

*Progetto formativo*

**Piano Regionale della  
Prevenzione  
2014-19  
Seminari di  
aggiornamento per  
insegnanti della scuola**

**9-16 maggio 2019**

**dalle ore 9,00 alle ore 13,00**

**Sala Multimediale  
Regione Piemonte  
Corso R. Margherita 174  
TORINO**

## PROMOZIONE DELLA SICUREZZA NELLE SCUOLE

## SEMINARI DI AGGIORNAMENTO

***Gabriella Bosco***  
***SPreSAL ASL TO4***

***Flaminio Cicconi***  
***SPreSAL ASL NO***

*16 maggio 2019*  
*Sala Multimediale*  
*Regione Piemonte*

# **II SEMINARIO DI AGGIORNAMENTO**

**16 maggio 2019**

## **“Teoria e pratica della progettazione di un intervento formativo”**

- a. La progettazione didattica: criteri e metodologie
- b. Contenuti dell'intervento e supporti alla formazione
- c. La valutazione delle competenze del formatore alla SSL
- d. La verifica dell'efficacia della formazione: dalla realizzazione all'analisi dei risultati
- e. La progettazione di un intervento formativo

# Presentiamoci



# Presentazione

Scuola infanzia	
Scuola primaria	
Scuola secondaria di I grado	
Scuola secondaria II grado	
RSPP	
ASPP	
RSPP-ASPP da più di 10 anni	
RSPP-ASPP più di 5 anni	
RSPP-ASPP meno di 5 anni	
Formatori per la sicurezza	

Aspettative

a. La progettazione didattica:  
criteri e metodologie

# DEFINIZIONI

Dlgs 81/08 Art. 2 comma aa)

FORMAZIONE: *processo educativo* trasferire  
ai lavoratori e altri soggetti del sistema PP  
conoscenze e procedure  competenze  
per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi  
compiti in azienda, alla identificazione, riduzione,  
gestione dei rischi

## Ruolo della formazione nel cambiamento

- a) La formazione deve essere finalizzata al cambiamento dei comportamenti 'non sicuri' e alla valorizzazione dei comportamenti positivi

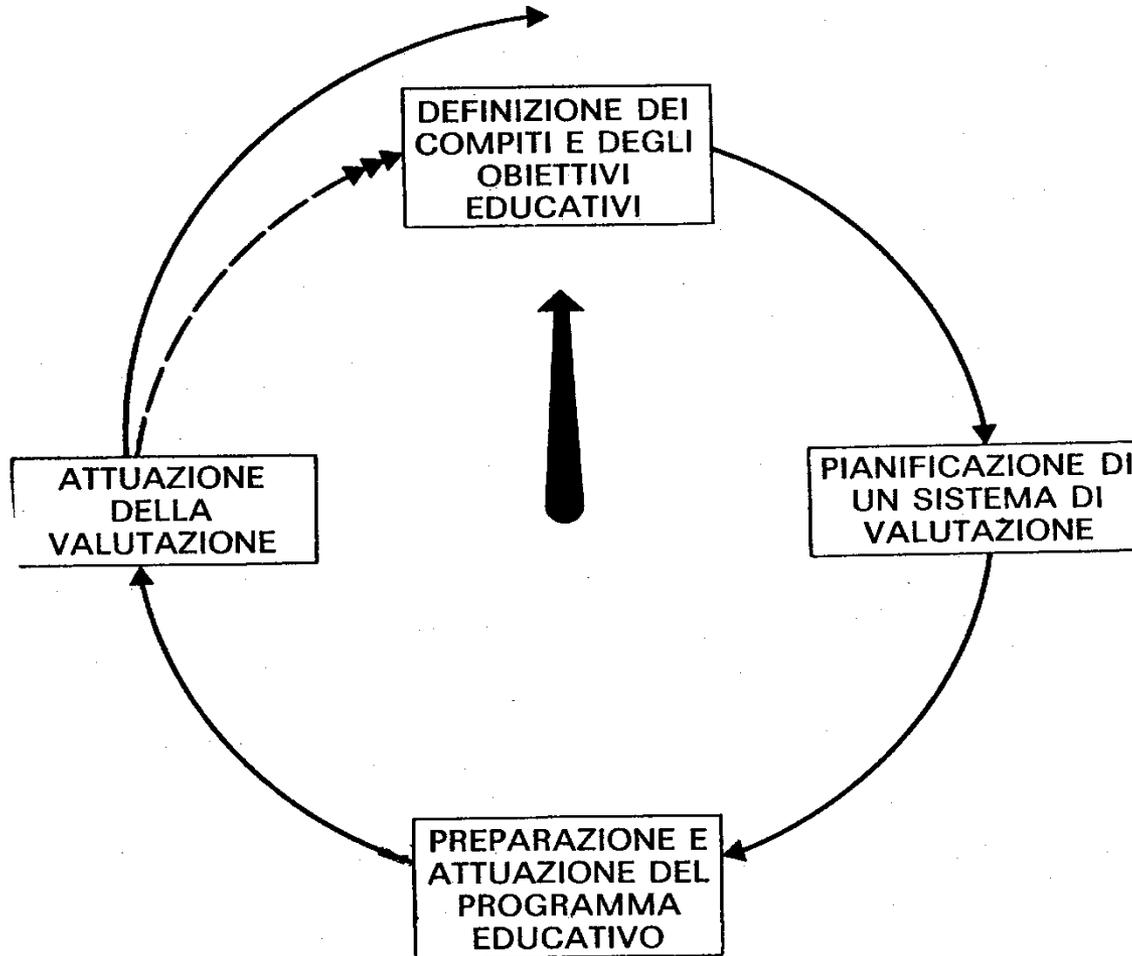
## Ruolo della formazione nel cambiamento

b) Deve integrarsi ed essere coerente con la realtà in cui si interviene

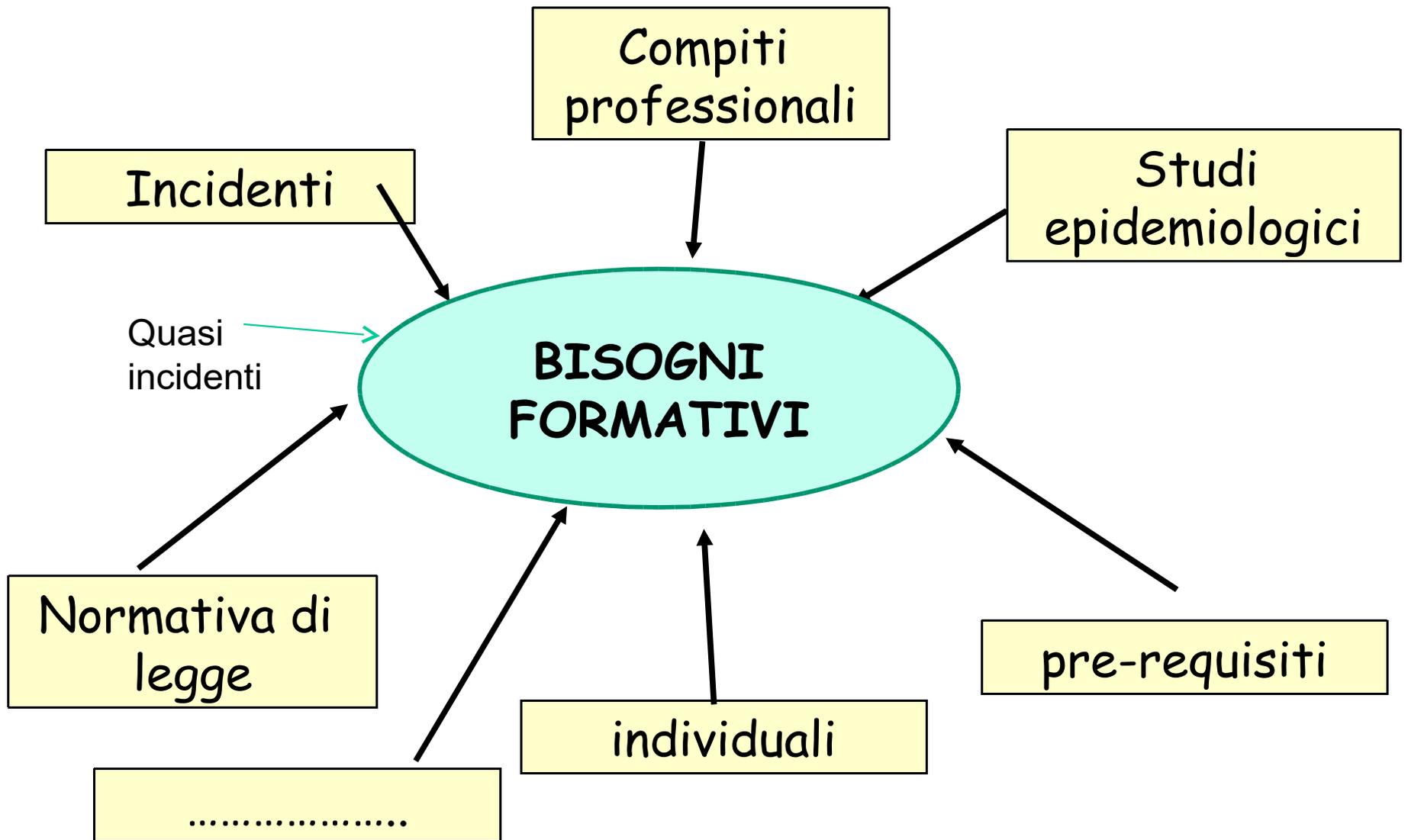
## Ruolo della formazione nel cambiamento

