

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 15 - numero 3141 di martedì 30 luglio 2013**

# **Inail: i vantaggi della formazione in modalità e-learning**

*Un factsheet ricorda che è possibile avvalersi di una piattaforma e-learning per erogare corsi di formazione e aggiornamento per tutte le figure professionali. Aspetti qualificanti e specificità della formazione alla sicurezza in modalità e-learning.*

Roma, 30 Lug ? Non è la prima volta che su PuntoSicuro compare il termine di pedagogia e di "andragogia", relativa all' apprendimento ed educazione degli adulti, anche se raramente i concetti dell'andragogia vengono concretamente utilizzati nell'ambito della formazione alla sicurezza.

Nel clima di **valorizzazione dei percorsi e-learning** per la formazione alla sicurezza dei lavoratori, valorizzazione espressa in modo particolare dagli accordi Stato-Regioni del dicembre 2011, si inserisce il nuovo **factsheet** elaborato dal Dipartimento Igiene del Lavoro dell'Inail dal titolo "**Andragogia in e-learning per la formazione alla sicurezza dei lavoratori**".

Il documento ricorda che nell' Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, che disciplina durata, contenuti minimi, modalità della formazione e dell'aggiornamento della formazione dei lavoratori, si fa esplicito riferimento all'e-learning, "per la prima volta differenziata dalla modalità FAD ( Formazione a Distanza) non più ammessa come modalità formativa efficace".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS27] ?#>

La differenza tra i due sistemi è indicata "nella maggiore o minore rilevanza che viene data all'interlocutore, al suo coinvolgimento attivo di interazione e scambio dinamico, nonché della costante presenza dell'apparato formativo costituito da tutti i soggetti operanti nel settore: insegnanti, docenti, tutor, ricercatori, esperti di settore, ma anche amministratori di sistema". In questo senso se la FAD ha risposto ad una "modalità di autoformazione del discente" e ad "un iniziale e sperimentale utilizzo dei nuovi mezzi comunicativi", oggi "con le nuove tecnologie di personalizzazione (web 2.0) e possibilità di scambio informativo in modo strutturato (chat) e/o semistrutturato (forum, blog), ci si avvale di queste in una dimensione formativa più articolata, apparentemente più complessa, ma sicuramente molto più vicina a quella che è la concezione di formazione e apprendimento comunemente assunta".

Il factsheet ricorda che per **formare i lavoratori** in qualsiasi contesto formativo, "non si può prescindere dall'inquadrare il target di riferimento": questo deve essere "il più possibile omogeneo soprattutto da un punto di vista culturale cioè delle competenze e delle conoscenze attinenti un ambito tematico-argomentativo specifico".

Per ricevere percorso formativo adeguato i lavoratori devono essere preventivamente "suddivisi in settori di appartenenza professionale in concomitanza del loro ambito di rischio in funzione del comparto di attività. Esattamente come pianificato dall'Accordo Stato-Regioni che prevede una correlazione tra durata minima di erogazione e apprendimento per ciascuna categoria di rischio: bassa, medio e alta in 4, 8 e 12 ore, (individuazione delle macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007)".

Senza dimenticare i percorsi formativi per il cambiamento di mansione, per l'addestramento e per specificità peculiari di attività. E senza dimenticare l'**aggiornamento** che, previsto per tutte le figure professionali, deve essere "impostato non come una mera rielaborazione e riproposizione di tematiche e argomenti già esposti durante l'erogazione dei corsi base, ma come evoluzione, approfondimenti e innovazione significativa in modo che realmente apporti un valore aggiunto alla conoscenza base".

La **formazione dei lavoratori per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro** è svolta con riferimento all'art.37 del D.Lgs 81/2008 e all'Accordo Stato-Regioni che ne definisce i percorsi.

Formare alla sicurezza ? continua il factsheet ? "significa suscitare consapevolezza e coscienza, dare i mezzi necessari perché questo avvenga in modo proattivo, empirico e non avvalersi solo di una formazione astratta, formale e fine a sé stessa, insomma infondere quella cultura alla sicurezza così tanto decantata ma ancora molto poco praticata. Affermazioni che si traducono in

termini formativi, nel dare il giusto equilibrio tra lezioni teoriche ed esercitazioni pratiche, ponendo il lavoratore/ discente in una posizione di centralità lungo il percorso di acquisizione delle nozioni e informazioni necessarie attraverso una forte interazione e, lì dove venisse meno, incentivarlo con esercitazioni, lavori di gruppo e richiedendo delle prove pratiche o effettuare simulazioni di rischi che possono presentarsi nei luoghi di lavoro".

Una **formazione adeguata** deve mettere il lavoratore "nelle condizioni di poter operare avendo piena cognizione della sua mansione e del suo ruolo nella catena produttiva, delegando a lui la sua parte di onere all'interno dell'azienda la quale, a sua volta, deve assicurare il pieno assolvimento delle norme e delle pratiche per prevenire i rischi e gli incidenti".

Veniamo infine alla **formazione alla sicurezza in modalità e-learning**.

In relazione all'Allegato I dell'Accordo Stato-Regioni "possiamo avvalerci di una piattaforma di e-learning per erogare corsi di formazione e aggiornamento per tutte le figure professionali".

Tuttavia gli strumenti che l'e-learning mette a disposizione "devono essere sapientemente utilizzati e calibrati in funzione degli obiettivi formativi, del target a cui ci si rivolge e del materiale che si ha intenzione di diffondere".

Ad esempio il punto n. 3 dell'Accordo ("Metodologia di insegnamento/apprendimento") sottolinea l'importanza del bilanciamento ? possibile anche con la formazione e-learning - tra lezioni, esercitazioni, relative discussioni e lavori di gruppo.

Alcuni **aspetti e elementi qualificanti** della formazione in modalità e-learning sottolineati dal documento dell'Inail::

- il **tutor** è diventato una figura centrale e determinante "senza la quale non si può parlare di e-learning ma sarebbe più appropriato menzionare la FAD, come suggerisce lo stesso Accordo";
- "la verifica e la **valutazione di apprendimento finale**, sebbene non sia prevista obbligatoria per i lavoratori che seguono i corsi base, deve essere effettuata in presenza, così come definito dall'Accordo, e si può espletare o con un test o con un colloquio";
- "nel caso in cui la scelta dovesse ricadere sul **test**, la piattaforma di e-learning ci mette a disposizione la possibilità di creare una serie di domande e di gestirle per set, cioè per categoria, e di poterle offrire all'occorrenza in modo casuale automaticamente pescate da ciascuna categoria, risultando differenti per ciascun utente ma con il medesimo grado di difficoltà";
- nella modalità e-learning è presente "il costante **monitoraggio e tracciabilità** della presenza e della costanza di ciascun utente lungo tutto il percorso formativo così come richiesto dall'Accordo".

Segnaliamo, per concludere, la presenza nel factsheet di una tabella relativa al rapporto di interazione tra le funzioni principali utilizzate attraverso la piattaforma di e-learning e le figure coinvolte.

Dipartimento Igiene del Lavoro dell'INAIL, " Andragogia in e-learning per la formazione alla sicurezza dei lavoratori", factsheet, edizione 2012 (formato PDF, 622 kB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Andragogia in e-learning".

RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)