

Claudio De Angelis

2003: programmi di formazione

*Obiettivo
formazione continua
ed empowerment
(ovvero, “Gli esami
non finiscono mai”)*

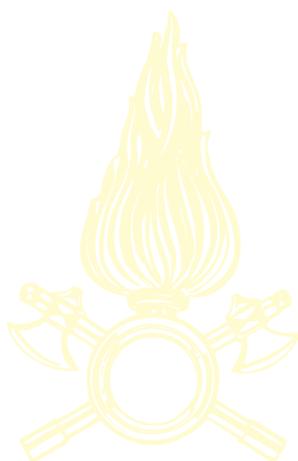
I CAMBIAMENTI DEL QUADRO ISTITUZIONALE

Il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, come le altre istituzioni, è coinvolto nei processi in corso di cambiamento sociale, economico ed istituzionale. Numerose novità stanno producendo sostanziali trasformazioni nella tradizionale organizzazione del Corpo; alcune di esse sono già evidenti, per altre invece le linee di sviluppo sono ancora incerte. I cambiamenti (dinamismi interni ed esterni) che hanno coinvolto il sistema della formazione nei vigili del fuoco si possono sintetizzare in una serie di fattori:

- I cambiamenti del quadro istituzionale (dinamismo interno) che, da un lato, favoriscono l'affermarsi di un deciso decentramento degli atti di gestione e, dall'altro, chiamano i vigili del fuoco alla trasformazione della struttura organizzativa, per integrarsi nel *sistema Europa* (dalla legge 59/97 alla recente riforma della Costituzione in senso “federalista”).

La legge 15 marzo 1997, n. 59 “*Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa*” si è proposta tre obiettivi strategici: un sistema amministrativo più leggero (semplificazione), decentrato (fondato cioè sul governo locale piuttosto che sull'amministrazione statale), interamente ripensato sul piano organizzativo e funzionale, tanto al centro che alla periferia.

Com'è ovvio, la nostra attenzione è prevalentemente portata sul **decentramento** ma altrettanto fondanti sono anche le altre indicazioni: **la semplificazione**, che deve portare (prima ancora del decentramento) alla soppressione delle funzioni e dei compiti dello Stato “divenuti superflui” (art.4) e, a regime, alla semplificazione dei procedimenti (art.21); la **modernizzazione**, da attuarsi secondo i principi di specializzazione funzionale, di superamento del modello ministeriale basato sulle direzioni generali e sostituito con uno basato su dipartimenti, ecc.



2003: programmi di formazione

LA DIREZIONE CENTRALE PER LA FORMAZIONE

Tornando al decentramento, i principi ispiratori ruotano intorno ai principi di sussidiarietà, di adeguatezza funzionale ed organizzativa, di differenziazione e di cooperazione (tra amministrazioni pubbliche). È chiarissimo che il legislatore ha inteso porre mano alla modernizzazione dell'intero sistema amministrativo e che lo ha fatto ispirandosi a questi tre principi fondamentali.

- La costituzione del dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, articolato in direzioni centrali, di cui una specificatamente intesa per la formazione. E' questo un elemento di novità senza precedenti, poiché riconosce il ruolo di centralità che ha la formazione come elemento di gestione oltre che di trasformazione di un'organizzazione.

- Il riconoscimento della necessità di innovare l'organizzazione del soccorso per meglio rispondere, in termini di efficienza ed efficacia, alle esigenze della collettività (dinamismo esterno). Questo impone anche il riorientamento dei contenuti della formazione di tutte le componenti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, anche per migliorare la sicurezza degli operatori sull'intervento.

- L'applicazione dei risultati delle sperimentazioni derivanti dai nuovi percorsi formativi introdotti negli anni scorsi a cura dei gruppi di lavoro istituiti a tal fine.

I gruppi di lavoro sono strumenti con cui promuovere la capacità di gestione del cambiamento e avviare un processo di trasformazione e innovazione della cultura organizzativa del C.N.VV.F., che preveda logiche di processo, misurazione, miglioramento e valutazione dei risultati.

Nel corso di questo processo, poi, è emersa l'esigenza di promuovere studi e sperimentazioni anche in materia di organizzazione.

In risposta a tali sfide, il nostro sistema della formazione ha iniziato una profonda revisione delle metodologie e dei programmi didattici.