c) La formazione non può colmare  
carenze strutturali ed organizzative

## SPIRALE DELL'EDUCAZIONE



Analisi dei bisogni formativi



## Analisi dei bisogni formativi



**formazione** acustica S.o.a.  
di 81/08 primo soccorso r.o.a. m.u.d. potabilità  
**finanziamenti** niosh **qualità**  
studio dott. francesco balsotti  
p.s.c. r.l.s n.i.p. **stress** professionistisicurezza  
**scia** c.p.i prevenzione r.s.p.p. emissioni  
p.o.s. **sicurezza lavoro** c.s.p. c.s.e.  
rifiuti tecnici **analisi** d.v.r. microclima  
tamponi superficiali anticaduta d.p.i. d.u.v.r.i antincendio  
accordo stato regioni scarichi **vibrazioni**  
**ambiente** chimico sorveglianza  
alimentaristi muletti piattaforme verifiche traino spinta c.e.m  
**Consulenza** atex certificazioni  
teknoform agenzia studio mmc **haccp**  
preposti ponteggi dirigenti sistri lavoratrici gestanti

**Da lettore di slide  
a formatore**

Alcune indicazioni sulla  
metodologia di  
insegnamento/apprendimento/didat  
tica e progettazione/erogazione dei  
corsi tratte dagli Accordi  
Stato/Regioni

*Dlgs 81/08 Art. 2 comma 1 lettera aa)*  
***-definizioni-***

«**formazione**»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

*Dlgs 81/08 Art. 37 comma 13*

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

*Dlgs 81/08 Art. 37 comma 13*

Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

### 3. METODOLOGIA DI INSEGNAMENTO/APPRENDIMENTO

La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.

---

A tali fini è opportuno:

a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo prefissato per ogni modulo;

b) favorire metodologie di apprendimento interattive ovvero basate sul *problem solving*, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;

c) prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche;

---

d) favorire, ove possibile, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità *e-Learning* e con ricorso a linguaggi multimediali, che garantiscano l'impiego di strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.

- Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore;
- anche ai fini di un più rapido abbattimento delle barriere linguistiche, onde garantire l'efficacia e la funzionalità dell'espletamento del percorso formativo e considerata l'attitudine dei sistemi informatici a favorire l'apprendimento, potranno essere previsti nei confronti dei lavoratori stranieri specifici programmi di formazione preliminare in modalità *e-Learning*.

### **3.3. Metodologia didattica**

**3.3.1.** Per quanto concerne la metodologia di insegnamento/apprendimento si concorda nel privilegiare le metodologie "attive", che comportano la centralità dell'allievo nel percorso di apprendimento. A tali fini è necessario:

a) garantire un equilibrio tra lezioni frontali, valorizzazione e confronto delle esperienze in aula, nonché lavori di gruppo, nel rispetto del monte ore complessivo e di ciascun modulo, laddove possibile con il supporto di materiali anche multimediali;

b) prevedere dimostrazioni e prove pratiche, nonché simulazione di gestione autonoma da parte dell'allievo dell'attrezzatura nelle condizioni di utilizzo normali e anormali prevedibili (guasto, ad es.), comprese quelle straordinarie e di emergenza;

c) favorire, nei limiti specificati al successivo punto 3.3.2, metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità e-Learning e con ricorso a linguaggi multimediali, che consentano, ove possibile, l'impiego degli strumenti informatici quali canali di divulgazione dei contenuti formativi, anche ai fini di una migliore conciliazione tra esigenze professionali e esigenze di vita personale dei discenti e dei docenti.

### 3. IL PROGETTO FORMATIVO

Declinati i profili di competenza e i bisogni formativi generali degli RSPP e ASPP e considerando le competenze di base acquisite con la frequenza del Modulo A propedeutico, è necessario strutturare il percorso formativo mediante la progettazione, che traduce il bisogno formativo in una coerente e pertinente risposta formativa, tenendo presente l'ambito dell'obiettivo generale, riportato nel d.lgs. 81/2008, di "trasferimento di conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi".

