

Formazione ... misura generale di tutela (Conoscere per non morire)

Come riconoscere una formazione
sufficiente e adeguata



Antonio Freddo - Direttore FOR
Casa degli RIs – 22 Febbraio 2023

Sufficiente ed adeguata

Sufficiente = Quantità ?

Riferimenti:

- Decreto 81
- Accordi Stato-Regioni
- Contratti (es.chimici, alimentatisti, patto per la fabbrica, etc)

Adeguata = Qualità ?

Riferimenti:

- Accordi Stato-Regioni (es.caratteristiche formazione on line)
- Decreto qualifica formatori
- Programmi e metodi proposti

Per RLS tre fasi essenziali

1. Consultazione Preventiva / Progettazione (art.50 comma d: è consultato in merito all'organizzazione della formazione...)
2. Verifica "sul campo"/ Realizzazione (art.50 comma b, verifica della prevenzione...)
3. Verifica ex post/ Riprogettazione (riunione periodica art.35, comma d: il D.L. sottopone all'esame dei partecipanti i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti....

Consultazione preventiva/Progettazione

Alla consultazione preventiva è importante essere preparati sul fabbisogno formativo dei lavoratori in tema di salute e sicurezza



Dal fabbisogno formativo al programma di formazione



Attenzione ...

Non spetta certo al RLS effettuare
l'analisi dei bisogni formativi

MA

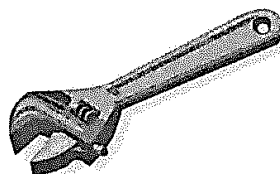
L'analisi dei bisogni formativi fa
certamente parte della "organizzazione
della formazione", su cui il RLS deve
essere consultato preventivamente e
tempestivamente(art.50)

2 informazioni prioritarie e contestuali

- A chi?



- Cosa?

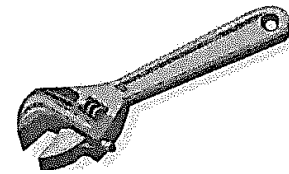


A chi ?



- Numeri(generali e particolari)
- Et 
- Sesso
- Anzianit  aziendale
- Ruoli e omogeneit  di lavoro
- **Clima aziendale (relazioni verticali/orizzontali)**
- **Clima aziendale sul tema della prevenzione**
- Scolarit 
- Esperienze formative pregresse sul tema
- Abitudine alla formazione d'aula o a distanza

Cosa?



- Contenuti dati (es.accordo Stato/Regioni)
- Contenuti non dati* (ricerca del reale fabbisogno)

* Sui contenuti non dati,l'analisi del fabbisogno formativo è più interessante ma molto più complesso e richiederebbe molto tempo

In ragione di queste informazioni basilari si possono determinare

- *Modulazione degli interventi*
- *Livelli di interazione*
- *Tempi*
- *Luoghi*
- *Risorse necessarie (umane e logistiche)*

Pedagogia vs Andragogia

Livelli di interazione

I lavoratori non sono bambini ...

... non dimentichiamo mai che stiamo parlando di

FORMAZIONE DI ADULTI



La teoria dell'educazione degli adulti

*Gli adulti sono motivati ad apprendere
quando avvertono bisogni ed interessi
che l'apprendimento può soddisfare*

Citando Knowles (1973) che cita Lindemann (1926!!)

La teoria dell'educazione degli adulti

Gli adulti sono orientati verso un apprendimento centrato sulla vita reale; perciò le unità didattiche appropriate sono le situazioni reali, non le varie materie.

L'esperienza costituisce la risorsa più importante per l'apprendimento degli adulti

Citando Knowles (1973) che cita Lindemann (1926!!)

La teoria dell'educazione degli adulti

Gli adulti sentono fortemente l'esigenza di gestirsi autonomamente e di conseguenza il ruolo del docente è d'impegnarsi con loro in un processo comune di ricerca, piuttosto che di trasmettere loro le proprie conoscenze e poi valutare fino a che punto si sono conformate ad esse

Citando Knowles (1973) che cita Lindemann (1926!!)

