PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4277 di Mercoledì 11 luglio 2018

I formatori, la formazione e la valutazione degli apprendimenti

Un intervento si sofferma su una ricerca sull'efficacia della formazione alla sicurezza e sul tema della valutazione degli apprendimenti. Il ruolo dei formatori, la verifica dell'apprendimento formale e la necessità di un nuovo sistema di monitoraggio.

Roma, 11 Lug ? Se per incidere realmente sulla prevenzione di infortuni e malattie professionali è necessaria una formazione valida ed efficace, ad oggi proprio la fase di **valutazione degli apprendimenti** risulta la più debole e la più difficile da realizzare. Una difficoltà che è correlata anche alla logica di un mercato che spesso risponde più ad indicazioni legislative di ordine formale che ad aspetti sostanziali.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330] ?#>

Per riflettere su questi temi e conoscere più nel dettaglio la situazione della **formazione alla sicurezza** erogata in Italia, l'Associazione **AiFOS** ha condotto nel 2017 una ricerca che ha coinvolto 323 compilatori. E per discutere e raccogliere alcuni risultati della ricerca possiamo fare riferimento ad un intervento al convegno " L'efficacia della formazione alla sicurezza. Rapporto AiFOS 2017" che si è tenuto a Roma il 6 dicembre 2017.

Valutare apprendimenti e processi formativi

Nell'intervento "**Formare efficacemente: i risultati della ricerca AiFOS**", a cura di Vanna Alvaro, Elisabetta Maier, Stefano Dellabiancia (Curatori del Rapporto AiFOS 2017 sulla ricerca) si ricorda che la valutazione dell'efficacia di un intervento formativo "viene fatta generalmente coincidere con un soddisfacente risultato ottenuto nel test di apprendimento finale, ad opera dei partecipanti al corso". Tuttavia è importante ampliare il significato di valutazione: "non pura valutazione dell'apprendimento ma **valutazione globale dell'efficacia formativa**, intesa come somma di azioni atte a verificare, in itinere e a posteriori, il reale valore dall'esperienza formativa realizzata".

Si vuole, insomma, riflettere "su una formazione in grado di generare nei partecipanti non solo un innalzamento di conoscenza e di competenza, ma anche un cambiamento individuale, un allargamento di visione". Con strumenti di valutazione "capaci non solo di 'misurare' i processi cognitivi messi in atto, ma anche i processi affettivi e volitivi". E in questa prospettiva viene ribaltato il ruolo del formatore "che non riveste più il ruolo di 'giudice' valutativo ma piuttosto di facilitatore del processo di estrazione del Valore dell'esperienza formativa".

La ricerca sull'efficacia della formazione

Nella ricerca si è chiesta ai compilatori la valutazione di una specifica azione formativa attuata e conclusa. E il questionario è stato strutturato per rilevare aspetti di ogni singola fase del processo formativo:

- "La fase di analisi dei bisogni, per rilevare il livello di consapevolezza relativo alla contestualizzazione dell'intervento;
- La fase di progettazione, per rilevare la consapevolezza relativa alla qualità delle attività di macro e microprogettazione;
- La fase di erogazione, per rilevare la consapevolezza relativa alle competenze e alle abilità del formatore nonché le attività di controllo e monitoraggio effettuate;
- La fase di valutazione, per rilevare la consapevolezza relativa alla scelta dei criteri e dei KPI" (*Key Performance Indicators*) della "valutazione degli Apprendimenti, della Soddisfazione e del Processo".

Nella relazione si segnala come, con riferimento alla ricerca, "le aziende che gestiscono in proprio la formazione sono poche a causa della necessità (ad eccezione dei corsi per i propri lavoratori) di avere un accreditamento regionale come ente di formazione o partecipare ad una rete di strutture accreditate o di diretta emanazione di enti autorizzati". E i formatori "pur essendo il ruolo forse più critico per la qualità del processo di formazione sono anche l'anello più debole dal punto di vista contrattuale della catena della formazione".

