PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5188 di Martedì 21 giugno 2022

Il futuro della formazione e le novità sulla formazione in videoconferenza

Come procedono i lavori per l'Accordo sulla formazione? Quali saranno i contenuti della prassi di riferimento UNI sulla videoconferenza? Come sarà la formazione del futuro? Ne parliamo con l'ing. Ester Rotoli, Direzione Centrale Prevenzione dell'Inail.

Brescia, 21 Giu ? Questi mesi sono diventati molto importanti per ridisegnare le regole relative alla **formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**. La legge di conversione del decreto-legge 146/2021 ha previsto che entro il 30 giugno 2022 si adotti un accordo ? in sede di Conferenza Stato-Regioni ? che provveda all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica dei vari accordi attuativi, in materia di formazione, del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008.

Questi sono anche i mesi in cui, in relazione ai tavoli tecnici sopra descritti e, specialmente, all'impatto, anche sulla formazione, di più di due anni di pandemia da COVID-19, si stanno buttando le basi per il futuro della **videoconferenza**, della formazione a distanza in modalità sincrona, che continuerà ad avere un rilevante ruolo ? come attestato dalla recente legge di conversione del DL 24/2022 - per formare in materia di salute e sicurezza.

Per fare alcune riflessioni su temi di così grande rilevanza, cercando di anticipare gli esiti futuri di tutti questi cambiamenti in materia di formazione, abbiamo intervistato l'Ing. **Ester Rotoli**, Direttore della Direzione Centrale Prevenzione dell' Inail, Direzione che si è spesso occupata di formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e che sta collaborando alla stesura del futuro Accordo Unico.

L'ingegner Rotoli ci permette non solo di dare un breve sguardo fugace ai lavori che si stanno svolgendo nei vari tavoli tecnici, ma anche di comprendere quale sarà il futuro delle videoconferenze. l'Inail ha infatti recentemente avviato i lavori in sede UNI per una **prassi di riferimento sulla formazione in videoconferenza**. E nelle stesse parole dell'ing. Rotoli si sottolinea l'importanza delle **nuove modalità di formazione**: nei luoghi di lavoro serve "*un percorso di apprendimento dinamico e innovativo*", un percorso che tenga conto "*del cambiamento degli attuali ritmi di vita e di lavoro*", che permetta alle aziende di "*restare al passo con le richieste di mercato, senza vincoli di tempo e di spazio, pur nel rispetto delle condizioni minime di applicazione che ne garantiscano comunque la qualità formativa in ottica di efficacia ed effettività*".



Come stanno procedendo i lavori per arrivare all'Accordo? La data del 30 giugno potrebbe essere rispettata? Quali sono gli aspetti più critici da affrontare in questa fase di discussione sulla formazione alla sicurezza?

Come è nata la prassi di riferimento sulla formazione a distanza in sincrono? Quali saranno i contenuti della prassi? Saranno indicati anche dei requisiti di carattere tecnologico?

In futuro i requisiti di qualità contenuti nella prassi diventeranno una condizione essenziale nell'erogazione dei corsi in videoconferenza?

Qual è il parere e l'esperienza dell'Inail riguardo ai vantaggi e potenzialità della formazione a distanza? Quando sarà disponibile la prassi di riferimento?

Come dovrebbe essere la futura formazione alla sicurezza ridisegnata dall'Accordo Stato-Regioni?

L'intervista si sofferma sui seguenti argomenti:

- Le anticipazioni sul futuro Accordo in materia di formazione
- La prassi di riferimento UNI, i contenuti e il carattere volontario
- Le potenzialità della formazione a distanza, le criticità, la privacy e i tempi
- Come dovrebbe essere la futura formazione su salute e sicurezza sul lavoro?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0360] ?#>

Le anticipazioni sul futuro Accordo in materia di formazione

Come stanno procedendo i lavori per arrivare all'Accordo che provvederà all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi in materia di formazione? Immagino che la data del 30 giugno non verrà rispettata.

Quando pensa che questo lavoro di rivisitazione potrà arrivare ad una conclusione?

Ester Rotoli: I lavori sono stati avviati e il **Ministero del Lavoro** ha ritenuto necessario costituire un **gruppo di lavoro "ristretto"** di rappresentanti delle Regioni, dell'Inail, delle organizzazioni sindacali e datoriali e dell'INL volto all'elaborazione di un testo, da condividere successivamente in sede di Commissione permanente, che rivisiti e modifichi i vigenti Accordi Stato ? Regioni in materia di formazione.

