

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 20 - numero 4370 di Mercoledì 12 dicembre 2018**

# **La definizione e la progettazione dei percorsi formativi**

*L'importanza della formazione e la necessità di una idonea definizione di un percorso formativo. Tre interventi riportano alcuni esempi di percorsi formativi con positive ricadute sui lavoratori e sulle aziende.*

Roma, 12 Dic ? La **progettazione della formazione** in ogni luogo di lavoro può essere il risultato solo di un adempimento normativo o diventare anche una importante opportunità aziendale. Un'opportunità che è in grado di avere ricadute positive sull'azienda e sui lavoratori specialmente se la formazione è il risultato di un'idonea rilevazione dei fabbisogni formativi e di una valida progettazione, erogazione e valutazione dell' azione formativa.

Proprio per presentare alcuni esempi e casi positivi di piani formativi ci soffermiamo oggi su alcuni interventi che si sono tenuti al convegno " L'efficacia della formazione alla sicurezza. Rapporto AiFOS 2017" (Roma, 6 dicembre 2017) che ha presentato una ricerca realizzata dall'Associazione AiFOS sul tema della formazione.

Pubblicità  
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0331] ?#>

## **Dal fabbisogno formativo alla valutazione degli apprendimenti**

Nell'intervento "**La ricaduta organizzativa degli eventi di formazione di ARTA**", a cura di Carlo Zamponi (Responsabile U. O. Formazione e Educazione Ambientale A.R.T.A. Abruzzo) si presenta un'esperienza formativa dell'Agenzia Regionale per la Tutela dell'Ambiente della Regione Abruzzo.

L'assioma di partenza è che "l'innovazione e l'apprendimento siano elementi centrali e imprescindibili dello sviluppo di una agenzia": "la formazione e l'aggiornamento delle competenze rappresentano strumenti ideali per motivare, valorizzare professionalità e creare compliance".

In particolare le **esigenze formative** di ARTA sono rappresentate da:

- "una formazione/addestramento generalizzata e trasversale;
- una formazione specialistica mirata allo sviluppo della professionalità in specifiche aree tematiche;
- una formazione/addestramento a supporto di cambiamenti organizzativi".

E definiti gli obiettivi strategici aziendali il piano formativo viene indirizzato verso:

- "lo sviluppo di abilità professionali e competenze gestionali;
- il miglioramento degli standard qualitativi dei servizi erogati;

- l'integrazione dei servizi dell'agenzia;
- il miglioramento del clima interno e dei rapporti con l'utenza".
- 

Veniamo alle fasi della **definizione di un percorso formativo**:

1. rilevazione dei fabbisogni formativi
2. progettazione dell'azione formativa
3. programmazione/erogazione dell'azione formativa
4. valutazione dell'azione formativa.

La **rilevazione del fabbisogno formativo** avviene con l'attivo coinvolgimento:

- "della direzione strategica;
- dei direttori di distretto/area;
- dei dirigenti di sezione;
- dei componenti della commissione scientifica ECM;
- dei componenti della commissione paritetica".

Riguardo poi alla **progettazione dell'azione formativa** si indica che per ogni fabbisogno formativo vengono identificati:

- la struttura dell'intervento formativo;
  - Contenuti e sequenza logica degli argomenti che devono essere trattati;
  - Suddivisione degli argomenti in moduli e unità didattiche (logicamente correlate e coerenti tra loro);
  - Articolazioni temporali di ciascun modulo e unità didattica;
  - Materiali didattici e strumenti didattici di supporto (rappresentano il complesso dei materiali di cui si avvale il docente o messi a disposizione ai corsisti per lo studio);
  - Modalità di verifica dell'apprendimento e della qualità dell'azione formativa;
- metodologie didattiche".

È nella fase di progettazione che "vengono individuati le modalità e i criteri di verifica e di valutazione dell'apprendimento" ("pre test ? post test, ricadute formative, questionario gradimento").

Rimandiamo, infine, alla lettura integrale della relazione che si sofferma sulla fase di erogazione e sulla **fase di valutazione dell'azione formativa**.

Questo il percorso della valutazione:



In particolare si indica che è "necessario valutare:

- il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi;
- la qualità dell'azione formativa".

Infatti il processo di valutazione "restituisce informazioni utili sulle eventuali modifiche da apportare sia nella fase di rilevazione dei bisogni formativi che di progettazione ed attuazione del corso". E restituisce "informazioni utili sul docente ? formatore".

Importante poi la **verifica delle ricadute**: "verificare a distanza di 4 - 8 mesi dalla fine dell'intervento formativo analizzato se lo stesso ha prodotto risultati: - sui comportamenti osservabili dei partecipanti; sulle prestazioni lavorative".

## L'importanza e le conseguenze della formazione

Nell'intervento "**Esperienza per lo sviluppo della consapevolezza individuale: il Progetto formativo 'Comportamento sicuro in Laboratorio' dell'Azienda Janssen Cilag SpA di Latina**", a cura di Alessandro Casseti (Quality Control Supervisor presso Janssen Cilag Spa), si riporta un esempio che mostra come sia importante un'ideale formazione del personale di laboratorio.

Mentre nell'intervento "**La sperimentazione attivata presso l'azienda EP produzione**", a cura di Claudio Arodi (RSPP EP Produzione - Centrale termoelettrica di Tavazzano e Montanaso) si offrono indicazioni sullo sviluppo ed applicazione del progetto, con particolare focus sulle criticità. Tenendo presente "che non si lavora per la sicurezza ma **si lavora IN sicurezza**".

Riportiamo, infine, le conclusioni di quest'ultimo intervento che sottolinea come la **formazione sia fondamentale** per assicurare che le persone:

- "adottino le migliori pratiche di sicurezza;
- comprendano i pericoli presenti nel loro contesto lavorativo;
- sappiano lavorare **IN** sicurezza;

- contribuiscano attivamente a migliorare la propria e la sicurezza dei propri colleghi anche se appartenenti a società diverse".

E la formazione esige:

- "impegno costante e il miglioramento continuo per assicurare che risponda sempre alle esigenze del personale e dell'organizzazione;
- aggiornamento costante, deve tener conto della formazione, della esperienza pregressa e anche dell'età, per crescere tutti insieme e non invecchiare;
- raccolta di informazioni, per scegliere il tipo di formazione effettivamente necessaria ad ogni persona;
- giuste priorità per non trovare scusanti che comportano uno spreco di energie e risorse;
- cambiamento culturale da parte di tutti i livelli: dirigenti, preposti e lavoratori".

RTM

#### **Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:**

" La ricaduta organizzativa degli eventi di formazione di ARTA", a cura di Carlo Zamponi (Responsabile U. O. Formazione e Educazione Ambientale A.R.T.A. Abruzzo), intervento al convegno "L'efficacia della formazione alla sicurezza. Rapporto AiFOS 2017" (formato PDF, 1.29 MB).

" Esperienza per lo sviluppo della consapevolezza individuale: il Progetto formativo 'Comportamento sicuro in Laboratorio' dell'Azienda Janssen Cilag SpA di Latina", a cura di Alessandro Casseti (Quality Control Supervisor presso Janssen Cilag Spa), intervento al convegno "L'efficacia della formazione alla sicurezza. Rapporto AiFOS 2017" (formato PDF, 658 kB).

" La sperimentazione attivata presso l'azienda EP produzione", a cura di Claudio Arodi (RSPP EP Produzione - Centrale termoelettrica di Tavazzano e Montanaso), intervento al convegno "L'efficacia della formazione alla sicurezza. Rapporto AiFOS 2017" (formato PDF, 3.94 MB).



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

---

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