

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3059 di mercoledì 03 aprile 2013

Inail: le caratteristiche e le dimensioni della qualità della formazione

L'Inail e l'Eni hanno realizzato un modello per la formazione di lavoratori e preposti che operano in ambiente di ufficio. I criteri di teoria comunicativa, le attività e-learning e in aula e le cinque dimensioni della qualità degli interventi formativi.

Roma, 3 Apr ? Il Dipartimento Processi Organizzativi dell' Inail/ex Ispesl, che si occupa anche di **informazione e formazione** nel campo della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, ha avviato una collaborazione con Eni corporate per la **realizzazione di un modello per la formazione di circa 7500 lavoratori di ambiente di ufficio e circa 3400 preposti** attraverso l'utilizzo di metodiche e strumenti innovativi costruiti ad hoc nella fase di progettazione dei percorsi formativi proposti.

Questa collaborazione ha portato alla pubblicazione del documento Inail "Strumenti innovativi per la formazione alla salute e sicurezza nelle grandi imprese. Un'esperienza del mondo eni", una monografia scientifica con valenza di prodotto formativo-metodologico e di strumento didattico flessibile dedicato a tutti i lavoratori ed ai preposti che operano in ambiente di ufficio.

I **modelli formativi** utilizzati hanno preso spunto e impulso ? come indicato da Piero Iacono (Dipartimento Processi Organizzativi) ? "dalle proposte della comunità europea in materia di gestione della sicurezza, salute ed ambiente, mirate ad esplorare le dimensioni più ampie della 'formazione per tutti'". Il tener 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".

Partendo dai numerosi studi che indicano come il comportamento umano sia un fattore determinante per gli incidenti professionali, "è stato individuato l'obiettivo di realizzare una metodologia didattica in grado non solo di ottemperare a quanto disposto dal D.Lgs. 81/08 in tema di formazione dei 'Lavoratori' e dei 'Preposti', ma anche di creare uno **strumento didattico flessibile e facilmente aggiornabile**".

Oltre alla necessità di "raggiungere un elevato numero di utenti presenti in più sedi diffuse su tutto il territorio nazionale, razionalizzando al meglio tempi e costi", gli altri obiettivi alla base del lavoro sono stati la "qualità didattica, il 'piacere' della fruizione (interesse e percezione di utilità del tema trattato), la libertà di accesso temporale alla formazione, la tracciabilità della stessa e l'interattività".

Il programma di formazione si è sviluppato su alcuni cardini fondamentali:

- "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";
- "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)".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

I due momenti formativi, per lavoratori e preposti, sono stati progettati secondo i migliori **criteri di teoria comunicativa**, quali ad esempio:

- "l'**obiettività**, intesa come possibilità di evidenziare anche carenze e non solo efficienze;
- la **riconoscibilità**, mediante simulazione di situazioni reali che il singolo lavoratore può trovarsi ad affrontare e nel quale può riconoscersi;
- la **chiarezza**, intesa come utilizzo di un linguaggio corretto ma il più possibile semplice e privo di tecnicismi superflui;
- l'**originalità**, intesa come utilizzo ove possibile, di metodologie e tecniche didattiche innovative".

Dopo aver presentato il quadro normativo in materia di formazione sulla salute e sicurezza, la monografia si sofferma sulla **qualità della formazione**.

La **qualità della formazione** "risponde a criteri largamente riconosciuti" che richiedono "un'analisi della domanda e dei bisogni formativi dei partecipanti; la definizione di obiettivi chiari, realistici e misurabili; l'adozione di metodi didattici efficaci e adeguati agli obiettivi, alle persone e alle risorse disponibili e di docenti qualificati; una valutazione dei risultati raggiunti in termini di soddisfazione dei partecipanti, di apprendimento, di applicazione sul lavoro e di ritorno sull'investimento".

