

PIANO DELLA FORMAZIONE

Triennio 2024-2026



*Dimmi e io dimentico; mostrami e io ricordo; coinvolgimi e io imparo.
(Benjamin Franklin)*

PIANO DELLA FORMAZIONE 2024-2026

La formazione continua del personale all'interno dell'Ente ricopre una funzione essenziale per la vitalità dell'organizzazione e la qualità di servizi erogati. Essa è uno strumento di qualità permanente con cui si intende promuovere la consapevolezza e la motivazione in tutti i soggetti coinvolti nel lavoro, soprattutto in quello educativo.

Analisi fabbisogno formativo

Il piano della formazione 2024-26 muove dalla valutazione dei percorsi proposti e dall'analisi dei fabbisogni formativi emersi dalle attività di monitoraggio e confronto avvenute con costanza nel corso del triennio precedente e supportate attraverso il coinvolgimento dei dipendenti e la valutazione della ricaduta degli interventi messi in atto attraverso i seguenti strumenti

- Esiti questionario di valutazione percorsi proposti
- Esiti questionario di rilevazione fabbisogno formativo
- Report e raccordo con RSPP e società di consulenza e formazione G&P Servizi
- Gruppi di lavoro ristretti e tematici
- Esiti questionario Family Audit
- Verifica con i consulenti coinvolti nei processi formativi

Fabbisogni rilevati:

- Ampliamento delle conoscenze nelle seguenti aree: competenze educative, comunicazione e relazione, benessere e competenze trasversali, competenze informatiche, competenze normative e tecnico-amministrative
- Approfondimento delle conoscenze riguardo dinamiche relazionali e gestione della relazione in base alla tipologia dei problemi degli utenti
- Importanza riconosciuta alla supervisione
- Approfondimento delle conoscenze riguardo dinamiche relazionali e gestione della relazione in base alla tipologia dei problemi degli utenti
- Approfondimento delle conoscenze riguardo le metodologie di gestione della relazione del minore con le figure genitoriali
- Approfondimento delle conoscenze riguardo la mediazione dei conflitti interpersonali
- Privilegiare la formazione in presenza
- Sperimentazione di formazione interna anche su tematiche specifiche
- Condivisione temi e organizzazione lavoro nelle singole équipe
- Implementare la condivisione su programmazione del lavoro e riflessione su di esso in gruppi trasversali
- Riflessione sulla cultura organizzativa dell'ente

Obiettivi del Piano di formazione

- Offrire in maniera organica attività di formazione volte a favorire la crescita professionale di tutto il personale e dell'organizzazione nel suo complesso.
- Adempiere ai bisogni di formazione legati alla sicurezza sul lavoro (sicurezza, HACCP, privacy, anticorruzione, primo soccorso, antincendio) come previsto dalla normativa corrente.
- Tutelare la "manutenzione" personale/professionale degli operatori al fine di garantire la migliore offerta agli utenti.
- Coltivare la cultura organizzativa ed il senso di appartenenza anche in vista di possibili cambiamenti legati alla fusione tra APSP di Riva del Garda.
- Mantenere una costante apertura intellettuale sui temi attinenti il principale ambito di lavoro, quello educativo, e sull'innovazione dei servizi, per favorire l'adozione di varie e diversificate prospettive in merito al lavoro con l'utenza.
- Implementare attività di ricerca-azione tali da favorire il coinvolgimento e la riflessività nei servizi nonché nei singoli operatori.
- Formare e aggiornare gli operatori per conferire una maggiore efficacia al loro operato con l'utente.
- Sviluppare e potenziare la padronanza degli strumenti educativi e propri delle altre categorie di lavoratori presenti in azienda (amministrativi e ausiliari).

Contenuti e Proposte formative

Si individuano diverse modalità di formazione:

- Formazione interna:

I momenti di formazione interna hanno lo scopo di favorire la costruzione di una cultura e una pratica condivise all'interno dell'istituzione. Per questo, sono stati predisposti spazi, tempi e modi che consentano a tutti di sentirsi implicati e protagonisti nel processo educativo e nella vita dell'Ente.

La modalità di lavoro adottata nel processo di formazione interna è quella della ricerca-azione, che favorisce un clima relazionale orientato *alla* e *dalla* riflessione alla pratica.

Particolari attenzioni formative vengono riservate al personale educativo di nuova assunzione, per il quale è previsto un percorso di inserimento e affiancamento.

- Formazione esterna:

La partecipazione a momenti di formazione esterni consente di mantenere la struttura aperta a recepire quanto accade e si sta elaborando sul territorio. Le forme di segnalazione delle iniziative e il riconoscimento della partecipazione alle stesse vengono definite dallo Staff di direzione.

La formazione interna e la partecipazione alla formazione esterna vengono programmate e calendarizzate dalle Coordinatrici dei singoli servizi, in accordo con lo staff di Direzione.

In considerazione dei bisogni rilevati con l'ultimo questionario proposto al termine del triennio (dicembre 2023) si propongono azioni formative secondo le declinazioni riportate di seguito nelle due tabelle.

FORMAZIONE TEMATICA

<i>Azione formativa</i>	<i>Fornita da</i>	<i>Rivolta a</i>	<i>Quantità annua prevista</i>
team confronto, monitoraggio e riprogrammazione	Operatori interni	personale educativo, coordinamento, referenti uffici amministrativi	Si prevedono mediamente 50 ore per ogni operatore
ricerca azione/innovazione	Operatori interni	personale educativo	Si prevedono mediamente 15 ore per parte degli educatori
Supervisione sui casi per il personale educativo	Esperto esterno	personale educativo	Si prevedono mediamente 9 ore per ogni operatore
Supervisione sui vissuti per il personale educativo	Esperto esterno	personale educativo	Si prevedono mediamente 9 ore per ogni operatore
Supervisione direzione e middle management	Esperto esterno	Staff di direzione	Si prevedono mediamente 20 ore per le coordinatrici e il direttore
Divulgazione attività piano aziendale F.audit	Operatori interni	Tutto il personale e scup	Variabile
Gruppo di lavoro F.Audit	Operatori interni	trasversale	Si prevedono mediamente 8 ore per una decina di operatori
Plenaria di informazione/condivisione	Operatori interni	Tutto il personale e scup	Si prevedono mediamente 6 ore per ogni dipendente
Formazione estate e team building	Esperto esterno e operatori interni	Personale CSET e neoassunti stagionali	Si prevedono mediamente 50 ore per ca 30 operatori
Autoformazione di settore	Operatori interni	Personale specifico del settore individuato	Si prevedono mediamente 5 ore per ogni servizio
Formazione competenze psico/pedagogiche	Esperto esterno	personale educativo	Si prevedono mediamente 10 ore per ogni operatore

Estensione ai dipendenti degli eventi formativi propri offerti al territorio (scuola genitori ecc)	Esperto esterno	Tutto il personale, scup e volontari	Variabile
Formazione specifica area animazione	Operatori interni	volontari	variabile
Adesione formazione enti esterni	Enti esterni (PAT, enti territoriali alto Garda, proposte sul territorio nazionale)	variabile	variabile

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Azione formativa	Fornita da	Rivolta a	Quantità prevista
Sicurezza sul lavoro generale	Agenzie di formazione	Tutto il personale	Come da normativa
Sicurezza specifica	Agenzie di formazione	Tutto il personale	Come da normativa
Privacy	DPO e operatori interni	Tutto il personale	Come da normativa
Informazione piano di evacuazione	Agenzie di formazione e operatori interni	Tutto il personale	Come da normativa
Responsabile dell'anticorruzione e trasparenza	Agenzie di formazione	Direttore	Come da normativa
Anticorruzione e trasparenza	Agenzie di formazione	Tutto il personale	Come da normativa
Addetto antincendio	Agenzie di formazione	Gran parte del personale	Come da normativa
Addetto primo soccorso	Agenzie di formazione	Gran parte del personale	Come da normativa
HACCP	Agenzie di formazione	Personale ausiliario e parte del personale educativo	Come da normativa
Formazioni obbligatoria figure specifiche	Agenzie di formazione	Manutentore RLS	Come da normativa

Valutazione dell'efficacia del piano formativo

Al fine di valutare l'efficacia del Piano della Formazione qui presentato saranno utilizzati i seguenti indicatori

- Numero dipendenti che hanno partecipato alle proposte formative
- Produzione di materiale condiviso
- Risposta positiva a specifica domanda di questionario somministrato ai beneficiari della formazione
- Numero delle proposte formative



La mente non è un vaso da riempire, ma un fuoco da accendere.

(Plutarco)