PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3844 di venerdì 02 settembre 2016

Inail: gli indicatori per la valutazione della qualità di un formatore

Una pubblicazione Inail affronta il tema della qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro e propone una check list con gli indicatori per la valutazione delle sue competenze. Gli indicatori e la ricaduta sulle attività.

Roma, 2 Sett ? PuntoSicuro si è soffermata spesso, con approfondimenti e con interviste mirate, sul tema della **qualità della formazione** a partire dalla constatazione - emersa in vari documenti - della scarsa qualità di alcuni percorsi formativi erogati e della necessità di valutare la formazione e di migliorare la qualificazione dei docenti, un requisito essenziale dell'efficacia dell'azione formativa.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0394] ?#>

Per questo motivo torniamo oggi a parlare di **qualificazione dei formatori** attraverso una pubblicazione, realizzata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro ed ambientale dell' Inail, dal titolo "**La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione**".

Nel documento viene presentato una ricerca - "Individuazione di criteri e requisiti per la definizione di un sistema di qualificazione della figura del formatore sulla salute e sicurezza sul lavoro" - realizzata dall'Inail in collaborazione con l'Università degli Studi di Bergamo, che ha permesso non solo di "identificare delle **aree di competenza del formatore**", su cui ci siamo già soffermati con un precedente articolo, ma anche di individuare degli indicatori per la valutazione della qualità di un formatore alla SSL. Un set di indicatori - anche in forma di **check list** - che "possono essere utilizzati dagli enti formatori, dai discenti e dal docente stesso sotto forma di autovalutazione".

Ci soffermiamo oggi sugli **indicatori rilevati dalla ricerca**, divisi per aree di competenza, con una declinazione degli indicatori stessi in domande ed esempi dell' attività del formatore.

La prima area su cui il documento si sofferma è l'**area socio-comunicativa**.

Capacità nel leggere bisogni e specificità dei gruppi e nel costruire adattamenti formativi:

- "fa domande e interagisce con i partecipanti in relazione alle esperienze formative pregresse, all'esperienza lavorativa;

- raccoglie dai committenti informazioni rispetto ai partecipanti (ruolo, funzioni, esperienze, aspettative...)".

Capacità di essere "coltivatore di relazioni":

- "dà un equilibrato spazio (in relazione ai tempi del corso) di presa di parola ai partecipanti;

- favorisce la presa di parola, con delicatezza, anche di chi sta più ai margini affinché riesca a portare il proprio punto di vista;

- cerca di mantenere un dialogo (prima-durante-dopo) anche con i committenti, datori (affinché la formazione non rimanga un'esperienza a se stante);

- negli scambi in aula favorisce la connessione tra le esperienze e i pensieri dei partecipanti (non accentra solo su di sé)".

Capacità di scegliere il proprio posizionamento rispetto all'aula (non troppo asimmetrico):

- "cura la disposizione spaziale dell'aula in modo da facilitare delle comunicazioni più simmetriche e trasversali;

- non fa interventi giudicanti ma interventi che aiutino a costruire consapevolezza (es. degli eventuali errori) e riflessione;

- non si pone in modo autoritario;

- è capace di scegliere il posizionamento in base alla tipologia di corsisti (es. in alcuni casi porsi in modo troppo simmetrico scredita il formatore agli occhi dei corsisti)".

Capacità di interrogarsi sulle proprie competenze, sui propri stili e posizionamenti:

- "partecipa annualmente a corsi di formazione, aggiornamento e seminari (non solo di tipo strettamente tecnico e informativo);

- nei processi di valutazione del corso si include come soggetto da valutare".

Capacità di favorire scambio culturale tra/con i partecipanti:

- "ha una comunicazione chiara ed efficace che alimenta l'aula;

- aiuta a far emergere gli atteggiamenti socio-culturali sottostanti i comportamenti in relazione alla sicurezza;

- promuove l'emersione di valori pro sociali connessi alla sicurezza".

La seconda area analizzata è l'**area dei saperi tecnici e di contesto**.

Conoscenze della normativa vigente in relazione agli specifici ambiti (aggiornamento continuo):

- "conosce la normativa vigente in relazione agli specifici trattati /connessi alle lezioni;

- partecipa annualmente a seminari per aggiornarsi sulle novità normative;

- durante le lezioni è in grado di fare esempi applicativi delle norme ai contesti di lavoro".

Conoscenze dei rischi specifici dei settori di competenza:

- "conosce i rischi specifici dei settori di competenza;

- durante le lezioni è in grado di fare esempi applicativi delle norme ai contesti di lavoro;

- sa aiutare i corsisti a rileggere le proprie pratiche lavorative e ad identificare i rischi".

