

Il rischio delle sostanze chimiche e il regolamento REACH

Istituto superiore per la Ricerca e la
Protezione Ambientale



Ministero del Lavoro, Salute e
Politiche Sociali

In collaborazione con:

Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Ministero dello Sviluppo Economico

Istituto Superiore di Sanità

LA REDAZIONE DEL PROGETTO FORMATIVO

Maria Teresa Lutta



AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DEL LAZIO



Indice

- 1. La pianificazione della formazione**
 - ciclo della formazione
 - riferimenti normativi
 - il piano della formazione

- 2. Dal piano al progetto formativo**
 - struttura degli obiettivi
 - analisi delle competenze
 - programma didattico
 - monitoraggio e verifica

La pianificazione della formazione

Il ciclo della formazione

1. analisi dei fabbisogni
- 2. pianificazione: piano della formazione**
- 3. progettazione: progetto formativo**
4. attuazione e gestione
5. valutazione

La pianificazione della formazione

Riferimenti normativi

- Direttiva Frattini sulla formazione e valorizzazione del personale delle amministrazioni pubbliche.
Dicembre 2001

L'obiettivo della direttiva è quello di “promuovere in tutte le amministrazioni la realizzazione di una efficace analisi dei **fabbisogni formativi** e la **programmazione** delle attività formative, per assicurare il diritto individuale alla formazione permanente in coerenza con gli obiettivi istituzionali delle singole amministrazioni”

“Tutti i dirigenti sono responsabili della gestione del personale e quindi della formazione delle risorse umane”

La pianificazione della formazione

Riferimenti normativi

- Legge n. 3 del 16 gennaio 2003, art. 4: modifiche al D.Lgs165/01 in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni

art. 7-bis D. Lgs 165/01: “Le amministrazioni...predispongono annualmente un **piano di formazione** del personale ...tenendo conto dei **fabbisogni rilevati**, delle **competenze** necessarie in relazione agli **obiettivi**,...”

“Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie...nonché le **metodologie formative** da adottare in riferimento ai diversi destinatari.”

La pianificazione della formazione

Principi fondamentali

La formazione diviene parte integrante della gestione ordinaria del personale delle P.A. Ad essa viene riconosciuto un ruolo fondamentale per governare i processi di cambiamento e per migliorare la qualità del servizio pubblico.

Viene introdotto l'**obbligo di programmazione formativa**, sulla base dell'analisi dei propri fabbisogni. Le P.A. adottano ogni anno il **piano della formazione** del personale in cui vanno indicati obiettivi, risorse finanziarie, destinatari e metodologie formative da adottare.

La pianificazione investe l'intera organizzazione

La pianificazione della formazione

Il piano della formazione

Il piano della formazione è lo strumento per la programmazione delle attività formative. E' un **documento** che definisce tutte le attività di formazione che verranno attuate nel periodo di riferimento sia in termini di **contenuti** che di **risorse**.

Il passaggio dall'analisi dei fabbisogni formativi alla stesura del piano di formazione è un processo estremamente complesso e non formalizzabile, per cui non esistono metodi o procedimenti precostituiti

Occorre **condividere** le scelte su **obiettivi**, **destinatari** e **temi** della formazione nell'ambito dell'organizzazione, per evitare eventuali che comprometterebbero l'esito dei percorsi formativi.

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: elementi

Una volta definito il piano della formazione nelle sue linee essenziali, si passa alla **progettazione dei singoli percorsi formativi**: il progetto formativo rappresenta la traduzione del piano in azioni

La direttiva Frattini, relativamente alla progettazione degli interventi formativi, si concentra essenzialmente sull'elencazione degli **elementi** da considerare e raccomanda l'istituzione di **banche dati** in cui organizzare e raccogliere sistematicamente tutte le informazioni rilevanti

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: elementi

- modalità formativa
- tema/titolo
- durata: ore/giornate
- destinatari
- eventuali requisiti di ingresso
- numero partecipanti
- modalità di selezione/individuazione dei partecipanti
- **struttura degli obiettivi**
- **programma didattico**

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: elementi

- **metodi di monitoraggio e verifica**
- soggetti realizzatori
- sede
- periodo di realizzazione
- numero di edizioni
- costi previsti
- fonti di finanziamento
- materiale didattico
- azioni di comunicazione e diffusione (visibilità del progetto)

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: la struttura degli obiettivi

E' necessario tradurre i fabbisogni rilevati in

obiettivi formativi generali

- riguardano l'intero sistema o sottosistema organizzativo
- consistono in **cambiamenti di risultato** o di **funzionamento dell'organizzazione** o di una sua parte che si intende conseguire attraverso la formazione
- es. migliorare la qualità di un servizio, favorire la semplificazione delle procedure interne...

