

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3539 di mercoledì 06 maggio 2015

Come erogare una formazione efficace ai lavoratori

Indicazioni sulle metodologie di erogazione della formazione ai lavoratori nelle aziende, con particolare riferimento alle metodologie attive e alla formazione in modalità e-learning. Le indicazioni normative e le esperienze della Regione Lombardia.

Monza, 6 Mag ? In attesa delle novità in materia di formazione dei lavoratori contenute nel testo di revisione degli Accordi sulla formazione degli RSPP del 2006, torniamo ad occuparci di **organizzazione della formazione** con riferimento al documento "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese" dell' Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza.

Presentando il documento, correlato ad un Piano Mirato di Prevenzione dell'Azienda sanitaria, PuntoSicuro si è già soffermato sulle caratteristiche dei soggetti organizzatori, dei responsabili del progetto formativo, dei formatori e dei tutor. Tuttavia la pubblicazione non si ferma agli aspetti strettamente organizzativi della formazione dei lavoratori, ma affronta un altro tema importante: le **metodologie di erogazione della formazione**.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0329E] ?#>

L' Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 per la formazione dei lavoratori riporta che la metodologia d'apprendimento deve privilegiare *un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento*. E questa indicazione "rappresenta una **sostanziale novità** in quanto fino ad ora la formazione è sempre stata intesa come lezione d'aula di tipo frontale in cui il docente fornisce informazioni da apprendere e il discente è coinvolto soprattutto nello sforzo di seguire la lezione e di prendere appunti". E ci sono diverse tecniche che possono rendere la classica lezione tradizionale più interattiva, "in linea con le esigenze fisiologiche, psicologiche e esperienziali degli adulti". Infatti è ormai consolidato ? continua il documento - che "l'adulto dà la sua disponibilità ad apprendere se ha motivazioni (bisogni, desideri, maggior soddisfazione nel lavoro, autostima, ecc. sono più potenti di promozioni e retribuzioni più alte) che lo spingono a partecipare alla formazione e se riscontra vantaggi attuabili concretamente nella propria vita reale (ad esempio se ritiene che questo potrà aiutarlo ad assolvere dei compiti o ad affrontare i problemi che incontra nelle situazioni del proprio lavoro). L'apprendimento di nuove conoscenze, la capacità di comprensione, l'abilità, i valori, gli atteggiamenti saranno tanto più efficaci quanto più essi saranno presentati nel contesto della loro applicazione alle situazioni reali".

Dunque la **scelta del metodo** da utilizzare per l'erogazione delle attività formative "deve essere coerente con gli obiettivi individuati e con i risultati attesi, in risposta al bisogno formativo e alle caratteristiche dei lavoratori verso cui è indirizzato l'apprendimento".

Le **metodologie attive** "si basano sul presupposto che l'apprendimento effettivo è di tipo esperienziale e relazionale e risultano particolarmente efficaci per acquisire atteggiamenti, capacità di analisi e soluzione di problemi (problem solving) e per incrementare specifiche capacità".

Tra queste metodologie sono compresi:

- **Lavori di gruppo**, "è la metodologia più utilizzata e risulta molto efficace nella formazione degli adulti. I partecipanti sono suddivisi in gruppi di dimensioni ridotte (7-8 persone al massimo) a cui è assegnato, in un tempo definito, un compito da

svolgere (riportare un'esperienza, discutere un tema, esplicitare opinioni, ...) con la supervisione del docente. In questo modo si verifica un coinvolgimento attivo che facilita lo scambio d'idee ed esperienze e il prodotto finale è frutto di una sintesi collettiva in cui ciascuno può riconoscersi;

- **Casi di studio**, descrizione di un'esperienza che mette in luce una possibile soluzione a un problema, attorno al quale tutto quel caso gravita, allo scopo di far maturare ai partecipanti consapevolezza e competenza professionale (ad es. situazione problematica accaduta realmente a un discente e che egli stesso sottopone ai colleghi per analizzarlo e affrontarlo, supervisionato dal formatore); è una metodologia che può essere finalizzata all'acquisizione di competenze specialistiche con particolare riferimento agli aspetti legati all'individuazione, trattamento e controllo dei rischi;

- **Esercitazioni**, tecniche che servono a rafforzare l'apprendimento di conoscenze o capacità operative; possono essere nozionistiche (es. test per fissare concetti), applicative (es. eseguire una manovra osservata), oppure esercitazioni 'per problemi' ossia applicare a una situazione problematica le conoscenze pregresse";

