



Unione europea  
Fondo sociale europeo



PON GOVERNANCE E AZIONI DI  
SISTEMA  
ASSE E – Capacità Istituzionale  
Obiettivo specifico 5.1  
Performance PA – Linea 2

# Programmazione della formazione e ciclo della performance

**Prof. Franco Bochicchio**  
*Direttore CO.IN.FO. - Università del Salento*

30 settembre 2014

# I PROBLEMI

1

La formazione e l'organizzazione in molti casi non procedono in modo sinergico, con il risultato che la seconda tende a delegittimare la prima, relegandola da fatto strategico a fatto amministrativo.

2

Conseguenza di ciò, anche il mondo della formazione e quello della programmazione e controllo della performance spesso non dialogano.

3

Ai fini dell'efficacia della formazione e anche dell'organizzazione, questa situazione è un'occasione mancata.

4

Il riconoscimento delle similitudini tra i due processi della formazione e della performance, sul piano metodologico e procedurale, favorisce positivi processi di comunicazione tra i due mondi.

5

Il tentativo di stabilire un adeguato livello di integrazione tra i due processi, come si intende illustrare in questa lezione, non rappresenta semplicemente un auspicio, ma è una necessità.

# LE RISPOSTE

1

La mancanza di dialogo tra il mondo della formazione e quello della programmazione e controllo della performance, è conseguenza sia del prevalere di visioni riduttive, sia del mancato dialogo tra le scienze umane (pedagogia) e le scienze esatte (ingegneria gestionale)... Verso un'ingegneria pedagogica?

2

Sul piano metodologico e procedurale, il tentativo di integrazione tra i due processi (della formazione e della performance), va definito non soltanto sul piano dell'integrazione, ma anche delle differenze, poiché la questione riguarda la pretesa (ingenua) di controllo della formazione umana e delle ricadute dell'apprendimento sul piano sociale, organizzativo e individuale.

3

Come in questa lezione verrà dimostrato, è possibile stabilire un adeguato livello di integrazione tra i due processi, nella consapevolezza che i risultati ottenuti non vanno interpretati in modo rigido, ma sono piuttosto indicatori scientifici relativamente stabili e significativi, anche necessari per rivitalizzare l'azione formativa nel quadro delle strategie organizzative.

# Le differenze

## LA FORMAZIONE: UNA DEFINIZIONE

**In termini processuali (o di circolarità sistemica), la formazione è un dispositivo progettuale, operativo e valutativo dell'agire, orientato a produrre conoscenza e cambiamento, al tempo stesso, in un rapporto dialettico-ricorsivo tra l'analisi della realtà e la costruzione delle possibili condizioni funzionali a generare concreti cambiamenti.**

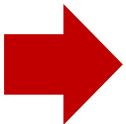
**Tale processo, si compone di due sistemi: *informativo* (analisi dei bisogni e valutazione dei risultati) e *operativo* (*progettazione e realizzazione*), in modo che ogni azione richiede l'assunzione di adeguate informazioni, come ogni informazione è destinata ad essere tradotta in azione.**

# Le differenze

## LA PERFORMANCE: UNA DEFINIZIONE

Fonte: adattamento da delibera Civit n.89/2010

Il termine «performance» è un concetto strategico, associato alla gestione efficace di un'organizzazione.



La performance sta ad indicare il contributo (in termini di risultato e modalità di raggiungimento) che un **soggetto** (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e delle attese dell'**organizzazione**.



Il significato di performance è strettamente legato all'**esecuzione** di un'azione, ai **risultati** della stessa e alle modalità di **rappresentazione**.

Come tale, la performance si presta ad essere programmata, misurata e gestita.

# Le similitudini

Formazione e performance	Aspetti comuni
<b>SCOPO</b>	Strumenti strategici per il cambiamento organizzativo e individuale
<b>OBIETTIVI</b>	Comportamenti attesi, in situazione
<b>OGGETTO</b>	Valorizzazione delle competenze della persona
<b>AZIONE</b>	Determinazione di effetti auspicati (risultati e impatti)
<b>DESCRITTORI</b>	Indicatori di competenze tecnico-professionali e trasversali
<b>STRUMENTI DI INDAGINE</b>	Qualitativi e quantitativi