

APPLICAZIONE DEL FRAMEWORK

Condurre Valutazioni Ottimali

I professionisti della sanità pubblica non possono più chiedersi se valutare i loro programmi; le domande appropriate sono, invece,

- Qual è il modo migliore di valutare?
- Cosa si sta per apprendere dalla valutazione? E,
- in che modo le informazioni apprese dalle valutazioni saranno usate per rendere gli sforzi nella sanità pubblica più efficaci e influenti?

Il framework per la valutazione dei programmi aiuta a rispondere a queste domande guidando i propri utenti nella selezione di strategie di valutazione che possano rivelarsi utili, attuabili, etiche, e accurate.

Per usare il framework consigliato in uno specifico contesto di programma c'è bisogno della pratica, la quale sviluppa le abilità sia nella scienza sia nell'arte della valutazione dei programmi. Quando si applica il framework, la cosa difficile è escogitare un'ottimale - in quanto opposta ad ideale - strategia.

La strategia ottimale esegue ogni fase descritta nel framework adattandola al contesto del programma, soddisfacendo tutti gli standard rilevanti o facendo addirittura meglio. Le valutazioni dei CDC dei programmi di prevenzione del virus dell'immunodeficienza, inclusi i programmi nelle scuole, forniscono esempi di strategie ottimali per la valutazione a livello nazionale, statale, e locale (97,98).

Formare il team della Valutazione

Mettere insieme e concentrare gli sforzi di un gruppo cooperativo è un approccio per condurre una valutazione ottimale (24, 25). Un approccio di squadra si realizza quando un piccolo gruppo di persone, accuratamente selezionato, decide cosa si deve ottenere dalla valutazione e mette in comune le risorse per eseguire il piano. I destinatari potrebbero avere variabili livelli di coinvolgimento nella squadra a secondo dei loro particolari punti di vista, abilità operative, e interessi. La designazione di un leader è necessaria per il coordinamento della squadra ed il mantenimento della continuità per tutto il processo; dopodiché, le fasi pratiche della valutazione guidano la selezione dei membri della squadra. Per esempio:

- Coloro che sono diplomatici e sono in contatto con altre reti di relazioni professionali possono "agganciare" altri destinatari e mantenere la continuità.
- Quando si descrive il programma, è necessario che lo facciano persone che hanno compreso la storia del programma, lo scopo, e l'operatività.
- Altri ancora possono essere dotati di abilità come facilitatori del lavoro di gruppo; a costoro si potrebbe chiedere di aiutare a rendere esplicite aspettative riguardanti il programma passate sotto silenzio. Tali facilitatori possono inoltre aiutare i destinatari a creare modelli logici che descrivano il programma e chiariscano il tipo di relazioni tra i mezzi ed i fini, presente nel programma.
- Coloro che prendono decisioni e gli altri che dirigono il programma possono contribuire a incentrare il progetto di valutazione sui problemi che interessano specifici utenti e portino a specifici usi. Essi possono inoltre stabilire la logistica: il campo d'azione, la tempistica, e la data di consegna dei risultati della valutazione.
- Gli scienziati, in particolar modo gli scienziati sociali, possono apportare expertise allo sviluppo dei problemi, metodi, e strategie per la rilevazione delle evidenze. Essi possono inoltre aiutare ad analizzare il modo in cui un programma opera nel suo contesto di organizzazione o di comunità.

- Persone fidate ("super partes") che non hanno un diretto interesse nella valutazione, possono fungere da garanti che i valori dei partecipanti siano trattati adeguatamente allorquando si applicano gli standard, si interpretano i fatti, e si raggiungono conclusioni giustificate.
- Gli avvocati, comunicatori, creativi, e membri della struttura di potere possono aiutare a garantire che gli insegnamenti appresi dalla valutazione influenzeranno in futuro il processo decisionale circa la strategia del programma.

Tutte le organizzazioni, anche quelle che sarebbero in grado di formare la squadra di valutazione al proprio interno, dovrebbero ricercare nella comunità i partner con cui collaborare, avvantaggiandosi delle risorse della comunità, quando assemblano il team per la valutazione.

Questa strategia aumenta le risorse disponibili ed eleva la credibilità della valutazione. Per di più, una squadra formata da differenti destinatari ha una più alta probabilità di condurre una valutazione attenta alle differenze culturali (vale a dire, comprensiva e sensibile verso le differenti persone, condizioni, e contesti associati al programma) (99,100).

Sebbene costituisca una vera sfida per i coordinatori ed i partecipanti, l'approccio collaborativo è pratico per i benefici che apporta (ad esempio, riduce sospetti e timori, aumenta la consapevolezza e l'impegno, aumenta le possibilità che i risultati siano utilizzati, e permette di considerare diverse prospettive) (8,24).

Rivolgersi ad Interessi Comuni

Utilizzando il framework è possibile chiarire gli interessi comuni riguardo la valutazione di un programma. Potrebbe succedere che le valutazioni non vengano intraprese perché ritenute, a torto, costose. In ogni caso, la spesa di una valutazione è relativa; il costo dipende dai quesiti posti e dal livello di precisione che si desidera dalle risposte. Aniché scoraggiare le valutazioni perché tolgono tempo e perché sono tangenziali rispetto alle operazioni di programma (ad esempio, lasciate nell'ultimo periodo nel progetto del programma), il framework suggerisce di condurre la valutazione, fin dall'inizio, scadenzata strategicamente, per fornire il feedback necessario per guidare l'azione. Ciò fa in modo che la valutazione sia integrata con l'attività pratica del programma. Un'altra preoccupazione è incentrata sulle presunte difficoltà tecniche per progettare e condurre una valutazione. Sebbene vi siano circostanze in cui sono necessari ambienti controllati e tecniche analitiche elaborate, la maggior parte dei programmi di valutazione nella sanità pubblica non richiede questi metodi. Invece, l'approccio pratico adottato da questo framework, focalizza l'attenzione su quesiti che miglioreranno il programma, tramite l'uso di metodi sensibili al contesto e tecniche analitiche che riassumano accuratamente il significato delle informazioni qualitative e quantitative. Infine, la prospettiva della valutazione può turbare i membri dello staff del programma perché essi percepiscono i metodi di valutazione come punitivi, escludenti, o contrari. Il framework incoraggia un approccio di valutazione che sia progettato per essere utile, ed impegna tutti i destinatari interessati in un processo che ben accoglie la loro partecipazione. Le sanzioni che si applicano, qualora ve ne siano, non dovrebbero derivare dal fatto che ci si accorga di risultati negativi, ma dal non riuscire a sfruttare l'insegnamento ricavato per modifiche volte ad una maggiore efficacia (10).