Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza e Brianza

Piano della formazione

Anno 2015

Approvato con verbale di determinazione dell'amministratore unico n. 20 del 27/03/2015

SOMMARIO

Premessa 3

La formazione in Afol Monza e Brianza 5

Analisi del fabbisogno formativo e destinatari 6

Gli ambiti di intervento, metodologie e strumenti 8

1. Quadro sinottico Formazione trasversale derivante da obblighi normativi 10

2. Quadro sinottico Aggiornamento, rinforzo e sviluppo di competenze normative, tecnologiche specifiche e amministrativo – gestionale connesse alla ridefinizione dei processi organizzativi interni all'azienda 11

Tempi 15

Gradimento e valutazione dell'apprendimento 20

PREMESSA

Il presente piano viene formulato in ottemperanza all'art. 7 bis del D. Lgs. 165/01, laddove prevede che le Amministrazioni pubbliche "...nell'ambito delle attività di gestione delle risorse umane e finanziarie, predispongono annualmente un piano di formazione del personale, compreso quello in posizione di comando o fuori ruolo, tenendo conto dei fabbisogni rilevati, delle competenze necessarie in relazione agli obiettivi, nonché della programmazione delle assunzioni e delle innovazioni normative e tecnologiche. Il piano di formazione indica gli obiettivi e le risorse finanziarie necessarie, nei limiti di quelle, a tale scopo, disponibili, prevedendo l'impiego delle risorse interne, di quelle statali e comunitarie, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari".

Inoltre, il piano tende a dare attuazione alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (art. 23 CCNL 1/4/99) che recita: "...L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno perciò assunti come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa e di iniziativa delle posizioni con più elevata responsabilità ed infine per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale."

Il permanere delle condizioni di incertezza finanziaria derivanti da una crisi economica nazionale e la disposizione limitativa dettata dall'art. 6, comma 13 della legge 122/2010 (di conversione del d.l. n.78/2010) hanno prodotto una importante contrazione della disponibilità finanziaria complessiva destinata alle attività di formazione delle risorse umane nelle amministrazioni pubbliche; tuttavia, pur tenendo conto di queste criticità, le previsioni annuali consentono all'Agenzia di destinare alla formazione risorse finanziarie certe e adeguate a garantire una formazione di qualità anche attraverso l'adozione di un efficiente ed efficace utilizzo delle stesse.

Infine si vuole sottolineare che la programmazione della formazione tiene conto:

- della programmazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi annuali;
- del sistema delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi nazionali e dal contratto integrativo aziendale;
- della garanzia delle pari opportunità di partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e di aggiornamento professionale senza distinzione di genere, ruoli, categorie e profili professionali. Al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere e di favorire la corretta gestione del personale nell'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni, terrà conto degli eventuali pareri e proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e

contro le discriminazioni (CUG) in sede di svolgimento dei propri compiti consultivi previsti dalla norma;

- della qualità, dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività formativa, che deve rispondere a standard qualitativi elevati e il cui risultato deve essere valutato in termini di cambiamento prodotto (incidenza sulla crescita professionale dei partecipanti, impatto organizzativo, miglioramento qualitativo e quantitativo del servizio prestato dall'Agenzia).

LA FORMAZIONE IN AFOL MONZA E BRIANZA

Anche per l'anno 2015 Afol Monza e Brianza perseguirà l'obiettivo di promuovere e favorire la formazione. Con il termine "formazione" s'intendono: corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento.

Esso rappresenta uno strumento fondamentale di aggiornamento e di crescita del personale per garantire un costante miglioramento dei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi dell'Azienda.

Dal punto di vista metodologico e di processo sono state individuate e seguite le seguenti fasi:

- Analisi del fabbisogno formativo e destinatari;
- Gli ambiti di intervento, le metodologie e strumenti;
- Tempi;
- Gradimento e valutazione dell'apprendimento.

È da tenere presente la facoltà del personale docente dipendente di AFOL di programmare l'aggiornamento individuale secondo piani personalizzati sottoposti all'approvazione del direttore d'area o dal responsabile di sede. Tali piani sono costituiti da una programmazione annuale di massima e dalla programmazione mensile delle attività di aggiornamento fuori sede, e si riferiscono sia all'aggiornamento specifico relativo alla materia di insegnamento, sia ad argomenti di tipo metodologico, didattico e pedagogico.

Un obiettivo da perseguire in questa fase è l'implementazione di azioni e procedure di comunicazione indotte dal sistema multimediale online che sta di fatto modificando gli stili comunicativi, da un lato e gli stili cognitivi dall'altro. Tale obiettivo coinvolge anche le famiglie degli studenti in DDIF, e un'azione in tale direzione sarà avviata attraverso l'introduzione del registro elettronico.

I docenti neo assunti seguiranno corsi specifici relativi alle normative regionali vigenti in materia di istruzione e formazione professionale (legge 19/07).
Saranno organizzati corsi sulla comunicazione per migliorare il rapporto tra docenti e gruppo classe in modo da creare contesti virtuosi di attività e progettazioni extracurriculari nel contrasto della dispersione scolastica e dell'insuccesso formativo.

ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO E DESTINATARI

L'analisi del fabbisogno formativo è stata condotta in coerenza con gli obiettivi di sviluppo contenuti negli strumenti di programmazione adottati dall'Azienda e tenuto conto dei fabbisogni individuali e delle singole categorie, distinte per aree funzionali, dei bisogni organizzativi delle strutture.

Oltre a ciò è stato considerato l'iter formativo precedentemente svolto negli anni 2009-2014 sia in termini di tipologie corsuali ma soprattutto in termini di rilevazione del grado di rafforzamento delle competenze acquisite.

L' iter delineato ha previsto il coinvolgimento dei Direttori delle Aree con cui si è inoltre valutata l'opportunità di introdurre nuovi strumenti in grado di monitorare e meglio orientare l'analisi dei fabbisogni formativi futuri.

Sulla base delle risultanze dell'analisi del fabbisogno formativo e compatibilmente con le risorse disponibili in bilancio, sono state individuati alcuni ambiti di intervento che possono essere ricondotti a due macro aree:

1. Formazione trasversale derivante da obblighi normativi;
2. Aggiornamento, rinforzo e sviluppo di competenze:
   a) Normative;
   b) Tecnologiche specifiche;
   c) Amministrativo – gestionali connesse alla ridefinizione dei processi organizzativi interni all'azienda.

<u>Ambiti di Intervento</u>:

La formazione che Afol MB intende attuare opererà su tre fronti:

Il sapere → conoscenze
Il saper fare → capacità tecnico professionali
Il saper essere → sviluppo di una cultura organizzativa discendente dalle strategie dell'ente

Afol MB, in particolare, terrà conto:

- dell'evoluzione delle capacità tecniche specifiche, tesa a garantire il perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali dell'Amministrazione;
- dell'esigenza di accrescimento del potenziale professionale e della performance organizzativa;
- della capacità innovativa e di orientamento al risultato;
- della diffusione della cultura informatica e l'utilizzo dei mezzi informatici;
- della formazione obbligatoria normata da leggi.

Rispetto ai destinatari si precisa che il piano formativo è rivolto a tutti i lavoratori in servizio presso Afol MB sia con contratto a tempo indeterminato sia a tempo determinato e, limitatamente agli adempimenti previsti in termini di salute e sicurezza, risulta essere esteso anche al personale a co.co.pro., così raggruppato:

- **Direttori/Responsabili di Area:**

sono destinatari di questo tipo di formazione quelle figure professionali che concorrono al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Azienda, con una forte cultura improntata al risultato e capace di organizzare strumenti e risorse per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali. Questo tipo di "elevata formazione" oltre ad accrescere il patrimonio formativo dei destinatari può essere utilizzata in Azienda per la formazione di secondo e terzo livello.

- **Responsabili d'ufficio (cat. D):**

sono destinatari di questo tipo di formazione quelle figure professionali che hanno la responsabilità relativa alla correttezza tecnica e/o gestionale delle soluzioni adottate nell'ambito dell'attività svolta e che garantiscono il corretto funzionamento degli uffici a cui sono preposti.

- **Operatori/Tecnici/Assistenti (cat.C e cat.B):**

sono destinatari di questo tipo di formazione quelle figure professionali che hanno la responsabilità relativa alla correttezza delle procedure gestite e che concorrono per quanto di competenza a garantire il corretto funzionamento degli uffici; questo tipo di "formazione" oltre ad accrescere il patrimonio formativo dei destinatari garantisce all'utenza un costante miglioramento dei servizi erogati.

Per l'individuazione dei destinatari dei singoli programmi di formazione si è tenuto conto per ogni dipendente dei titoli di studio, delle esperienze lavorative interne ed esterne, dei precedenti percorsi formativi, delle competenze attribuite nella struttura di appartenenza.

GLI AMBITI DI INTERVENTO, METODOLOGIE E STRUMENTI

Con particolare riferimento alle due macro-aree definite, è possibile identificare i seguenti ambiti di intervento e le relative tipologie corsuali:

1. FORMAZIONE TRASVERSALE DERIVANTE DA OBBLIGHI NORMATIVI

Responsabilità amministrativa (D.lgs. 231/2001 e s.m.i.)

Afol MB è soggetta all'applicazione del D.lgs. 231/2001 - che sancisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi dai propri dipendenti/collaboratori - in quanto la conformità alla suddetta normativa risulta essere requisito essenziale per l'accreditamento regionale ai servizi di formazione e lavoro. Regione Lombardia verifica mediante un apposito organismo che gli enti accreditati siano in linea con quanto disposto dal D.lgs. 231/2001 e che vengano svolti annualmente interventi di formazione/informazione al personale.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 e s.m.i.)

Per quanto concerne l'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il decreto 81 - Testo Unico sulla sicurezza - dispone al comma 1 dell'art. 37: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda."

Il disposto dell'art. 37 è integrato dall'accordo Stato-regioni del 21/12/2011, che disciplina la durata, i contenuti, le modalità della formazione ed aggiornamento dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti.

Prevenzione della corruzione (L. 190/2012 e s.m.i.)

Nel 2012 è entrata in vigore la Legge 190, recante le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La norma prevede all'art.1 comma 7 la nomina di un responsabile per la prevenzione della corruzione, responsabile, tra l'altro, della formazione del personale in materia di anticorruzione. Il comma 8 del citato art.1 prevede infatti che "Il responsabile, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione."

Visto il legame con la normativa 231, Afol MB valuterà di coordinare le azioni formative relative alla 231 con quelle per la prevenzione della corruzione.

Le azioni formative sono da considerarsi trasversali a tutte le aree.

Trasparenza (L. 241 . Dlgs 33)

Amministrazione trasparente e Amministrazione efficiente e tempestiva dopo la legge 241/1990 e il d.lgs 33.
Corretta e completa applicazione del decreto legislativo con l'obiettivo di offrire tra gli altri un'ampia panoramica sulle nuove coordinate dell'azione amministrativa dopo gli interventi normativi sul termine, sulla pubblicità degli atti e la semplificazione amministrativa.

