PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2931 di mercoledì 19 settembre 2012

I quesiti sul decreto 81: la formazione in autoapprendimento

Sulla possibilità di formare i lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro con una modalità di autoapprendimento. Di G. Porreca

.

Bari, 19 Set - Sulla possibilità di formare i lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro con una modalità di autoapprendimento. A cura di Gerardo Porreca (www.porreca.it).

Quesito
In merito alla formazione dei lavoratori è consentita in base all' Accordo Stato-Regioni la modalità di autoapprendimento e se sì in che termini di proporzione rispetto al monte ore totale previsto?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0061.02] ?#>

Risposta
Il quesito, davvero singolare, che mira a conoscere se sussiste la possibilità, alla luce del recente Accordo sulla formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni nella seduta del 21/12/2011 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'11/1/2012, di formare i lavoratori in tutto o in parte con una modalità definita di autoapprendimento, fornisce l'occasione per fare il punto sulle modalità di insegnamento da mettere in atto nell'ambito dei corsi di formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

La risposta al quesito, se per autoapprendimento si intende, come si presume, una modalità consistente nella fornitura ai discenti da parte del soggetto formatore di materiale didattico da consultare, leggere e studiare per proprio conto salvo poi ad effettuare una verifica in aula dell'effettivo apprendimento da parte del corpo docente, è semplicemente ed **assolutamente no** e vediamone le motivazioni.

Gli Accordi sulla formazione degli operatori in materia di salute e di sicurezza sul lavoro attualmente vigenti sono quelli di cui alla formazione degli RSPP e ASPP emanati dalla Conferenza Stato-Regioni il 26/1/2006 ed il 5/10/2006 e quelli del 21/12/2011 per quanto riguarda i datori di lavoro RSPP ed i lavoratori, dirigenti e preposti.

Già nel 2006 per quanto riguarda la metodologia di insegnamento e di apprendimento nell'Accordo del 26/1/2006 veniva indicato al punto 2.2 che:

"*Per quanto concerne la metodologia di insegnamento/apprendimento si concorda nel privilegiare le metodologie "attive", che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento.*
Ai fini è necessario:
a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;
b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione",

e quindi veniva indicato che per la formazione degli RSPP e ASPP era da privilegiare una metodologia "*interattiva*" da intendere come tale una metodologia non esclusivamente frontale ma che coinvolgesse i discenti in simulazioni e lavori di gruppo per la individuazione e la soluzione di problemi concreti di sicurezza che possono verificarsi nel mondo del lavoro. Tale metodologia interattiva è stata poi confermata nell'ambito degli Accordi del 21/12/2011 che la stessa Conferenza Stato-Regioni ha emanato ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81, per quanto riguarda i datori di lavoro RSPP, e dell'art. 37 dello stesso D. Lgs., per quanto riguarda i lavoratori, dirigenti e preposti.

Secondo il punto 4 dell'Accordo ex art. 34 riguardante i datori di lavoro RSPP infatti:

"4. Per quanto concerne la metodologia di insegnamento e di apprendimento, occorre privilegiare le metodologie interattive, che comportano la centralità del discente nel percorso di apprendimento.
A tali fini è necessario:
a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;
b) favorire metodologie di apprendimento basate sul problem solving, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
c) favorire metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che consentano, ove possibile, l'impiego degli strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.
Sulla base dei criteri e delle condizioni di cui all'Allegato I l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning è consentito per il MODULO 1 (NORMATIVO) ed il MODULO 2 (GESTIONALE) di cui al punto 5 che segue e per l'aggiornamento"

e secondo il punto 3 dell'Accordo ex art. 37 riguardante i lavoratori, dirigenti e preposti:

"La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.
A tali fini è opportuno:
a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;
b) favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
c) prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;
d) favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.
Sulla base dei criteri e delle condizioni di cui all'Allegato I l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning è consentito per:
- la formazione generale per i lavoratori;
- la formazione dei dirigenti;
- i corsi di aggiornamento previsti al punto 9 del presente accordo;
- la formazione dei preposti, con riferimento ai punti da 1 a 5 del punto 5 che segue;
- progetti formativi sperimentali, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento del presente accordo, che prevedano l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning anche per la formazione specifica dei lavoratori e dei preposti".

Tali ultimi due Accordi in più, come è facile osservare, hanno introdotto l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning alle condizioni indicate nell'Allegato I degli Accordi stessi limitandola però ai moduli di formazione 1 (normativo) e 2 (gestionale) di cui al punto 5 dell'Accordo per quanto riguarda la formazione dei datori di lavoro RSPP e, nell'ambito dell'Accordo ex art. 37, alla formazione generale per i lavoratori, alla formazione dei dirigenti, ai corsi di aggiornamento previsti al punto 9 dell'Accordo, alla formazione dei preposti, con riferimento ai numeri da 1 a 5 del punto 5 ed ai progetti formativi sperimentali, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento dell'Accordo, che prevedano l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning anche per la formazione specifica dei lavoratori e dei preposti.

Alla luce di quanto sopra detto, quindi, ed in risposta al quesito formulato non si ritiene che la singolare modalità di autoapprendimento segnalata dal lettore sia conforme ai criteri sopra indicati e stabiliti dalla Conferenza Stato-Regioni per la formazione in genere degli operatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro potendo essere l'autoapprendimento al limite utilizzato ad integrazione delle modalità di formazione interattive previste ed essere considerato tutt'al più un momento di autovalutazione e di verifica di apprendimento da fare nell'ambito ed al termine del corso di formazione, in analogia ad esempio ai compiti da svolgere a casa nell'ambito dell'istruzione scolastica, e non già come una vera e propria metodologia di formazione. D'altronde, pur a volere accettare tale modalità di autoapprendimento come una vera e propria formazione, non si vede oltre tutto come possano essere computate le ore di autoapprendimento ai fini del raggiungimento della durata minima di formazione richiesta dai relativi Accordi.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it