. Principi di andragogia necessari per valutare
3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'Accordo Stato Regione
4. Nessuno mi può giudicare
5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia



# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## 1. Partire dopo per arrivare prima

- Analizzare i bisogni
- Progettare il processo
- Definire gli obiettivi attesi
- Definire i ruoli
- Pianificare



# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## ARGOMENTI

1. Partire dopo per arrivare prima
- 2. Principi di andragogia necessari per valutare**
3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'Accordo Stato Regione
4. Nessuno mi può giudicare
5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia



## VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

### 2. Principi di andragogia necessari per valutare

*Principi Chiave dell'Andragogia (Knowles):*

- Gli adulti devono capire il perché devono apprendere qualcosa prima di impegnarsi.
- L'adulto tende all'indipendenza e all'autonomia.
- L'esperienza pregressa dell'adulto è il punto di partenza.
- L'apprendimento è più efficace quando è legato a bisogni e compiti della vita reale.
- L'adulto è orientato alla soluzione di problemi pratici, non solo all'acquisizione di conoscenze.
- Forte spinta da motivazioni interne (autorealizzazione, crescita) più che esterne (premi).

## VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

### 2. Principi di andragogia necessari per valutare

Cosa valutare quindi partendo da questi principi?

- Ha capito il perché?
- E' autonomo nell'applicazione di quanto appreso?
- Trova riscontro nella sua esperienza quanto appreso?
- Può applicare efficacemente quanto appreso?
- Ha acquisito competenze pratiche e concrete?
- Percepisce quanto appreso come utile e di valore?

# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## ARGOMENTI

1. Partire dopo per arrivare prima
2. Principi di andragogia necessari per valutare
- 3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'ACSR**
4. Nessuno mi può giudicare
5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia



# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## 3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'ACSR



# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## 3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'ACSR

### Livello 1: reazione aggiunge

1. Coinvolgimento: La misura in cui i partecipanti sono attivamente coinvolti e contribuiscono all'esperienza di apprendimento
2. Rilevanza: La misura in cui i partecipanti alla formazione avranno l'opportunità di utilizzare o applicare ciò che hanno appreso durante la formazione sul posto di lavoro

### Livello 2: apprendimento distingue fra

1. Conoscenza "Lo so".
2. Abilità "Posso farlo adesso."
3. Atteggiamento "Credo che valga la pena fare questo lavoro".
4. Fiducia "Penso di poterlo fare sul lavoro."
5. Impegno "Ho intenzione di farlo sul posto di lavoro".

### Livello 3: comportamento si focalizza anche sui

Processi e sistemi che rafforzano, incoraggiano e premiano le prestazioni rilevanti sul lavoro

### Livello 4: ricaduta organizzativa si focalizza anche su

Osservazioni e misurazioni a breve termine.

Nuovo  
modello

# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## ARGOMENTI

1. Partire dopo per arrivare prima
2. Principi di andragogia necessari per valutare
3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'ACSR
- 4. Nessuno mi può giudicare**
5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia



## VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

### 4. Nessuno mi può giudicare

- ATTENZIONE ALLA CULTURA DEL GIUDIZIO
- CREARE FIDUCIA
- IL LAVORATORE E' UNA RISORSA



NON DOBBIAMO VALUTARE IL LAVORATORE,  
MA L'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE!!!!

# VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

## ARGOMENTI

1. Partire dopo per arrivare prima
2. Principi di andragogia necessari per valutare
3. I livelli di valutazione di Kirkpatrick nell'ACSR
4. Nessuno mi può giudicare
- 5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia**



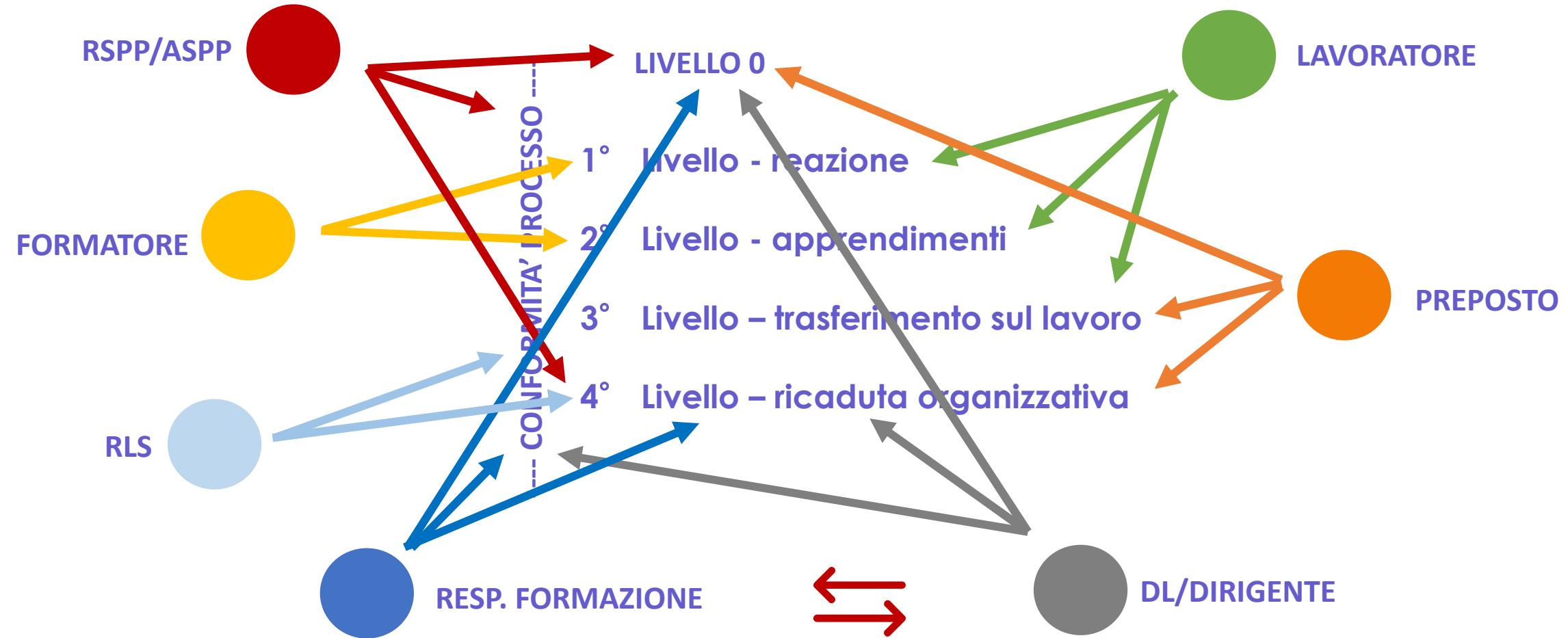
## VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

### 5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia



## VALUTARE L'EFFICACIA PER DARE VALORE ALLA FORMAZIONE DELL'ADULTO

### 5. Ruoli essenziali nel processo di valutazione dell'efficacia





**aifos**  
Grazie per l'attenzione