

Comune di Olbia (SS)

Progetto per l'introduzione di nuove
modalità di analisi del fabbisogno formativo
ai fini della redazione del piano della
formazione e sperimentazione di una
valutazione di impatto

Presentazione

A cura di

Mario Bandel, Funzionario Servizio Gestione e Sviluppo RU, mbandel@comune.olbia.ss.it

Anna Maria Manca, Dirigente Affari generali, amanca@comune.olbia.ss.it

Donatella Contini, Istruttore Direttivo Amministrativo, dcontini@comune.olbia.ss.it

a situazione attuale

l'erogazione della formazione presenta alcune **criticità**:

difficoltà, in fase di rilevazione del fabbisogno, **nell'individuare le criticità dei propri uffici** che potrebbero essere colmate tramite la formazione.

un **atteggiamento "scettico" rispetto alla formazione**, a volte vista come una fonte di "distrazione" del personale dai compiti istituzionali;

la **manca di piena consapevolezza degli scopi della formazione** che porta alla partecipazione ai corsi sempre degli stessi gruppi di dipendenti, solitamente perché individualmente più sensibili alla formazione, limitando la possibilità di condurre tutta l'organizzazione verso gli stessi obiettivi di miglioramento e rendendo meno efficace l'investimento in formazione.

esigenze formative specialistiche, le quali, con l'attuale sistema, **non possono essere considerate nell'ambito del piano di formazione generale** se non riguardano almeno un altro Settore. Per questo motivo spesso tali

'idea di progetto

arebbe quindi auspicabile rivedere l'impianto complessivo del sistema "formazione" prevedendo:

-) un miglioramento degli strumenti di analisi del fabbisogno che conduca alla individuazione dei "problemi da risolvere";
-) una riorganizzazione generale della gestione della formazione al fine di renderla maggiormente governata dal centro.
-) strumenti di valutazione dell'apprendimento e soprattutto dell'impatto della formazione.

ello specifico sono stati individuati due **obiettivi** fondamentali quali:

RSO **LA FUNZIONE PUBBLICA ASSOCIATA** **PROGETTO UNIVERSITÀ**
Progettare nuove modalità di gestione della formazione, a partire dalla
rilevazione dei fabbisogni sulle strutture comunali, fino a giungere alla
redazione del Piano annuale o triennale
Progetti di Gestione delle Risorse Umane - Modelli Innovativi
Attività dirette al rafforzamento degli Uffici addetti alle politiche e alla gestione del personale
nelle Amministrazioni degli Enti Locali della Regione Obiettivo del Abruzzo e Molise
attraverso l'assistenza organizzativa

) Nuove modalità di gestione della formazione

estire la formazione significa **approfondire tre aspetti** differenti che riguardano:

a ripartizione dei fondi per la formazione e organizzazione complessiva della formazione, per **“metter a piano”** anche **esigenze formative specifiche di un singolo settore**

'analisi del fabbisogno formativo, in grado di **cogliere annualmente** sia **problematiche trasversali**, sia **problematiche specifiche** che le strutture comunali stanno affrontando concretamente nel lavoro, e che darà **origine ad un piano annuale della formazione articolato per “problematiche da affrontare”**

'elaborazione del **Piano annuale e triennale** che si articolerà per: **problematiche da affrontare**, **n° partecipanti implicati**, **metodologie formative adottate**, **modalità di valutazione**; **tempi di erogazione nell'anno, durata ed edizioni in giornate**, **stima dei costi ed imputazione del finanziamento (risorse decentrate o accentrate alla funzione)**, **modalità di**

) Sperimentazione della valutazione d'impatto

a valutazione d'impatto dovrà essere condotta per interventi formativi considerati "strategici"

è stato scelto il seminario "Lavorare in gruppo", attualmente in corso in attuazione del Piano 2006; è ritenuto strategico poiché riguarda il personale con funzioni di direzione

in avvio del seminario sarà richiesto ai partecipanti di individuare il più concretamente possibile una situazione critica vissuta direttamente in tema di lavoro in gruppo.

Successivamente, a conclusione del seminario, saranno individuati specifici comportamenti osservabili, trattati nel corso di questo, in grado di "risolvere" la situazione critica evidenziata in avvio.

cheda di analisi del fabbisogno

SCHEDE DI ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Settore:

Data:

Problematiche che il Settore sta affrontando	Implicazioni concrete nelle strutture, nei procedimenti, nel lavoro degli uffici	Dipendenti interessati		Liv. Priorità (A-M)	Azioni non formative utili per la risoluzione della problematica
		Chi	Perché		
01		B			
		C			
		D			
02		B			
		C			
		D			

Firme

Dirigente del Settore

Responsabile dell'Analisi

cheda di piano della formazione

SCHEDA DI PIANO DELLA FORMAZIONE

FILONE DI PROBLEMI DI RIFERIMENTO (PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE): _____

Problema - tiche di riferimento (cod.)	N° dipendenti interessati	Metodologie formative adottabili	Esperienze da richiedere ai soggetti erogatori	Tempi di realizzazione nell'anno (mese inizio - mese fine)	Durata degli interventi e n° edizioni (in gg)	Stima dei costi ed imputazione del finanziamento	Modalità di acquisto	Modalità di valutazione (G-A-I)		

cheda per la valutazione d'impatto

SCHEDA DI RILEVAZIONE DEI DATI PER LA VALUTAZIONE D'IMPATTO

Corso "Lavorare in gruppo: amplificare la possibilità di gestione dei progetti attraverso il lavoro di squadra"

PARTECIPANTE: _____

DESCRIZIONE DI UNA SITUAZIONE CRITICA NEL "LAVORO IN GRUPPO"
EFFETTIVAMENTE VISSUTA DAL PARTECIPANTE NELLA PROPRIA VITA
LAVORATIVA (specificare dove accade, quando accade, cosa succede, chi è coinvolto e perché)

**INDIVIDUARE QUEI COMPORTAMENTI EFFETTIVAMENTE OSSERVABILI CHE
POSSONO RISOLVERE POSITIVAMENTE LA SITUAZIONE CRITICA DESCRITTA
SOPRA**

- 1 ...
- 2 ...
- 3 ...
- 4 ...
- 5 ...
- 6 ...