Capacità di "orientarsi" rispetto ai documenti come DVR, libretto infortuni, verbali riunione ex. art. 35 ecc.:

- "sa come si compone, in generale, un DVR (tempistiche, soggetti coinvolti, funzioni, ecc.);

- sa che cosa è il registro infortuni e quali funzioni ha, quali sono i soggetti che lo compilano, chi è tenuto ad averlo, ecc.;

- sa che cosa è la riunione periodica sulla sicurezza e quali sono i documenti obbligatori connessi (verbale)".

Capacità di declinare le conoscenze teoriche nei contesti specifici (facendo esempi idonei, adattamento del linguaggio specifico):

- "declina le conoscenze tecniche rispetto al target dei partecipanti (es. settore simili ma funzioni e livelli socioculturali diversi);

- usa un linguaggio tecnico modulato rispetto ai corsisti;

- durante le lezioni porta esempi (e sollecita i partecipanti a produrne) specifici".

Conoscenze, dirette o indirette, dei contesti lavorativi dei formandi (processi produttivi, dimensioni culturali):

- "conosce le principali fasi dei processi produttivi delle tipologie di aziende dei corsisti;

- conosce i principali aspetti organizzativi (piccole/ medie /grandi aziende) delle realtà produttive"

Conoscenza dei ruoli e delle funzioni degli attori del sistema sicurezza (aziendale e territoriale):

- "conosce le funzioni, i doveri le responsabilità degli attori aziendali sulla sicurezza (...);

- conosce le funzioni, i doveri le responsabilità degli attori territoriali sulla sicurezza (...);

- conosce i dispositivi organizzativi che mettono in relazione gli attori della sicurezza".

Infine veniamo agli indicatori correlati all'**area metodologica**.

Capacità di leggere e gestire le dinamiche di gruppo:

- "è in grado di leggere le dinamiche di un gruppo (leadership, conflitti latenti o espliciti, vicinanze/distanze, aspetti emotivi, orientamento al compito agli altri, stili comunicativi, ecc.);

- è in grado di intervenire per aiutare il gruppo (o dei singoli) a modulare le dinamiche e gli scambi;

- è in grado di intervenire adeguatamente nel caso di conflitti cercando di farli diventare fattori di crescita per il gruppo stesso".

Capacità di progettare e gestire strumenti metodologici in grado di favorire partecipazione e apprendimento:

- "propone strumenti, esercitazioni, ecc. diversificati;

- propone strumenti adeguati all'obiettivo dichiarato;

- sa gestire gli strumenti in relazione alla specificità del gruppo e dei singoli".

Capacità di scegliere in modo equilibrato gli strumenti per favorire integrazione tra teoria e pratica, apprendimenti formali e informali: "sa scegliere strumenti che permettano ai corsisti di attingere alle proprie esperienze".

Capacità di favorire ascolto e dialogo attraverso l'uso di dispositivi metodologici: "usa strumenti (e non si basa solo sulla relazione in sé) per favorire il dialogo".

Capacità di innovare ciclicamente le metodologie: "sa progettare nuovi strumenti".

Capacità di valutare l'impatto degli strumenti sull'aula: "sa valutare quanto l'uso di un certo strumento sia stato idoneo".

Concludiamo ricordando che la griglia di osservazione costruita con i dati della ricerca è stata poi trasformata - ed è presente nel documento Inail - in uno "**strumento per l'auto-valutazione del formatore**". Ma la scheda, come abbiamo già detto in apertura di articolo, "può essere utilizzata da direttori di centri formativi e committenti per avere degli elementi ben precisi su cui poter scegliere a quale formatore affidarsi, con quali competenze e attenzioni". La scheda richiede tuttavia lo "sguardo di un valutatore" che sia consapevole anche dei "paradossi" che il documento Inail riporta nel capitolo "**La valutazione delle competenze del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro**" e che vi invitiamo a leggere integralmente. Capitolo che riporta utili riflessioni su questi "paradossi" e sui limiti delle schede di valutazione e, in generale, della valutazione.

Lo strumento fornito dalla ricerca può avere comunque una importante funzione orientativa, "che possa aiutare a visualizzare le aree di conoscenze e competenze di cui ogni formatore debba essere portatore, per quanto possibile". Uno strumento che "possa sostenere i formatori nel processo auto-riflessivo che caratterizza la pratica dell'artigiano della conoscenza".

Inail, " La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione", pubblicazione realizzata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro ed ambientale e a cura di Mauro Pellici, Cristina Dentici, Antonio Pizzuti, Cinzia Milana, Sara Stabile, Ghita Bracaletti, Enrico Lo Scrudato (INAIL - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro ed ambientale) e Silvia Brena, Stefano Tomelleri e Ivo Lizzola (Università degli studi di Bergamo - Dipartimento scienze umane e sociali), edizione 2016 (formato PDF, 2.37 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro".

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it