

# L'analisi dei bisogni formativi

a cura di Daniela Mazzara

# Soggetti e obiettivi

## SOGGETTI COINVOLTI

- committenti
- formatori
- partecipanti

## OBIETTIVO

- definire gli obiettivi-output del processo formativo e gli utenti da coinvolgere

# 1° Tappa del processo formativo

L'analisi delle esigenze è necessaria in quanto attività almeno preliminare di ricerca rivolta ad individuare i fabbisogni di formazione (in termini di conoscenze abilità e comportamenti e motivazioni)

# Continuità dell'analisi dei bisogni

Questa fase deve accompagnare il formatore lungo tutto il processo formativo, sia che si tratti di corsi a catalogo sia che si tratti di interventi “su misura

# la diagnosi diventa difficile quando...

Via via che l'apprendimento che si vuol facilitare riguarda non solo aspetti cognitivi di tipo "tecnico operativo" ma anche relativi alla sfera affettivo/emotiva propria dei comportamenti e degli atteggiamenti interpersonali.

# Il processo di analisi dei bisogni

- Presa di contatto con la richiesta
- Analisi della richiesta e provvisoria diagnosi
- Scelta delle tecniche
- Raccolta ed elaborazione dati
- Diagnosi
- Report al committente.

# 1.L'analisi della richiesta

Due elementi che caratterizzano il committente:

- Bisogno di aiuto: condizione dolorosa che il soggetto tenta di celare e/o celarsi.
- Speranza che una soluzione al problema possa esistere

# Rapporto con la committenza

La committenza è fattore chiave di successo di ogni intervento formativo, è **fondamentale rafforzarla** attraverso:

- un'elaborazione congiunta dei problemi, criticità e aspettative che hanno generato la domanda di formazione.
- Una condivisione sia della diagnosi che del campo di analisi e suo eventuale allargamento.
- Evitando ogni “protagonismo” del formatore.

## 2. La raccolta dei dati

- Gli strumenti di cui ci si può avvalere sono:
  - osservazione diretta
  - questionario
  - intervista

# L'osservazione

## **Svantaggi:**

- difficoltà logistiche di osservazione delle persone (tempo-spazio)
- difficoltà di contenuto (effetto Hawthorne)

## **Vantaggi:**

- Si entra realmente nell'ambiente

# Il questionario

## **Svantaggi:**

- distanza che si crea tra ricercatore e osservato
- si ottengono dati di superficie (perché sono pre-codificati e perché non si può avere certezza della validità)

## **Vantaggi:**

- Dati esprimibili in forma quantitativa

# L'intervista

Svantaggi:

- può indurre a soggettività

Vantaggi:

- collaborazione tra osservatore e osservato
- ricchezza dei dati



E' il metodo più usato

# Cosa bisogna sapere?

## Dati generali sull'organizzazione

- Dati sulla struttura organizzativa
- Dati sul personale (età, titolo di studio, iter professionale...)
- dati sulla formazione (precedenti iniziative formative...)



documenti già formalizzati

# Cosa bisogna sapere?

## Dati sugli individui:

- **analisi delle attività:** i compiti che gli individui svolgono
- **analisi del ruolo:** come gli individui si rappresentano nell'organizzazione (relazioni interpersonali e gerarchiche)
- **analisi degli eventi critici:** ricostruzione di eventi che sono vissuti come critici
- **analisi del sistema di attese:** aspettative esplicite o implicite

# Condivisione della diagnosi

L'accettazione e condivisione di una diagnosi finale da parte di committenza, utenti, formatori responsabili aziendali e docenti specialisti è la condizione abilitante di ogni azione formativa.

Il contributo delle tre tipologie di attori in gioco è determinante per completare il quadro diagnostico sul quale fondare un progetto realistico e motivante.