Essendo i temi molto rilevanti e di forte impatto sul sistema formativo di SSL, il **confronto è ancora in corso** e **la data del 30 giugno presumibilmente non vedrà la formalizzazione di un testo definitivo**. Sarei cauta nel fare previsioni sulla conclusione dei lavori.

Quali sono a suo parere gli aspetti più critici da affrontare o che avete affrontato in questa fase di ridiscussione della formazione alla sicurezza?

E.R.: I **principali aspetti che sono stati affrontati** e che, a seguito delle modifiche normative, richiedono un intervento sulla formazione alla SSL sono essenzialmente riconducibili a **tre aree**:

1. durata, contenuti minimi e modalità della formazione per i DL, dirigenti e preposti;
2. accorpamento, rivisitazione e modifica dei diversi accordi in materia di formazione;
3. modalità di verifica dell'efficacia durante lo svolgimento della prestazione lavorativa e le modalità delle verifiche di apprendimento di tutti percorsi formativi e di aggiornamento in SSL.

A questi si affiancano alcuni **punti in discussione che impattano trasversalmente** quali la qualificazione soggetti formatori e le problematiche relative alla distinzione tra enti opes legis e accreditati, l'efficacia della formazione in presenza rispetto alla formazione e-learning (in particolar modo per i lavoratori), la necessità di rivisitazione dei requisiti dei docenti formatori rispetto anche alla conoscenza di strumenti e piattaforme digitali e alle competenze progettuali e didattiche per la formazione a distanza, ecc.

I criteri che stanno guidando i lavori devono tener conto dei **principi di uniformità, omogeneità** nell'approccio alla formazione delle diverse figure, razionalizzazione, e laddove possibile di **semplificazione**, senza compromettere la qualità e l'efficacia dei processi formativi, che richiedono la combinazione di valutazioni interne e esterne, di revisione e monitoraggio per garantire un miglioramento continuo.

L'accordo dovrà occuparsi anche delle modalità della verifica di apprendimento e delle verifiche di efficacia della formazione. Ci sono ad oggi ipotesi su come queste verifiche saranno svolte?

E.R.: Su questi aspetti è necessario fornire indicazioni e metodiche generali, individuare criteri, definire standard e indicatori prestazionali, che possano essere applicati e contestualizzati alle diverse realtà formative.

La prassi di riferimento UNI, i contenuti e il carattere volontario

Parliamo ora della formazione a distanza in modalità sincrona. Questa modalità di formazione ha avuto un grande sviluppo in questi anni di pandemia. Tuttavia, in assenza di norme e regole chiare, l'Inail ha avviato in sede UNI una prassi di riferimento sulla formazione in videoconferenza. Come è nata questa iniziativa e quali sono gli obiettivi?

E.R.: Nel periodo di emergenza sanitaria, la **videoconferenza sincrona** si è imposta come modalità diffusa di erogazione della formazione in materia di sicurezza sul lavoro, sia per ottemperare agli obblighi formativi previsti dalla normativa sia per non interrompere il processo di continuità che caratterizza tale formazione, in particolare nei percorsi di aggiornamento. In tale contesto si è assistito a due evoluzioni significative:

- Lo sviluppo di **piattaforme per la formazione a distanza** di tipo sincrono, con implementazioni di specifiche funzionalità multimediali dedicate che permettono di raggiungere elevati standard di efficacia formativa
- Un incremento dell'**alfabetizzazione digitale**, anche grazie all'utilizzo dello **smart working**, con una decisa riduzione del "*digital divide*" e di conseguenza una più agevole fruibilità delle piattaforme da parte degli utenti

Si è evidenziata, pertanto, la necessità di adottare **nuovi modelli formativi**, mediante l'utilizzo di metodologie e modalità di erogazione integrate, alternative e complementari a quella della formazione in presenza fisica, a partire dalla videoconferenza sincrona.

Contestualmente, in mancanza di riferimenti sia in termini di normazione tecnica volontaria che di regolamentazione legislativa, si è assistito all'adozione, da parte dei soggetti formatori, di una pluralità di approcci metodologici e tecnici disomogenei e non sempre idonei a garantire la necessaria qualità ed efficacia che la formazione sulla sicurezza sul lavoro esige.