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: la struttura degli obiettivi

Per progettare è necessario descrivere gli **obiettivi didattici**; è una specie di obbligo teorico e logico della formazione.

E' importante che questi obiettivi siano specificati in forma oggettiva e misurabile (anche se è difficile) se si vuol mettere a punto un sistema affidabile di verifica dei risultati.

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: la struttura degli obiettivi

Gli **obiettivi didattici** devono essere definiti in termini operativi e concreti attraverso dei **criteri**:

- l'obiettivo deve descrivere una prestazione (cosa il discente saprà fare)
- l'obiettivo deve prevedere ed esplicitare le condizioni di realizzazione (contesto in cui l'obiettivo verrà raggiunto)
- l'obiettivo deve contenere un criterio di valutazione (indicatore)

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: la struttura degli obiettivi

- **L'obiettivo didattico *generale*** indica un cambiamento del **ruolo** e/o delle **attività** che il **singolo** deve essere in grado di svolgere dopo il percorso formativo

Si deve rispondere alla domanda: che cosa devono saper fare i partecipanti alla fine dell'unità didattica?

- **Obiettivo didattico *specifico*: competenze** (conoscenze, capacità, comportamenti) che il singolo deve aver acquisito al termine del percorso formativo

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: analisi delle competenze

COMPETENZE

Insieme delle conoscenze, delle abilità tecniche, cognitive e relazionali messe in atto nello svolgimento dell'attività lavorativa

DI BASE – risorse fondamentali comunque necessarie ad un individuo per l'accesso alla formazione e al lavoro

TECNICO PROFESSIONALI – saperi e tecniche necessari per svolgere mansioni operative specifiche

TRASVERSALI – capacità di trasformare saperi e tecniche in comportamento lavorativo efficace

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: analisi delle competenze

CONOSCENZE di fatti, di procedure (come testare un circuito – come allestire un erbario – come fare una divisione ecc), di concetti (cosa è “competenze” – “provvedimento amministrativo” ecc)

competenze di base e tecnico professionali

è l'area privilegiata delle teorie

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: analisi delle competenze

CAPACITA' competenze tecnico professionali e trasversali

È l'area privilegiata della pratica anche derivata dalle teorie; riguardano la sfera del fare o del sapere applicato.

Capacità operative e manuali insegnate nei corsi un tempo definiti di addestramento (uso del computer)

Capacità intellettuali e di problem solving basate su algoritmi: capacità coinvolte nella soluzione di problemi es. calcolo di redditività di un investimento, preparare un bilancio. Capacità complesse la cui esecuzione lascia ridottissimi margini di discrezionalità all'individuo

Capacità intellettuali di problem solving basate su processi euristici: capacità coinvolte nella soluzione di problemi aperti, non codificabili es. scelte di strategia comportamentale (ampio spazio di discrezionalità lasciato all'individuo)

Dal piano al progetto formativo

Il progetto formativo: analisi delle competenze

COMPORAMENTI – competenze trasversali

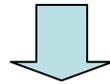
Area soggettivo – relazionale applicata nella pratica

Prescrivibili: galateo con le sue norme di comportamento – in azienda procedura da adottare per telefonata di vendita

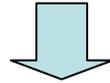
Euristici: la maggioranza dei cosiddetti comportamenti organizzativi che, accanto ad alcune capacità intellettuali richiedono adattamenti personali alle varie situazioni (gestione colloquio di selezione, tecniche conduzione di riunione)

Dal piano al progetto formativo

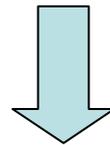
OBIETTIVI FORMATIVI GENERALI - *modifica del funzionamento o dei risultati dell'organizzazione o di una sua parte che si intende produrre attraverso la formazione*



OBIETTIVI DIDATTICI GENERALI - *cambiamento/i del ruolo e/o delle attività che il singolo deve essere in grado di svolgere dopo il percorso formativo*



OBIETTIVI DIDATTICI SPECIFICI



COMPETENZE

insieme integrato di:



CONOSCENZE

CAPACITA'

COMPORTAMENTI

Dal piano al progetto formativo

OBIETTIVI FORMATIVI GENERALI – *(modifica del funzionamento o dei risultati dell'ente o di una sua parte che si intende produrre attraverso la formazione):*
esempio: Formazione specialistica per addetto al front office. L'obiettivo è di rafforzare le competenze relazionali e l'orientamento al servizio nei confronti degli utenti di uno sportello



