



Introduzione ai gruppi di lavoro

Lamezia Terme 5 marzo 2010



I **focus group** di analisi delle esigenze rappresentano una componente importante delle attività di progettazione dei servizi della rete e di pianificazione del lavoro.

obiettivo:

Programmare insieme agli interlocutori principali (referenti della A. di G. e amministratori e personale dei GAL) le attività della ReteLeader.



Interventi

Prima fase:

“I GAL come organizzazioni locali: la gestione; le risorse umane e le competenze dei team ecc.”

Punti di forza – criticità – esigenze di intervento/servizio

Seconda fase:

“Il PSR, la missione affidata ai GAL, i PSL, le misure, le procedure, i progetti”

Punti di forza – criticità – esigenze di intervento/servizio

Riepilogo e verifica esigenze



“I GAL come organizzazioni locali: la gestione; le risorse umane e le competenze dei team, il sistema di management, le relazioni con gli stake holder di riferimento ecc.”

- A) sulla base della vostra esperienza e dell’idea che vi state facendo, quali sono gli elementi di forza del GAL? ovvero le cose che sa fare bene, gli elementi capaci di determinarne il successo su cui si può contare?
- B) quali sono invece i punti deboli le aree di criticità più importanti?
- C) che tipo di supporto è necessario per aiutare ad affrontare problemi e criticità con particolare riferimento alla costruzione ed al rafforzamento delle capacità e delle competenze delle figure operanti nel sistema di riferimento del GAL (personale, amministratori, partner ecc.)?



“Il PSR, la missione affidata ai GAL, i PSL, le misure, le procedure, i progetti”

- A) sulla base della vostra esperienza e dell’idea che vi state facendo, quali sono gli elementi di forza del “sistema asse 4”? ovvero le caratteristiche positive e gli elementi capaci di determinarne il successo?
- B) quali sono invece i punti deboli le aree di criticità più importanti?
- C) che tipo di supporto è necessario per aiutare ad affrontare problemi e criticità con particolare riferimento alla costruzione ed al rafforzamento delle capacità e delle competenze delle figure operanti nel sistema LEADER (uffici regionali, GAL, beneficiari ecc.)?



I GAL come organizzazioni locali: la gestione; le risorse umane e le competenze dei team, il sistema di management, le relazioni con gli stake holder di riferimento ecc.

Elementi di forza	Punti deboli (lacune e problemi)	Esigenze di supporto	
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace			

Il PSR, la missione affidata ai GAL, i PSL, le misure, le procedure, i progetti

Elementi di forza	Punti deboli (lacune e problemi)	Esigenze di supporto	
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace	La comunicazione interna agli staff è poco efficace
La comunicazione interna agli staff è poco efficace			