

Progetto formativo aziendale

MIGLIORARE LA FORMAZIONE : conoscenze e strumenti

Analisi dei Fabbisogni I Parte

17 settembre 2020

Alessandra Di Egidio, Ufficio di Staff Formazione

QUESTO CORSO NASCE PER
COLMARE.....UN MIO PERSONALE
FABBISOGNO FORMATIVO...

VI CHIEDERETE FORSE PERCHE'





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

**DOPO 10 ANNI DI
ACCETTAZIONE,
REFERTAZIONE E
SPORTELLO
DELL'UTENTE.....**

.....



Inizio di un nuovo
viaggio: la
FORMAZIONE!!!



Come affrontarlo?
Semplice!



Con un percorso basato sui
Fabbisogni formativi





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

HO frequentato quindi un corso...Percorso di Specializzazione Train the Trainers

Diventare Esperti del

Processo Formativo

Modulo 1

Rilevare i bisogni
e progettare gli
eventi formativi

Modulo 2

Train the trainers

Modulo 3

Misurare
l'impatto della
formazione



Ho cominciato a pensare.. Cosa è la FORMAZIONE?

Frequentemente associato come sinonimo di EDUCAZIONE, ma ci sono delle differenze:

Il processo di Formazione implica propriamente il dare forma, modellare, in base a un criterio o progetto esterno



Il processo di Educazione piuttosto il trarre fuori, sviluppare qualità interiori del soggetto



Sfera pedagogica

ISTRUZIONE

**In pratica, l'opera di
ammaestramento** dei giovani che si compie in modo
sistematico nella scuola



Sfera degli adulti

FORMAZIONE PERMANENTE





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

ALLERT DIAPOSITIVA «PESANTE»



Una prospettiva volta ad assicurare istruzione, formazione e apprendimento durante tutto il corso della vita del soggetto che si è sviluppata a partire dagli anni [Sessanta](#) del Novecento, formalizzandosi poi soprattutto negli anni Settanta, in particolare con la pubblicazione del Rapporto Faure dell'UNESCO (1972), che definiva l'apprendimento permanente (lifelong learning) una dimensione cruciale per le politiche educative degli anni a venire. Oggetto di importanti sviluppi sul piano della riflessione teorica e di rilevanti approfondimenti su quello dell'indirizzo normativo a partire dal 2000, viene oggi individuata come condizione determinante non solo per migliorare l'occupabilità dell'individuo, ma anche per favorirne la piena realizzazione, la cittadinanza attiva e la qualità della vita, nonché per promuovere la più complessiva coesione sociale, la convivenza interculturale, la crescita economica e sociale. Attraverso tale nozione, viene presa in considerazione, tra i momenti del processo educativo, sia la fase iniziale sia quella successiva e vengono altresì riconosciute come fonti di apprendimento, oltre a quella consueta della scuola, anche quelle offerte dalle molteplici agenzie formative nella società. I percorsi di e. p. possono svolgersi, infatti, in contesti differenti: l'apprendimento 'formale' si svolge negli istituti di istruzione e di formazione, concludendosi con il conseguimento di diplomi e qualifiche riconosciute; l'apprendimento 'non formale' si sviluppa, invece, al di fuori delle principali strutture di istruzione e di formazione, vale a dire sul luogo di lavoro o nel quadro di attività, di organizzazioni o gruppi della società civile, solitamente senza il raggiungimento di certificati ufficiali; l'apprendimento 'informale' rappresenta, infine, il corollario naturale della vita quotidiana e, in quanto non necessariamente intenzionale, può non essere riconosciuto dallo stesso interessato come apporto alle sue conoscenze e competenze.



L'espressione **lifelong learning** ricorre già in un documento del governo britannico del 1919

1996-Libro bianco di Edith Cresson: viene ufficializzato e celebrato con la valorizzazione della società della conoscenza, dell'informazione e del valore cognitivo

È attraverso l'istruzione e la formazione, acquisite nel sistema d'istruzione istituzionale, nell'impresa, o in maniera più informale, che gli individui si renderanno padroni del loro futuro e potranno realizzare le loro aspirazioni.





