



Analizzare il bisogno formativo, progettare il programma: ingegneria della formazione e ingegneria pedagogica



Funded by
the European Union



Schema della sessione



- Ingegneria, Ingegneria della formazione
- Le specifiche e lo sviluppo dell'offerta formativa
- Ingegneria pedagogica



Funded by
the European Union

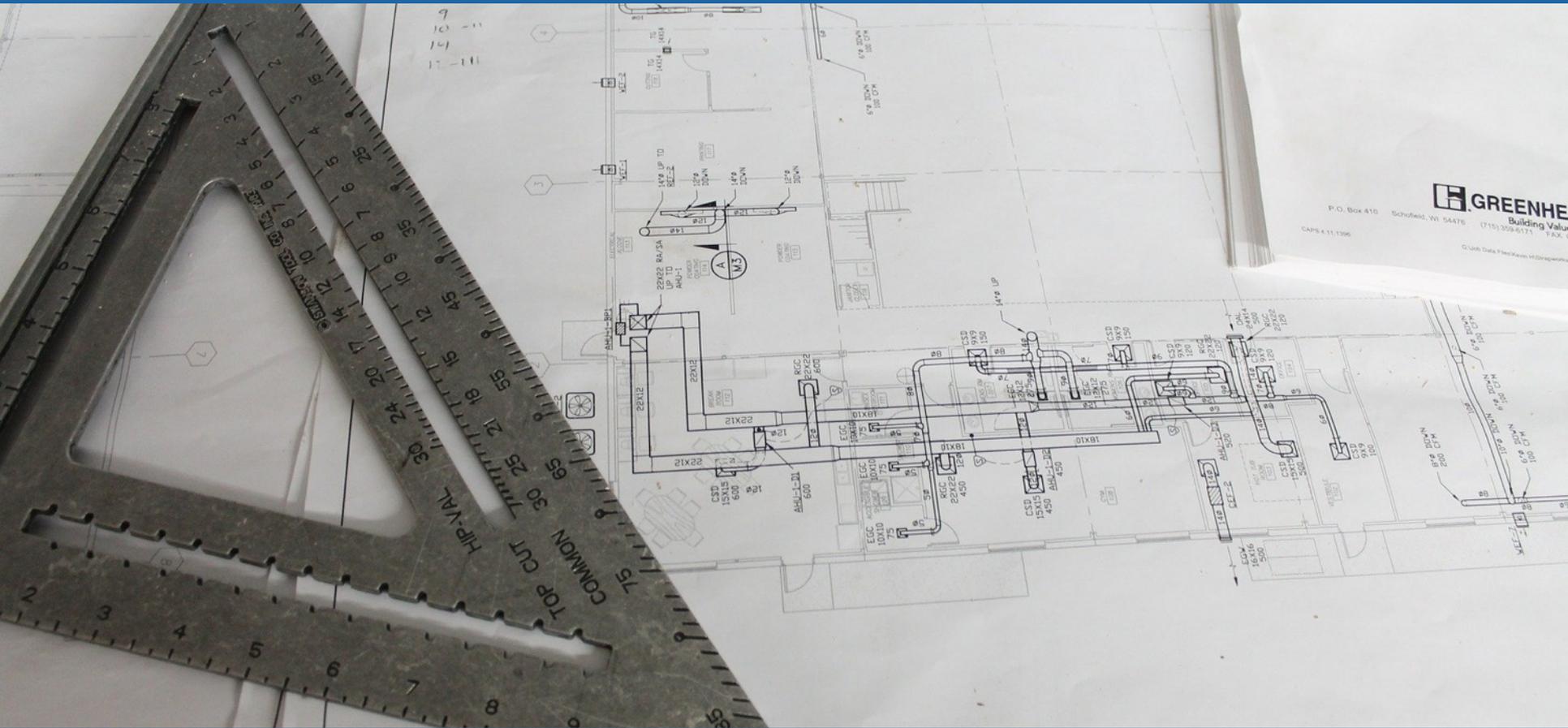
 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING
Coach & Formation

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Ingegneria:



Engineering deriva dal termine americano che significa:
Analisi, conduzione e valutazione di progetti in qualsiasi ambito



Funded by
the European Union

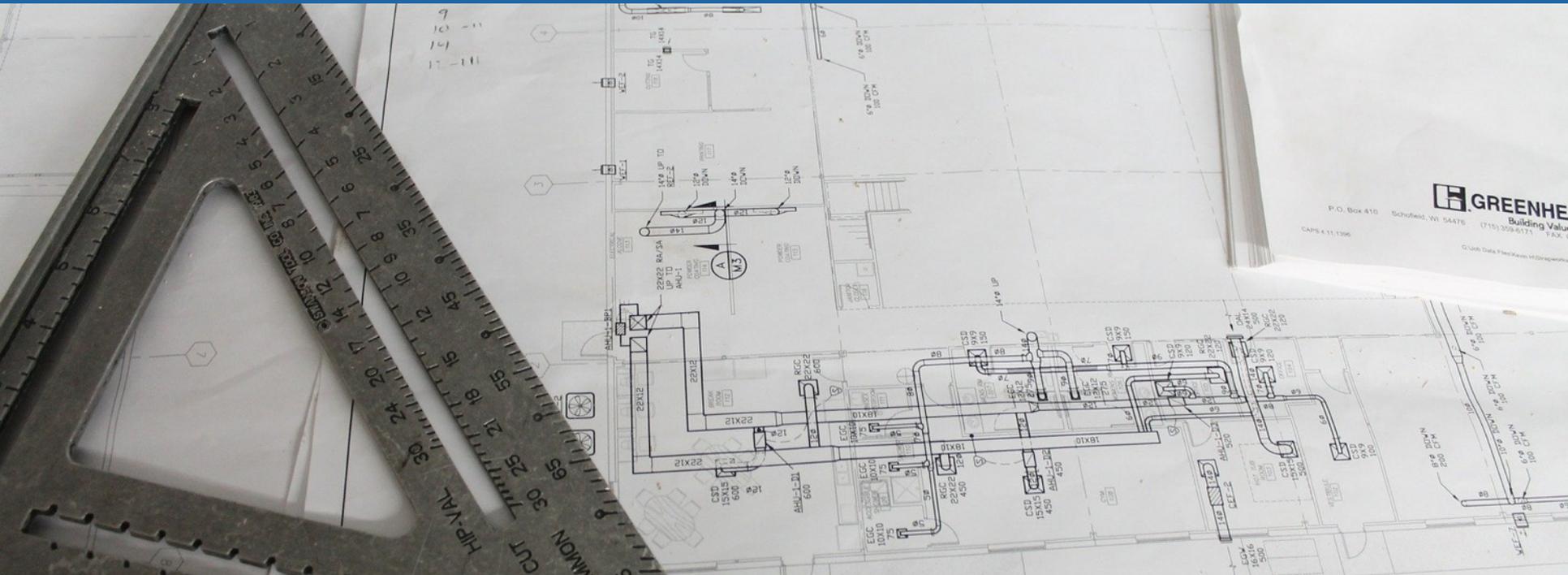
 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING
Career & Formation

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

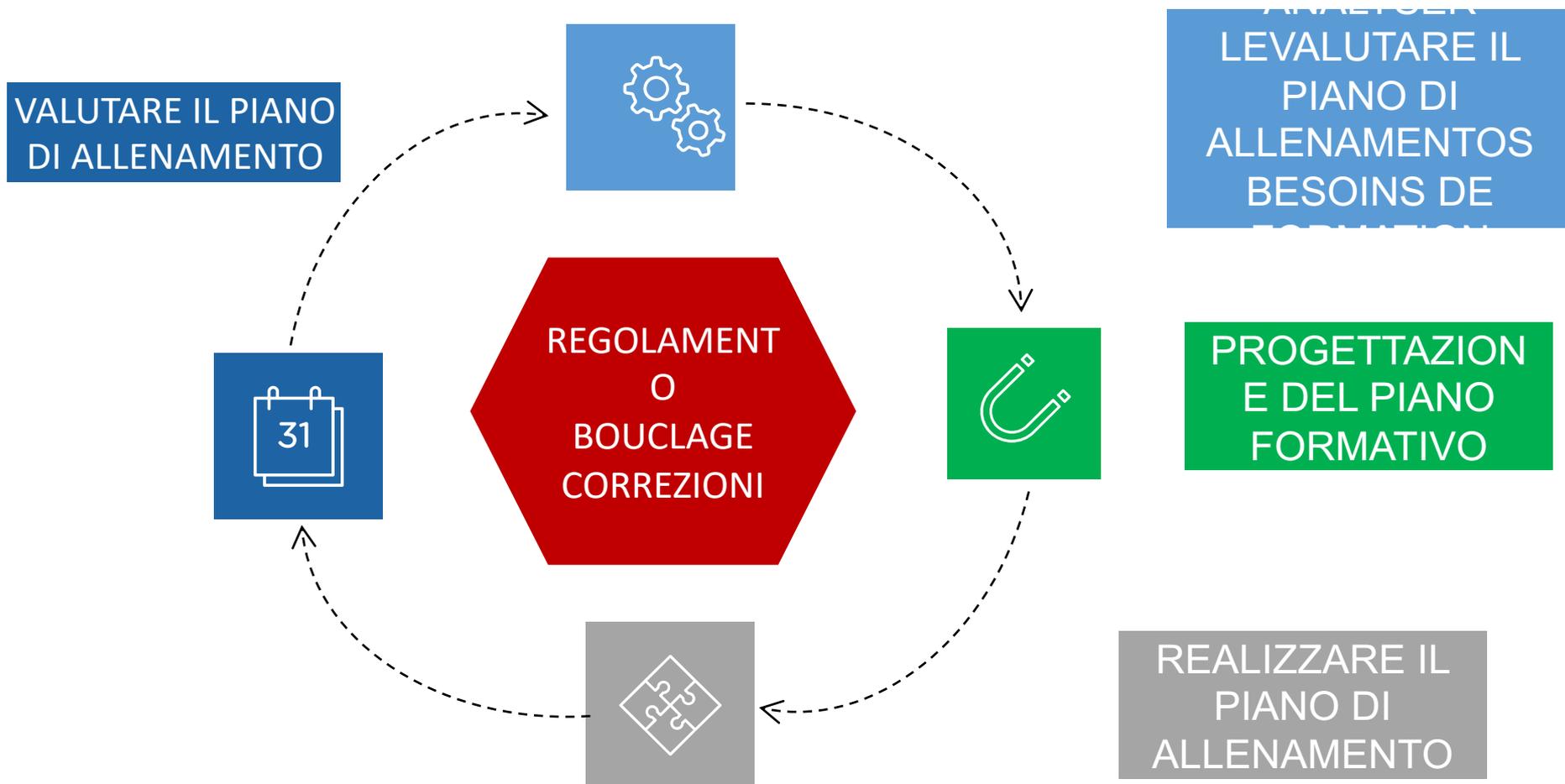
Ingegneria Pedagogica:



L'ingénierie pédagogique est du ressort des prestataires de formation, Elle définit les objectifs pédagogiques, les progressions, les moyens, les modalités d'apprentissage, les supports. Elle s'attache à réunir les conditions de réussite des processus d'apprentissage.

Traité des Sciences et techniques de la formation, sous la direction de Philippe Carré et Pierre Caspar, Dunod, Paris 2011, 3è édition

Il responsabile della formazione deve coordinare e gestire 4 fasi principali del processo di ingegneria della formazione.
(Questa è la responsabilità dell'azienda)



Analizzare e identificare i bisogni formativi (questa è la responsabilità dell'azienda)



Si tratta di un passaggio fondamentale che il responsabile della formazione dell'azienda affronterà con occhio critico che porta al piano formativo:

La politica formativa dell'azienda

Esigenze formative (che possono essere diverse dalle richieste)

L'offerta formativa

Il piano non può essere un registro di singole domande sparse.

È bene lavorare a partire da un quadro di competenze



Funded by
the European Union

 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO



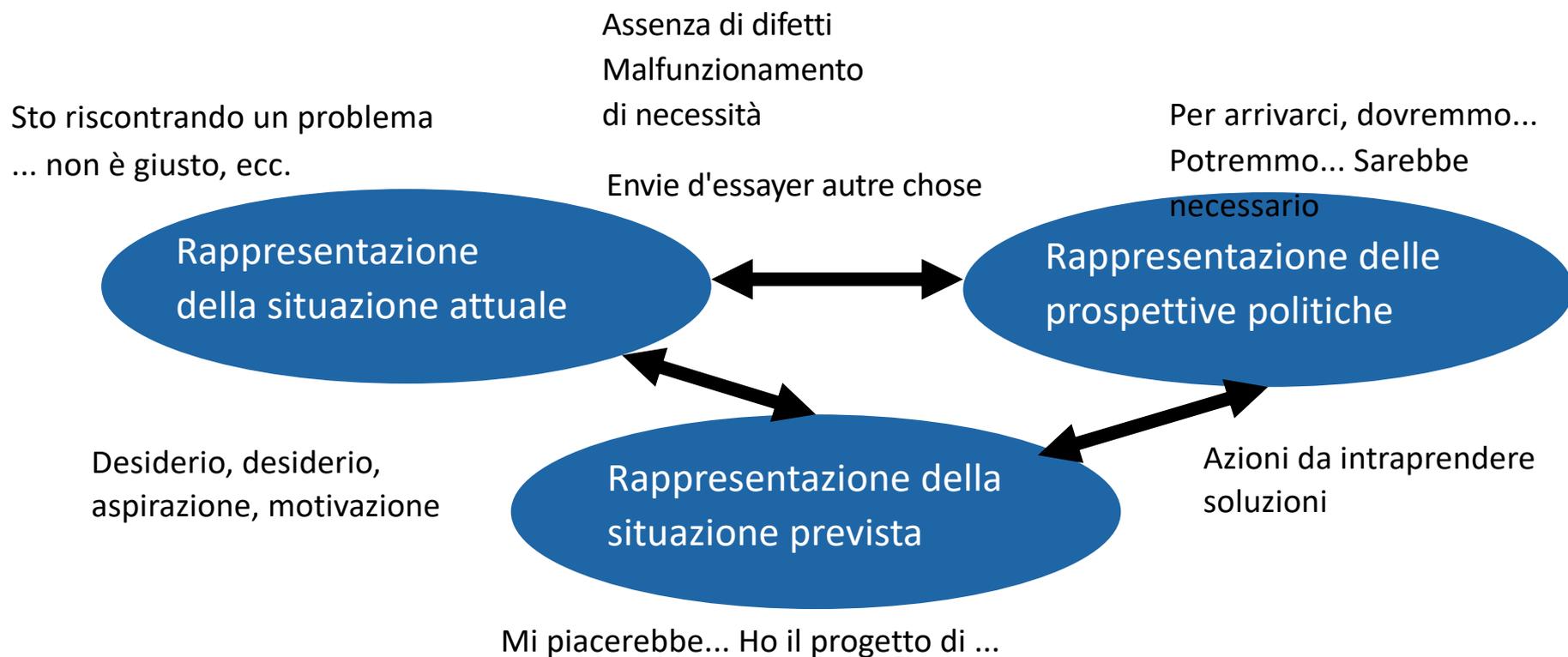

C2 CONSULTING
Career & Formation

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Il Piano Formativo aiuta a comprendere le esigenze formative



Analizzare e identificare i bisogni formativi (questa è la responsabilità dell'azienda)



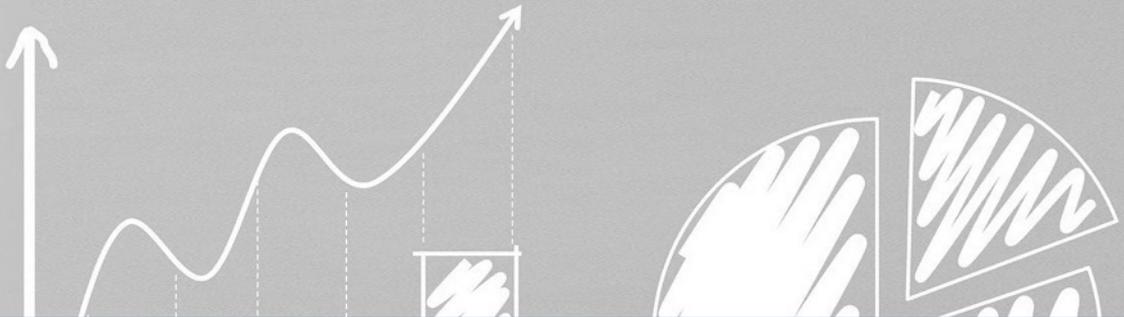
Bourgeois, E. (1991). L'analisi dei bisogni formativi nelle organizzazioni: un modello teorico e metodologico. *Misurazione e valutazione nell'istruzione*, 14(1),17-60.

Analizzare e identificare i bisogni formativi (questa è la responsabilità dell'azienda)

Esempio di indicatore di situazione Desiderato	Esempio di indicatore di situazione Corrente
il grado di padronanza auspicato [...] di un insieme di scopi, scopi, obiettivi o competenze	il livello di padronanza [...] di un insieme di finalità, scopi, obiettivi o competenze
le degré d'importance d'un ensemble de finalités, de buts, d'objectifs ou de compétences	il livello di difficoltà di un insieme di scopi, traguardi, obiettivi o abilità
l'utilità o la pertinenza di un compito per una funzione svolta o per le condizioni in cui il compito viene svolto	il livello di difficoltà di un insieme di scopi, traguardi, obiettivi o abilità
la motivazione o l'interesse di un rispondente a sviluppare le proprie capacità [...], attraverso la formazione, una serie di scopi, obiettivi, obiettivi o competenze	L'atteggiamento nei confronti dei diversi aspetti di un insieme di finalità, scopi, obiettivi o competenze



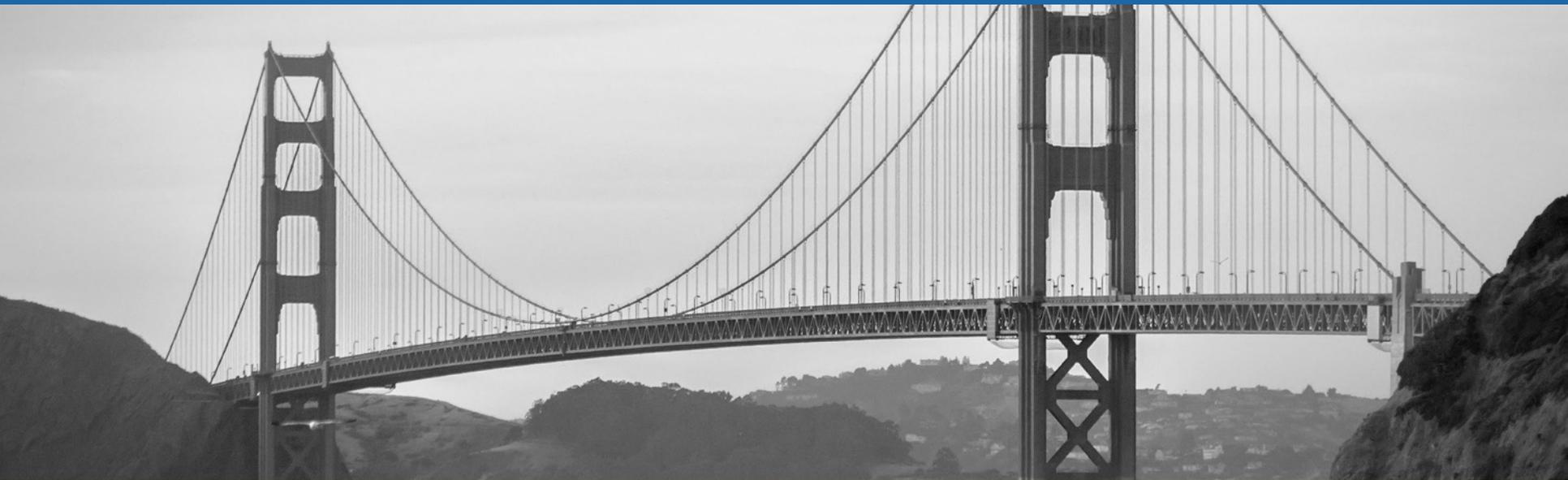
Analizzare e identificare i bisogni formativi (questa è la responsabilità dell'azienda)



- Colloquio individuale
- Vantaggi: prossimità, libertà di espressione
- Rischi: tempo, numero limitato
- Osservazione
- Punti positivi: incheap, easy
- Rischi: problemi reali?, dare voce
- Questionario
- Punti positivi: grande, economico, anonimo
- Rischi: efficacia limitata, ridotta espressione
- Analisi delle attività
- Punti positivi: Accurato, legato al lavoro
- Rischi: Tempo, Impegnativo, Individuale
- Analisi di gruppo
- Vantaggi: come intervista + sintesi, consenso, attività formativa
- Rischi: tempo, denaro, partecipazione, quantificazione
- Fernandez, J. (1988). Completare con successo un'attività di formazione. Edizioni Saint-Martin: Montréal.



Progettare l'architettura della formazione (questa è la responsabilità dell'azienda)



Questo concetto risponde alle evoluzioni dell'azienda in una logica di sviluppo delle competenze individuali e collettive.

Si tratta di un passaggio che:

Permette di immaginare dispositivi innovativi e creare azioni specifiche adattate all'ambiente.

Termina con la formalizzazione del capitolato

Le specifiche

Il nome dell'azienda, le informazioni di contatto, i campi di attività

Elementi essenziali per te che ti permettono di inquadrare la tua risposta.

La sua forza lavoro e la distribuzione del suo personale per categoria

Ces informations doivent être recueillies auprès des ressources humaines.

I suoi progetti, in particolare quello che l'ha portata a prendere in considerazione la formazione

Questi elementi permettono di mettere in prospettiva il progetto per il quale si richiede una risposta.

Competenze mirate e relative aree di formazione

Prendere in considerazione la possibilità di richiedere l'uso delle competenze e dei repository aziendali esistenti.

Il numero e il profilo delle persone interessate

Ad esempio: mansione ricoperta, formazione, livello gerarchico.

I vincoli del processo formativo

Ad esempio: orari, scadenze, periodi dell'anno, vincoli materiali, locali.

I dati di contatto della persona di contatto principale

Il follow-up del progetto da parte di una sola persona regolarmente disponibile è ancora più efficiente.

Il seguito che sarà dato al bando di gara

Par exemple : les principaux critères de sélection retenus, date limite de retour des propositions, date des réponses (une rencontre préalable avec le prestataire est-elle envisagée ?), date de la commande et date de réalisation.



Funded by
the European Union

 salesianos
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING
Coaching & Formation


Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Sviluppo dell'offerta formativa



Per rispondere in modo appropriato alla richiesta del cliente, è necessario disporre di informazioni:

Sulle persone da formare,

Gli obiettivi della formazione



Funded by
the European Union

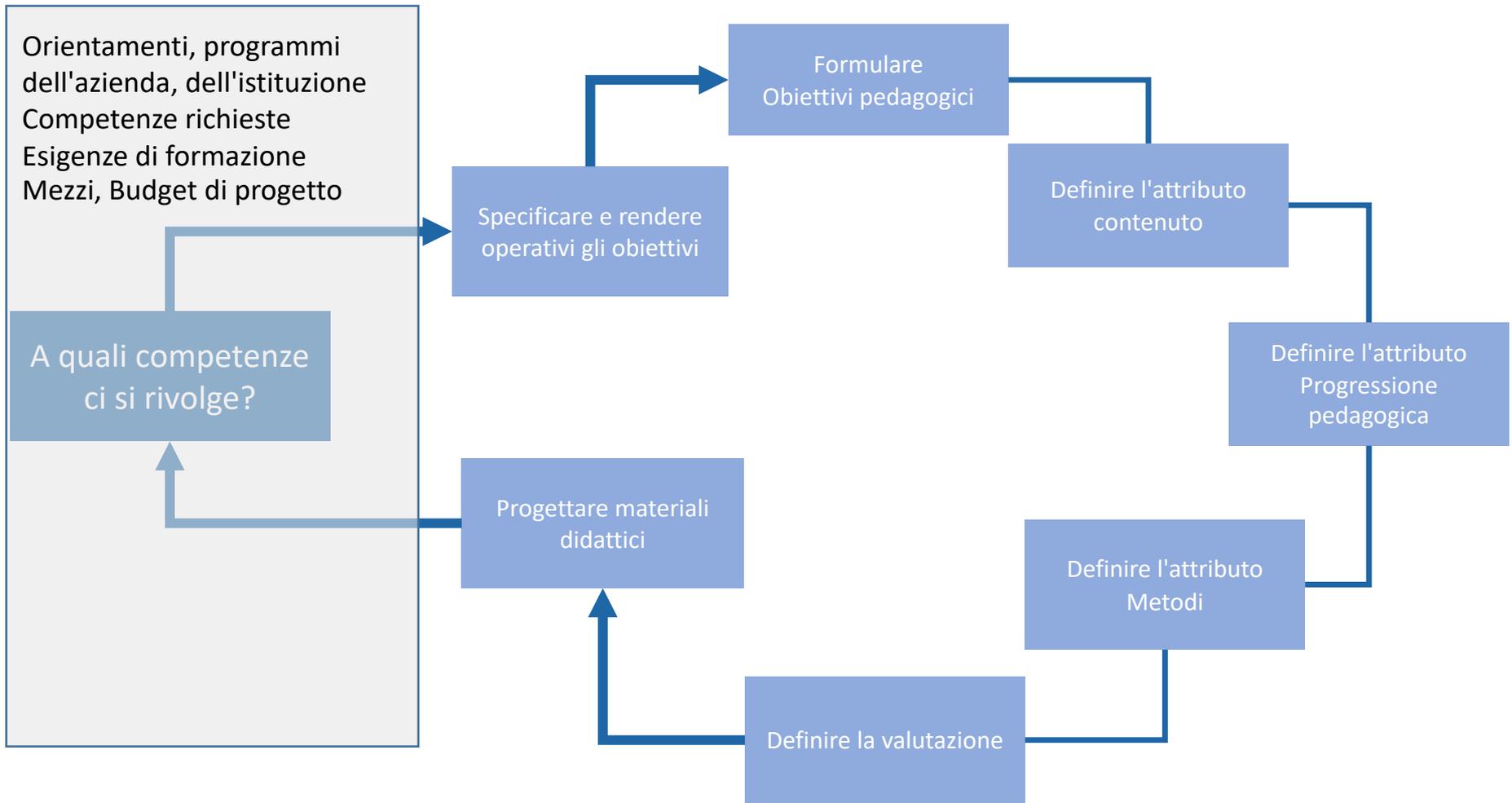
 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING
Coaching & Formation

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Ingegneria pedagogica: processo generale di strutturazione di un'azione formativa



Prerequisiti per la progettazione didattica



- Conosci gli orientamenti e i programmi dell'azienda o dell'istituzione
- Conosci le competenze richieste
- Conosci il pubblico di riferimento
- Conosci le esigenze di formazione
- Conosci i mezzi del progetto (risorse, vincoli)



Il quadro delle competenze per gli educatori degli adulti



- Progettazione di sistemi o azioni di formazione
- Prepara i tuoi discorsi
- Facilita le sequenze di addestramento
- Stagisti di supporto
- Bilancio della situazione
- Coordinare l'azione
- Mantieni i rapporti con il tuo ambiente professionale
- Secondo P. Martin e E. Savary, *Formateur d'adultes*, Ed° Chroniques sociales, Lione, 1996



Funded by
the European Union

 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING
Coaching & Formation

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Dal capitolato allo sviluppo dell'offerta

1. Cosa vuole il tuo cliente? Qual è il suo progetto? Scelta del titolo formativo
2. A chi si rivolge: chi sono gli studenti?
3. Prerequisiti: c'è un livello o una conoscenza prima di entrare nel corso? È interessante fare un audit di valutazione (valutazione predittiva) che possiamo utilizzare durante la valutazione.
4. Durata dell'azione formativa e calendario della formazione: quali date?
5. Il formato (continuo o discontinuo, in presenza, blended, e-learning, classi virtuali, ecc.)
6. Articolare la sessione di apprendimento con gli obiettivi formativi espressi dal cliente e adattati al contesto.
7. Identificare e formulare un obiettivo pedagogico
8. Analizzare l'obiettivo pedagogico in termini di conoscenze, know-how, capacità relazionali.
9. Identifica i problemi chiave (sfide di contenuto) e suggerisci modi per superarli. = punti nodali)
10. Organizza il contenuto e poi scegli:
11. Un approccio
12. un metodo e delle tecniche pedagogiche adattate.
13. Integrare, adattare o progettare gli strumenti e gli ausili didattici necessari (e riservarli)
14. Sviluppare uno scenario pedagogico adattato alle caratteristiche del pubblico
15. Supportare gli studenti?
16. Durante/dopo
17. Valutazione predittiva, formativa e sommativa?
18. Chi si occupa della prenotazione della camera e qual è la sua disposizione
19. Quale sarà la logistica delle pause mattutine e pomeridiane e del pranzo?
20. Accesso alla sala corsi, parcheggio?
21. Prenotazione alberghiera e trasporto a seconda della località



Ingegneria della formazione # Pedagogico

	Ingegneria della formazione	Ingegneria pedagogica
Obiettivi	"formazione": obiettivi generali assegnati ad un'azione formativa	"pedagogico": quantificabile e misurabile
Disponibile	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano di allenamento ▪ Dispositivi (transizione CPF, POE, CPF, ecc.) ▪ Indicazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Scenario pedagogico • Moduli • Sequenze
Valutazione	Valutazione della formazione	Valutazione pedagogica
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile della formazione • HRD 	Allenatore

Progettare un'azione formativa: passare dalle specifiche dell'azienda o dell'ente a un'offerta, a un preventivo, a un ordine, a un accordo.



La richiesta fatta al Formatore, all'Organizzazione di Formazione, avvia il lavoro di ingegneria.



Funded by
the European Union



salesianos
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO



C2 CONSULTING
Coaching & Formation

SINCÈRE

Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment