

Un sistema operativo di gestione del personale: la formazione

Docente: Prof.ssa Daniela Mazzara

Riepilogo

- ▶ La formazione è un processo
- ▶ La formazione prevede apprendimento
- ▶ Esistono diversi modelli mentali relativi all'apprendimento (impliciti, espliciti)
- ▶ L'andragogia studia l'apprendimento dell'adulto



Apprendimento e formazione

- ▶ L'organizzazione apprende tramite i suoi attori.
- ▶ La formazione rappresenta un punto di incontro tra le potenzialità e i bisogni dell'individuo e le potenzialità e i bisogni dell'organizzazione.
- ▶ Oggi: LAVORO e SCUOLA si sovrappongono.



Le finalità della formazione

- ▶ Funzione di adattamento
- ▶ Funzione di cambiamento



La professionalità

Può essere definibile come l'integrazione tra
conoscenze, abilità e atteggiamenti.

SAPERE

SAPER FARE

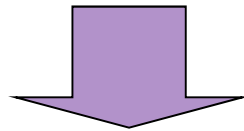
SAPER ESSERE

SAPER DIVENIRE

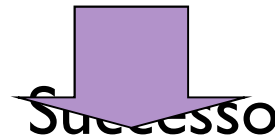


Formazione come azione strategica

Formazione



Innovazione



Successo



Caratteristiche della formazione efficace

- ▶ Deve essere connessa agli eventi della quotidianità lavorativa
- ▶ Deve essere pervasiva e diffusa
- ▶ Deve essere continua
- ▶ Deve essere differenziata e quindi progettata *ad hoc* rispetto alle diverse esigenze
- ▶ Deve valorizzare l'esperienza concreta, la sperimentazione attiva, i processi di problem solving,
- ▶ Deve stimolare il pensiero divergente e le idee innovative



I soggetti coinvolti nel processo formativo

- ▶ **COMMITTENTI:** chi finanzia e/o promuove l'azione formativa
- ▶ **FORMATORI:** coloro che erogano e/o commissionano la formazione
- ▶ **PARTECIPANTI:** coloro che vivono la formazione



I problemi della formazione

- ▶ La formazione è sempre connessa, più o meno direttamente, a qualche cambiamento dell'organizzazione
- ▶ La formazione viene “erogata”



Le tappe del processo formativo

- ▶ ANALISI DEI BISOGNI
- ▶ PROGETTAZIONE DELL'ATTIVITA'
- ▶ EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE
- ▶ VALUTAZIONE DEL PROCESSO



1° TAPPA: l'analisi dei bisogni

- ▶ **Obiettivo:** definire quale deve essere il prodotto in uscita, lo scopo
- ▶ **Attori coinvolti:** committenti, formatori, partecipanti



2° TAPPA: la progettazione

- ▶ **Obiettivo:** prefigurare, attraverso una operazione anticipatoria della realtà, il modello di intervento più adatto

- ▶ **Attori coinvolti:** formatori



3° TAPPA: l'erogazione

- ▶ **Obiettivo:** tradurre in pratica il modello ipotizzato
- ▶ **Attori coinvolti:** formatori e partecipanti



4° TAPPA: la valutazione

- ▶ **Obiettivo:** validare e verificare l'apprendimento (*verifica di apprendimento*) e il reale utilizzo in azienda (*verifica di trasferimento*)
- ▶ **Attori coinvolti:** committenti, formatori partecipanti