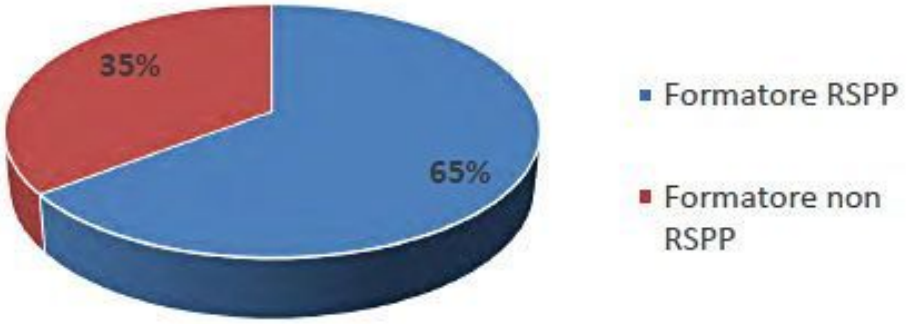
E riguardo ai corsi erogati e analizzati:

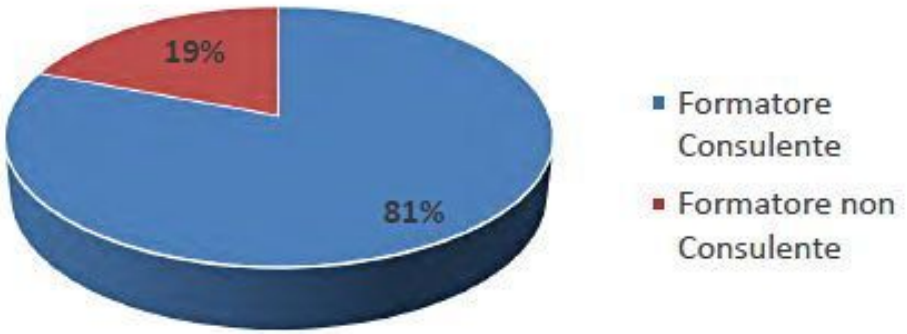
- "i corsi probabilmente gestiti direttamente dalle Aziende sono al 98% corsi di tipo obbligatorio e fortemente indirizzati alla formazione di base (i corsi per lavoratori, preposti, dirigenti costituiscono circa l'87% del totale corsi erogati);
- sembra che le Aziende non gestiscano in proprio la formazione sulle emergenze";
- "i corsi erogati da enti esterni all'Azienda mantengono una forte caratterizzazione di obbligatorietà (circa il 95%) ma presentano uno spettro più ampio di articolazione delle tipologie";
- "nonostante gli incentivi Regionali e Provinciali e i Fondi Formazione la formazione finanziata è ancora uno strumento poco adottato dalle Aziende. Le cause di tale situazione, in parte paradossale, sono dovute a motivi storici per cui una ventina di anni fa le Aziende subirono notevoli disagi organizzativi ed esborsi significativi a seguito di progetti di formazione finanziata".

Nella relazione ci sono varie indicazioni sui **formatori**.

Risulta, ad esempio, che solo circa il 16% dei docenti "sono dipendenti degli enti di formazione mentre il 72% sono docenti esterni. Il numero di docenti aziendali utilizzati è marginale (12%)".

