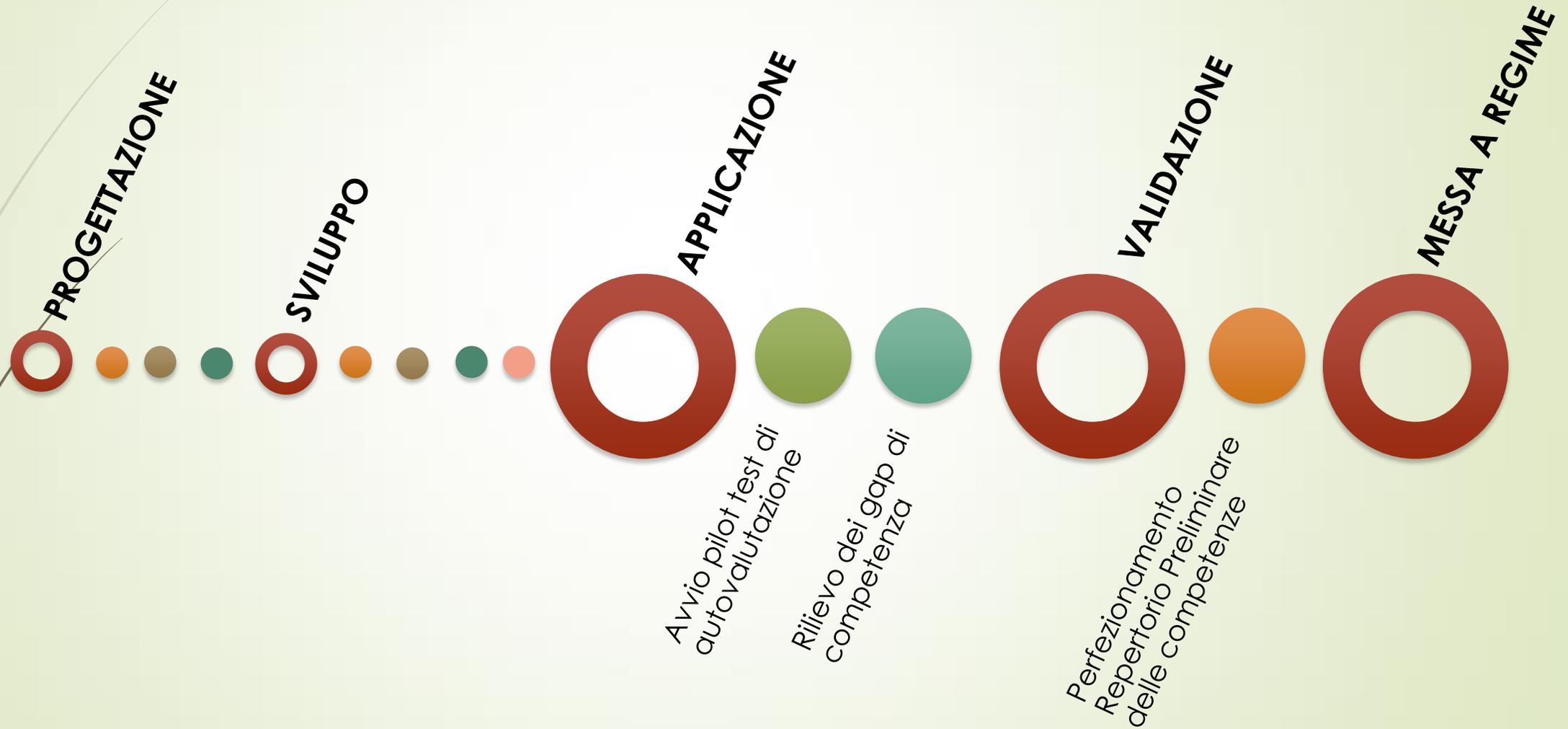


L'avvio della fase di auto-valutazione per il rilievo dei gap formativi: metodi e strumenti a supporto

Relatore: Elisabetta Vallarino (Responsabile del Progetto)



IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO





PILOT TEST DI AUTOVALUTAZIONE

Il modello che proponiamo in *Mind the Gap* **non vuol essere in alcun modo uno strumento di valutazione** della performance, ma un'opportunità per il personale CNR di far emergere il proprio bagaglio conoscitivo e metterlo a fattor comune del patrimonio dell'ente, per ricavarne una valorizzazione del vissuto personale e un incipit per future azioni migliorative volte a sanare i gap emergenti.

Il nostro obiettivo non è quello di “accertare” le competenze dei dipendenti CNR, ma di valorizzarle e porle in evidenza come input per interventi di empowerment.