In un quadro di **sostanziale deregulation**, nella riunione del 9 settembre 2021 della Commissione Consultiva Permanente art. 6 Dlgs 81/08 era stato posto all'ordine del giorno l'esame di un documento elaborato da Regioni ed INAIL che definiva **linee di indirizzo per la formazione in videoconferenza**. La discussione del tema di fatto è stata rimandata e fatta confluire nella revisione complessiva degli Accordi stato/regione in materia di formazione.

In considerazione di tale scenario, ed alla luce dello studio effettuato e del documento tecnico già elaborato, in assenza di un'apposita disciplina a supporto dell'adozione di nuove modalità di erogazione della formazione in materia di salute e sicurezza e nelle more di una regolamentazione in materia, l'Istituto ha ritenuto utile attivare la procedura per la **definizione di una prassi di riferimento Uni** in materia, sottoscrivendo con Uni un accordo di collaborazione in tal senso e costituendo un gruppo di lavoro partecipato da referenti del Coordinamento tecnico interregionale e da esperti Inail e del mondo universitario.

Quali saranno i contenuti della prassi? Saranno indicati, oltre a requisiti organizzativi e gestionali, anche dei requisiti di carattere tecnologico?

E.R.: Sì, saranno affrontanti sia i requisiti di tipo organizzativo/ gestionale e che tecnologico.

In particolare i contenuti riguarderanno:

- **Requisiti di carattere organizzativo e gestionale** che dovrebbero essere assicurati dai soggetti formatori, in termini di disponibilità di specifiche competenze e di implementazione di procedure gestionali ad hoc. La gestione di un'aula virtuale comporta dinamiche e procedure diverse dalla gestione d'aula in presenza e dunque anche la necessità di disporre di competenze specifiche da parte dei docenti, del tutor d'aula virtuale e degli esperti che si occupano della gestione tecnica della piattaforma al fine della corretta organizzazione e gestione del processo formativo. Saranno fornite indicazioni per attivare procedure idonee all'ambiente virtuale, per la gestione delle modalità di accesso, di verifica delle presenze, di gestione degli interventi dei discenti, delle modalità di svolgimento delle verifiche di apprendimento, di valutazione, della gestione dei materiali didattici, delle modalità di tracciamento e certificazione/attestazione nel rispetto della percentuale di presenze previste analogamente a quanto avviene nei corsi erogati in presenza fisica.
- **Requisiti di carattere tecnologico delle piattaforme** utilizzate dai soggetti formatori che dovranno assicurare adeguati livelli di interazione, usabilità e sicurezza per garantire una elevata efficacia dei processi formativi, come ad es. le modalità di accesso autorizzato, la disattivazione di utility e applicazioni non strettamente funzionali alla didattica, la possibilità di permettere tecnicamente il monitoraggio e la registrazione delle presenze, con tracciatura riportante l'ora iniziale e finale del collegamento e gli eventuali abbandoni dei discenti, la possibilità di permettere la visualizzazione tramite finestre dei discenti, la possibilità di consentire sempre l'interazione sincrona tra docente e discenti etc.

Le linee di indirizzo della formazione in videoconferenza che l'Inail ha preparato nel 2021 sono state utilizzate dunque per la prassi di riferimento?

E.R.: Il documento presentato in occasione della seduta della Commissione consultiva ex art.6 del decreto 81/2008 contiene indicazioni funzionali alla redazione della prassi di riferimento essendo riferite ai diversi ambiti di interesse in logica di coerenza delle azioni che come istituto sosteniamo e di condivisione dei percorsi progettuali con gli altri soggetti istituzionali preposti ad attuare politiche di prevenzione, tra cui il sistema delle regioni che come detto fa parte del gruppo di lavoro per la redazione della prassi e che con Inail partecipa in un tavolo più ampio che coinvolge le parti sociali alla revisione degli accordi stato regione in tema di formazione.

La prassi di riferimento, come una norma tecnica, ha carattere solo volontario. A suo parere in futuro i requisiti di qualità contenuti nella prassi diventeranno una condizione essenziale nell'erogazione dei corsi in videoconferenza? Nella rivisitazione degli accordi potrebbe essere richiesto il rispetto di questi requisiti?

E.R.: Le Prassi di riferimento sono documenti pubblicati dall'Uni che definiscono **prescrizioni tecniche o modelli applicativi settoriali** di norme tecniche in assenza di norme o progetti di norma nazionali, europei o internazionali. Non sono norme o standard, che sono di esclusiva competenza delle Commissioni tecniche Uni, ma **documenti tecnici che forniscono in tempi brevi un primo riferimento volontario** su nuovi temi non ancora affrontati o consolidati dalla normazione tecnica.

L'idea di utilizzare una forma di documento para-normativo nazionale, nasce dalla valutazione dell'opportunità e utilità di disporre di una modalità di condivisione e formalizzazione di contenuti tecnici innovativi, nella quale la limitazione del coinvolgimento delle parti interessate (e quindi del livello di consenso) sia funzionale alla rapidità dell'iter e quindi al ruolo di trasferimento della conoscenza richiesto al mondo della normazione.

Le Prassi di riferimento sono quindi documenti elaborati in esito ad un rapido processo di condivisione, al massimo nove mesi, tra i soli autori riuniti in appositi Tavoli tecnici composti da un numero limitato di esperti rappresentativi del mercato individuati dall'organizzazione proponente (in questo caso INAIL), sotto la conduzione operativa dell'UNI, che alla fine ne cura anche la pubblicazione.

La prassi rappresenterà, un **utile riferimento, a carattere volontario, per i soggetti formatori abilitati** volto ad armonizzare tali aspetti metodologici, nel rispetto della normativa vigente in materia di formazione sulla sicurezza sul lavoro e di protezione nel trattamento dei dati personali.

La prassi di riferimento, quindi, **non si porrà come alternativa né metterà in discussione iter regolamentari già avviati** nel processo di revisione degli Accordi stato/regione, ma per la sua finalizzazione come guida operativa e gestionale, può essere ritenuta complementare ad eventuali iter volti a disciplinare tale modalità di erogazione della formazione e costituire un valore aggiunto dal punto di vista gestionale e della qualità e efficacia dei percorsi formativi erogati in videoconferenza sincrona dai soggetti formatori abilitati dalla normativa vigente.

Alla conclusione dell'iter 5 anni la prassi di riferimento potrà divenire norma tecnica.

Le potenzialità della formazione a distanza, le criticità, la privacy e i tempi

Al di là della prassi di riferimento qual è il parere e l'esperienza dell'Inail riguardo ai vantaggi e potenzialità della formazione a distanza in modalità sincrona?

E.R.: La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono certamente fra "gli indicatori principali del grado di civiltà di un paese e la formazione può costituire, se ben progettata e realizzata, uno strumento di notevole efficacia per accrescere conoscenze e competenze di tutte le figure a vario titolo coinvolte nella gestione dei processi che creano sicurezza".

La formazione in materia di SSL si svolge, prevalentemente, in due differenti modalità: in **presenza** e in **e-learning**. In alcuni casi, e per alcune specifiche figure previste dal decreto, le modalità di erogazione dei corsi possono essere indifferentemente sia in presenza sia in e-learning. Viceversa per altre figure previste dal decreto legislativo 81/08 la modalità in presenza resta l'unica modalità possibile stabilita dagli Accordi Stato Regioni. Attualmente la **metodologia in grado di sostituire l'erogazione dei corsi in presenza** è la videoconferenza sincrona realizzabile attraverso la piattaforma FAD, che è lo strumento ad oggi disponibile in Istituto. Il **modello di formazione a distanza** (FAD), grazie all'evoluzione tecnologica, ha **permesso di fornire un percorso di apprendimento dinamico e innovativo, che tiene conto del cambiamento degli attuali ritmi di vita e di lavoro**.

La **piattaforma FAD**, è l'ambiente all'interno del quale vengono costruiti i corsi di formazione per l'erogazione a distanza siano essi in **modalità sincrona** (aula virtuale) o **asincrona** (e-learning, videoregistrazioni, ecc.). In relazione alla scelta metodologica, all'interno della piattaforma Fad possono infatti essere inseriti: aula virtuale, pacchetti formativi e-learning (scorm), prodotti audiovideo precedentemente registrati, Quiz, questionari di gradimento, documentazione tecnica ecc, pertanto, la piattaforma consente, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Stato- Regioni, di fornire contenuti e materiali didattici, fruibili mediante l'accesso online alla piattaforma stessa. Si possono, quindi, individuare tra i **vantaggi legati alla scelta di tale modalità di formazione**: elevata flessibilità in termini di tempo e logistica; costi notevolmente ridotti; riproducibilità dei contenuti; rapidità ed efficienza; lezioni multimediali interattive; interattività discente docente e viceversa; dinamicità; modularità. I **possibili svantaggi**, invece, potrebbero essere ricondotti ad un calo dell'attenzione e ad una riduzione della motivazione da parte dell'ascoltatore, nonostante la progettazione dei contenuti e delle videolezioni vengano rese il più possibile comunicative, schematiche, animate e ricche di video, non da ultimo anche problemi relativi alle connessioni di rete e dati.