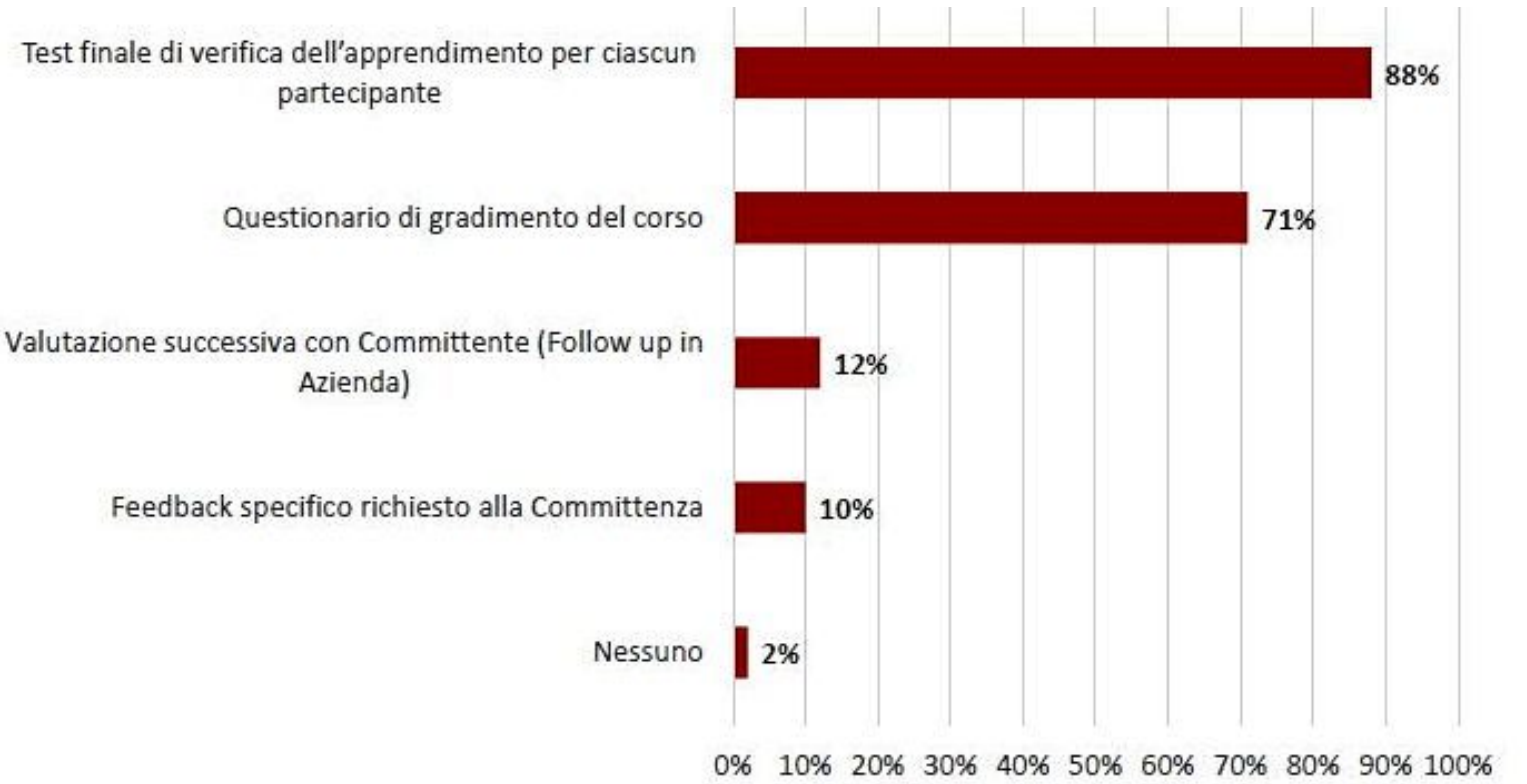
Sono poi presenti tabelle relative ai requisiti dei formatori e si risponde a varie domande sia sugli anni di esperienza sia sul fatto se il formatore sia anche RSPP e/o consulente:





Nel documento si riportano poi tabelle specifiche sulla **verifica dell'apprendimento finale**.

Questi, ad esempio, gli strumenti usati utilizzati per misurare l'efficacia del corso:



Bisogna tuttavia chiedersi, indicano i relatori, se è "corretto far valutare la formazione dai destinatari della stessa" o è più corretto "farla valutare dai fatti che accadranno o non accadranno in seguito".

Le considerazioni conclusive

Questo l'**identikit del formatore** che esce dalla ricerca:

- "molto preparato tecnicamente;
- sufficientemente qualificato sul versante delle soft skills e della gestione d'aula;
- debole capacità nella gestione delle fasi cruciali del processo formativo (analisi della domanda - strategica ai fini di una buona progettazione formativa, e valutazione di efficacia del processo)".

È importante ? concludono i relatori ? "ripensare ad un **nuovo paradigma formativo**, rivolto ai Formatori, che riconsideri l'intero processo riassegnando il giusto valore a tutte le fasi". Ed è necessario "continuare a migliorare l'efficacia degli strumenti di misura del cosa resti della formazione (è necessario sviluppare metodologie più idonee del semplice test a crocette)".

Ad esempio si può pensare "ad un sistema di monitoraggio continuo che verifichi nel tempo l'applicazione dei comportamenti oggetto della formazione e la caratterizzazione dell'efficacia formativa in termini di riduzione di incidenti, di non conformità in un SGSL ed anche di aumento della consapevolezza nei lavoratori".

E infine si deve ripensare al ruolo del formatore, "spostando l'attenzione dalle sue competenze tecniche e retoriche alla capacità di facilitare il globale processo formativo, mediante la creazione di un ambiente di apprendimento sempre più in grado di rendere l'adulto che impara capace di autodirigere il proprio processo di cambiamento".

Tiziano Menduto

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

" Formare efficacemente: i risultati della ricerca AiFOS", a cura di Giovanna Alvaro, Elisabetta Maier, Stefano Dellabiancia (curatori del Rapporto AiFOS 2017), intervento al convegno "L'efficacia della formazione alla sicurezza. Rapporto AiFOS 2017" (formato PDF, 1.14 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it