La teoria dell'educazione degli adulti

Le differenze individuali aumentano con l'età, per cui la formazione degli adulti deve poter disporre di una varietà ottimale di stili, tempi, luoghi e velocità di apprendimento

Citando Knowles (1973) che cita Lindemann (1926!!)

Consultazione preventiva/Progettazione

Nei programmi di formazione proposti (se disponibili) è importante verificare la percentuale di coinvolgimento dei partecipanti (esercitazioni, lavori di gruppo, role playing, etc.) che è opportuno rappresenti almeno il 30°/o del volume complessivo

Ma i nostri adulti sono "speciali"

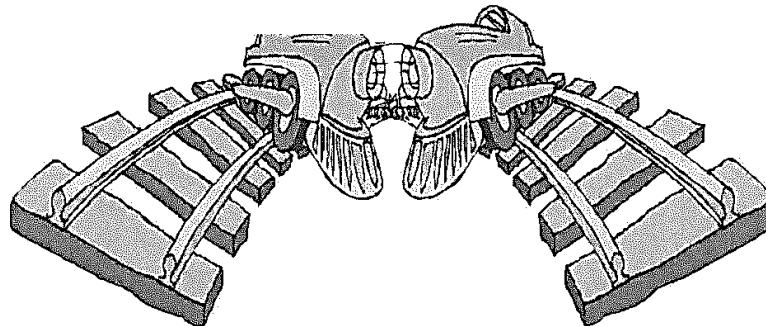
La formazione dei lavoratori, infatti ...

- Spesso non è basata su una scelta individuale
- Ha tempi cadenzati e limitati
- Frequentemente rappresenta una realtà «ideale»
- Cerca di modificare i comportamenti e i valori collettivi
- E' condizionata da norme, leggi, accordi..

Una raccomandazione

Attenzione al doppio binario:

- *ti insegno come si lavora*
- *ti insegno "la sicurezza"*

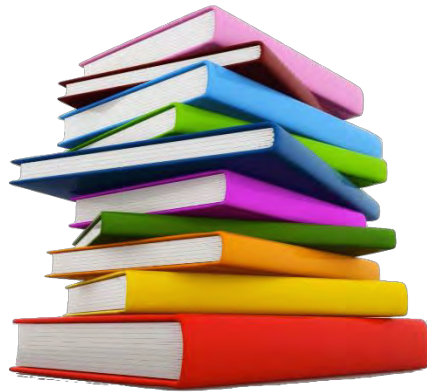


Con chi può effettuare l'analisi del fabbisogno il RLS

Prioritario è individuare le figure più adeguate al contesto in ogni caso è sempre opportuno ricercare una voce tecnica ed una di campo ed in questo senso i soggetti più adatti risultano essere :

RSPP
PREPOSTI
LAVORATORI

Altre importanti informazioni per l'analisi del
fabbisogno formativo derivano da:



Valutazione dei rischi
registro infortuni
registro incidenti
piani di formazione precedenti
verbali di riunioni periodiche

In estrema sintesi...

L'analisi del fabbisogno formativo, è il primo e il più importante passo per realizzare un buon intervento.

La raccolta del maggior numero di informazioni, non garantisce il successo ,ma sicuramente riduce il rischio di interventi poco utili e scarsamente centrati sui contesti da approcciare in sede formativa.

Se l'intervento si colloca su più sessioni, la raccolta del fabbisogno avviene anche in itinere, attraverso la valorizzazione degli interventi e delle reazioni delle persone, che consentono di modulare,integrare,correggere le sessioni successive (in questi casi è sempre utile una sessione di prova più distanziata da quelle in "batteria")

Riepilogando ... 3 fasi essenziali per RLS

1. Consultazione

- Conoscenza degli obblighi e delle opportunità (es.modifiche organizzazione di lavoro, quali ad esempio smart working
- Analisi del fabbisogno formativo
- Valutazioni programmi e soprattutto metodi
- Area della proposta

