



LA FORMAZIONE CREA CAPITALE

“La competenza è qualcosa di unico e tipico dell’individuo che si inquadra nei processi di professionalizzazione dominati dall’incertezza e dal venire meno di riferimenti stabili dei ruoli e delle funzioni. La competenza è il “saper agire” connesso ad un “saper giudicare” che un professionista deve mettere in atto per gestire una situazione professionale complessa, al di là di quanto prescritto”

Le Boterf (1997)

Il binomio formazione e competenza è stato uno dei temi centrali dell’incontro con la Rete aziendale della Formazione dell’Area Infermieristica, Tecnica e Ostetrica che si è tenuto nel mese di ottobre 2005.

Tanto più la formazione è guidata da questo binomio, tanto meno la si considera come un “dovere” istituzionale o una corsa all’acquisizione dei crediti formativi o “punti”, come il gergo attuale li definisce.

E’ un’attenzione questa che va sempre rinnovata e che richiede metodo e costanza nell’essere sostenuta e diffusa.



Un altro binomio, formazione e sviluppo professionale, ha avuto largo spazio nel confronto fra modelli teorici ed esperienza dei professionisti, nell’ottica dell’investimento personale e organizzativo che la formazione richiede. Il lavoro oggi richiede la capacità di costruire nuovi approcci che permettano alle persone di riconoscere il valore dell’integrazione di diversi saperi, finalizzati alla realizzazione di attività che consentano al professionista di sentirsi adeguato alla situazione.



Le risorse umane sono un patrimonio che va sviluppato e ciò crea la prospettiva del management delle competenze, a partire dalla identificazione delle competenze distintive di ciascuna organizzazione con i relativi processi e funzioni. Nello stesso tempo la cosiddetta “era della conoscenza” che caratterizza l’oggi, richiede l’attivazione e il riconoscimento di competenze trasversali come quelle della flessibilità, dell’“apprendere ad apprendere”, del “comunicare competenze”.

La formazione dei professionisti acquisisce sempre di più il carattere della riflessività, dall’implicito all’esplicito, dal tacito al formale, in modo che il patrimonio di conoscen-

ze e competenze presente nell'individuo e nell'organizzazione, diventi davvero accessibile e trasferibile.



La formazione crea capitale, un capitale di competenze tacite (motivazioni e valori) e competenze esplicite (attività) che va sviluppato e investito.

La consapevolezza di questo capitale lo rende disponibile anche come competenza esportabile all'esterno dell'Azienda.



La formazione come rete di connessione fra saperi professionali, contesti organizzativi e ruoli.

Qui si giocano nello specifico le funzioni dei Referenti dipartimentali della Formazione e degli animatori di formazione. Funzioni in continuo divenire che richiedono l'esplicitazione delle relative competenze e delle inter-



facce di funzione; elaborazione da sviluppare nel corso del prossimo anno.

Per tutti l'appuntamento è il Piano di Formazione 2006-2007.

Hanno condotto l'incontro:

Marzia Prandi,
Chiara Beggi,
Alessia Salsi.

Il materiale didattico fornito durante l'incontro è disponibile in Intranet: [ServiziStaff/USO/Formazione/News](#)

Marzia Prandi

Direzione Infermieristica, Tecnica e Ostetrica