



Progetto di Ricerca - intervento

L'ANALISI DEI BISOGNI DI FORMAZIONE DELL'ATENEO E LA GOVERNANCE DELLA FORMAZIONE

“ADB”



1. LE RAGIONI DEL PROGETTO

La formazione continua del personale non è soltanto una questione di pedagogia degli adulti ma, ricondotta nell'ambito di un'organizzazione, è contemporaneamente un fatto di strategia aziendale, di investimenti e di gestione del personale.

Nel momento in cui un'organizzazione riconosce cruciale, per il raggiungimento dei propri obiettivi, la preparazione professionale degli individui che in essa operano, la formazione diventa uno degli strumenti cui è demandato il compito di promuovere miglioramenti di funzionamento ed agevolare un progetto, una scelta, una volontà di cambiamento.

L'attenzione è pertanto rivolta non soltanto all'ipotesi di ri-configurare la formazione da fatto episodico ed occasionale ad attività di tipo permanente, ma anche di individuare efficaci strumenti per presidiare e monitorarne l'efficacia in ottemperanza con le disposizioni contenute nel C.C.N.L. del comparto Università.

Nell'ambito del processo di formazione, in particolare, l'analisi dei fabbisogni di formazione (A.d.B.) rappresenta il momento iniziale e propedeutico alla programmazione della formazione, alla progettazione degli interventi, alla realizzazione delle attività e alla valutazione dei risultati.

Si configura altresì in termini di inscindibilità e di contemporaneità nel rapporto intrinseco tra conoscenza (ricerca) e cambiamento (azione), e pertanto assume il significato di ricerca-azione (o di ricerca-intervento) nel senso che non vi è momento conoscitivo che possa ritenersi fine a se stesso e completamente svincolato dal cambiamento implicito, connesso a qualunque attività di formazione.

2. L'APPROCCIO METODOLOGICO ED OPERATIVO

Le peculiarità dell'approccio del Co.In.Fo. riguarda l'ambito metodologico e quello operativo.

Relativamente all'ambito metodologico grazie all'esperienza pregressa in ambito universitario il Co.In.Fo. ha consolidato un proprio metodo di ricerca che rappresenta il *know-out* distintivo per la rilevazione dei bisogni di formazione, sostenuto dal riconoscimento dei seguenti assunti:

1. che l'analisi dei bisogni in ambito universitario presenta peculiarità tipiche rispetto ad altre pubbliche amministrazioni, nel senso che necessita di essere precisamente orientata rispetto alle differenti finalità degli obiettivi di apprendimento: ovvero formazione per il cambiamento della cultura organizzativa, formazione per l'aggiornamento, formazione per l'addestramento e formazione per la riqualificazione professionale (processi di mobilità verticale ed orizzontale), oltre che strumento a supporto dei processi di riorganizzazione interni.
2. che ogni intervento di formazione diviene reale strumento di cambiamento organizzativo se si pone non soltanto come momento di applicazione di nuove soluzioni ma, contemporaneamente, come occasione di riapprendimento delle conoscenze accumulate dall'esperienza.

Relativamente all'ambito operativo l'approccio del Co.In.Fo. è peculiare perché considera rilevante che ogni attività realizzata per conto delle Università consorziate deve caratterizzarsi come una collaterale occasione di crescita delle professionalità interne (piuttosto che di sostituzione ad esse) evitando logiche di "dipendenza" tipiche dell'approccio consulenziale, estranee alla collaborazione interuniversitaria.

3. LA DESCRIZIONE DEL PROGETTO

Il progetto ha un obiettivo duplice. In primo luogo consiste nel predisporre le azioni necessarie per giungere alla redazione del Piano di formazione del P.T.A. dell'Ateneo.

Contestualmente si intendono creare le condizioni per realizzare un sistema di governance permanente della formazione che richiede la presenza di soggetti professionalmente capaci e perciò previamente formati.