QUADRO SINOTTICO FORMAZIONE TRASVERSALE DERIVANTE DA OBBLIGHI NORMATIVI

TIPOLOGIA	DESTINATARI	MODALITA' DELL'INTERVENTO	RISORSE (interne/esterne)
D.Lgs. 231/2001 Responsabilità Amministrativa - edizione per neo-assunti	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Risorse esterne
Formazione generale per tutti i lavoratori 4h (propedeutico per i successivi corsi) edizione per neo-assunti e non adempienti	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Risorse esterne
Formazione specifica lavoratori amministrativi (VDT e benessere sul luogo di lavoro) – RISCHIO BASSO 4h edizione per neo-assunti, cambio mansione, non adempienti	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Risorse esterne
Formazione preposti RISCHIO MEDIO 8 h edizione per neo-assunti, cambio mansione, non adempienti	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Risorse esterne
Formazione lavoratori RISCHIO SPECIFICO ELETTRICO (PAV 4h) docenti lab. e alunni 2° e/o 3° Anno	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Corso Formazione Dirigenti	DIRETTORI/REFERENTI /APICALI	AULA	Docente esterno
FORMAZIONE RSPP (aggiornamento) 40h	RSPP	AULA	Docente esterno
Formazione RLS (aggiornamento) 16 h - 2 pax - (nuovo RLS) - 32 h	RLS	AULA	Docente esterno
Formazione Addetto Primo Soccorso 12h	DIPENDENTI A T.I. E T.D.	AULA	Online
Addetto antincendio - RISCHIO MEDIO 8h	DIPENDENTI A T.I. E T.D	AULA	Docente esterno
L. 190/2012 Prevenzione della corruzione	DIRETTORI/REFERENTI /APICALI	AULA	Docente esterno
L. 190/2012 Prevenzione della corruzione	DIPENDENTI E COLLABORATORI	E-LEARNING	Piattaforma online
Evoluzione della normativa in materia di trasparenza: dalla Legge n. 241/1990 al D.lgs 33/13	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente interno
PAP (D.LGS 198/2006 - Benessere organizzativo e ambiente di lavoro(D.Lgs 198/2006 -	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno

2. AGGIORNAMENTO, RINFORZO E SVILUPPO DI COMPETENZE NORMATIVE, TECNOLOGICHE SPECIFICHE E AMMINISTRATIVO – GESTIONALE CONNESSE ALLA RIDEFINIZIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI INTERNI ALL'AZIENDA

AREA AMMINISTRATIVA			
TIPOLOGIA	**DESTINATARI**	**MODALITA' DELL'INTERVENTO**	**RISORSE (interne/esterne)**
Contratto decentrato - fondo - aggiornamento normativa	DIPENDENTI T.I. E T.D.	AULA + Training on the job	Docente esterno
Fatturazione elettronica e ulteriori adempimenti normativi ad elevato impatto per gli EE.LL.	DIPENDENTI T.I. E T.D	AULA	Docente esterno
Audit direzionale bilancio	DIPENDENTI T.I. E T.D	Training on the job	Docente esterno
Utilizzo piattaforma regionale Sintel	DIPENDENTI T.I. E T.D	AULA	Docente esterno
Rendicontazione - Regione Lombardia	DIPENDENTI T.I. E T.D	AULA	Docente esterno
Jobs Act - Impatti concreti sull'organizzazione del lavoro	DIPENDENTI T.I. E T.D	SEMINARIO	Docente esterno
Jobs Act	DIPENDENTI T.I. E T.D	AULA	Docente esterno

AREA LAVORO			
TIPOLOGIA	**DESTINATARI**	**MODALITA' DELL'INTERVENTO**	**RISORSE (interne/esterne)**
Tutti i corsi previsti dal Progetto TVB - ASL (inseriti nel Piano Azioni Positive)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Tecniche di Progettazione	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Tecniche di mediazione e gestione dei conflitti	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Aggiornamenti normativi di settore	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Gestionale Joshua - nuovi sviluppi	DIPENDENTI E COLLABORATORI	FOCUS GROUP	Docente interno
Tecniche avanzate di tutoring e scouting aziendale	DIPENDENTI E COLLABORATORI	FOCUS GROUP	Docente interno
EURES e i nuovi servizi per la mobilità transnazionale	DIPENDENTI E COLLABORATORI	FOCUS GROUP	Docente interno
Progettazione bandi europei – Trasversale aree	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno

AREA FORMAZIONE			
TIPOLOGIA	**DESTINATARI**	**MODALITA' DELL'INTERVENTO**	**RISORSE (interne/esterne)**
Il nuovo sistema di rating regionale	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	docente interno
Modulo 1 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	docenti interni delle scuole partecipanti alla rete
Modulo 2 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	docenti interni delle scuole partecipanti alla rete
Modulo 3 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	docenti interni delle scuole partecipanti alla rete
Modulo 4 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	docenti interni delle scuole partecipanti alla rete
Modulo 5 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	docenti interni delle scuole partecipanti alla rete
Organizzazione e gestione dei progetti	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente interno
Procedure inserimento preventivi nel Gestionale e produzione attestati	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente interno
Registro elettronico	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Corso sul sistema operativo Windows 8 e EDMODO	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente interno
Approfondimento sul tema DSA e BES	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente interno
Didattica 2.0 (corso finanziato dal DCE 2015)	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Nuova normativa IeFP di Regione Lombardia	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno

AREA ICT			
TIPOLOGIA	**DESTINATARI**	**MODALITA' DELL'INTERVENTO**	**RISORSE (interne/esterne)**
Utilizzo di Word Press per la gestione backoff del sito istituzionale	DIPENDENTI T.I. E T.D.	AULA	Docente interno

BENESSERE ORGANIZZATIVO – PARI OPPORTUNITÀ			
TIPOLOGIA	**DESTINATARI**	**MODALITA' DELL'INTERVENTO**	**RISORSE (interne/esterne)**
Pari opportunità: azioni di informazione e sensibilizzzione	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno
Elaborazione e diffusione piano miglioramento	DIPENDENTI E COLLABORATORI	AULA	Docente esterno

TEMPI

1. FORMAZIONE TRASVERSALE DERIVANTE DA OBBLIGHI NORMATIVI

DENOMINAZIONE CORSO	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
D.Lgs. 231/2001 Responsabilità Amministrativa - edizione per neo-assunti	X								X			
Formazione generale per tutti i lavoratori 4h (propedeutico per i successivi corsi) edizione per neo-assunti e non adempienti									X			
Formazione specifica lavoratori amministrativi (VDT e benessere sul luogo di lavoro) – RISCHIO BASSO 4h edizione per neo-assunti, cambio mansione, non adempienti					X							
Formazione preposti RISCHIO MEDIO 8 h edizione per neo-assunti, cambio mansione, non adempienti						X						
Formazione lavoratori RISCHIO SPECIFICO ELETTRICO (PAV 4h) docenti lab. e alunni 2° e/o 3° Anno						X						
Corso Formazione Dirigenti						X						
FORMAZIONE RSPP (aggiornamento) 40h						X						
Formazione RLS (aggiornamento) 16 h - 2 pax - (nuovo RLS) - 32 h						X						
Formazione Addetto Primo Soccorso 12h						X						
Addetto antincendio - RISCHIO MEDIO 8h						X						
L. 190/2012 Prevenzione della corruzione (direttori)									X			
L. 190/2012 Prevenzione della corruzione (dipendenti)									X			
Evoluzione della normativa in materia di trasparenza: dalla Legge n. 241/1990 al D.lgs 33/13										X		

2. AGGIORNAMENTO, RINFORZO E SVILUPPO DI COMPETENZE NORMATIVE, TECNOLOGICHE SPECIFICHE E AMMINISTRATIVO – GESTIONALE CONNESSE ALLA RIDEFINIZIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI INTERNI ALL'AZIENDA

AREA AMMINISTRATIVA

DENOMINAZIONE CORSO	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
Contratto decentrato - fondo - aggiornamento normativa		X	X	X								
Fatturazione elettronica e ulteriori adempimenti normativi ad elevato impatto per gli EE.LL.			X	X								
Audit direzionale bilancio				X	X				X		X	
Utilizzo piattaforma regionale Sintel		X										
Rendicontazione - Regione Lombardia		X										
Jobs Act - Impatti concreti sull'organizzazione del lavoro		X										
Jobs Act			X									

AREA LAVORO

DENOMINAZIONE CORSO	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
Tutti i corsi previsti dal Progetto TVB - ASL (inseriti nel PAP)		X		X								
Tecniche di Progettazione					X							
Tecniche di mediazione e gestione dei conflitti						X						
Aggiornamenti normativi di settore			X									
Gestionale Joshua - nuovi sviluppi									X			
Tecniche avanzate di tutoring e scouting aziendale							X					
EURES e i nuovi servizi per la mobilità transnazionale						X				X		
Progettazione bandi europei – Trasversale aree				X								

AREA FORMAZIONE

DENOMINAZIONE CORSO	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
Il nuovo sistema di rating regionale		X										
Modulo 1 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)			X	X								
Modulo 2 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)										X	X	
Modulo 3 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)			X	X								
Modulo 4 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)										X	X	
Modulo 5 Generazione Web 2015 (progetto finanziato da Regione)											X	X
Organizzazione e gestione dei progetti			X	X	X	X	X		X	X	X	X
Procedure inserimento preventivi nel Gestionale e produzione attestati			X									
Registro elettronico					X		X		X	X	X	
Corso sul sistema operativo windows 8 e EDMODO			X	X								
Approfondimento sul tema DSA e BES										X		
Didattica 2.0 (corso finanziato dal DCE 2015)				X	X	X	X					
Nuova normativa IeFP di Regione Lombardia		X	X									

AREA ICT

DENOMINAZIONE CORSO	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
Utilizzo di Word Press per la gestione backoff del sito istituzionale			X									

BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARI OPPORTUNITÀ

DENOMINAZIONE CORSO	gennaio	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio	agosto	settembre	ottobre	novembre	dicembre
Pari opportunità: azioni di informazione e sensibilizzzione		X			X				X			
Elaborazione e diffusione piano miglioramento						X						

GRADIMENTO E VALUTAZIONE DELL'APPRENDIMENTO

Il collegamento con il Sistema Qualità garantisce ad Afol MB specifici strumenti di registrazione e valutazione della formazione interna da parte del personale. La seguente scheda rappresenta lo strumento di valutazione utilizzato:

Reviewed by: RSQ	***Valid for:***		**Page: 20 of 20**
Approved by: RAD	***Date 01.02.2011***	**Revision: 01**	***No: MOD6204r01_valut formazione.doc***
MODULO 6204 VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE			

NOME E COGNOME_____ **RUOLO** _____
DATA DI COMPILAZIONE MODULO _____
DENOMINAZIONE DEL CORSO _____
DURATA _____ **ore** _____ **giorni**
DATE DI FREQUENZA _____
SEDE _____

	SCARSO	INSUFF.	SUFF.	DISCRETO	BUONO
IL CORSO DA LEI FREQUENTATO NEI CONTENUTI E' STATO ?					
IL DOCENTE/FORMATORE HA ESPOSTO GLI OBIETTIVI PROGRAMMATI IN MODO ?					
IL CORSO DA LEI FREQUENTATO HA AUMENTATO LE SUE CONOSCENZE E RAFFORZATO LE COMPETENZE? IN CHE MODO?					

	SI	NO	ARGOMENTO
RITIENE NECESSARIO UN CORSO SPECIFICO RIFERITO AL SUO RUOLO O ALLA SUA PROFESSIONALITA'?			
VUOLE DARE ULTERIORI SUGGERIMENTI?	_____ _____ _____		

FIRMA DEL COMPILATORE _____

VISTO R.A.D. _____

Ogni azione formativa erogata viene registrata attraverso apposito modulo Qualità e i partecipanti vengono forniti, a conclusione dell'attività di formazione, di apposita attestazione finale, secondo le modalità previste dal nostro sistema Qualità e dagli eventuali sistemi di gestione dei soggetti erogatori esterni.