Verifica sul campo/Realizzazione



2.Verifica sul campo/Realizzazione

- Richiesta di partecipazione a qualche intervento formativo come osservatore
- Griglia di osservazione
- Analisi risultati griglia

Un esempio di griglia di osservazione

1. ELEMENTI DI CARATTERE GENERALE

Puntualità dei partecipanti

- nessun ritardatario
- qualche ritardatario
- molti ritardatari

**Atteggiamento dei
partecipanti nei confronti
del TEMA trattato**

- disinteresse
- curiosità
- interesse

Un esempio di griglia di osservazione

**Atteggiamento dei
partecipanti nei confronti
del PERCORSO proposto**

- sfiducia
- curiosità
- Interesse/fiducia

CLIMA d'aula

- svogliato
- diligente
- partecipativo

2. ELEMENTI RELATIVI ALLO SVOLGIMENTO DELL'INCONTRO

Livello di attenzione

- basso
- medio
- alto

Tipo di ascolto

- assente
- presente/passivo
- presente/attivo

Livello di partecipazione

- basso
- medio
- alto

Atteggiamento nei confronti del docente

- diffidenza
- curiosità
- empatia/feeling

Un esempio di griglia di osservazione

Segue 2. Elementi relativi allo svolgimento dell'incontro

Partecipazione dei discenti

Partecipazione spontanea (non sollecitata dal docente)

| | | | |
|--|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Domande | <input type="checkbox"/> nessuna | <input type="checkbox"/> qualcuna | <input type="checkbox"/> diverse |
| Commenti "ad integrare" | <input type="checkbox"/> nessuno | <input type="checkbox"/> qualcuno | <input type="checkbox"/> diversi |
| Commenti "a confutare" | <input type="checkbox"/> nessuno | <input type="checkbox"/> qualcuno | <input type="checkbox"/> diversi |
| Testimonianze sull'esperienza lavorativa | <input type="checkbox"/> nessuna | <input type="checkbox"/> qualcuna | <input type="checkbox"/> diverse |
| <u>Reazione alle sollecitazioni del docente</u> | <input type="checkbox"/> bassa | <input type="checkbox"/> media | <input type="checkbox"/> alta |

3. IL METODO

- Lezione frontale
- Lezione frontale "attiva"
(*"ci sono domande?"*; *"è tutto chiaro?"*)
- Lezione partecipata con stimoli alla discussione collettiva
- Lezione partecipata con esercitazioni

Qualità dei materiali

- Cattiva discreta buona

Qualità della location

- Scadente accettabile buona

3. IL DOCENTE

Padronanza dei contenuti

bassa media alta

Padronanza del metodo

bassa media alta

Capacità di gestire l'aula

bassa media alta

Capacità comunicativa

bassa media alta

Disponibilità ad ascoltare e rispondere

bassa media alta

4. INDICAZIONI SULL'INCONTRO

Criticità emerse

Ipotesi di possibili soluzioni emerse

3. Consuntivo e Riprogettazione

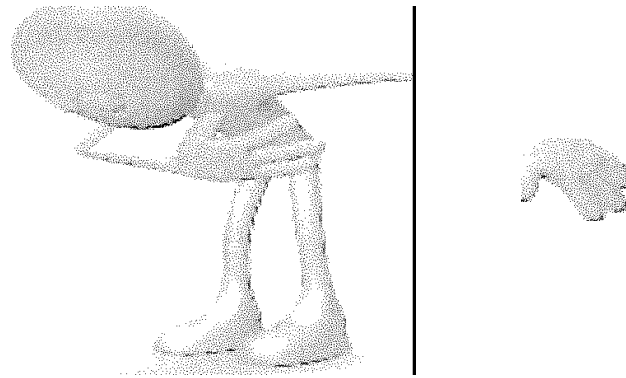
1. Verifica d'insieme in sede di Riunione Periodica
2. Nuova analisi del fabbisogno formativo (normativo e non)
3. Riprogrammazione con eventuali correttivi

LA FORMAZIONE A DISTANZA ?

Al prossimo convegno.....



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



interventi formativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro