PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3334 di mercoledì 11 giugno 2014

Inail: l'uso della formazione e-learning per lavoratori e preposti

Un documento dell'Inail presenta una collaborazione con una grande impresa nell'uso di strumenti innovativi per la formazione alla salute e sicurezza di lavoratori e preposti. Il progetto e le metodologie utilizzate.

Roma, 11 Giu ? Più volte l'Inail è intervenuto in questi anni per presentare le caratteristiche e i vantaggi della formazione in modalità e-learning. Tuttavia oltre a presentare aspetti teorici sulle potenzialità di questa metodologia di formazione, l'Istituto ha pubblicato nel 2012 un interessante documento relativo all'uso di strumenti innovativi nelle esperienze formative sulla sicurezza.

Stiamo parlando del documento "**Strumenti innovativi per la formazione alla salute e sicurezza nelle grandi imprese. Un'esperienza del mondo eni**" - elaborato da INAIL ed eni ? che racconta la collaborazione del Dipartimento Processi Organizzativi dell'Inail con eni corporate per la realizzazione di un "modello valido per la formazione di circa 7500 lavoratori di ambiente di ufficio e circa 3400 preposti dello stesso settore attraverso l'utilizzo di metodiche e strumenti innovativi costruiti ad hoc nella fase di progettazione dei percorsi formativi proposti".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0329E] ?#>

Riportiamo innanzitutto i **cardini fondamentali** su cui si è sviluppato il progetto:
- "**utilizzare la metodologia dell'e-learning**, per l'aggiornamento al D.Lgs. 81/08 della formazione dei lavoratori sui temi specifici degli ambienti di ufficio nei quali si trovano ad operare. Questa metodologia che unisce i principi della didattica d'aula e la flessibilità delle tecnologie informatiche, ha permesso di raggiungere un elevato numero di lavoratori, in modo che gli stessi potessero accedere ai contenuti della formazione in qualunque momento della giornata collegandosi in rete anche più volte secondo la loro necessità e disponibilità. Attraverso l'utilizzo di tale metodologia, l'azienda ha il vantaggio di non obbligare il proprio dipendente ad assentarsi dal proprio posto di lavoro e di mantenere pressoché inalterata l'efficienza lavorativa dello stesso. Infatti, il lavoratore può accedere alla formazione in qualunque momento della giornata, conciliando al meglio il tempo da dedicare alla formazione anche in funzione dell'attività stessa e permettendo di adattare lo strumento ai tempi di apprendimento di ciascuno;
- **utilizzare la metodologia di aula per la formazione dei Preposti** di ambiente di ufficio. In questo caso, la metodologia tradizionale dell'aula è stata rimodulata per una popolazione di discenti allargata (fino a 90), salvaguardando l'interattività e permettendo la verifica degli apprendimenti, attraverso l'utilizzo di specifiche metodologie didattiche (televoto, test di ingresso e di uscita, ecc). Questa soluzione permette di mantenere pressoché inalterate le peculiarità dell'aula favorendo lo scambio reciproco di riflessioni, esperienze e quesiti che sono di particolare rilevanza per contestualizzare i contenuti della formazione e sensibilizzare i discenti al proprio ruolo;
- **individuare un 'ente esterno'** al mondo eni in grado di garantire che il prodotto finale corrisponda ad un modello di formazione di qualità". In questo caso l'ente garante è stato l'ex ISPESL.

Il progetto ha poi previsto la creazione di una **squadra** ? "costituita da un numero ristretto di componenti, ognuno con la sua specifica competenza" ? per raggiungere più efficacemente possibile gli obiettivi prefissati. E sono stati previsti due **momenti formativi distinti**, ma integrati tra loro: e-learning per tutti lavoratori e formazione in aula quale integrazione per i Preposti.

Ci soffermiamo in particolare sull'uso dell'**e-learning per i lavoratori**.
Il prodotto formativo realizzato è "di tipo modulare e all'interno di ogni modulo sono stati previsti momenti di verifica dell'apprendimento attraverso esercitazioni e test. L'individuazione dei moduli formativi del prodotto ha fatto riferimento essenzialmente ai contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di eni. Conseguentemente, è stato progettato un modulo iniziale contenente un'introduzione normativa, sui concetti generali del D.Lgs. 81/08 e sui compiti delle figure della sicurezza".
Tuttavia i moduli realizzati contengono anche **rischi specifici** "quali ad esempio l' utilizzo del videoterminale, la movimentazione manuale dei carichi, evidenziati dal DVR, nonché specifiche problematiche di genere (ad es. le lavoratrici gestanti). Il corso è corredato, inoltre, da moduli legati alle peculiarità delle diverse sedi di appartenenza, quali ad esempio i piani di emergenza ed evacuazione".

Ricordiamo che, come indicato nel documento, la formazione e-learning "rappresenta un nuovo modello di riferimento per pensare, progettare e gestire la formazione a distanza, capace di garantire rapidità, flessibilità, controllo dei costi e soprattutto capillarità di diffusione. Le scelte progettuali possono essere molteplici, alla luce delle diverse condizioni oggettive e strettamente legate alle specifiche esigenze della domanda formativa".
Tali scelte progettuali partono tutte da una premessa cardine: "in un processo di e-learning l'attenzione deve essere incentrata sull'utente".
Il processo formativo non si esaurisce infatti nella mera diffusione di materiale in rete. Permette "l'utilizzo di una serie di servizi che consentono all'utente di comunicare, interagire e auto valutarsi": elementi che fanno dell'apprendimento online "un'esperienza emotiva capace di creare forti motivazioni nei discenti".