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti quali:

- *conformità*, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;
- *coerenza*, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico, e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;
- *pertinenza*, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- *efficacia*, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale;

## Oltre all'articolazione oraria ....

Obiettivi e risultati attesi

Contenuti e durata

- **Strategia** formativa e metodologia formativa

Strumenti didattici di supporto e materiale didattico

Modalità e **criteri** di verifica dell'apprendimento

Modalità e verifica della qualità formativa- questionari di gradimento

ACCORDO 128/16

# Orario

Tener conto dell'equilibrio tra:  
Unità didattica e trattazione argomenti

Tener conto di.  
Contesti e processi lavorativi

## Oltre all'articolazione oraria ...

Obiettivi e risultati attesi

Contenuti e durata

- **Strategia** formativa e metodologia formativa

Strumenti didattici di supporto e materiale didattico

Modalità e **criteri** di verifica dell'apprendimento

Modalità e verifica della qualità formativa- questionari di gradimento

# Tecniche didattiche

- Brain storming
  - **Produzione di idee**
- Gioco di ruolo
  - **Saper essere**
- Studio di caso
  - **Soluzione di problemi**
- Incident
  - **Decisioni in emergenza**
- Dimostrazioni
  - **Saper fare**



# LA FORMAZIONE DEGLI ADULTI

**ANDRAGOGIA**

# *Malcolm Knowles*

(1913-1997)



Malcolm Knowles

Laureato all'Università di Harvard

Fondatore dell'Adult Education Association

Professore di Educazione degli Adulti alla North Carolina State University

Esperto di fama mondiale

## **OPERE:**

### **Andragogia**

(I Ediz.1973) *Modern practice of adult Education: Andragogy versus Pedagogy*

### **Rivisitazione Andragogica**

(II Ediz. 1984) *Modern practice of Adult Education: Andragogy to Pedagogy*  
*Traduz. Italiana Quando l'adulto impara Pedagogia Andragogia*

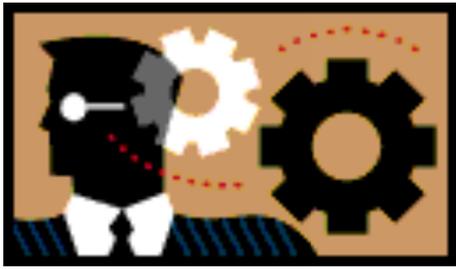
(1989) *The marking of on Adult Educator*

Traduz. Italiana (1996) *La formazione degli adulti come autobiografia*

### **Beyond Andragogy**

(1998) *The adult Learner* (Holton; Swanson non tradotto)

**APPRENDIMENTO = CAMBIAMENTO**



INPUT



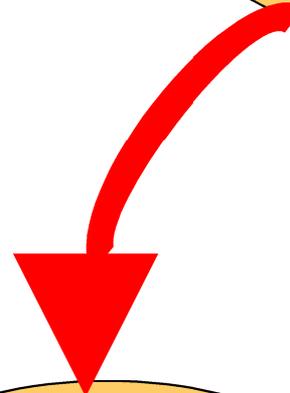
ASSIMILAZIONE



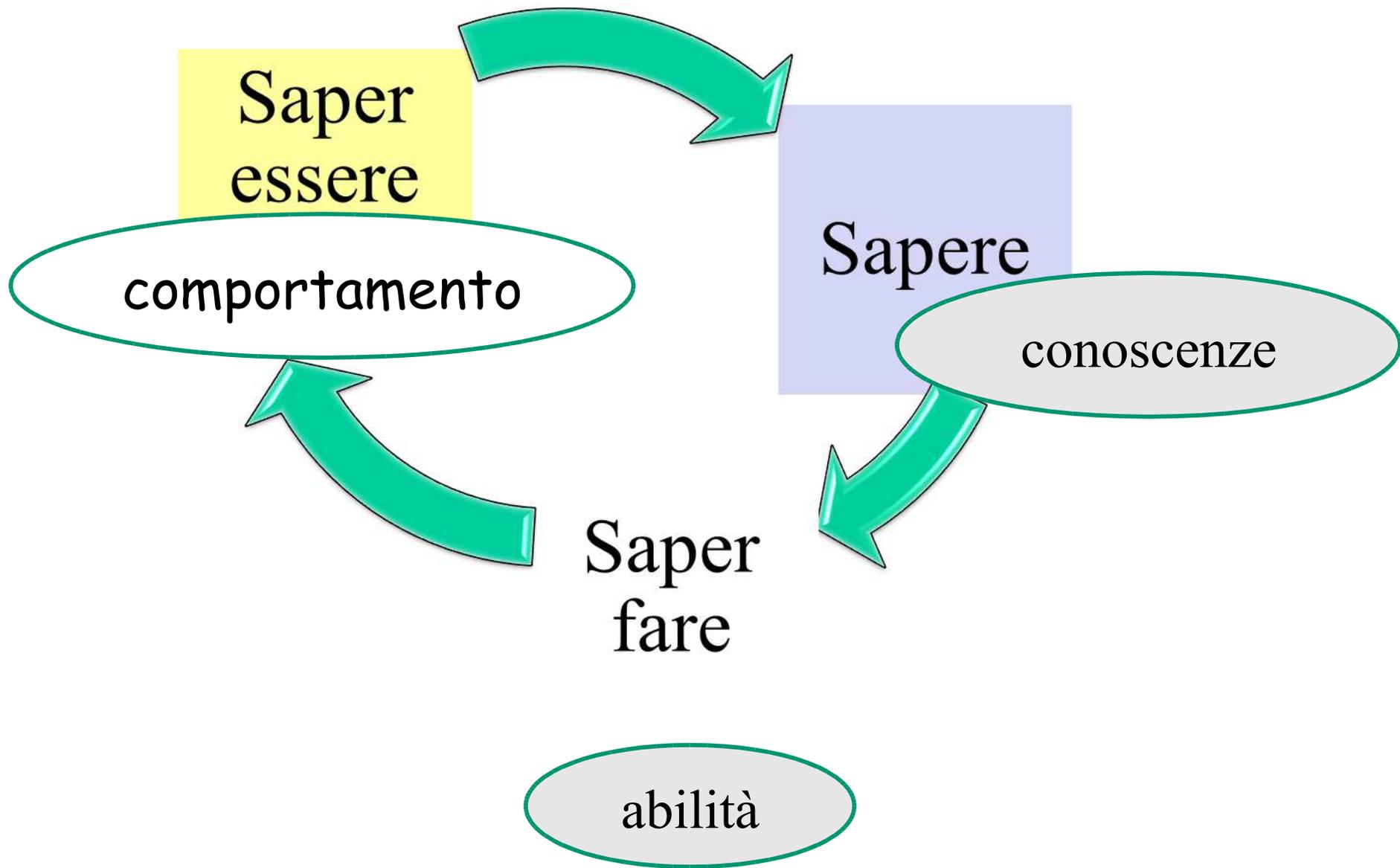
ACCOMODAMENTO



**RESISTENZE**



ADATTAMENTO



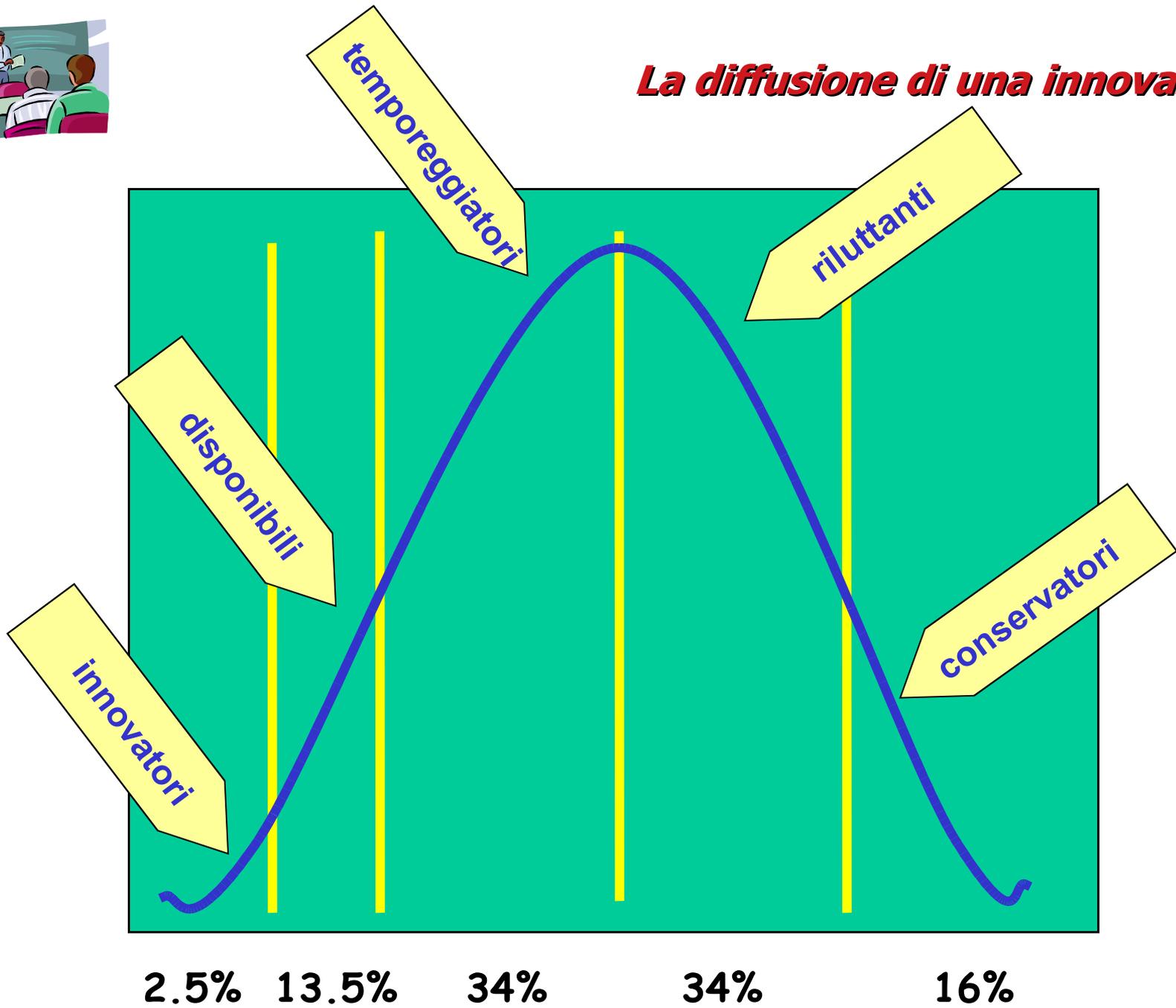
**APPRENDIMENTO**

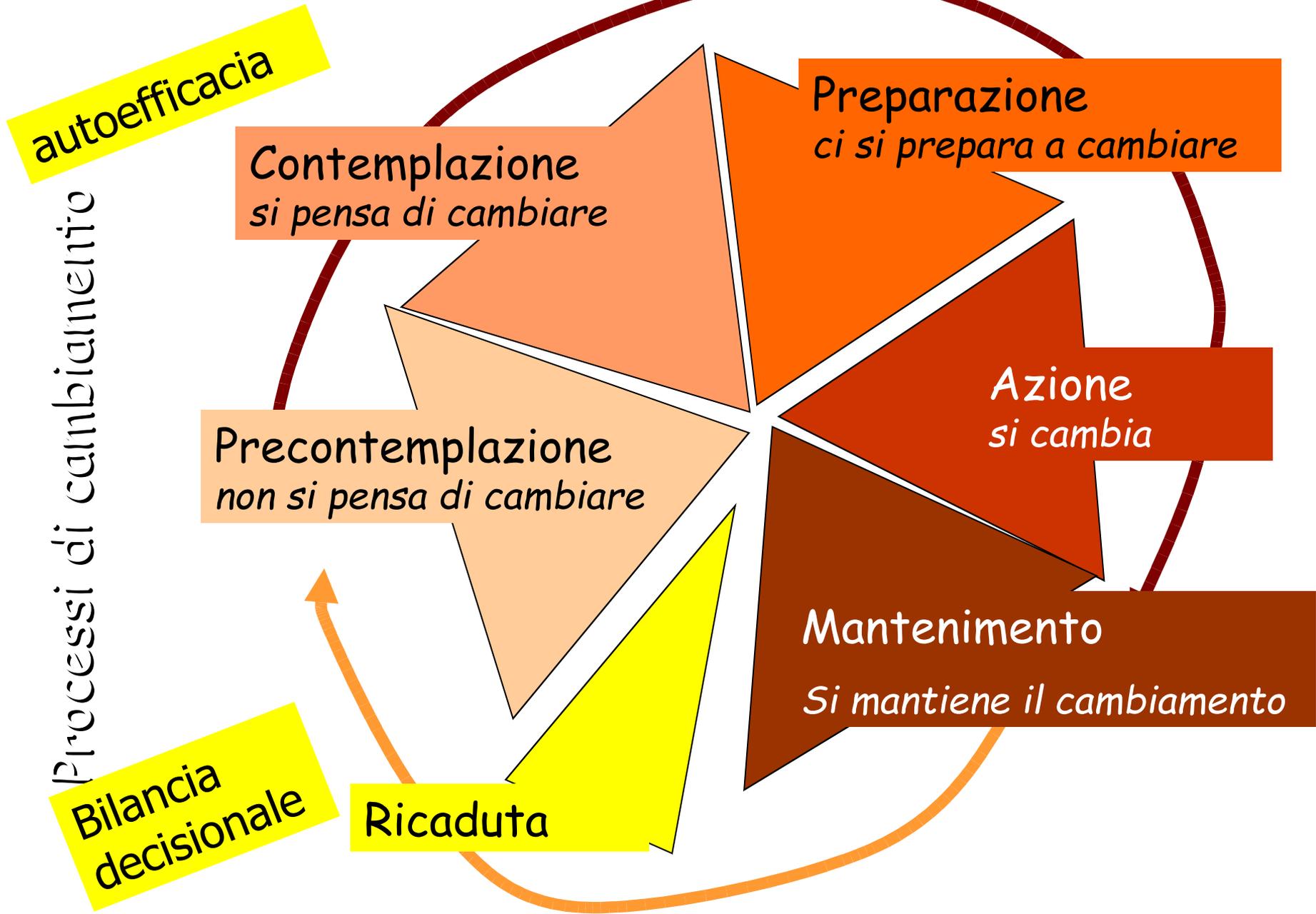
**=**

**CAMBIAMENTO**



## *La diffusione di una innovazione*





Modello degli stadi del cambiamento (Di Clemente Prochaska)

# Autostima

(Pope,1992)

è una valutazione circa le informazioni contenute nel concetto di sé e deriva dai sentimenti del bambino nei confronti di se stesso inteso in senso globale...

combinazione di

- informazioni oggettive riguardo a se'
- valutazione soggettiva di quelle informazioni

Problemi di autostima

Quando esiste una discrepanza tra sé percepito e se ideale

# *Stadi del cambiamento*

• ***precontemplazione***

Eventi, stampa, media

• ***contemplazione***

Relazioni interpersonali, opuscoli, media

• ***preparazione***

Relazioni interpersonali, formazione, media

• ***azione***

E-mail, posta, telefono, colloqui

• ***mantenimento***

Eventi, newsletter  
gruppi di pratica e peer

# TEORIA SULL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

- ❑ Importanza delle **motivazioni** e delle **barriere** nei confronti dell'apprendimento
- ❑ Apprendimento collegato con le conoscenze **preesistenti** e basato sulla vita **reale**
- ❑ Coinvolgimento **attivo** nell'apprendimento

# TEORIA SULL'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI

- ❑ Permettere la **sperimentazione** delle nuove conoscenze
- ❑ Necessità di un **'ambiente protetto'** ove ci si possa sentire a proprio agio e dove sia riconosciuta la propria unicità

## PRESUPPOSTI INDIVIDUALI INTERVENTO FORMATIVO

Percezione di:

- ❑ Bisogno di conoscere
- ❑ Rispetto del concetto di sé

## PRESUPPOSTI INDIVIDUALI INTERVENTO FORMATIVO

Percezione di:

- Ruolo centrale dell'esperienza pregressa
- Importanza delle motivazioni interne

	<b>PEDAGOGIA</b>	<b>ANDRAGOGIA</b>
Concetto di sé	Dipendenza	Autonomia
Esperienza	Oggettivamente limitata	Risorsa
Prospettiva temporale	Applicazione posticipata	Applicazione immediata
Orientamento all'apprendimento	Centrato sulle materie/abilità	Centrato sui problemi

# Metodi attivi

- ❑ Esistono tecniche che favoriscono l'apprendimento attraverso attività svolte dai partecipanti
