

LA PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Mauro Frongia
Perugia, giugno-luglio 2008

LE FASI DELLA FORMAZIONE (APPROCCIO TRADIZIONALE)

TRADIZIONALMENTE 4 FASI:

- **ANALISI DELLE ESIGENZE DELLA FORMAZIONE**
- **PROGETTAZIONE DELL'INTERVENTO**
- **EROGAZIONE**
- **VERIFICA DEI RISULTATI**

LE FASI DELLA FORMAZIONE (PROPOSTA DI IMPLEMENTAZIONE)

- **ANALISI SUL CAMPO**
- **MACRO-PROGETTAZIONE**
- **MICRO-PROGETTAZIONE**
- **EROGAZIONE**
- **VERIFICA DEI RISULTATI**
- **RESTITUZIONE ALLA COMMITTENZA**

TRASVERSALMENTE:

- **MONITORAGGIO**

SUCCESSIVAMENTE:

- **VALUTAZIONE (IN SEDE DI CHIUSURA DEL PROGETTO)**
- **FOLLOW-UP (a distanza di almeno 1 anno)**

1. I PRESUPPOSTI

I PRESUPPOSTI SONO:

- **ESISTENZA DELLA COMMITTENZA (RICONOSCIUTA COME TALE DAI PARTECIPANTI)**
- **CHIARA DEFINIZIONE DEI BISOGNI**
- **CHIARA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI:**
 - **DI RISULTATO E DI FUNZIONAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE**
 - **DI RISULTATO, DI ATTEGGIAMENTO E DI COMPORTAMENTO PER IL RUOLO PROFESSIONALE DA SVOLGERE**

2. L'ANALISI SUL CAMPO

- **DOVREBBE FORNIRE TUTTI GLI ELEMENTI DI INPUT PER LA PROGETTAZIONE FORMATIVA**
- **ESEMPI DI OUTPUT DI ANALISI SUL CAMPO SONO:**
 - **FATTORI ORGANIZZATIVI CHE INFLUENZANO LA CARENZA DI COMPETENZE, DI FRONTE AI QUALI LA FORMAZIONE TRADIZIONALE PUO' FARE POCO**
 - **COMPETENZE POSSEDUTE DAI PARTECIPANTI E GAP RISPETTO ALLE COMPETENZE DESIDERATE**
 - **FATTORI CULTURALI E DI CONTESTO (ANCHE TERRITORIALI) CHE CONDIZIONANO IL CAMBIAMENTO E NE DETERMINANO LA RESISTENZA AL CAMBIAMENTO PER UNA EVOLUZIONE POSITIVA**

3.1 LA MACRO-PROGETTAZIONE DESCRIZIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE

- **IN QUALI AZIENDE, TIPICAMENTE, POTRA' LAVORARE LA FIGURA PROFESSIONALE?**
- **IN QUALI FUNZIONI AZIENDALI SARA' INSERITA?**
- **CON QUALI ALTRE FUNZIONI AZIENDALI SARA' IN RELAZIONE? CHE TIPO DI RELAZIONI?**
- **IN QUALI PROCESSI DI LAVORO SARA' IMPEGNATA?**
- **CHE COMPETENZE AVRA' "IN USCITA"? LE COMPETENZE DOVREBBERO ESSERE DESCRITTE GUARDANDO I PROCESSI DI LAVORO**

3.2 LA MACRO-PROGETTAZIONE DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI

- **GLI OBIETTIVI DEVONO ESSERE IDENTIFICATI A PARTIRE DALLE COMPETENZE “IN USCITA”, NECESSARIE PER GESTIRE ATTIVITA’ CHE COSTITUISCONO UNO O PIU’ PROCESSI DI LAVORO**
- **LE COMPETENZE POSSONO ESSERE SCOMPOSTE IN OBIETTIVI DIDATTICI:**
 - **CONOSCENZE**
 - **CAPACITA’**
 - **COMPORTAMENTI**
 - **ATTEGGIAMENTI???**
- **INOLTRE, DA QUALI COMPETENZE “IN INGRESSO” SI POTRA’ AVVIARE LA FORMAZIONE?**

3.2.1 LA MACRO-PROGETTAZIONE LE CONOSCENZE

- **DI FATTI SPECIFICI**
- **DI PROCEDURE**
- **DI CONCETTI**
- **DI PRINCIPI**
- **DI TECNICHE**
- **DI STRUMENTI**
- **LEGISLATIVE E DI APPLICAZIONE DI NORME**

3.2.2 LA MACRO-PROGETTAZIONE LE CAPACITA'

- **OPERATIVE E MANUALI**
- **INTELLETTUALI E DI PROBLEM-SOLVING BASATE SU ALGORITMI: IMPORTANTI, MA LIEVE MARGINE DI DISCREZIONALITA' DELL'INDIVIDUO**
- **INTELLETTUALI (PROBLEM-SOLVING) BASATE SU PROCESSI EURISTICI: UTILIZZATE PER LA SOLUZIONE DI PROBLEMI APERTI, IN AMBIENTI COMPLESSI: DI GRANDE RILEVANZA, AMPIO MARGINE DI DISCREZIONALITA' DELL'INDIVIDUO**

3.2.3 LA MACRO-PROGETTAZIONE I COMPORTAMENTI

- **INTERPERSONALI:**
 - **PRESCRIVIBILI: AD ESEMPIO TELEFONATE DI VENDITA (DISCO) E GESTIONE OBIEZIONI**
 - **EURISTICI: LO SONO QUASI TUTTI I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI, I QUALI RICHIEDONO ADATTAMENTI PERSONALI A DIVERSE SITUAZIONI**

3.2.4 LA MACRO-PROGETTAZIONE GLI ATTEGGIAMENTI

- **UNA DEFINIZIONE DI ATTEGGIAMENTO (Krech, Crutchfield, Ballachey): “SISTEMA DURATURO DI VALUTAZIONI POSITIVE O NEGATIVE, SENTIMENTI E TENDENZE AD AGIRE PRO E CONTRO, NEI CONFRONTI DI OGGETTI SOCIALI”**
- **SE NE DEDUCE CHE:**
 - **CON LA FORMAZIONE TRADIZIONALE SI POSSONO SOLO CREARE LE PREMESSE PERCHE' POSSANO CAMBIARE GLI ATTEGGIAMENTI**
 - **GLI ATTEGGIAMENTI POSSONO MODIFICARSI SOLO ATTRAVERSO L'ESPERIENZA CONCRETA**

4. LA MACRO-PROGETTAZIONE L'IMPIANTO METODOLOGICO

- **A PARTIRE DAGLI OBIETTIVI FORMATIVI E DELLE COMPETENZE DA SVILUPPARE, QUALI METODOLOGIE DOVRANNO ESSERE UTILIZZATE?**
 - **APPROCCIO TRADIZIONALE: AULA TRADIZIONALE ED EVENTUALE FASE DI STAGE**
 - **APPROCCIO BASATO SULL'ESPERIENZA: IL LAVORO PER PROGETTO, IL GRUPPO DI LAVORO, ALTERNANDO FASI DI AULA E PROJECT-WORK**
- **NON ESISTE UNA METODOLOGIA MIGLIORE IN ASSOLUTO, MA DIPENDE DAGLI OBIETTIVI**
- **VI DEVE ESSERE COERENZA TRA GLI OBIETTIVI (=COMPETENZE DA ACQUISIRE) E LA METODOLOGIA UTILIZZATA**

5.1 LA MACRO-PROGETTAZIONE LA DEFINIZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO

CONSISTE NELLA DEFINIZIONE DEL PERCORSO MACRO

- ARTICOLAZIONE DEL PERCORSO, RAPPRESENTATO DALLE AREE TEMATICHE E DISCIPLINARI E LORO DURATA**
- OGNI AREA PUO' ESSERE ARTICOLATA IN SPECIFICI MODULI FORMATIVI DI DURATA DEFINITA E COERENTE**
- OGNI MODULO FORMATIVO DEVE PRENDERE IN CARICO LE COMPETENZE PRECEDENTEMENTE INDIVIDUATE**
- NON TUTTI I MODULI POSSONO PRENDERE IN CARICO TUTTE LE COMPETENZE: SOPRATTUTTO PER QUELLE COSIDDETTE "TRASVERSALI" SARA' NECESSARIO PENSARE A MODULI O TECNICHE BASATI SULL'ESPERIENZA CONCRETA**

5.2 LA MACRO-PROGETTAZIONE LA DEFINIZIONE DEL PERCORSO FORMATIVO

- **SOLO ANDANDO AVANTI ED INDIETRO NEL PERCORSO FORMATIVO DELINEATO SI POTRA' ARRIVARE AD UNA SUA DEFINIZIONE**
- **E' UN LAVORO FATTO DI AGGIUSTAMENTI PROGRESSIVI, TARANDO SUCCESSIONE DEI MODULI E RIDEFINIZIONE DELLA LORO DURATA**

5.3 LA MACRO-PROGETTAZIONE LA VERIFICA DI COERENZA

- **LA VERIFICA DI COERENZA E' NECESSARIA, IMPRESCINDIBILE**
- **DOVREBBE RISPONDERE ALLE DOMANDE:**
 - **IL PROGETTO FORMATIVO MACRO RISPONDE AI BISOGNI ESPRESSI DALL'ANALISI "A MONTE"?**
 - **IL PERCORSO DELINEATO COPRE IL *GAP* TRA LE COMPETENZE DICHIARATE "IN INGRESSO" E QUELLE "IN USCITA"?**
 - **IL TITOLO DELLA FIGURA PROFESSIONALE E' COERENTE CON IL PERCORSO PROFESSIONALE? (SINDROME DA "ESPERTO IN..." - MARKETING DELLA FORMAZIONE)**
 - **L'IMPIANTO METODOLOGICO ASSICURA L'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE DICHIARATE?**

5.3 LA MACRO-PROGETTAZIONE LA VERIFICA DI COERENZA

- **ALTRE DOMANDE:**
 - **VI E' COERENZA TRA LE COMPETENZE DA ACQUISIRE ED IL PERCORSO FORMATIVO? NELLE SUE AREE DISCIPLINARI – MODULI, NELLA SUA DURATA, NELLE RELAZIONI E SUCCESSIONI TRA I MOMENTI FORMATIVI**
 - **E' STATO PREDISPOSTO UN ADEGUATO PROCESSO DI MONITORAGGIO "IN ITINERE"?**
 - **L'ORGANIZZAZIONE (CHE DEVE ESSERE ANCH'ESSA PROGETTATA PER GESTIRE IL PROCESSO FORMATIVO) E' PREPARATA A GESTIRE IL PROGETTO?**
 - **VI SONO PARTNER PORTATORI DI ESPERIENZA SPECIALISTICA A BENEFICIO DEI PARTECIPANTI?**

6. LA MICRO-PROGETTAZIONE

- **SVILUPPO ANALITICO DEI MODULI E DEI MOMENTI FORMATIVI (SCALETTA - CONTENUTI)**
- **SVILUPPO DEL MATERIALE DIDATTICO**
- **DEFINIZIONE SUPPORTI ED ESERCITAZIONI**
- **IDENTIFICAZIONE DELLE ATTREZZATURE NECESSARIE**
- **DEFINIZIONE DI DETTAGLIO DEGLI STRUMENTI DI MONITORAGGIOE VALUTAZIONE**

**LA MICRO-PROGETTAZIONE DEVE RISPONDERE AL
CRITERIO DI COERENZA**