



CORSO VALORE PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 2023-2024

VALUTAZIONE E ASSESSMENT NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INDIVIDUALI E PROFESSIONALI

Università Europea di Roma in partnership con Elidea psicologi associati

INFORMAZIONI GENERALI

Tipologia di corso Formazione in presenza o a distanza, come da Bando Inps Valore PA 2023, Primo Livello

Area di interesse Area tematica di riferimento (come da Bando Inps) Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance (primo livello)

Durata 60 ore, articolate in 8 giornate in presenza

Sede del corso La sede di svolgimento del corso può essere individuata tra quelle a disposizione del soggetto proponente, ed avrà una chiara ed autonoma collocazione e precisa visibilità. L'aula dove si svolgerà l'attività didattica sarà adeguata per superficie, qualità strutturali e dotazioni di attrezzature didattiche rispetto al numero degli allievi e alle caratteristiche del corso. In tutti i locali sarà garantito il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione incendi e della normativa antinfortunistica (D.lgs 81/2008 ed eventuali successive modifiche). La città presso cui verrà svolto il corso è ROMA.

UER Academy

Università Europea di Roma

Prof.ssa Matilde Bini: matilde.bini@unier.it

Contatti

Elidea psicologi associati

Segreteria organizzativa: segreteria.valorepa@elidea.org

Dott.ssa Enrica Piermattei: enrica.piermattei@elidea.org

Tel. 06 45477657 oppure 06 45479309

CF 7

SCHEDA CORSO

PREMESSA

L'obiettivo dell'iniziativa welfare INPS Valore P.A., anno 2023, è l'erogazione di corsi di formazione rivolti a dipendenti della pubblica amministrazione, così che possano trarre per sé e per l'amministrazione stessa maggiori benefici, generando quindi "valore" per il sistema, da cui il nome del presente progetto Valore Pubblica Amministrazione.

I temi dei corsi sono il risultato della selezione e scelta delle tematiche previamente individuate da INPS tramite l'analisi dei bisogni formativi espressi da ciascuna Amministrazione aderente al progetto.

Per l'annualità 2023/2024 Università Europea di Roma, in partnership con Elidea psicologi associati (su tutto il territorio nazionale), promuove, all'interno dell'Area Tematica "Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance", il corso "VALUTAZIONE E ASSESSMENT NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE INDIVIDUALI E PROFESSIONALI"

DESCRIZIONE

Il Parlamento Europeo ha portato l'attenzione sulla centralità delle competenze, designando da maggio 2023 a maggio 2024 l'"Anno europeo delle competenze", volto a comunicare con determinazione la necessità di investire sulla definizione e l'adozione di un modello di competenze che accompagni i sistemi di gestione delle Risorse Umane nelle Organizzazioni, come leva per l'efficacia dei processi di trasformazione della PA e la capacità di questa di rispondere in modo efficiente, efficace e qualitativamente adeguato alle esigenze del contesto di riferimento.

Tra gli obiettivi primari declinati dal PNRR per il consolidamento ed il supporto alla PA nel suo processo di trasformazione digitale, amministrativa ed ecologica, ricopre un ruolo chiave lo sviluppo del Capitale Umano, come "risorsa strategica" per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

È infatti attraverso il contributo fattivo e produttivo delle persone che l'Organizzazione realizza i propri obiettivi, che accompagna la società nei suoi processi di cambiamento e che consolida il proprio ruolo di sostegno e supporto alle necessità della collettività.

In questa direzione, le competenze trasversali, o soft skills, rappresentano sempre più oggetto di ricerca e valorizzazione all'interno delle PA, in aggiunta alle competenze tecniche e al bagaglio di nozioni teoriche. Il dato è supportato anche dalle linee guida per le assunzioni nelle PA, pubblicate a luglio 2022 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con lo scopo di segnare il passaggio a un'amministrazione sempre più dinamica e ben gestita.

In tale direzione, gli assessment attitudinali e motivazionali si sostanziano in metodi di previsione dei comportamenti professionali, volti a valutare la futura efficacia delle candidature nel contesto e nei ruoli di riferimento e nei percorsi di sviluppo previsti.

Metodologie e strumenti di assessment possono inoltre contribuire alla valutazione delle competenze del personale per identificare eventuali aree di miglioramento, che possono poi essere affrontate e gestite nel quadro del Piano Integrato di Autovalutazione e Ottimizzazione (PIAO). In tale direzione, il corso contribuisce all'integrazione delle competenze acquisite nel processo di autovalutazione e miglioramento continuo delle prestazioni organizzative.

Quali dunque gli strumenti possibili? Quali aree di indagine? Quali opportunità, per individui e organizzazioni, per affrontarli con maggiore consapevolezza, valorizzando le proprie risorse e il proprio potenziale?

A CHI SI RIVOLGE

I **destinatari** del percorso sono tutti i professionisti della Pubblica Amministrazione che abbiano interesse, per ruolo ricoperto o per esigenze di sviluppo professionale, ad approfondire i modelli.

OBIETTIVI

- Condividere lo scenario del cambiamento, anche normativo, interno ed esterno della PA e l'impatto sui sistemi di valutazione delle performance organizzative
- Comprendere il ruolo delle competenze trasversali (soft skills) nella pubblica amministrazione e come la loro valutazione possa essere produttivamente utilizzata per migliorare il perseguimento e raggiungimento dei risultati professionali e organizzativi e i processi di gestione e sviluppo delle risorse umane
- Apprendere i principi dell'assessment attitudinale e motivazionale, acquisire conoscenze sulle metodologie di valutazione di attitudini e motivazioni
- Acquisire consapevolezza su strumenti e tecniche di rilevazione e valutazione delle competenze soft: test e questionari individuali, prove individuali e di gruppo, interviste e colloqui
- Conoscere le diverse aree di indagine ed allenarsi alla loro valorizzazione nel quotidiano lavorativo e in vista di opportunità di valutazione per lo sviluppo di ruolo: comunicativo-relazionale, manageriale-organizzativa, emotiva, cognitiva e motivazionale
- Consentire ai partecipanti di sperimentare le competenze trasversali chiave per l'efficienza ed efficacia di ruolo nella PA per aumentarne consapevolezza e farne esperienza
- Promuovere la consapevolezza individuale e organizzativa attraverso la rilevazione e valorizzazione delle risorse personali e professionali attuali e potenziali dei partecipanti
- Sviluppare la capacità di utilizzare i risultati delle valutazioni per sviluppare piani di sviluppo dei risultati organizzativi di medio e lungo periodo

PROGRAMMA

Modulo 1: Introduzione al Cambiamento nella PA e Impatto sui Sistemi di Valutazione delle Performance - 8 ore

- Apertura dei lavori e presentazione di docenti e metodologia
- Analisi delle trasformazioni interne ed esterne nella Pubblica Amministrazione.
- Il quadro normativo di riferimento, il PIAO e la pianificazione, misurazione e valutazione delle performance organizzative e di ruolo
- L'evoluzione dei sistemi di valutazione delle performance e il loro ruolo nel cambiamento organizzativo.

Modulo 2: Competenze Trasversali (Soft Skills) nella PA e il Loro Ruolo nella Valorizzazione delle Risorse - 7 ore

- Le competenze trasversali e la loro rilevanza nel contesto pubblico, nei processi e nei risultati organizzativi e di ruolo
- Modello, definizione, importanza campi di utilizzo strategico delle competenze trasversali nella PA.
- Come le competenze trasversali influenzano i risultati professionali e organizzativi.
- Le 4 aree: comunicativo-relazionale, manageriale-organizzativa, emotiva, cognitiva
- La componente motivazionale
- Il collegamento tra competenze trasversali e gestione delle risorse umane.

Modulo 3: Principi dell'Assessment Attitudinale e Motivazionale – 8 ore

- Concetti fondamentali dell'assessment attitudinale e motivazionale.
- Metodologie di valutazione di attitudini e motivazioni.
- Scelte di strumenti e approcci di valutazione per la riduzione degli errori di valutazione di primo tipo e di secondo tipo.
- L'assessment delle competenze trasversali e l'utilizzo dei risultati

Modulo 4: Strumenti e Tecniche di Rilevazione e Valutazione delle Competenze Soft – 7 ore

- Gli strumenti di indagine: tipologie e finalità
- Le evidenze delle competenze in azione: declaratoria, indicatori, grading
- Approfondimento su strumenti specifici: test, questionari, prove individuali e di gruppo.
- Tecniche di interviste e colloqui per valutare le competenze soft.

Modulo 5: Aree di Indagine delle Competenze Soft – 8 ore

- Sessione di assessment di gruppo: Attività pratiche, simulazioni e role play per sperimentare le competenze trasversali e valutarne presenza e livello
- Restituzione dei risultati: punti di forza e aree di sviluppo individuali e organizzativi
- Discussione e riflessione sugli apprendimenti emersi
- Elaborazione e condivisione piani di sviluppo mirati

Modulo 6: Sperimentazione delle Competenze Trasversali Chiave – 7 ore

- Come valorizzare e allenare le competenze trasversali nel quotidiano lavorativo e personale
- Le specificità di ruolo: dalla job analysis al job profile
- Il profilo di ruolo: le competenze chiave per il successo nei risultati
- La coerenza di ruolo: posizione, potenziale e prestazioni

Modulo 7: Consapevolezza Individuale e Organizzativa – 8 ore

- Rilevazione e valorizzazione delle risorse personali e professionali dei partecipanti.
- Consapevolezza individuale e miglioramento organizzativo di medio e lungo periodo
- Allenamenti sui piani di sviluppo mirati
- Consolidamento: empowerment continuo e mirato di medio e lungo termine
- Strategie per il miglioramento continuo delle performance organizzative

Modulo 8: Utilizzo dei Risultati dell'Assessment per lo Sviluppo Organizzativo – 7 ore

- Valorizzare se stessi: come prepararsi a un assessment nella PA
- Casi e buone prassi: Preparazione, Partecipazione, Risorse utili da sviluppare o allenare, Il dopo assessment
- Sintesi generale e mappa mentale del percorso svolto
- Test e consolidamento dell'apprendimento
- • Rilascio degli attestati

APPROCCIO METODOLOGICO

La formazione è uno degli strumenti più efficaci per favorire il cambiamento organizzativo e sviluppare competenze e comportamenti organizzativi.

Attraverso di essa le persone sviluppano capacità per implementare azioni più produttive e soddisfacenti nei rapporti con gli altri, con l'organizzazione e con il lavoro stesso.

La situazione di formazione diviene dunque un'occasione per stimolare l'autonomia, per ricercare il senso dello sviluppo personale e professionale e per sperimentare, in sede di "laboratorio", alternative comportamentali e cognitive che mirano allo sviluppo della coerenza tra persona e ruolo organizzativo.

In funzione di quanto detto finora, l'attività d'aula viene impostata alternando diverse tipologie di metodi didattici, che per comodità vengono rispettivamente denominate:

- "PENSIERO – PENSIERO": questo tipo di metodologia didattica si utilizza nel momento in cui occorre stimolare la riflessione, la memoria, gli aspetti cognitivi in genere
- "PENSIERO-AZIONE": questo metodo comporta la sperimentazione attiva dei concetti attraverso la traduzione della cognizione in comportamenti, atteggiamenti e modalità relazionali. In questa fase si sviluppa una forte centratura sulla modificazione delle mappe mentali attraverso l'azione
- "AZIONE-PENSIERO": la metodologia didattica di questo tipo è caratterizzata dal fatto che il partecipante sperimenta direttamente i suoi comportamenti abituali e sulla base della lettura critica delle proprie modalità si analizzano le strategie abitudinarie, le modalità spontanee, gli atteggiamenti ricorrenti al fine di individuare le aree da migliorare e costruire un piano di sviluppo personalizzato.