Ad oggi **l'istituto ha erogato diverse edizioni di corsi in materia di SSL** attraverso la **piattaforma FAD** sia in modalità elearning (asincrona) sia attraverso l'aula virtuale (sincrona). I corsi disponibili in modalità asincrona sono rivolti

prevalentemente alla figura del lavoratore e riguardano la formazione base (generale e specifica rischio basso) e l'aggiornamento obbligatorio; questi corsi sono utilizzati sia per la formazione interna dell'Istituto sia per la formazione esterna ad es. per le PA che ne fanno richiesta attraverso la SNA, per dare qualche numero parliamo di circa 6000 dipendenti formati delle Pubbliche Amministrazioni, negli ultimi anni. Inoltre l'Istituto sta erogando anche numerose edizioni di corsi di aggiornamento per le figure interne dell'Istituto come ad es. i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, infatti si è da poco concluso l'aggiornamento annuale rivolto proprio a queste figure. Parliamo di circa 170 RLS Inail dislocati su tutto il territorio nazionale.

La **formazione a distanza** rappresenta dunque uno **strumento moderno e innovativo che permette a tutte le aziende di restare al passo con le richieste di mercato, senza vincoli di tempo e di spazio, pur nel rispetto delle condizioni minime di applicazione che ne garantiscano comunque la qualità formativa in ottica di efficacia ed effettività**.

Più in generale, possiamo dire che l'aggiornamento continuo dei lavoratori, appartenenti alle più diverse categorie lavorative, oltre ad essere un obbligo normativo per l'azienda deve soprattutto essere inteso come un **investimento**, un asset fondamentale, uno strumento imprescindibile per maturare una piena cittadinanza sociale ed economica per uno sviluppo sostenibile ed inclusivo.

Quali sono le principali problematiche e criticità a cui le vostre linee di indirizzo e la futura prassi di riferimento vogliono ovviare?

E.R.: Perché vi sia di fatto una equipollenza tra la formazione in presenza fisica e quella erogata in videoconferenza sincrona è necessario che siano rispettati da parte dei soggetti formatori alcuni requisiti di carattere organizzativo, gestionale e tecnico.

Qualcuno ha posto il problema relativo alla privacy e al trattamento dei dati personali. La prassi di riferimento ha trovato il giusto compromesso tra formazione e privacy?

E.R.: Il problema è stato posto e le prassi affronteranno anche questo aspetto.

Le piattaforme utilizzate per la video conferenza sincrona dovranno rispettare la "**Compliance al Regolamento generale per la protezione dei dati (GDPR)**", sia nel caso che il soggetto formatore sia proprietario della piattaforma sia nel caso, molto più frequente, di utilizzo di piattaforme con licenza d'uso. Il trattamento dei dati deve limitarsi a quanto strettamente necessario per la fornitura dei servizi richiesti ai fini della formazione in videoconferenza sincrona, senza l'effettuazione di ulteriori operazioni non espressamente ed esclusivamente finalizzate alla didattica a distanza (conformemente al principio di minimizzazione dei dati secondo il GDPR). Il principio di "liceità dei dati" previsto dal GDPR dovrà essere assicurato tramite consenso informato.

Come detto sono temi che affronteremo nel corso dei lavori iniziati da poco tempo.

Qual è il suo parere sulla definitiva equiparazione tra formazione in videoconferenza sincrona e formazione in presenza dovuta alla recente legge di conversione del DL 24/2022?

E.R.: La modalità di erogazione della formazione in videoconferenza sincrona ha mostrato **potenzialità**, in termini di efficacia didattica e formativa, **sovrapponibili a quella della didattica in presenza** e, l'equiparazione che la normativa ha sancito, seppure per ora nelle more dell'adozione dell'accordo stato regione di cui al decreto fiscale, permetterà il consolidamento della

sua adozione.

