

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4229 di Venerdì 04 maggio 2018

Formazione alla sicurezza: metodologie didattiche e processi educativi

Per scegliere le metodologie didattiche più idonee un formatore deve prendere in considerazione più variabili partendo dalla situazione di contesto. Ne parliamo con Renata Borgato, consulente e formatrice.

Rimini, 4 Mag ? Sappiamo che la pianificazione e la realizzazione di un **percorso formativo** è un momento importante sia per l'importanza che la formazione può avere nella prevenzione di infortuni e malattie professionali, sia per le scelte che ogni azienda e ogni formatore deve fare.

E sono tante le domande da porsi in questi casi.

Quali metodologie utilizzare nel contesto in cui ci si trova? I partecipanti al corso li consideriamo come vasi vuoti da riempire o come vasi colmi di esperienze, idee, valori da rafforzare, integrare o correggere? Si mira all'efficienza o all'efficacia? Si conosce bene il contesto in cui si svolge il percorso formativo?

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0433] ?#>

La situazione e le prospettive della formazione alla sicurezza

Proprio per dare delle risposte ad alcuni di questi quesiti, abbiamo intervistato Renata Borgato (consulente, formatrice, collaboratrice della Facoltà di Psicologia dell'Università Milano Bicocca) durante la prima edizione del "Richmond HSE Forum" (8/9 marzo 2018, Rimini) dove ha tenuto un incontro dal titolo "**Metodologie di formazione**".

Un incontro in cui è ricordato come prima di scegliere quali metodologie didattiche usare, occorre sempre prendere in considerazione una serie di variabili. E proprio perché le variabili sono numerose è necessario che un formatore padroneggi metodologie diverse in modo da poter scegliere, di volta in volta, le più aderenti alla situazione specifica.

A Renata Borgato, che ha già pubblicato in passato sul nostro giornale alcuni articoli in materia di formazione, abbiamo chiesto in generale un parere sulla situazione della formazione in Italia, anche con riferimento a quanto richiede la normativa, e, più in particolare, informazioni sulla scelta delle metodologie didattiche applicabili in un percorso formativo.

L'intervista a Renata Borgato

Come sempre diamo la possibilità ai nostri lettori di seguire integralmente la video intervista e/o di leggerne una parziale trascrizione.

Lei ha tenuto qui al Forum un incontro sulle "Metodologie di formazione". E per la prima domanda leggo una frase che ho letto nella presentazione del suo incontro. Lei scrive che prima di scegliere quali metodologie didattiche usare, occorre prendere in considerazione più variabili: alcune attengono al progetto formativo, altre alla situazione di contesto. Ci spieghi cosa intende...

Renata Borgato: "Questa frase vuol dire sostanzialmente che quando si fa formazione si parte dalle persone e che le persone sono oggettivamente tutte diverse. Noi possiamo decidere di prescindere dalle persone e di interessarci solamente nel nostro progetto formativo: in questo caso senz'altro gli **obiettivi di efficienza** sono totalmente mantenuti. Almeno se noi intendiamo con efficienza il rapporto tra le cose dette e le cose che dovevamo dire. In sostanza se noi prendiamo l' Accordo Stato-Regioni, lo applichiamo totalmente, nel tempo dato, saremo massimamente efficienti.

Se invece il nostro baricentro è posato sulle **persone**, quello che noi dobbiamo andare indagare è l'efficacia della nostra azione, cioè il numero di cose che vengono capite in rapporto al numero di cose che noi abbiamo detto. Ovviamente c'è un'ulteriore variabile, che difficilmente potremmo condizionare, che è legata al fatto che poi l'aver capito delle cose non implica necessariamente che queste cose vengano messe in pratica nel luogo di lavoro.

E questo effetto è integralmente legato alla coerenza organizzativa, cioè a quegli aspetti di **formazione informale**, non quella fatta nell'aula ma fatta nel luogo di lavoro, che in quel luogo di lavoro si applica...

Quindi la prima variabile sono le persone...".

Lei parla di formazione informale, ma cosa si intende per apprendimenti informali nei luoghi di lavoro?

