

Task Force integrata Reform/Università di Pisa per la rilevazione dei Bisogni di Pisa: la metodologia utilizzata

1. Reform srl dispone di una metodologia di rilevazione dei bisogni formativi, sperimentata con successo ed illustrata in prestigiose sedi di validazione tecnico scientifica;
2. La metodologia prevede l'utilizzo di una "mappa" o "matrice delle dinamiche evolutive della funzione pubblica"; si tratta di uno strumento messo a punto dopo una attenta rilevazione sul campo, e opportunamente "manutenzionato" nel tempo: la matrice consente di rappresentare le dinamiche della "domanda" di funzione pubblica, e, in conseguenza, l'evolvere delle macro-competenze, ovvero degli spaccati organizzativi di cui si dotano le pubbliche amministrazioni per cercare di dare risposte adeguate;
3. La riflessione sulla matrice, sottoposta alla attenzione di attori significativi (attori di cambiamento nelle singole amministrazioni) è materia di indagine per la messa a punto di più dettagliati ed analitici modelli interpretativi della evoluzione delle competenze nelle singole organizzazioni;
4. Dall'esame del gap competenziale (gap prestazionale in rapporto alla nuova situazione organizzativa pronosticata), emergono indicazioni di interventi formativi per la organizzazione.
5. Questo modello operativo, così sintetizzato, può oggi significativamente arricchirsi, sviluppandosi fino a delineare una situazione del tutto nuova, che consentirà di padroneggiare più pienamente una situazione sistemica (in senso sincronico) e di avere una maggiore capacità di cogliere le dinamiche evolutive, incidendovi positivamente (dimensione prognostico/strategica). In sostanza:
6. un software operabile via web, con punti di utilizzo disseminati in tutte le situazioni di lavoro ed accessibili direttamente da tutti gli interessati, consentirà:
7. di capitalizzare dati strategicamente importanti circa le caratteristiche professionali di tutti i dipendenti; di disporre dunque di una sorta di anagrafica, primo passo di una "banca delle competenze" che potrà in seguito essere implementata;
8. di disseminare l'interesse per il programma formativo, oltre i canali consueti del rapporto di comunicazione, spesso limitato dalla linea gerarchica che prevale nelle organizzazioni;
9. di rilevare dati, di possibile immediato (o quasi immediato) utilizzo, circa i fabbisogni di intervento, secondo una mera rilevazione del fabbisogno immediato ed esplicito di formazione;
10. di mettere a punto una prima generazione di elaborati, che potranno consentire di affrontare con maggior forza (probabilità di successo) i passi successivi del processo;
11. gli elaborati consentiranno di condurre da posizioni più avanzate i focus group con i responsabili dei servizi e con altri soggetti individuati, con l'obiettivo di: definire un primo programma (immediato) di formazione, che tenga conto delle richieste esplicite (formazione contingente), previa valutazione della produttività attesa degli interventi: tenendo conto della evoluzione del modello organizzativo, della economicità, della pertinenza, della rilevanza strategica degli interventi proposti
12. definire un successivo percorso di analisi, mirata alla costruzione di un quadro prognostico : in questo quadro, le dinamiche evolutive della domanda di funzione pubblica vengono lette e valutate con attenzione alla costruzione di risposte che comportino anche interventi di adeguamento / trasformazione /reingegnerizzazione organizzativa. Per la conduzione di questa seconda fase, la piattaforma di cui disporremo ci consentirà di integrare un percorso che preveda un mix tra: focus group, interventi formativi /seminariali, laboratori, e, ovviamente, elaborazione di questionari strutturati.

13. Al termine di questo percorso, costruiremo un prodotto, identificabile come “programma pluriennale per la formazione”, descritto in funzione di una ipotesi di evoluzione degli assetti organizzativi esistenti.
14. Il confronto ed il coinvolgimento dei soggetti committenti (in questo caso la Direzione dell'Ente Provincia) consentirà di calibrare tutti gli interventi (i passi del percorso) e definire finalmente il “programma operativo”, come documento intermedio tra il programma pluriennale e il piano operativo, normalmente annuale.
15. La Direzione Generale dell'Ente Committente, in questo caso la Provincia di Pisa, parteciperà a tutte le fasi del processo; in particolare, il suo ruolo sarà dirimente nella fase di individuazione delle iniziative da inserire nel programma operativo e, successivamente, nel piano dei corsi.