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Torniamo alla Storia

1996 Libro Bianco-valorizzazione della Società della conoscenza

1997 (Conferenza di Amburgo) Superamento delle divisioni tra educazione formale, non formale ed informale per la promozione di una formazione in grado di migliorare lo sviluppo e la crescita dell'individuo

2000 (Conferenza di Lisbona) Promozione all'interno della Comunità, di scambi, cooperazione e la mobilità tra i sistemi d'istruzione e formazione



PASSATO:

**SAPERE TRADIZIONALE, FONDATO SU
LOGICHE DI TIPO RIPRODUTTIVO**

OGGI:

**LA PERSONA CURA CONTINUAMENTE IL
PROPRIO REPERTORIO DI COMPETENZE PER
SODDISFARE LE ESIGENZE (OBIETTIVI?) CHE
EMERGERANNO DI VOLTA IN VOLTA**



RINNOVARE SE STESSO

SAPER AFFRONTARE IL CAMBIAMENTO

RISPONDERE ALLE ESIGENZE DEL VIVERE SOCIALE

RICAPITALIZZARE IL PROPRIO SAPERE

APPRENDERE AD

APPRENDERE

CONTINUO APPRENDIMENTO NELLA SFIDA DELLA

COSIDETTA SOCIETA' COMPLESSA, UTILE PER

ADATTARCI ALLA DINAMICITA' DEL NOSTRO TEMPO





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Flussi dinamici, Tutto si muove e nulla RIMANE fermo

Non si può discendere due volte nel medesimo fiume
e non si può toccare due volte una sostanza mortale
nel medesimo stato, a causa dell'impetuosità e della
velocità del mutamento essa si disperde e si raccoglie,
viene e va (Eraclito)

Per questo è importante «*apprendere ad apprendere*».





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Come usa dire...

Non si finisce mai di imparare!

L'Unione Europea, nella raccomandazione 2006/962/CE del 18 dicembre 2006 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente, ha definito l'apprendere ad apprendere come

“L'abilità di perseverare nell'apprendimento e di organizzare il proprio apprendimento anche mediante una gestione efficace del tempo e delle informazioni”

E' UNA COMPETENZA!



E' una competenza CHE COMPRENDE:

LA CAPACITA' DI AFFRONTARE E SUPERARE GLI
OSTACOLI PER APPRENDERE IN MODO EFFICACE

L'IDENTIFICAZIONE DELLE OPPORTUNITA'
DISPONIBILI

LA CONSAPEVOLEZZA DEL PROPRIO PROCESSO DI
APPRENDIMENTO E DEI PROPRI BISOGNI



Il tutto si inserisce comunque in un contesto:

La Pianificazione della Formazione

Processo che partendo da

- analisi delle opportunità e delle risorse a disposizione

- analisi dei fabbisogni formativi

DEFINISCE:

- obiettivi desiderati

- relativi piani d'azione





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Motivazioni alla base:

La formazione PUO' ESSERE stata avviata come risultato di:

- Richieste legislative
- Richieste del management
- Implementazione da parte di altre organizzazioni di settore
- Trend, emergenze in atto
- Ipotesi da parte del personale
- Ipotesi degli addetti alla formazione circa la necessità di farlo
- Introduzione di nuove attrezzature, procedure o tecnologie
- Introduzione di altre iniziative quali TQM, miglioramento continuo ecc.



Le domande :

Dove siamo?

Dove vogliamo andare?



Come ci arriviamo?

Dalle risposte, impostiamo il PIANO DELLA
FORMAZIONE



Il Piano della Formazione

Documento che deve essere in grado di evidenziare la Relazione tra il Programma di Formazione del Personale e gli obiettivi strategici dell'Organizzazione



Applicazione nella realtà di tutti i giorni:

In Istituto Con la [Delibera del Direttore generale dell' 11 gennaio 2020](#), è stato approvato Il Piano Formativo dell'IZS Lazio e Toscana 2020-2021.

Nel [Piano](#) sono riportati gli eventi formativi rivolti al personale e all'utenza esterna, articolati in diverse aree tematiche



Da cosa deriva il Piano formativo?



Raccolta delle esigenze formative integrate a:

- Proposte motivate degli Hub and Spoke e Strutture dell'Istituto
- Indicazioni della Direzione aziendale
- Richieste ricevute dal Ministero della Salute, Regioni o altri Enti e organizzazione



Fattori che determinano la necessità/l'avvio di un'analisi dei bisogni:

- Personale neoassunto
- Nuovi Prodotti/Processi
- Nuove Attrezzature/Procedure
- Nuove Mansioni, Nuove Responsabilità
- Programmi di Cambiamento su larga scala
- Richieste del Management
- Miglioramento delle Capacità
- Problemi nelle Prestazioni





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Ma allora, cosa è il Fabbisogno Formativo?

Il fabbisogno formativo è prevalentemente legato al superamento del *gap* esistente tra le **competenze** che **occorre possedere** per svolgere una determinata attività e quelle **possedute** dal soggetto in un dato momento.

L'analisi dei fabbisogni formativi si configura quindi come una vera e propria attività di ricerca sociale orientata e finalizzata alla conoscenza:

- delle caratteristiche strutturali e dinamiche interne ed esterne all'organizzazione;
- delle caratteristiche dei processi lavorativi e di produzione di riferimento per l'analisi;
- dei bisogni espressi dagli individui in termini di competenze e motivazioni e dal sistema di attese reciproche tra organizzazione aziendale e soggetti che la compongono;
- del sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale.

ANALYSIS





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

In pratica.....

Oggi, con le tecnologie in continua evoluzione, è necessario che i **lavoratori** siano sempre aggiornati e in grado di svolgere i propri compiti in maniera efficace. Per questo la formazione è fondamentale. Ma ancor più importante è farla precedere da una accurata analisi dei bisogni formativi. Senza sapere cos'è che devono imparare i nostri dipendenti, senza avere obiettivi definiti per le attività di formazione, non è possibile progettare percorsi di training adeguati.

Rischieremmo solo di sprecare denaro!





Cos'è l'analisi dei fabbisogni formativi

È un approccio sistematico che, per determinare quali siano le attività formative necessarie, prende in considerazione:

- obiettivi e necessità aziendali;
- le competenze già esistenti;
- i metodi formativi a disposizione;
- i costi.

Quindi si tratta di un processo di raccolta e di valutazione di dati che serve a identificare le aree in cui è necessario un miglioramento. I risultati dell'analisi possono evidenziare problemi o lacune su tre livelli:

individuale,

di gruppo,

di dipartimento, dell'azienda.





Come cataloghiamo i fabbisogni formativi

Una volta identificati si possono
raggruppare in aree che vengono poi
predisposte per futuri check e
classificazioni





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Fabbisogni formativi



Fabbisogno di Competenza

Fine ultimo: rendere
l'attività lavorativa
più proficua
A volte gli interventi
formativi hanno
ricadute a lungo
termine

- I risultati di un percorso formativo, saldamente ancorati ai fabbisogni di formazione, si esprimono in termini di **conoscenze e competenze** acquisite nel corso dell'intervento formativo.
- L'efficacia di un intervento è correlata essenzialmente alla corrispondenza delle competenze trasmesse con i fabbisogni di competenze manifestati. La formazione **genera valore** per le imprese e per l'individuo; tale "Valore" è riscontrabile in termini di risultati nel lavoro determinati dall'apprendimento delle "Competenze"





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Definire la competenza

E' un **insieme di modelli di comportamento e caratteristiche personali** che generano comportamenti eccellenti in un determinato ruolo o in una **situazione** e che possono essere **misurabili** sulla base di un criterio stabilito

- Deve poter esprimere qualcosa di significativo nella performance
- Deve essere duratura e significativa
- Deve essere osservabile nei comportamenti organizzativi





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

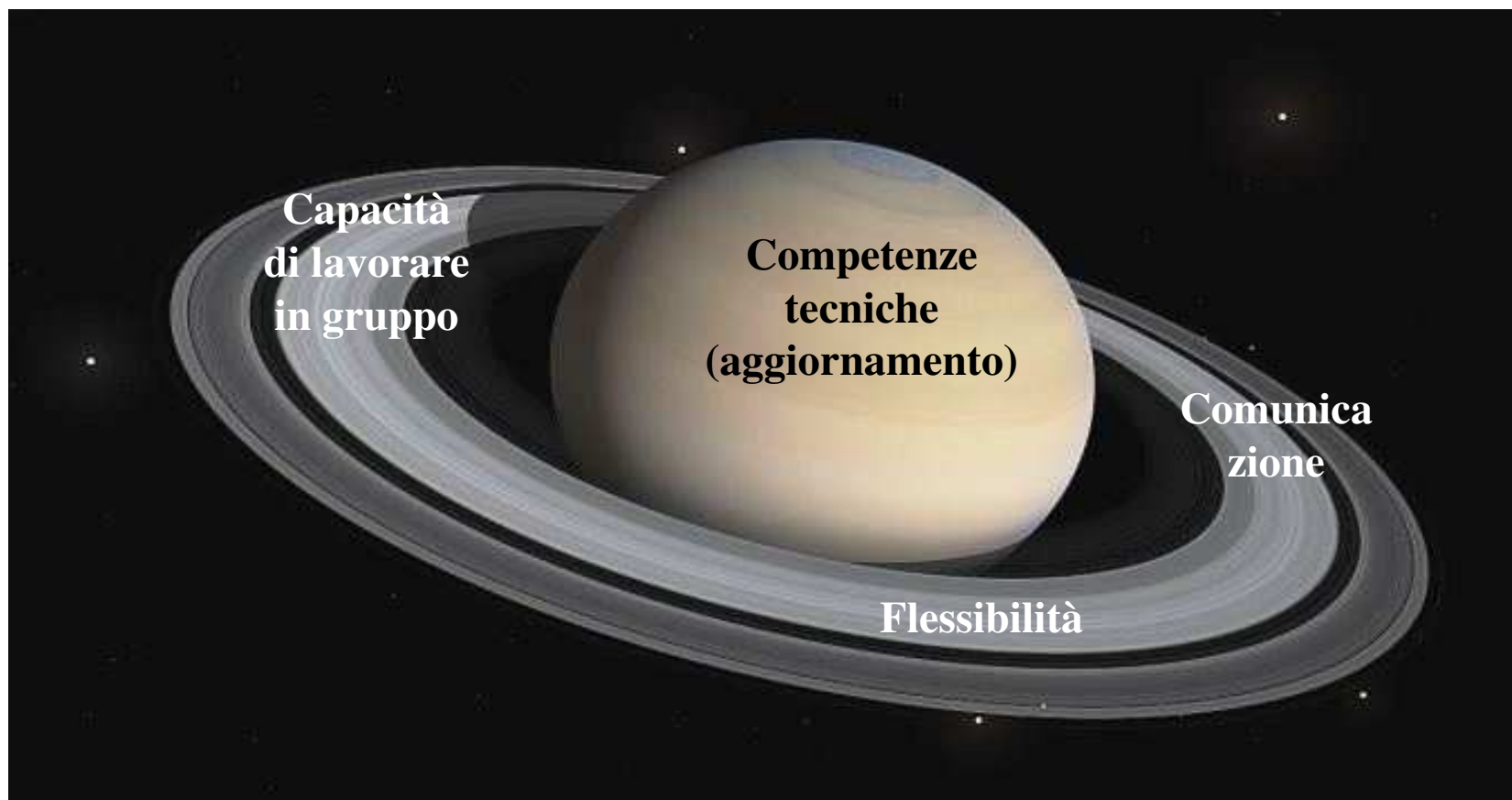


LA METAFORA DELLA COMPETENZA, per
esprimere il SAPER FARE e IL SAPER ESSERE





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*



LA TUA COMPETENZA





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

La definizione delle competenze agisce così' su due livelli

il **piano del saper fare**

applicando una metodologia di *analisi delle mansioni*, finalizzata a raccogliere informazioni affidabili sulle mansioni e sui ruoli;

il **piano del saper essere**

disegnando e identificando le
CARATTERISTICHE coerenti con lo
scenario di sviluppo e trasformazione
ricercato.





