PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2622 di giovedì 05 maggio 2011

Formazione: tradurre le conoscenze in comportamenti

Indicazioni e suggerimenti per progettare un corso di formazione. L'andragogia, l'apprendimento negli adulti, le differenze tra formazione e informazione, le fasi e i criteri di progettazione, gli obiettivi didattici e il piano d'aula.

Riprendiamo la presentazione dei documenti tratti dal sito della campagna straordinaria di formazione VIVERSICURA, campagna promossa dall'Assessorato alle Politiche della Formazione della Regione Veneto con l'obiettivo di diffondere la cultura della sicurezza sul posto di lavoro.

Dopo aver affrontato il tema dello stress lavoro correlato e dei sistemi di gestione, ci soffermiamo oggi su un documento che può essere utile per tutti coloro che devono progettare **interventi di formazione aziendale**.

Questo documento, dal titolo "**Tradurre conoscenze in comportamenti**", è il resoconto di una lezione svolta da Anna Galiazzo per la Fondazione Giacomo Rumor Centro Produttività Veneto (CPV), una fondazione che unisce cinque Camere di Commercio del Veneto, aziende, associazioni imprenditoriali, enti pubblici e anche singole persone interessate alle problematiche dello sviluppo economico.

La docente ricorda che, nell'ambito della formazione alla sicurezza, la **sfida** che ci viene continuamente rivolta è quella di tradurre conoscenze in comportamenti.
Per affrontare questa sfida è bene ricordare che **formare** è "intervenire in maniera finalizzata ed organizzata sulla cultura professionale di individui e gruppi, attraverso la metodologia dell'apprendimento consapevole". E la cultura professionale di una persona è "costituita di un patrimonio di informazioni, conoscenze tecniche, metodologie e un patrimonio di valori professionali, credenze, atteggiamenti, norme implicite", ...

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVS007] ?#>

Inoltre per formare un lavoratore bisogna occuparsi non tanto di pedagogia, scienza che si occupa in modo particolare delle modalità attraverso le quali il bambino apprende, ma di **andragogia**, di didattica rivolta cioè agli adulti.
Infatti vi sono molte **differenze nell'apprendimento** dell'adulto rispetto all'apprendimento del bambino:
- il concetto di sé: "nel bambino dipende dagli altri, tende ad identificare se stesso secondo definizioni esterne; l'adulto ha un concetto di sé come essere autonomo, ed esige il rispetto della sua autonomia anche nel contesto formativo";
- l'esperienza: "l'adulto identifica se stesso attraverso l'esperienza, se non viene attribuita l'importanza alla sua esperienza percepisce un rifiuto come persona. In ambito formativo, il nuovo apprendimento deve essere integrato con il precedente";
- la disponibilità ad apprendere: "il bambino ha una disponibilità illimitata. Per l'adulto è mirata ad apprendere ciò di cui ha bisogno e che pensa di poter utilizzare facendo riferimento alla vita reale";
- l'orientamento all'apprendimento: "il bambino è abituato ad un apprendimento per materie e la sua prospettiva è quella dell'utilizzo successivo. L'adulto è orientato all' apprendimento sui problemi posti dalla vita reale, e la sua prospettiva è quella dell'immediata applicazione".

Nella lezione viene anche ricordata la **differenza tra formazione, informazione e addestramento**:
- **formazione**: " processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi

compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi";
- **informazione**: "complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro";
- **addestramento**: "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro".

Per **progettare un corso di formazione** è necessario "trasformare gli **obiettivi didattici** in un programma formativo".
Le competenze richieste sono competenze di materia (sull'argomento del corso) e competenze didattico-andragogiche (su come ottimizzare l'apprendimento).
Nella lezione - ricca di esercitazioni e di esempi dimostrativi che vi invitiamo a leggere ? si riportano, a titolo esemplificativo, gli obiettivi per una formazione di "accompagnamento allo sviluppo organizzativo", in relazione a un'azienda che decide di "introdurre un sofisticato sistema informatico per la gestione di tutti i fatti amministrativi inerenti il personale (paghe, data base, rilevazione delle presenze, ...)".