‘L’auto-valutazione è un’analisi esauriente, sistematica e periodica delle attività e dei risultati di un’organizzazione. Il processo di valutazione che consente ad un’amministrazione di individuare chiaramente punti di forza e aree di miglioramento, deve tradursi in azioni di miglioramento pianificate e monitorate nel tempo per verificarne l’andamento’ (CITAZIONE dell’*European Foundation for Quality Management* ripresa dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica “Per una pubblica amministrazione di qualità”)



OBIETTIVI DELL'AUTOVALUTAZIONE

- ▶ stimolare il pensiero riflessivo, di analisi e di sintesi delle competenze acquisite durante la carriera lavorativa;
- ▶ promuovere l'integrazione di saperi provenienti da esperienze diversificate;
- ▶ favorire una conoscenza condivisa del patrimonio di competenze di cui può avvalersi l'ente;
- ▶ incentivare un costante allineamento dei gap rilevati con i livelli di competenza ottimali per ruolo;
- ▶ supportare l'impiego di esperti di contenuto provenienti dalle sedi decentrate dell'ente, nelle azioni formative programmate;
- ▶ garantire un quadro sempre aggiornato del fabbisogno formativo in tempi più ridotti

SCALA QUALITATIVA DI AUTOVALUTAZIONE

COMPETENZE Tecnico-professionali (CONOSCENZE e CAPACITA')	
non richiesto	conoscenza/capacità non necessaria alle mansioni in cui il dipendente è impiegato
parziale	conoscenza parziale e superficiale dell'argomento e/o capacità applicata senza una adeguata preparazione o esperienza. Necessario un intervento di potenziamento
compiuto	conoscenza/capacità adeguata al ruolo; conoscenza teorica e capacità operativa generale per lo svolgimento di un compito abituale; autonomia minima; responsabilità sul proprio compito
specialistico	conoscenza specialistica e capacità operativa evoluta e adattabile a contesti e situazioni variabili e/o nuove; autonomia operativa e decisionale; responsabilità sul compito
generativo	dominio della competenza e interrelazioni; autonomia decisionale e strategica; proattività ed innovazione; responsabilità su sviluppo compito/processo; responsabilità sul trasferimento nella conoscenza/capacità



MIND THE GAP PER IL REFERENTE DELLA FORMAZIONE 1/2

Il Referente della Formazione (introdotto in ogni Istituto con Circolare Cnr 5/2015) nasce come figura strategica nell'analizzare il gap tra le competenze in possesso del personale (*present state*) e gli obiettivi della struttura di appartenenza (*desired state*).

Lo strumento implementato nell'ambito di 'Mind the Gap' si propone come utile supporto nello svolgimento della sua **funzione di mediazione e di mentoring**, in quanto intermediario privilegiato tra le aree operative e l'Ufficio Formazione della sede centrale, per la sistematica patrimonializzazione delle competenze ed esperienze professionali.



MIND THE GAP PER IL REFERENTE DELLA FORMAZIONE 2/2

Il Referente della Formazione ha il compito di individuare le skills che hanno maggior bisogno di improvement al fine di contribuire ad orientare i piani formativi dell'ente, attraverso l'utilizzo degli strumenti e le modalità in uso.

Lo strumento implementato nell'ambito di 'Mind the Gap' il Referente della Formazione sarà facilitato nel:

- **Segnalare le aree di processo in cui sono prioritari interventi formativi**
- **Integrare i dati estratti dall'autovalutazione nella procedura ufficiale di rilievo del fabbisogno formativo**
- **Fornire una visione complessiva del fabbisogno della struttura, mediando tra quello espresso dalla direzione (top down) e quello espresso dal personale (bottom up)**

SUPPORTO ONLINE AI RdF IN FASE IMPLEMENTATIVA

Training on the job



Virtual community environment

OBIETTIVO: Acquisire metodi e procedure condivise per adempiere primariamente alle seguenti attività:

1. Saper estrarre dati aggregati dai risultati dell'autovalutazione condotta col software di Mind the Gap
2. Saper integrare i gap formativi emersi dall'autovalutazione dei dipendenti con i bisogni espressi dalla direzione di struttura
3. Far matchare i dati di gap estratti dal software con il form previsto dall'Ufficio Formazione per il rilievo del fabbisogno

STRATEGIE DI VALIDAZIONE



Ambiente online di scrittura collaborativa utile per lo scambio di contributi a integrazione/perfezionamento della matrice delle competenze, attraverso:

1. Pagine modificabili 'storicizzate' (che tengono memoria delle versioni via via prodotte)
2. Pagine di discussione in cui gli utenti possono proporre le loro ipotesi di modifica/integrazione

http://www.mia.cnr.it/share/page/site/mtg---mind-the-gap/wiki-page?title=Main_Page&listViewLinkBack=true

SITO DEL PROGETTO



<http://mindthegap.cnr.it/>

Progettato e sviluppato dagli studenti dell'Alternanza Scuola-Lavoro:

Moresco Manuele

Draghici Mihai Adrian

Cruces Hidalgo Miluska Katherine

ISTITUTO di ISTRUZIONE SUPERIORE STATALE 'MAJORANA - GIORGI'