In definitiva il documento indica che progettare i percorsi formativi tenendo conto di tutte le componenti lavorative, delle attività individuali, nonché della partecipazione e delle attività sociali, "ha consentito di ottenere alti livelli di funzionalità della formazione, e, attraverso la modalità dell'e-learning, ha permesso la reale fruibilità da parte di tutti gli interessati".
Anche l'analisi di dettaglio della media di gradimento, come rilevato nei risultati relativi alla formazione dei Preposti e dei lavoratori coinvolti nei percorsi didattici svolti, mostra che "la veste grafica, la multimedialità e l'interattività del percorso formativo sono state particolarmente gradite, così come la coerenza dei temi trattati con gli obiettivi del percorso".
E in relazione ai test di entrata e di uscita si evidenzia "un aumento percentuale delle risposte esatte da parte del discente dopo l'erogazione del seminario, a dimostrazione dell'aumento delle specifiche conoscenze acquisite" durante l'esperienza formativa.

In questo documento monografico, nato con l'obiettivo di descrivere e divulgare i risultati ottenuti da tale collaborazione, si esprime l'auspicio che il modello utilizzato, che si è avvalso di strumenti didattici e metodologie formative all'avanguardia con l'evoluzione dei processi di apprendimento "possa costituire un valido esempio per altre realtà aziendali al fine di ottemperare in maniera innovativa ed efficace agli obblighi di aggiornamento delle figure della prevenzione nonché dei lavoratori, secondo le indicazioni fornite dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i.".

Concludiamo riportando l'**indice del documento**:

PREMESSA
PRESENTAZIONE
INTRODUZIONE
PREMESSA NORMATIVA: Il quadro normativo in materia di formazione
sulla salute e sicurezza del lavoro
Introduzione
La formazione dei lavoratori
La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per La Sicurezza
La formazione dei Responsabili e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione
Il Medico Competente
La formazione dei Dirigenti e Preposti
La formazione del Datore di Lavoro che svolge direttamente i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi
La formazione dei lavoratori incaricati alla gestione delle emergenze e del Primo Soccorso
La Formazione di Qualità
La filosofia della Qualità Totale: il ciclo di Deming
I criteri di qualità degli interventi formativi
Allegato n.1

Riferimenti Bibliografici

CAPITOLO I: LE METODOLOGIE FORMATIVE
1.1 Introduzione
Tabella di comparazione tra pedagogia e andragogia
1.2 La formazione d'aula
1.2.1 Le metodologie didattiche
1.2.1.1 La lezione
1.2.1.2 La ricerca d'aula
1.2.1.3 Le esercitazioni nozionistiche: uso dei questionari e test
1.2.1.4 I Filmati
1.2.1.5 Le Esercitazioni fisiche/pratiche
1.2.1.6 Le esercitazioni applicative: problem solving e casi
1.2.1.7 I role playing
1.2.1.8 I soggetti della formazione d'aula
1.3 La formazione a distanza
1.3.1 Introduzione
1.3.2 Evoluzione della formazione a distanza e della tecnologia
1.3.3 Learning Management System e Learning Object: cosa sono?
1.3.4 Modelli di apprendimento
1.3.5 Strumenti a supporto
1.3.6 Strumenti di comunicazione
1.3.7 Attori della formazione a distanza
Riferimenti Bibliografici

CAPITOLO II: ANALISI DEL CONTESTO
2.1. Introduzione
2.2. Figure coinvolte nello sviluppo del progetto
2.3. Formazione dei Preposti
2.4. Formazione dei Lavoratori

CAPITOLO III: LA FORMAZIONE DEI PREPOSTI
3.1 Progettazione della giornata formativa
3.2 Destinatari del seminario
3.3 Sperimentazione e standardizzazione
3.4 Metodologie didattiche attive utilizzate
3.5 Risultati

CAPITOLO IV: FORMAZIONE A DISTANZA PER LAVORATORI E PREPOSTI
4.1 Premessa
4.2 Iter progettuale
4.3 Articolazione dei contenuti
4.4 Verifica dell'apprendimento
4.5 Esercitazioni, simulazioni e strumenti multimediali
4.6 Tracciabilità della formazione
4.7 Sperimentazione ed eventuale ritaratura
4.8 Risultati

CAPITOLO V: SINTESI DEI DATI E DEI RISULTATI
5.1 Introduzione
5.2 I Preposti
5.3 I lavoratori
I NUMERI

CAPITOLO VI: SVILUPPI FUTURI
6.1 Introduzione

6.2 Applicazione del modello formativo ad altri argomenti in ambito eni, ed utilizzo dello stesso in altri contesti
6.3 Modularitá e Flessibilitá del Modello
6.4 Valutazione dell'efficacia del modello formativo
6.5 Metodologia FAD: ulteriori sviluppi in ambito tecnico-metodologico

Segnaliamo alcuni articoli di PuntoSicuro sulla formazione di lavoratori e preposti alla luce dell' Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011:
- Indicazioni per la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti;
- La formazione di lavoratori, dirigenti e preposti: considerazioni.

Eni, Dipartimento Processi Organizzativi dell'Inal/ex Ispesl, " Strumenti innovativi per la formazione alla salute e sicurezza nelle grandi imprese. Un'esperienza del mondo eni", edizione novembre 2011, pubblicazione luglio 2012 (formato PDF, 902 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it