OBIETTIVI DIDATTICI GENERALI – *(cambiamento/i del ruolo e/o delle attività che il singolo deve essere in grado di svolgere dopo il percorso formativo):* saper gestire i conflitti, conoscere tecniche di comunicazione, conoscere le normative (accesso, privacy ecc.) conoscere le procedure interne, saper utilizzare software

OBIETTIVI DIDATTICI SPECIFICI:



COMPETENZE

CONOSCENZE di norme/procedure/modelli

CAPACITA' saper utilizzare software

COMPORAMENTI saper gestire i conflitti

Dal piano al progetto formativo

Il programma didattico

Variabili di cui tener conto nella redazione del programma didattico:

- destinatari dell'intervento con le loro caratteristiche personali e professionali, conoscenze possedute e da acquisire
- obiettivi didattici
- diverse tecniche impiegabili
- contenuti
- vincoli organizzativi (orario, durata, sede, attrezzature ecc.)
- docenti

Dal piano al progetto formativo

Il programma didattico

Criteri da rispettare nella redazione del programma didattico:

- percorso sequenziale: la successione degli argomenti deve essere predisposta in modo che il primo argomento serva a capire il secondo e così via
- sequenza comprensibile. I partecipanti devono saper con esattezza cosa si sta facendo (treno – destinazione fermate)
- gradualità – tutte le attività devono essere progettate con difficoltà crescente
- curare la distribuzione del carico cognitivo (pesantezza dell'attività d'aula). Creare varietà all'interno dell'attività d'aula
- argomenti/tempo – revisione complessiva programma coerenza complessiva

Dal piano al progetto formativo

Monitoraggio e verifica

COSA INDAGARE:

- aspettative
- gradimento
- apprendimento
- impatto

Dal piano al progetto formativo

Monitoraggio e verifica

VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO dell'intervento formativo

Può essere utilizzata sia in **itinere che ex post**, la lettura dei giudizi permette di individuare eventuali criticità

La metodologia si basa sull'individuazione degli aspetti qualitativi e organizzativi più rilevanti della formazione

Avviene generalmente attraverso la somministrazione di un questionario strutturato

Dal piano al progetto formativo

Monitoraggio e verifica

VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

Coincide con l'analisi dei cambiamenti che la formazione induce in termini di attivazione di nuove competenze o di rafforzamento/riqualificazione di competenze già possedute

Connessione tra valutazione dell'apprendimento e la progettazione formativa: requisito essenziale per la valutazione è la chiara definizione degli obiettivi in fase di progettazione

E' necessario chiedersi: se il cambiamento c'è stato, se è avvenuto nel senso voluto, se è univocamente riferibile all'azione formativa, che dimensione ha.

Dal piano al progetto formativo

Monitoraggio e verifica

VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

INIZIALE finalizzata ad individuare i livelli di partenza, competenze pregresse. A volte costituisce criterio per l'accesso in funzione del livello (selezione) es. informativa e inglese. Costituisce comunque un utile momento formativo come presa di coscienza dei partecipanti sulle conoscenze possedute. Valido supporto alla progettazione di dettaglio, i docenti possono tarare meglio i loro interventi

INTERMEDIA – fornisce informazioni per modificare – indirizzare render più efficace il processo di insegnamento /apprendimento

FINALE - momento della valutazione dell'efficacia didattica della formazione

Dal piano al progetto formativo

Monitoraggio e verifica

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

E' necessario rispondere alle seguenti domande:

Le competenze, le abilità e le nozioni apprese attraverso un processo formativo sono trasferite nell'attività lavorativa?

Sono utili a migliorare ed accrescere l'attività lavorativa?

Dal piano al progetto formativo

Monitoraggio e verifica

VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Si effettua ad almeno sei mesi di distanza dalla conclusione della formazione

L' impostazione del processo è incentrata su un'analisi preliminare volta ad individuare:

- gli obiettivi conoscitivi della valutazione e i destinatari del rapporto di valutazione
- gli oggetti e modalità della valutazione
- i campi tematici su cui focalizzare l'indagine
- gli interlocutori da coinvolgere
- gli strumenti da adottare

obiettivo didattico di questa giornata formativa

Sviluppare nuove competenze per la comprensione e la gestione dei processi formativi (capacità di analizzare, pianificare, progettare, realizzare e valutare la formazione)

Supportare lo sviluppo di iniziative formative in materia di applicazione del regolamento REACH

Favorire lo scambio di esperienze e la creazione di reti fra i partecipanti e le rispettive amministrazioni di provenienza