Quando prevede che la prassi di riferimento sarà disponibile?

E.R.: In conformità alle procedure di Uni, dalla sottoscrizione dell'accordo Uni Inail, che è avvenuto il 18 maggio 2022, entro 5 mesi, quindi per ottobre 2022, dovrebbe essere approvata ed entro 6 mesi (novembre), sarà avviata la pubblica consultazione della durata di un mese.

La prassi sarà pubblicata e resa disponibile in linea di massima entro 9 mesi, quindi per **febbraio/marzo del 2023**. Ovviamente la tempistica potrebbe variare in difetto o in eccesso, in relazione alla definizione dei contenuti tecnici del progetto di PdR da parte degli esperti.

Come dovrebbe essere la futura formazione su salute e sicurezza sul lavoro?

Concludiamo riportando i suoi auspici riguardo al proseguimento dei lavori per arrivare all'Accordo unico in materia di formazione. Come dovrebbe essere, a suo parere, la futura formazione alla sicurezza ridisegnata dall'Accordo Stato-Regioni?

E.R.: La formazione deve essere dunque intesa non come obbligo ma come **processo educativo**, come componente essenziale della qualità della vita lavorativa, come misura generale di tutela e quindi come agente primario per un cambiamento culturale chiave per il miglioramento dei processi produttivi e per la valorizzazione del capitale umano.

L'investimento in istruzione e in formazione costituisce dunque un asset fondamentale, uno strumento imprescindibile per maturare una piena cittadinanza sociale ed economica.

Lo sviluppo del capitale umano si configura sempre più come un percorso permanente lungo tutta la carriera lavorativa (*life long learning*), che necessita quindi di un'articolazione formativa differenziata e bilanciata nel corso della vita della persona. Pertanto al fine di evitare l'obsolescenza delle competenze dei nostri lavoratori, ma anche la perdita di competitività delle nostre imprese, è fondamentale investire su **percorsi di re-skilling** e di **up-skilling** [1], ovvero sostituire il tradizionale apprendimento con una formazione continua.

Diventa dunque essenziale sostenere modelli relazionali, operativi, che abbiano i necessari presupposti giuridici e supporti da parte delle istituzioni pubbliche, tra imprese, scuola, università e talenti, una sorta di ecosistema relazionale, per sostenere un **processo virtuoso di trasferimento della conoscenza e di contaminazione delle competenze** che è un connubio imprescindibile per accelerare le opportunità di crescita, creare vantaggio competitivo su scala globale e stimolare un percorso di sviluppo sostenibile nel tempo.

Pertanto solo attraverso lo sviluppo di politiche del lavoro integrate tra i diversi attori del sistema istituzionale, i ministeri, le regioni, l'istituto stesso e le imprese per favorire uno sviluppo sostenibile ed inclusivo, utilizzando come leva la formazione con un approccio olistico e di attenzione al capitale umano.

In tal senso occorrerà sviluppare **nuovi modelli di apprendimento**, nella consapevolezza di una formazione *life long learning* che necessita quindi di un'articolazione formativa differenziata e bilanciata nel corso della vita della persona.

Promuovendo processi di apprendimento *circolare, bottom-up, collaborative, social e digital*, da realizzare attraverso una rete di relazioni in cui non c'è più un soggetto esclusivo che indirizza e gestisce i flussi di conoscenza ma diversi attori che interagiscono e co-producono. Occorrerebbe transitare da un ***modello top-down***, in cui gli "esperti" guidano l'apprendimento, ad un ***modello-processo "bottom-up"***, in cui invece gli utenti della formazione svolgono un ruolo attivo nella progettazione e produzione dei contenuti, senza intermediari e creano relazioni orizzontali, come per esempio avviene nelle community, nelle chat, nei wiki, anche utilizzando nuove tecnologie di realtà virtuale.

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

---

[1] reskilling prevede lo sviluppo di abilità che possano permettere al dipendente di ricoprire un ruolo diverso. Si tratta di un percorso di riqualificazione della persona e delle competenze. I programmi di upskilling invece hanno l'obiettivo di far sviluppare al lavoratore nuove competenze nello stesso campo di lavoro (una sorta di upgrade di ciò che è già in grado di fare).

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it