- ❑ Che permettono di riflettere sui contenuti e sulle abilità

# EDUCAZIONE CON METODI **ATTIVI**

INTER ATTIVA

COME

APPRENDIMENTO

DISCENTE CENTRICA

ATTENTA ALLA DIDATTICA E ALLA COMUNICAZIONE

b. Contenuti dell'intervento e supporti  
alla formazione

# Il ciclo di produzione della formazione

Analisi dei bisogni formativi

Progettazione (livello "macro")

Sviluppo (livello "micro")

Attuazione

Valutazione



**Il ciclo di produzione  
della formazione**

Analisi dei bisogni  
formativi



Progettazione  
(livello "macro")



## La progettazione formativa:

definire il modello di intervento che più si adatta a tradurre in termini di risultati le necessità emerse dall'analisi dei bisogni.

Si tratta quindi di definire:

- obiettivi/ valutazione
- i contenuti
- il gruppo di formatori e tutor
- la tipologia di linguaggio da usare,
- le metodologie didattiche (studio di casi, simulazioni, lavori di gruppo, ecc.),

- i supporti didattici (test, questionari, filmati, brochure, ecc.),
- gli aspetti logistici e di calendario (dove e quando),
- le azioni di supporto (alleanze, valori, motivazioni, obiettivi interni personali, di gruppo o sociali).
- possibili fattori di ostacolo e le azioni preventive.