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Classificazione delle competenze

distinzione per le caratteristiche delle competenze

- identità e personalità
- motivazioni e valori
- comportamenti organizzativi e relazionali
- competenze tecnico-professionali specifiche

distinzione per l'applicazione sul ruolo

- competenze distintive
- competenze di base
- competenze per il futuro



Possibili metodi di analisi delle competenze

- osservazione
- diari
- interviste
- tecnica dell'incidente critico
- griglia di repertorio
- liste di controllo e repertori





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

COMPETENZE

HARD SKILLS E SOFT SKILLS

Conoscenze: SAPERE, NEL SENSO Accademico

Capacità/Abilità: SAPERE FARE NEL SENSO di abilità professionale
connessa allo svolgimento dell'attività lavorativa

Comportamenti/Atteggiamenti: SAPERE ESSERE inteso come assumere
giusti comportamenti, ottimizzazione risorse e tempo, analisi e risoluzione
problemi, pianificazione della propria attività

Abilità trasversali: abilità non specifiche per una professione ma ad esse
necessarie

SFERA DELL' AUTOSTIMA E DELLA MOTIVAZIONE



LEARNING CREATIVO:

Corsi su tutto per rendere il personale
attaccato al lavoro

Tema del rinforzo personale



HARD SKILLS versus SOFT SKILLS



<https://www.youtube.com/watch?v=0FELEcB9xf0>



Esercizio: elenca nel tuo lavoro 5 hard Skills e 5 Soft Skills





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Il Momento formativo una volta predisposto, può esso stesso rappresentare un punto di partenza per la valutazione dei fabbisogni formativi perchè:

- E' un momento nel quale i diversi soggetti si trovano insieme a riflettere e confrontarsi
- Si acquisiscono contenuti e si elaborano nuove ipotesi
- L'organizzazione viene a conoscere problemi
- Opportunità di approfondimento



FONDAMENTALE E' la scelta dello Strumento formativo



Un ulteriore punto di vista....in relazione
al gap...



L'aula puo' essere costituita da persone, che avendo
chiesto maggiore empatia poco si ritrovano poi in
quanto richiesto dal corso

Va rilevato tutto quindi, anche perché l'aula è
costituita da tante persone differenti

D'altro canto **COME SUDDETTO..** ...è possibile...

Trasformare i contenuti d'aula in fabbisogno
formativo.....!





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Analisi dei bisogni



Ambiti da esplorare

Bisogni
dell'**organizzazione**



Bisogni dell'**individuo**



- Perché fare l'analisi dei fabbisogni formativi
 - Rilevare bisogni e necessità dell'organizzazione.
 - Rilevare bisogni formativi delle persone che «abitano» l'azienda

Interessante il gap tra il fabbisogno dell'organizzazione e della persona che deve essere sempre considerato

AZIENDA ----- POPOLAZIONE DELL'AZIENDA

La committenza deve saper conciliare



Analisi dei bisogni

Organizzazione



- dati sull'organizzazione
- dati sul personale
- dati sulla formazione

Individuo/Ruolo



- analisi dell'attività
- analisi degli eventi critici
- analisi del ruolo
- analisi del sistema delle attese





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Analisi Bisogni Formativi dell'Organizzazione

Comprende dati generali sull'*Organizzazione*:

- struttura
- tipo di compiti ed obiettivi
- mezzi utilizzati per raggiungerli e per il controllo del raggiungimento degli obiettivi
- piani e programmi su cui ci si orienta





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Analisi Bisogni Formativi dell'Organizzazione (segue)

Comprende dati generali sul *Personale*:

- **Caratteristiche oggettive** possedute dalle persone che lavorano nell'organizzazione (età, titolo di studio, anzianità aziendale, anzianità nella mansione, iter professionale ecc.)
- Caratteristiche inerenti il **comportamento organizzativo** (dimissioni, turn over, assenteismo, ecc.)

Comprende dati generali sulla *Formazione*:

- sequenza di iniziative di formazione promosse e realizzate dall'organizzazione sia al suo interno sia utilizzando opportunità esterne





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Analisi Bisogni Formativi degli Individui

Vengono rilevati attraverso :

- **l'analisi delle attività** (ciò che gli individui “fanno”, i compiti che svolgono, le operazioni che eseguono quotidianamente)
- **l'analisi degli eventi critici** (ricostruzione analitica di situazioni che gli individui ritengono particolarmente critiche e che incontrano frequentemente nel loro lavoro)





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Analisi Bisogni Formativi rispetto al **Ruolo**

Si effettua :

- **un'analisi del ruolo** (rilevazione e interpretazione di come gli individui si rappresentano il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione e le relazioni interpersonali e di autorità, e le valutazioni personali espresse in merito a questi aspetti)
- **un'analisi del sistema delle attese** (si cercano indicazioni concernenti la relazione individui-organizzazione rispetto alle attese reciproche, esplicite, implicite così come vengono percepite dagli individui stessi)





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Problemi legati agli approcci tradizionali nell'analisi dei bisogni

- nessun collegamento con specifici parametri
- sistemi di misurazione inefficaci o inadeguati
- successo dell'attività di formazione come “atto di fede”
- eccessiva focalizzazione solo sull'aula
- mancanza di tempestività e di capacità di reagire al cambiamento
- modello del catalogo di formazione interno

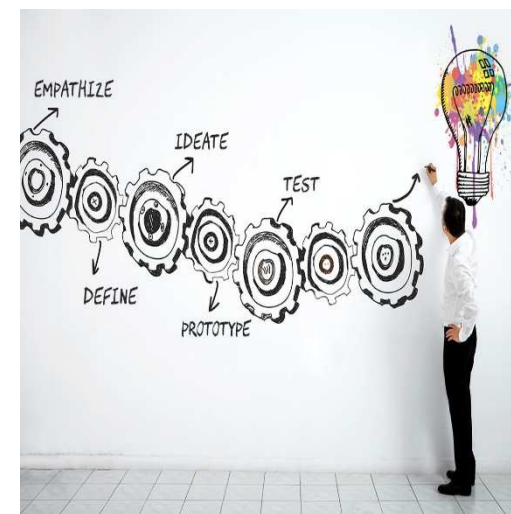




Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Fasi del processo di analisi

- Definire lo scopo dell'analisi dei bisogni
- Identificare e selezionare le fonti per l'analisi dei bisogni
- Scegliere gli strumenti di raccolta dati
- Raccogliere i dati secondo quanto pianificato
- Integrare e analizzare i dati
- Trarre le conclusioni e individuare suggerimenti
- Comunicare i risultati dell'analisi dei bisogni





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Un'efficace analisi dei bisogni

Comincia con

In mente l'obiettivo....



In termini di

Risultati di Business Misurabili





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*



Ricapitolando:

Elemento strategico per la progettazione formativa

- Spesso condotta in modo superficiale, la fase di back office è impegnativa
- In verità è fondamentale perché consente di focalizzare l'obiettivo e quindi misurare cosa cambia e misurare gli effetti
- L'analisi dei fabbisogni è quindi una fase, un primo passaggio del progetto formativo. La seconda fase è la costruzione, progettazione dei percorsi. La terza è la quarta la valutazione di efficacia

Il processo è circolare. Spesso da vita ad una macroprogettazione che consente all'azienda di immaginare cosa cambierà. Sono fasi in continuo feedback tra loro





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Approccio suggerito per l'analisi dei bisogni

- Definire lo scopo ed il tipo di analisi
- Identificare e scegliere le fonti per l'analisi dei bisogni
- Utilizzare molteplici fonti di input e una varietà di dati
- Coinvolgere nel processo i manager chiave
- Scegliere gli strumenti di raccolta dati
- Raccogliere i dati secondo quanto pianificato
- Collegare le esigenze di business con le prestazioni di lavoro (Mansioni, comportamenti, ambiente)
- Identificare gli ostacoli ad un'efficace implementazione
- Identificare le carenze in termini di capacità, competenze e atteggiamenti
- Integrare e analizzare i dati
- Dare un ordine di priorità ai bisogni emersi
- Sviluppare soluzioni
- Comunicare i risultati dell'analisi dei bisogni
- Sviluppare le modalità di apprendimento, di applicazione e d'impatto sugli obiettivi



Partire dall'obiettivo...con parametri di misurazione specifici



Obiettivi

Livello	Focus dell'attività di misurazione
1. Reazione dei partecipanti e azioni pianificate	Misura il grado di soddisfazione dei partecipanti ed individua le azioni pianificate
2. Apprendimento	Misura il cambiamento nelle competenze, abilità, e atteggiamenti
3. Applicazione al lavoro	Misura il cambiamento nel comportamento sul lavoro
4. Risultati di business	Misura il cambiamento nelle variabili che hanno impatto sul business
5. Ritorno sugli investimenti	Confronta i benefici dell'iniziativa con i costi sostenuti





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Fasi del processo di analisi

Definire lo scopo dell'analisi dei bisogni

Identificare e selezionare le fonti per l'analisi dei bisogni

Scegliere gli strumenti di raccolta dati

Raccogliere i dati secondo quanto pianificato

Integrare e analizzare i dati

Trarre le conclusioni e individuare suggerimenti

Comunicare i risultati dell'analisi dei bisogni



Comuni Fonti di Informazione per l'Analisi dei Bisogni

Partecipanti

Partecipanti a gruppi di lavoro

Superiori diretti dei partecipanti

Subordinati dei partecipanti

Clienti

Esperti della Materia

Dati dell'organizzazione relativi a prestazioni

Dati esterni



Strumenti per rilevare il fabbisogno formativo

DIRIGENZA

Intervista semi strutturata



(il committente deve capire gli indicatori, tipologie di formazione fatta, domande sul futuro, piano industriale, principali tematiche di gestione del personale)-(aspettative)

Diciamo che è un elenco di «**desiderata**»

Focus group (momenti di gruppo guidati di brain storming)

Sia nell'intervista che nel focus group Fare 3, 4 analisi di situazioni problema. Fare esempi pratici, chiederli per evidenziare la problematica!



Personale (gli abitanti dell'azienda)

- **Questionario con risposte opzionali**
- **Indagini del clima (strumento per descrivere la percezione soggettiva)**
- **Valutazione della performance, della prestazione**
- **Valutazione a campione per aree**
- **Domande aperte (predisposizione all'ascolto), come ad esempio:**



Qual'è il tuo contributo eventuale ?

Come pensi di approcciare un argomento da un punto di vista formativo? (Aula, pratico, e-learning)

Pensi di conoscere la tua modalità di apprendimento?

Far scegliere comunque un rappresentante e intervistarlo dopo la somministrazione del questionario

L'intervista non deve mai durare piu' di 30 minuti



Le Aziende hanno bisogno di cambiare:

La raccolta delle informazioni deve stimolare
si all'intervento correttivo,
ma deve portare anche al Cambiamento





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

Cosa impegna il CAMBIARE

- conoscenze che si possiedono
- capacità che si applicano
- modelli di giudizio e valutazione della realtà
- desideri ed aspirazioni
- abitudini di comportamento
- modi di sentire e provare emozioni
- immagine e rappresentazioni di sé

DA
perfezionare ed
espandere quello
che
già siamo



A

modificare e tras-
formare quello che
siamo



La Formazione in Istituto

L'Istituto in virtù del mandato istituzionale e della propria mission, **considera strategica l'attività della formazione** e la utilizza come uno strumento essenziale per favorire lo sviluppo culturale e professionale del personale proprio e del SSN, nonché per informare e aggiornare l'utenza in merito a problematiche e temi relativi alla sanità pubblica veterinaria ed alla sicurezza alimentare.

L'Istituto è riconosciuto come **provider standard** (n. 733) dal **Ministero della Salute** per il programma E.C.M. (Educazione Continua in Medicina).

Dal 2004 il sistema di gestione per la qualità del settore formazione dell'Ufficio di Staff Formazione, Comunicazione e Documentazione è **certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015** ("Sistemi di gestione per la qualità. Requisiti) **da Uniter, Certificato ISO 9001 n. 1114.**

Il sistema è articolato secondo quanto illustrato nel "[Documento di pianificazione del sistema di gestione della qualità della formazione](#)".

La qualità della Formazione viene anche garantita attraverso il **monitoraggio dell'attività di docenza** tramite l'osservazione del tutor d'aula ([PG FOD 004 3](#)) e la qualità percepita dai partecipanti ([PG FOD 004 1A](#))

Le attività formative si articolano in diverse tipologie: seminari, giornate di studio, workshop, conferenze, convegni, corsi di formazione, webinar, a carattere nazionale e internazionale.

Dal punto di vista metodologico si privilegia la **didattica interattiva**, con esercitazione in aula (studio dei casi, simulazioni, esercitazioni psico-sociali) e sul campo (allevamenti, laboratorio, impianti di trasformazione alimenti, ecc.)



Il ruolo della Formazione in Istituto



Il Responsabile FOD richiede ai responsabili di struttura la **compilazione delle schede di proposte formative, sia in formato cartaceo che elettronico (firmate da tutto il personale)**



Il Responsabile FOD incontra la Direzione per acquisire e confrontarsi su specifici temi di formazione correlati agli obiettivi aziendali, al fine di pianificare la formazione del biennio.



I responsabili inviano le schede compilate e firmate dal personale.



Dopo eventuale confronto con i Dirigenti di struttura e con i Referenti della Formazione, le schede vengono analizzate e valutate dal Responsabile FOD per la stesura della prima Bozza di Piano Formativo biennale.



Il responsabile FOD sottopone la Bozza di Piano Formativo Biennale alla Direzione Aziendale per essere esaminata e valutata. Il Piano Formativo Biennale viene deliberato dalla Direzione Aziendale e pubblicato sul sito istituzionale. Nel corso dell'anno il Piano può subire delle revisioni in quanto possono arrivare delle nuove proposte ad integrazione oppure altre proposte possono essere annullate previa valida motivazione.



Le esigenze formative del personale indicate nella Sezione n° 4 della proposta formativa, saranno prese in considerazione dal Responsabile FOD, in occasione dell'esame delle SRI per la frequenza di eventi formativi esterni.



Al fine di poter raccogliere le esigenze e le richieste formative delle singole persone, ad integrazione di quanto scaturito dalle indicazioni delle strutture tramite le Scheda proposte eventi formativi, vengono effettuate delle indagini tramite uno o più dei seguenti strumenti: questionario, focus group, interviste a campione. La scelta dipende dai seguenti fattori: grado di approfondimento desiderato; tempo disponibile per l'effettuazione dell'indagine; obiettivi dell'indagine.



EC/500/2017 (rev. 3.1)

UFFICIO "MAGGIORILE"

SCHEDA PROPOSTA EVENTI FORMATIVI

14.6.3

STRUTTURA.....

Data.....

Sezione n° 1: Progetti Formativi Aziendali per personale della Struttura

TITOLO	ECM SI / NO	MOTIVAZIONE	OBIETTIVI	DATA INIZIO/FINE	DURATA IN ORE	PROFESSIONI A CUI È DESTINATO	NUMERO MAX PARTECIPAN TI	RESP. SCIENTIFICO	ORDINE PRIORITY

Sezione n° 2: Progetti Formativi Aziendali aperti a personale di altre strutture dell'IZSLT

TITOLO	ECM SI / NO	MOTIVAZIONE	OBIETTIVI	DATA INIZIO/FINE	DURATA IN ORE	PROFESSIONI A CUI È DESTINATO	NUMERO MAX PARTECIPAN TI	RESP. SCIENTIFICO	ORDINE PRIORITY





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

INFORMATICA (art. 11)

IZS Lazio

IZS Lazio

SCHEDA PROPOSTA EVENTI FORMATIVI

Sezione n° 4: Esigenze formative del personale della struttura

NOMINATIVO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO E RUOLO	ARGOMENTI DI FORMAZIONE

Note per la compilazione:

Esempi di ARGOMENTI DI FORMAZIONE: statistica di base; diagnostica biomolecolare nel settore del controllo degli alimenti; project management, ecc.

Firma del Responsabile di Struttura

.....

Firma del personale

.....

.....

.....





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*



CI PRENDIAMO UN CAFFE'??