- Lo sviluppo di un programma organico di formazione manageriale e aggiornamento per i dirigenti in servizio.

- La progettazione e sperimentazione dei nuovi programmi formativi di base, sia per i neo assunti (nuovo corso di base per vigile permanente, per assistente tecnico antincendi, per ispettore antincendi e per i profili amministrativi) che per i passaggi di qualifica (nuovi corsi per dirigente, capo reparto, capo squadra). Questi nuovi programmi sono sviluppati partendo dall'analisi del profilo

REVISIONE DELLE METODOLOGIE E PROGRAMMI DIDATTICI

2003: programmi di formazione

professionale del dipendente, delle competenze tecniche che deve possedere e del comportamento che deve tenere in servizio (relazioni con gli altri dipendenti e con gli utenti).

- La riprogettazione dei corsi per le specializzazioni e le qualificazioni operative più importanti (sommatori, elicotteristi, specialisti nautici, conduttori di unità navali, soccorritori acquatici, soccorritori aeroportuali e conduttori di mezzi speciali).
- La progettazione e sperimentazione di corsi di riqualificazione per il personale amministrativo in servizio.
- La rivisitazione del tradizionale sistema di addestramento - aggiornamento professionale, istituendo un sistema di verifica dei risultati e non degli atti.
- La riqualificazione del sapere degli istruttori, la revisione delle figure del formatore e del docente, l'introduzione della nuova figura dell'esperto.

Propedeutica, in quest'ambito, è la revisione in atto dell'albo nazionale degli Istruttori del CNVVF. E' infatti rintracciabile in letteratura la suddivisione dell'area della formazione in quattro macroaree di apprendimento - sapere - saper fare - saper essere - saper sembrare. Lungo questo percorso trovano naturale sistemazione le figure dell'**istruttore professionale** (microaree: sapere e saper fare ossia conoscenze e abilità), del **formatore** (microaree: saper fare e saper essere ossia abilità e atteggiamenti), del **docente** (microaree: saper essere e saper sembrare ossia atteggiamenti, comportamenti e concettualizzazioni) e dell'**esperto** (expertise formativo).

In virtù di tale articolazione saranno formalizzate, seppur non ancora corrispondenti ad un profilo professionale specifico, le nuove figure del formatore, del docente e dell'esperto dei vigili del fuoco e sarà oggetto di una riconsiderazione la missione dell'istruttore professionale e degli altri istruttori del Corpo.

La figura di istruttore professionale è prevista, nelle declinatorie delle ex-qualifiche funzionali riservate a capo squadra e capo reparto.

Parimenti la figura del formatore (funzionario dedicato al sistema della formazione - supervisore degli istruttori professionali) dovrà annoverarsi fra il personale dei profili più elevati nei ruoli sia operativi che amministrativi.

Le figure del docente e dell'esperto, invece, devono essere svincolate da rigide collocazioni in aree professionali, perché altre e diverse sono le attitudini richieste.



2003: programmi di formazione

- Lo stimolo all'apprendimento, approfondimento e pratica delle lingue comunitarie, in particolare da parte dei dirigenti, dei funzionari tecnici che devono partecipare ai lavori in ambito comunitario e, in generale, da parte del personale più esposto (sale operative, elicotteristi e specialisti nautici, presidi di frontiera).
 - L'istituzione, ex novo, del libretto individuale della formazione, connessa alle innovazioni introdotte dal CCNL e correlata al monitoraggio del curriculum formativo, per un omogeneo sviluppo professionale di tutte le componenti dei VV.F. in un'ottica di formazione continua (life - long learning) e progressivo miglioramento delle capacità professionali (empowerment).
 - La sperimentazione delle tecniche di formazione a distanza (FAD), nell'ambito dei sistemi di nuove modalità formative (e-learning) che s'intendono perseguire.
 - La diffusione, all'interno dell'Amministrazione, di nuove frontiere culturali, come la comunicazione pubblica e la formazione psico - sanitaria.
- Lo sviluppo dinamico di questi programmi segue la logica del P.D.C.A. (Plan - Do - Check - Act), propria dei sistemi di qualità. I programmi adottati, quindi, saranno continuamente verificati e se necessario modificati, chiamando tutto il Corpo a collaborare in questo processo d'innovazione, non solo con osservazioni e suggerimenti ma anche con la partecipazione attiva ai gruppi di lavoro.

