



L' AUTOANALISI D'ISTITUTO

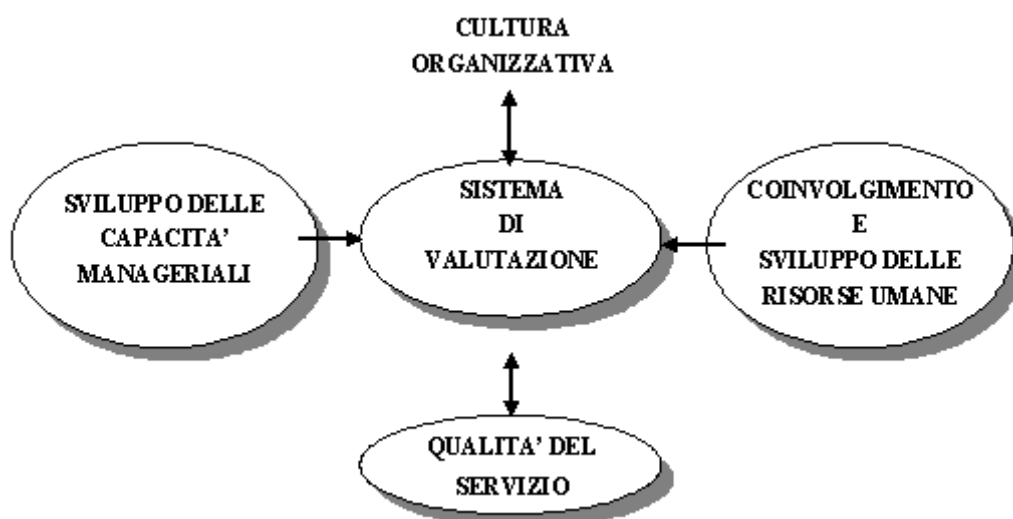
L'AUTOVALUTAZIONE COME LEVA DEL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

AUTOVALUTAZIONE E CULTURA ORGANIZZATIVA

L'autovalutazione, se correttamente intesa, genera e alimenta una forte cultura organizzativa, in quanto aiuta gli attori ai diversi livelli dell'organizzazione a ragionare in termini di obiettivi, risultati, dati e fatti (indicatori), alimenta la cultura della programmazione, dell'impiego delle risorse, delle verifiche, supera la logica dell'autoreferenzialità a favore dell'apertura all'utenza, alla verifica, alla rimessa in discussione con l'obiettivo di migliorare, genera tensione ideale al miglioramento continuo ed alla forza del metodo; in sintesi, favorisce un circolo virtuoso che genera il cambiamento culturale che, a sua volta, favorisce lo sviluppo organizzativo.

Esso è sostenuto nel tempo da una efficace azione di formazione adeguata e di comunicazione che svolge un ruolo importante di diffusione dei valori organizzativi che sorreggono il processo di valutazione, di omogeneizzazione del linguaggio e di attenzione a eventuali differenze e resistenze che accompagnano ogni intervento di cambiamento.

Nello schema seguente possono essere visualizzate le relazioni di influenza che il sistema di valutazione messo a punto esercita sul processo di sviluppo organizzativo a supporto dei cambiamenti



Il vero valore della valutazione è di sviluppare nelle risorse dell'amministrazione le competenze (conoscenze, abilità, comportamenti, attitudini) necessarie ad attuare gli scopi istituzionali e a realizzare gli obiettivi attesi.

Il sistema consente ogni anno una verifica puntuale degli ostacoli organizzativi e delle esigenze delle risorse al fine di svolgere al meglio i compiti richiesti.

I bisogni e le attese dei fruitori dei servizi entrano così all'interno per modellare i processi di lavoro e modificare i comportamenti. La definizione di standard di prestazione (numerici e quantificati) consente di misurare il miglioramento continuo.

La valutazione non prescinde dalla programmazione delle attività, dove gli obiettivi sono esplicitati e negoziati, dove la sequenza delle attività è ragionata, dove le risorse sono allocate in funzione dei risultati attesi e dove i punti di controllo ed i parametri di misura sono evidenziati.

La valutazione delle prestazioni si realizza secondo due dimensioni base:

- il risultato (il **cosa** è stato ottenuto)
- il comportamento organizzativo (il **come**, in relazione al risultato complessivo).