La docente ricorda poi che è "necessario che gli obiettivi didattici siano **S.M.A.R.T.**, ovvero:
- specifici: devono riferirsi ad aspetti particolari che i partecipanti dovranno aver acquisito/maturato al termine dell'intervento formativo o della singola lezione;
- misurabili: la misurabilità è legata alla specificità. Gli elementi appresi vanno misurati, anche per poterne verificare l'effettivo apprendimento;
- azione: gli obiettivi sono proiettati all'azione, nel senso che saranno raggiunti se verranno attuate azioni concrete (es: lo studio permette l'apprendimento teorico; l'applicazione pratica consente l'acquisizione di capacità, ecc.);
- realizzabili: realizzabili con le risorse disponibili (umane, finanziarie, materiali, di tempo)".

Oltre agli obiettivi, nella progettazione è importante considerare i **destinatari/partecipanti**:
- "loro preparazione ? competenza sul tema del corso;
- caratteristiche socio culturali (età, scolarità, anzianità,..);
- atteggiamento verso la formazione;
- clima complessivo nel momento".

Ed è necessario considerare anche i **vincoli organizzativi** e le **risorse disponibili**: "tempo totale e per ogni modulo, sede e logistica, tipo di docenti, supporti informatici, ...".

Queste le **due fasi della progettazione**:
- stesura della struttura complessiva del corso (macro): "per ogni unità didattica (= quarto di giornata); argomento da trattare (in sintesi); metodologia da usare";
- realizzazione delle singole unità didattiche (micro): "stesura dei sussidi visivi, stesura delle esercitazioni, realizzazione dei video, ...".

Un intervento formativo si costruisce attraverso l'individuazione delle esigenze, la progettazione, l'erogazione e la valutazione dei risultati.
Tali interventi possono essere svolti:
- per capacità operative e pratiche: è proposto uno schema classico (lezione/dire, dimostrazione/fare, esercitazione/far fare), uno per capacità più complesse e uno per già esperti;
- per conoscenze e capacità "chiuse": sono presenti diversi schemi (classico, molto efficace, veloce, per già esperti);
- per capacità intellettuali "aperte": è presente uno schema classico e uno per già esperti;
- per insegnare comportamenti: sono indicati tre schemi in relazione alla formazione (classica e coinvolgente; molto morbida; induttiva).

Ricordando che la programmazione facilita il rispetto dei tempi, questi i **criteri base per progettare**:
- "ascoltare è faticoso ed ascoltando non si impara: la lezione non basta, occorrono sempre delle esercitazioni;
- comunicare ed insegnare sono due cose diverse: si comunica ad una via con le conferenze, si insegna discutendo e coinvolgendo, ... e facendo fare;
- la memoria dell'essere umano è visiva: occorre usare mezzi visivi (lavagna luminosa, ecc.);
- la concentrazione diminuisce durante la giornata: mattina per le spiegazioni, pomeriggio per le esercitazioni".

Queste le **sei domande utili per progettare la lezione**: chi? (a chi è rivolta, chi sono i partecipanti), perché? (quali sono gli obiettivi), che cosa? (quali sono i contenuti), quando? (quali sono i tempi), dove? (dove si svolge), come? (quali sono le metodologie e gli strumenti).

Si indica, infine, che un valido supporto nella fase di progettazione di una lezione è il "**piano d'aula**", una "sorta di scaletta dell'intervento che si andrà a realizzare in aula. Si tratta di una griglia in cui si pianificano gli argomenti da trattare nel corso della lezione, specificando il tempo da dedicare a ciascuno, la modalità in cui proporli ai partecipanti e quali strumenti e supporti utilizzare".

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it