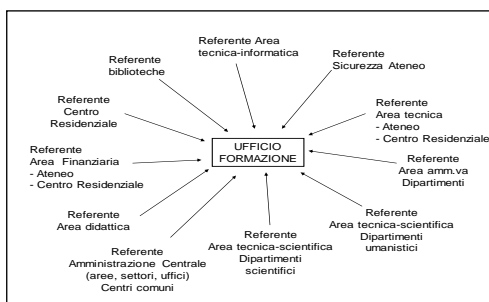


Fig. 1

Diversamente dal precedente progetto dove sono stati gli esperti esterni a svolgere la ricerca sui bisogni di formazione e gli interni hanno coadiuvato gli esperti, in questo caso gli esperti avranno il compito di formare soggetti individuati dall'Ateneo, che fungeranno da "sensori dei bisogni", indicati con il termine "referenti", che sono unità di personale tecnico-amministrativo all'Ateneo, con il compito di raccogliere e di trasferire informazioni pertinenti su segmenti di unità operative predeterminate, coadiuvando in tal modo l'Ufficio formazione dell'Ateneo nella rilevazione e nella raccolta dei bisogni di formazione del personale, in modo uniforme e comparabile.

La fig. 1 illustra schematicamente l'impianto operativo del sistema di governance della formazione che si intende realizzare, indicando in via del tutto provvisoria, a fini esemplificativi, il quadro dei possibili referenti e delle aree tra quelle più critiche che potrebbero verosimilmente generare indicazioni significative su azioni formative correlate alla presenza di bisogni.

Gli esperti esterni, a loro volta, trasferiranno ai soggetti interni le necessarie competenze specialistiche, supportandoli durante tutto l'iter procedurale, per rendere pienamente autonoma l'Università nel realizzare, anno per anno, i Piani annuali di formazione per il personale, attraverso una strategia che privilegia la decentralizzazione dei compiti e il raccordo funzionale delle informazioni con l'Ufficio Formazione.

Nella fig. 2 sono stati illustrati i passaggi concettuali successivi all'analisi dei bisogni, necessari per operationalizzare i risultati della ricerca in un Piano di formazione.

I bisogni di formazione del personale raccolti dall'Ufficio formazione attraverso l'attività dei referenti, dovranno essere da questo Ufficio reinterpretati per essere confrontati, sul piano della coerenza e della logicità, con le strategie di sviluppo dell'Amministrazione e del personale.

È da questo intreccio che i bisogni formativi potranno trarre legittimazione per essere tradotti in via successiva in decisioni per l'azione, riconosciute utili dal vertice dell'Amministrazione ed anche dalle Organizzazioni sindacali.

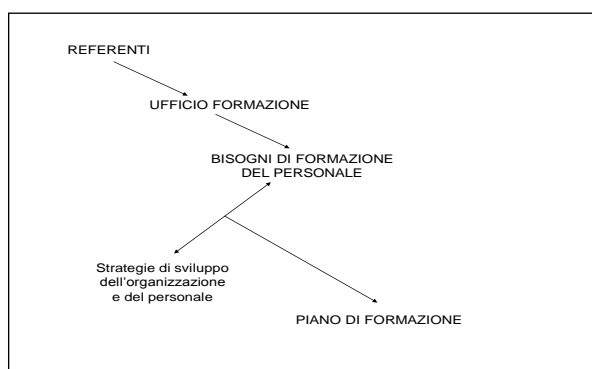


Fig. 2

4. IL PIANO DETTAGLIATO DELLE ATTIVITÀ

Il piano dettagliato delle attività si articola nelle seguenti fasi:

- l'individuazione dei sensori;
- la progettazione di strumenti di rilevazione dei bisogni di formazione qualitativi e quantitativi nel quadro delle metodologie della ricerca educativa;
- la formazione dei sensori;
- la raccolta delle informazioni;
- l'analisi e l'interpretazione dei dati;
- la predisposizione di un'ipotesi di Piano di formazione;
- la verifica di congruenza con le strategie di sviluppo dell'organizzazione e del personale e la compatibilità finanziaria;
- la redazione del Piano di formazione, contenente la pianificazione delle iniziative su base annua, da sottoporre all'approvazione formale da parte dei competenti organi di Ateneo.

Viene ora esplicitato, punto per punto, il contenuto delle attività.

4.1 Individuazione dei sensori: l'Amministrazione provvederà ad individuare al suo interno i soggetti che fungeranno da "sensori" anche tenendo conto dei criteri generali indicati dagli esperti.

4.2 Progettazione di strumenti di rilevazione dei bisogni di formazione: gli esperti predisporranno strumenti di indagine qualitativi e quantitativi per consentire ai sensori di raccogliere le informazioni sui bisogni di formazione.

