



**OPPORTUNITA'
FORMATIVE
nell'I.N.F.N.**

Dott.ssa Oretta Di Carlo

Responsabile Ufficio Formazione I.N.F.N. - A.C.

Assemblea Nazionale Rapp.ti Personale TTA

Genova, 25 settembre 2007



Concetti chiave:


✿ **FORMAZIONE: COME E PERCHE'**

✿ **VERSO UNA CULTURA FORMATIVA EUROPEA**


✿ **“LIFELONG LEARNING”** (la formazione lungo tutto l'arco di vita)

✿ **FORMAZIONE E AUTOSVILUPPO**

✿ **LA FORMAZIONE ALL'I.N.F.N.**

The background of the slide features a close-up of vibrant green leaves with prominent veins, overlaid with a pattern of light blue and white ripples, suggesting water. The text is centered within a semi-transparent white rounded rectangle.

**In una società basata
sull'informazione
la trasmissione e la messa in comune
delle conoscenze
l'accesso al *sapere* e al *saper fare*
svolgono una funzione
di primaria importanza**

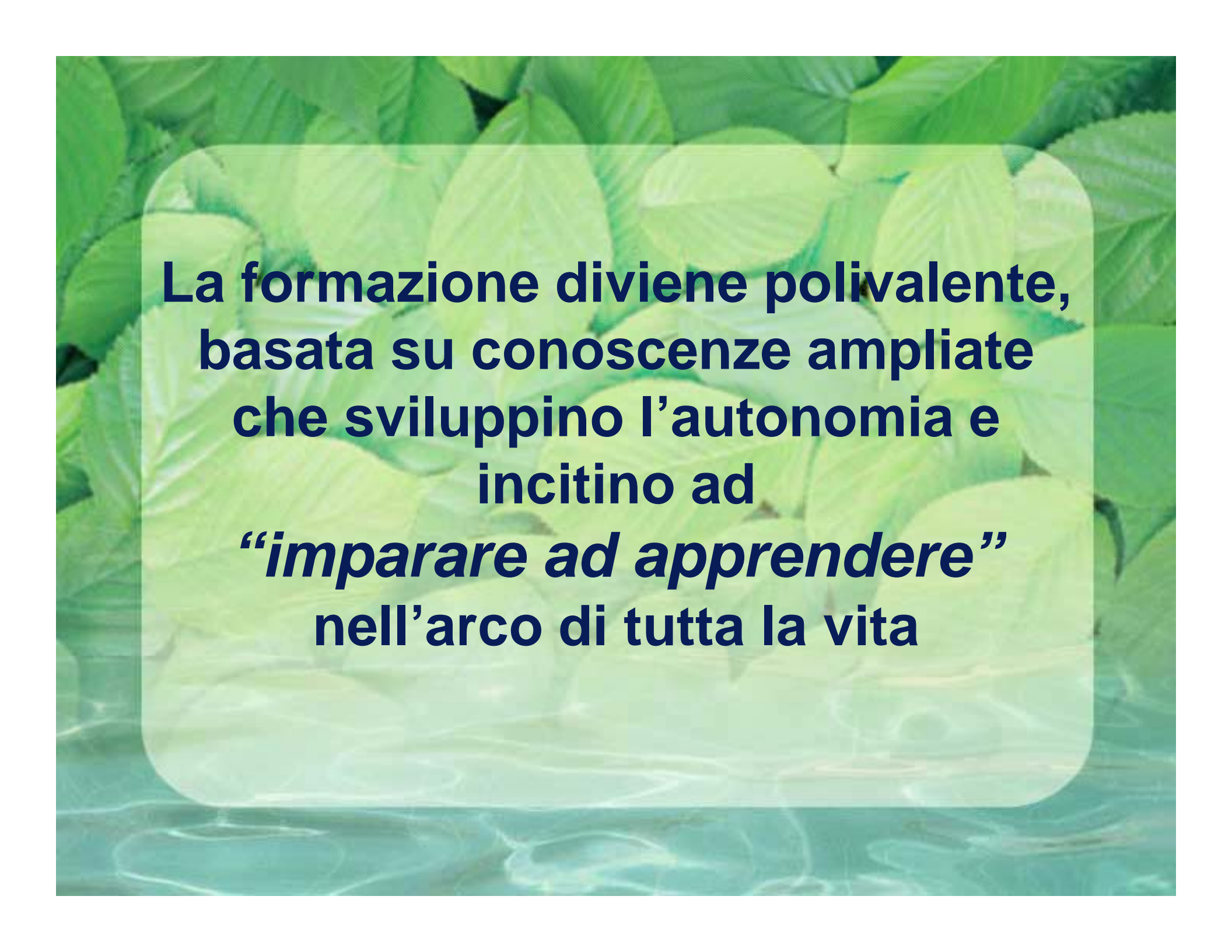


**L'obiettivo della formazione
è la promozione,
la diffusione,
l'aggiornamento del
SAPERE
e dei modi di utilizzo
di tale sapere**



La **mondializzazione** dell'economia
porta con sé l'**innovazione** e la

***centralità del capitale
umano***




**La formazione diviene polivalente,
basata su conoscenze ampliate
che sviluppino l'autonomia e
incitino ad
“imparare ad apprendere”
nell'arco di tutta la vita**

The background of the slide features a dense pattern of vibrant green leaves, likely from a tree, with visible veins. At the bottom of the image, there are soft, circular ripples in a light blue-green color, suggesting water. The overall aesthetic is fresh and natural.