- **Simulazioni**, "esercitazioni che avvengono in situazioni protette e servono per favorire la sperimentazione di alcuni comportamenti in modo da rendere più agevole la trasposizione di quanto appreso in aula rispetto alla realtà lavorativa; possono essere applicative (es. corretto utilizzo della tecnica BLS) o dimostrative (es. come rispondere alla telefonata di un cliente arrabbiato). Tali simulazioni possono avvenire sia in aula sia nel contesto lavorativo (es. prova di evacuazione in caso di incendio);

- **Giochi di ruolo** (role playing) che servono per imparare a calarsi in un ruolo, anche diverso dal proprio, mettendo in atto comportamenti relazionali appresi e/o spontanei; e una particolare tecnica che richiede un forte coinvolgimento dei partecipanti alcuni dei quali svolgeranno, per un tempo prefissato, il ruolo di 'attori' nella simulazione di un caso"; dal punto di vista gestionale "si tratta di una tecnica delicata e che va messa in atto da docenti con una rilevante esperienza formativa";

- **Giochi che simulano la presa di decisioni** (decision making); sono simulazioni della realtà in forma ludica, caratterizzata da regole. L'attività del giocatore è quella di considerare i dati forniti e di calcolare le scelte più opportune; la finalità è l'affinamento delle capacità decisionali in termini di tempestività e efficacia delle scelte adottate, nonché l'imparare a confrontarsi con situazioni di rischio e incertezza;

- **Project work** ossia progetto di lavoro complesso, che è elaborato dai partecipanti nelle ultime giornate di un corso; serve per applicare e sperimentare gli apprendimenti acquisiti. Spesso riguarda l'elaborazione di protocolli, procedure, linee guida, ecc.

- **Training on the job**, tecnica formativa operata sul campo, ossia nel proprio posto di lavoro, attraverso l'affiancamento, l'assistenza e la riflessione organizzata, con i propri strumenti di lavoro e su casi e problemi reali, pratici e quotidiani".

Il documento si sofferma poi sulla **formazione in modalità e-learning** con riferimento a quanto indicato nell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011, una modalità che in questi anni è stata oggetto di studi e ricerche ? anche in comparazione con la formazione in aula - e che la normativa futura in materia di formazione potrebbe ulteriormente ampliare.

L'Accordo del 2011 prevede la possibilità di utilizzare la **modalità di apprendimento in e-learning**, una metodologia che si differenzia dalla formazione a distanza in quanto "non consiste semplicemente nell'utilizzo di nuove tecnologie applicate alla didattica tradizionale, attraverso il trasferimento in rete di dispense o 'lezioni', ma è un processo fondato sull'interazione tra persone (docente-discente e discente-discente), sia pure 'a distanza'". Inoltre deve essere presente la figura del tutor, "con il compito di supportare il discente attraverso tutto il percorso formativo".

Concludiamo ricordando gli **elementi qualificanti del sistema e-learning**, come riportati in dal Decreto n. 10087 del 6 novembre 2013 della Regione Lombardia: "la flessibilità nell'accesso e nei contenuti, la facilità di utilizzo e la semplicità di linguaggi, l'utilizzo alternato di metodologie didattiche, l'utilizzo di moduli brevi e incisivi e la creazione di ambienti per lo scambio di esperienze".

Ricordiamo infine che se attualmente la modalità in e-learning, al di là dei progetti formativi sperimentali individuati dalle Regioni, è utilizzabile solo per la formazione generale dei lavoratori, il Decreto regionale 10087/2013 ha ammesso la possibilità di utilizzare la modalità in e-learning anche per la parte specifica nel settore delle strutture sanitarie pubbliche e private.

Azienda sanitaria locale della provincia di Monza e Brianza, Comitato Provinciale ex art. 7 DLgs 81/08 dell'ASL Monza

Brianza, " [Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - Guida per le imprese](#)", documento correlato al Piano Mirato di Prevenzione "Formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro" dell'ASL Monza Brianza, versione maggio 2014 (formato PDF, 1.74 MB).

[Scheda di autovalutazione](#) (Allegato XIV) (Formato PDF, 822 kB).

[Allegati](#) (Formato ZIP, 4.79 MB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it