4.3 I sensori saranno previamente formati dagli esperti relativamente ai principi-guida della metodologia della ricerca educativa necessari per rilevare i bisogni di formazione. È previsto un corso di formazione di 4 giornate, con lezioni frontali e simulazioni per il corretto utilizzo degli strumenti della ricerca (somministrazione e interpretazione dei dati raccolti).

4.4. Sulla base delle indicazioni degli esperti i sensori provvederanno a raccogliere i dati che confluiranno all'Ufficio Formazione.

4.5 Gli esperti coordineranno l'attività di analisi e di interpretazione dei dati che sarà svolta dall'Ufficio Formazione.

4.6 L'Ufficio Formazione, coadiuvato dagli esperti, predisporrà un'ipotesi di Piano di formazione.

4.7 Gli esperti e l'Ufficio Formazione verificheranno la congruenza dell'ipotesi del Piano con le strategie di sviluppo dell'organizzazione e del personale, mediante colloqui con la direzione amministrativa e con i rappresentanti delle OO:SS. di Ateneo

4.8 L'Ufficio Formazione coadiuvato dagli esperti redigerà il Piano di formazione per l'anno in corso, con indicazioni programmatiche relative all'esercizio dell'anno successivo, nei limiti del budget a disposizione. Il Piano di formazione dovrà essere redatto nella logica di valorizzare, per quanto possibile, l'utilizzo delle risorse didattiche interne all'Ateneo (formatori e tutor).

5. GLI ESPERTI DEL Co.IN.FO.

Prof. *Franco Bochicchio*, docente di Didattica generale nella Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Lecce. Direttore del Co.IN.FO. e coordinatore di gruppi di ricerca sull'analisi dei bisogni di formazione nelle Università.

Dott.ssa *Francesca Grassi*, psicologa del lavoro e dirigente del Co.IN.FO. Ha maturato una lunga esperienza sull'analisi dei bisogni di formazione nelle Università.

6. I TEMPI DI REALIZZAZIONE

Il completamento delle attività entro 18 settimane dalla data di conferimento dell'incarico, secondo la pianificazione illustrata nello schema di Fig. 3.

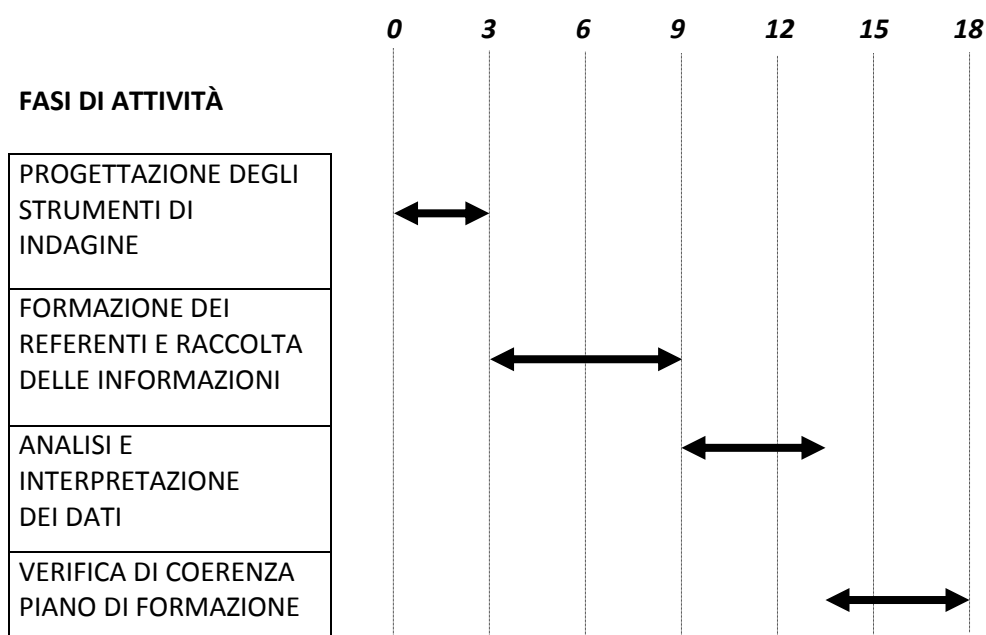


Fig. 3 Pianificazione delle attività (in settimane)