Renata Borgato: "Sono quelli che avvengono non nella situazione di aula; per esempio nel reparto, per esempio le indicazioni che vengono date dai preposti ai lavoratori e così via.

Quello che le persone colgono di più sono le discrasie. Magari noi in aula insegniamo una cosa: "bisogna fare una corretta movimentazione manuale dei carichi". E riusciamo persino a motivare le persone a movimentare correttamente. Ma poi arrivati al reparto, siccome il preposto è schiacciato da realtà produttive - lo sappiamo tutti che per movimentare correttamente qualche secondo in più ci vuole - pressa il lavoratore chiedendogli di tagliare i tempi.

Ecco la **formazione informale** è quella che passa attraverso le parole del preposto, attraverso quelle che sono le pratiche desiderate e accettate dall'azienda direttamente nel luogo di lavoro".

Torniamo a parlare di contesto. Le metodologie didattiche applicabili dipendono anche dal contesto? Ci faccia qualche esempio...

Renata Borgato: "I contesti possono essere diversi. Ad esempio 'ho poco tempo, ho tante persone in aula, ho una forte pressione per spicciarmi': a quel punto le modalità trasmissive sono quelle che, quasi d'obbligo, devono essere seguite perché richiedono meno tempo.

Altro contesto: 'ho la possibilità di confrontarmi con le persone, ho un setting adatto e una disposizione l'aula che mi permette di vedere i miei interlocutori, ad esempio non ho le sedie inchiodate a terra in formazione scuola'. Ecco a quel punto potrò tentare e ipotizzare una formazione che rende più protagonisti i co-partecipanti all'attività formativa.

La metafora a cui possiamo fare riferimento è: 'consideriamo i nostri partecipanti dei vasi pieni in cui ci sono dentro cose non necessariamente corrette, non necessariamente giuste, ma di cui dobbiamo tener conto o li consideriamo dei vasi vuoti in cui noi versiamo il nostro sapere?'".

L'Accordo Stato-Regioni per la formazione dei lavoratori indica che la metodologia di insegnamento/apprendimento deve privilegiare "un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento". Si parla poi di equilibrio, di apprendimento interattivo, di dimostrazioni e simulazioni... Lei pensa che siano indicazioni corrette? E si tiene sufficientemente conto di queste indicazioni nella formazione realizzata nelle aziende?

Renata Borgato: "Domanda doppia. Ritengo che le indicazioni siano perfettamente corrette, che diano una centralità importante alla persona e penso che possano produrre un apprendimento trasferibile sul campo.

Seconda parte della domanda: sono applicate?

Temo di no. Anche perché molti formatori, sia perché in condizioni di contesto che li obbliga, sia perché molto spesso le figure fortemente tecniche sono convinte che dire una cosa equivalga al fatto che dopo gli altri la sappiano, si rifugiano di più su metodologie di tipo trasmissivo che appunto riportano la nostra metafora del vaso vuoto.

Ma se noi non andiamo a vedere cosa pensano, cosa fanno, quali abitudini hanno le persone, difficilmente riusciremo a incidere sui risultati".

Nel D.Lgs. 81/2008 si parla di "formazione" come "processo educativo".

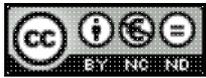
Come rendere, a suo parere, la formazione alla sicurezza un effettivo processo educativo capace di modificare i comportamenti ed essere efficace per la prevenzione di infortuni e malattie professionali?

Renata Borgato: "Per esempio cominciando a pensare che **35 persone in aula**, che sono comunque permesse dalla normativa, come tetto massimo, sono una contraddizione in termini se voglio affettivamente attuare della formazione che preveda un protagonismo delle persone. (...) Credo che l'Accordo Stato-Regioni, in una certa misura, avesse le idee su quelle che sono le condizioni minime per fare una formazione efficace. Ma che abbia anche dovuto barattare - come tutti gli accordi rappresenta una mediazione - altre condizioni che invece non permettono di raggiungere l'efficacia".

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

Scarica la normativa di riferimento:

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO - 21 dicembre 2011 - Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it