In particolare l'ex ISPESL, nell'ambito della ricerca "**La valutazione della qualità degli interventi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro**", ha "individuato **cinque dimensioni della qualità**, che sono state utilizzate ai fini della progettazione, realizzazione ed erogazione delle attività formative svolte nella collaborazione con l'eni:

- la **qualità "progettuale"**. "Comprende sia la correttezza metodologica del processo formativo sia la corrispondenza del processo alle esigenze prevenzionali. L'approccio metodologico di un intervento formativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve essere di tipo "andragogico", cioè un approccio focalizzato sui processi di apprendimento tipici degli adulti e sulle dinamiche socio-affettive che si accompagnano ad essi. La progettazione deve iniziare da un'accurata analisi del fabbisogno formativo che comprenda: le esigenze che determinano la necessità dell'azione formativa e gli obiettivi generali che il percorso formativo dovrà raggiungere; il profilo dei soggetti destinatari dell'azione formativa, le specifiche competenze che caratterizzano il profilo e i requisiti di ingresso; il contesto organizzativo e le specifiche aree di attività in cui viene indirizzato il percorso formativo". La progettazione dell'intervento formativo che deve essere condotta tenendo conto della strategia formativa ("che dovrà privilegiare le metodologie didattiche attive"), la struttura generale del percorso formativo ("argomenti, sequenza, correlazione logica, tempi e l'articolazione oraria"), materiale didattico e gli strumenti didattici di supporto, risultati attesi e modalità di verifica dell'apprendimento;

- la **qualità "organizzativa"**. "Si riferisce all'adeguatezza dei fattori umani, strutturali, metodologici e tecnologici necessari alla conduzione del percorso formativo. Una corretta ed efficace gestione dell'azione formativa non può prescindere dalla disponibilità di ruoli e competenze specifiche. Il ruolo di docente è di primaria importanza nello sviluppo di un'azione formativa orientata agli adulti. I requisiti non possono limitarsi solo al possesso del sapere professionale (competenze specialistiche) ma anche all'esperienza nella formazione. Altrettanto importante è l'idoneità delle esperienze e delle competenze delle altre figure che, a vario titolo, partecipano al processo formativo (responsabile di progetto, tutor)". In relazione ai percorsi formativi a distanza, "per valutare la qualità organizzativa è necessario prendere in considerazione l'usabilità (facilità di utilizzo) dell'interfaccia utente utilizzata. Il *Cognitive Walkthrough (CW)* è uno dei metodi più utilizzati nella valutazione di interfacce utente e analizza le azioni dell'utente che tenta di raggiungere un qualche obiettivo definito all'interno di uno scenario d'uso";

- la **qualità "economica"**. "Si riferisce all'ottimizzazione delle risorse economiche rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. È il bilancio che viene fatto tra il costo dell'organizzazione del percorso formativo (docenti, esperti, tecniche utilizzate, logistica) ed efficienza in termini di esiti didattici;

- la **qualità degli "esiti didattici"**. "Si riferisce alla corrispondenza che vi è tra le conoscenze, le capacità tecnico-specialistiche e le abilità comportamentali acquisite e gli obiettivi didattici prefissati. Le verifiche dell'apprendimento permettono di valutare la qualità degli esiti didattici e possono essere di due tipi: 'verifiche in itinere' e 'verifiche ex post'. Le prime (verifiche intermedie) hanno "lo scopo di monitorare l'andamento dell'apprendimento durante lo sviluppo dell'azione formativa offrendo, in alcuni casi, la possibilità di azioni correttive sulla strategia formativa anche in itinere. Le 'verifiche ex post' rappresentano la prima evidenza circa il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi";

- la **qualità dell' "impatto professionale"**. "Si riferisce all'effettivo utilizzo sul lavoro di quanto appreso attraverso comportamenti e prestazioni conformi alle attese e alle esigenze specifiche del contesto lavorativo. La verifica della ricaduta sui comportamenti e le abilità nelle attività lavorative a distanza dalla partecipazione al corso di formazione permette di valutare la qualità dell'impatto professionale".

In conclusione riprendiamo l'auspicio del Dipartimento Processi Organizzativi, riguardo alla pubblicazione della presente monografia.

L'auspicio è che il modello utilizzato e presentato 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."

L'**indice** del documento:

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

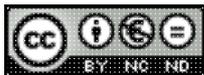
I NUMERI

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 Modularità e Flessibilità del Modello
- 6.4 Valutazione dell'efficacia del modello formativo
- 6.5 Metodologia FAD: ulteriori sviluppi in ambito tecnico-metodologico

Inail, Eni, " Strumenti innovativi per la formazione alla salute e sicurezza nelle grandi imprese. Un'esperienza del mondo eni", pubblicazione realizzata da Eni e Inail - Settore Ricerca, Certificazione e Verifica - Dipartimento Processi Organizzativi - Unità Funzionale Formazione (formato PDF, 1.29 MB).

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it