**La formazione diventa
“permanente”**

o

“Lifelong Learning”




“La missione fondamentale dell’istruzione è di aiutare ogni individuo a sviluppare tutto il suo potenziale e a diventare un essere umano completo”

(Libro bianco “Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva”, 1996)



**“La formazione è uno
strumento di politica
attiva
del mercato del lavoro”**

(Libro bianco “Crescita, competitività
occupazione, Jacques Delors, 1994)



“L’avvenire della cultura europea dipende dalla sua capacità di rendere i giovani capaci di rimettere tutto in questione in modo permanente senza intaccare i valori della persona”

(Libro bianco “Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva”, 1996)

The background of the slide features a close-up of vibrant green leaves with prominent veins, overlaid with a semi-transparent white rounded rectangle. Below the leaves, there are soft, circular ripples in a light blue-green water, creating a sense of freshness and growth.

**La formazione rappresenta un
momento di *CRESCITA*
culturale, sociale, professionale,
personale
dei soggetti a cui si rivolge**

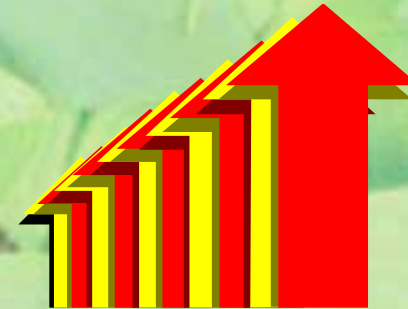
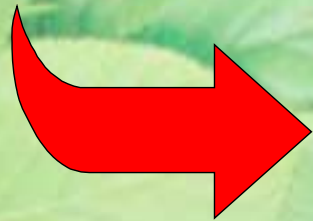
La formazione è
centrata sulla persona
e comporta **coinvolgimento** e
responsabilizzazione rispetto agli
obiettivi dell'intervento formativo



FORMAZIONE **APPRENDIMENTO** SVILUPPO

auto-sviluppo (self-development)

Apprendimento



Cambiamento



Le “tappe” della Formazione INFN:

Aprile '96

“Gruppo di lavoro sulla Formazione” INFN-Sindacati

Marzo '97

Documento sulla Formazione (contrattaz. decentrata liv. IV-X)

Giugno '97

Prima Commissione Nazionale per la Formazione

Marzo '98

Sigla Accordo Livelli I-III

Gennaio '98

I Piano Formativo INFN

le cui linee guida vengono concordate con le OO.SS.

L'organizzazione:

- › ***raccolta delle proposte di attività formative da parte dei dipendenti/referenti***
- › ***predisposizione di un piano formativo annuale – a livello nazionale e locale***
- › ***promozione della comunicazione tra il Centro (C.N.F. e Ufficio Formazione) e le Strutture locali***
- › ***referente locale per la formazione fatta dal Direttore di ciascuna struttura***
- › ***pagina web e DB della Formazione***



Le risorse:

Nel '98: Lit. 1.321.000.000

Nel '99: Lit. 2.647.000.000

Nel 2000: Lit. 3.020.000.000

Nel 2001: Euro 1.667.000,5

.....2007: € 1.500.000,00

Possibili sviluppi:

- › **garantire reali “*pari opportunità*”**
- › **migliorare il rapporto tra *Formazione, Gestione, Sviluppo delle Risorse Umane***

Concludendo...

L'organizzazione è un sistema complesso a due livelli:

SOFTWARE

(elementi soggettivi)


- **culture organizzative, dinamiche di gruppo, atteggiamenti, stili cognitivi ed emotivi, etc.**



HARDWARE

(elementi oggettivi)

- ✿ **aspetti tecnici, economici, normativi, tecnologici, ambientali, etc.**



L'equilibrio virtuoso
(per il singolo e l'organizzazione)
si ottiene se manteniamo una
“Visione olistica”
che si epicentra sul
“Capitale umano”

Bibliografia di riferimento

C. Bisio, *Costruzione della realtà e formazione*, Milano, 1998

O. Di Carlo, *Progetto formativo e virtualità ontica*, in "Psicologia imprenditoriale e creatività", Roma 1995

"Crescita, competitività, occupazione - Le sfide e le vie da percorrere per entrare nel XXI secolo", Commissione Europea, Bruxelles, 1994

"Europe, Young People, Enterprise", Atti del 7° incontro dei Direttori delle Risorse Umane, organizzata dalla Confindustria e dalla Commissione Europea, Roma 23-24 settembre 1997

"Insegnare e apprendere - Verso la società conoscitiva", Libro bianco della Commissione Europea in occasione dell'anno europeo dell'istruzione e della formazione lungo tutto l'arco della vita (1996).