

## La verifica

La verifica: resistenze e opportunità

Spesso si hanno resistenze di fronte alla verifica. Non si va oltre “è andata bene”, “è andata così così”, “non la rifarei più”.

Abbiamo il dubbio che la verifica sia:

- una perdita di tempo;
- un modo per colpevolizzarci eccessivamente;
- una cosa che non sappiamo bene come fare;
- inutile perché è poco valutabile il tema delle nostre attività.

Molte sarebbero le ragioni che ci dovrebbero far verificare:

- l'interesse ad essere efficaci (non perdere né far perdere tempo, usare meglio il tempo della formazione);
- rispetto verso i destinatari delle iniziative;
- il principio evangelico della “conversione”.

Cosa è la verifica?

Portare un giudizio di valore su qualcosa. È avere uno sguardo globale sull'esperienza vissuta evidenziando aspetti positivi, problematici e negativi. La v. permette di :

- evidenziare le conoscenze, gli atteggiamenti e le competenze acquisite;
- descrivere il vissuto personale e di gruppo;
- dare una interpretazione dei fatti, delle interazioni tra le persone e delle connessioni tra conoscenza ed esperienze;
- dire l'importanza che l'apprendimento ha per i soggetti in formazione.

Le domande che guidano la verifica:

1. Perché valutare (gli scopi)
2. Cosa valutare
3. Chi valuta
4. Quando valutare
5. Come valutare (gli strumenti)

1. Perché valutare (gli scopi)?

Perché non siamo onnipotenti di fronte al gruppo, dobbiamo sempre sentirci umili, limitati bisognosi di conversione. La v. ci permette di riconoscere il valore di quello che facciamo, di progredire nel servizio alle persone, di cambiare direzione o rimediare alla situazione , di essere più liberi di fronte a ciò che facciamo, di mettere la nostra azione in sintonia con lo Spirito Santo!

La v. è un vantaggio sia per l'animatore (lo aiuta a migliorarsi, a perfezionare metodi, strumenti, contenuti) che per le persone in formazione (aiuta ad autovalutare i risultati ottenuti, a prendere coscienza di ciò che hanno appreso, permette di riconoscere i propri talenti, il proprio modo di relazionarsi e di apprendere) che per l'istituzione che manda (aiuta a capire se proseguire, cambiare o interrompere una data attività).

## 2. Cosa valutare?

- Conoscenze (sapere)
- Competenze (saper fare)
- Atteggiamenti (saper essere)

Nel campo della fede non si può valutare tutto ma solo ciò che si è potuto insegnare e imparare ( ovviamente non l'adesione personale a Dio!) senza mai dare un giudizio sulle persone ma solo su situazioni oggettive.

È bene ricordare che ogni iniziativa di formazione ha effetti previsti ed anche inattesi. Sarà bene pensare e verificare anche a questi.

Risultati previsti nella definizione degli obiettivi e verificabili (sapere e saper fare)	Risultati inattesi nella definizione degli obiettivi verificabili (sapere e saper fare)
Risultati previsti nella definizione degli obiettivi e difficilmente verificabili (sapere essere )	Risultati inattesi nella definizione degli obiettivi e difficilmente verificabili (sapere essere )

Aspetti principali da valutare:

- il tema e le finalità;
- raggiungimento degli obiettivi (ciò che i soggetti fanno, fanno fare e fanno essere alla fine dell'attività);
- soddisfazione dei soggetti;
- metodi impiegati (pertinenza efficacia qualità.);
- modo di intervenire dell'animatore (evitare "come siete stati bravi"...);
- il clima che si è stabilito;
- ritmi orari ambiente;
- modo di usare i talenti disponibili nel gruppo (le persone sono state rese protagoniste, hanno potuto mettere a frutto le loro capacità?).

## 3. Chi valuta?

Animatori e partecipanti.

La v. non è vista come esame quando gli animatori valutano il proprio lavoro di animazione e non le prestazioni dei "formati".

Non è vista come esame se l'animatore non la esercita da solo ma con le persone cui è rivolta la proposta.

Così la v. diventa un mezzo prezioso per avere comunità fondate sul dialogo e sulla condivisione di responsabilità (non sull'arbitrio di autorità gelose di potere).

## 4. Quando valutare?

- All'inizio (cosa fanno del tema che ci sembrerebbe utile approfondire?)
- durante il cammino (clima, metodi, apprendimenti per confermare o riorientare il cammino)
- alla fine della proposta

## 5. Come valutare (gli strumenti)?

- completare la frase per indicare l'apprendimento realizzato (es. alla fine conosco ..., sono convinto di ..., sono capace di ...);
- dare un ordine agli obiettivi che si pensa di aver raggiunto e poi chiedere perché questo obiettivo è stato raggiunto;
- grado di soddisfazione (quantitativo voto; qualitativo: soddisfatto... perché ..., la mia parte di responsabilità è stata ...; e insoddisfatto ... perché ..., la mia parte di responsabilità è stata ...).