# PROGETTAZIONE

...la definizione di obiettivi, in  
funzione della soluzione di  
problemi, e lo stabilire i modi  
e i tempi per raggiungerli

***Obiettivo - Il punto in cui è diretta una determinata azione***

***Obiettivo educativo -***

***Ciò che il soggetto deve essere capace di realizzare al termine dell'apprendimento***

## ***Caratteristiche***

### ***dell'obiettivo educativo***

- ***precisione - il cambiamento che si vuole osservare***
- ***realizzabilità - ...realisticamente ottenibile***
- ***misurabilità - ... con una indicazione di quando mi dichiaro soddisfatto***

## *Verbi spesso usati ... ma soggetti a numerose interpretazioni*

- *sapere*
- *comprendere bene*
- *credere*
- *rendersi conto*
- *sensibilizzarsi*
- ...

*Mager, 1962*

## *Obiettivi educativi*

*... gli elementi strutturali*

***Soggetto*** - colui che deve acquisire la performance

***Atto*** - il verbo attivo che insieme al ...

***Contenuto*** - individua ciò che deve essere realizzato per dimostrare la performance acquisita

***Condizione*** - la descrizione della situazione operativa

***Criterio*** - la definizione del livello accettabile di performance

# Esempio di formazione TAV

**COMPITI** SICUREZZA ↔ **OBIETTIVI** FORMAZIONE

USARE CORRETTAMENTE DPI (casco,scarpe,...)	Scegliere tra tanti DPI necessari, senza errori gravi, in una situazione simulata
RICONOSCERE E SEGNALARE SITUAZIONI DI PERICOLO	Riconoscere le situazioni di pericolo in una lista data
Prendere decisioni appropriate a fronte dei problemi che si presentano	in una situazione simulata

Intervento formativo

L'uso delle  
**SLIDE** come  
strumento

# CURARE VISIBILITA'

- Caratteri snelli e lineari
- Dimensioni adeguate

## CURARE VISIBILITA'

- Pochi messaggi per pagina
- Scritte scure su fondo chiaro

# CURARE VISIBILITA'

- Pochi estetismi non significanti
- Pochi disegni

# CURARE VISIBILITA'

- Animazioni
- Ingresso graduale
- Pochi effetti speciali

c. La valutazione delle competenze del formatore alla SSL

**Titolo di studio quale prerequisito: Diploma di scuola secondaria di secondo grado**

**1° Criterio**

Precedente esperienza come docente esterno, per almeno 90 ore negli ultimi 3 anni, nell'area tematica oggetto della docenza.

**2° Criterio**

Laurea coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero corsi post-laurea nel campo della salute e sicurezza sul lavoro

**3° Criterio**

Attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Almeno 12 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza

**4° Criterio**

Attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a corso/i di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale coerente con l'area tematica oggetto della docenza

**5° Criterio**

Esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza

**6° Criterio**

Esperienza di almeno sei mesi nel ruolo di RSPP o di almeno dodici mesi nel ruolo di ASPP (tali figure possono effettuare docenze solo nell'ambito del macro-settore ATECO)

Percorso formativo in didattica, con esame finale, della durata minima di 24 ore o abilitazione all'insegnamento, o conseguimento di un diploma triennale in Scienza della Comunicazione o di un Master in Comunicazione

**in alternativa**

- precedente esperienza come docente, per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni, in materia di salute e sicurezza sul lavoro

**in alternativa**

- precedente esperienza come docente, per almeno 40 ore negli ultimi tre anni, in qualunque materia di docenza

**in alternativa**

- corso/i formativo/i in affiancamento a docente, in qualunque materia di docenza, per almeno 48 ore, negli ultimi 3 anni.

Il risultato della formazione è

**l'apprendimento**

di un sapere e/o di un saper fare e/o di un sapere essere o, meglio, di una o più competenze.

# Figura del formatore

Chi è il formatore?  
Qual è il suo mestiere?

Il formatore è colui che è in grado di  
organizzare un:

# Apprendimento consapevole

Il soggetto che apprende è consapevole di **cosa** e **come** sta apprendendo

Il formatore è colui che tiene in considerazione le **caratteristiche proprie degli adulti** con cui intende entrare in relazione.

# Caratteristiche adulti in apprendimento

**CAPIRE A CHE  
COSA SERVE**

- Gli adulti non amano fare cose inutili (o cose che ritengono tali)
- Non imparano per obbligo
- Si chiedono se quello che impareranno sarà immediatamente applicabile sul loro posto di lavoro

**PROCESSI  
LENTI**

- Invecchiando la memoria e l'attenzione diminuiscono
- Ci si distrae più facilmente, si fa fatica a ricordare ciò che è nuovo

# Caratteristiche adulti in apprendimento

## PERSONALITA' GIÀ FORMATA

Alta considerazione di se stesso:  
ha risolto molti problemi nella sua vita,  
spesso ha famiglia, figli,  
ha fatto una certa carriera,  
ha raggiunto degli obiettivi

Non si trova a suo agio in una  
situazione “sbilanciata”, in cui  
deve apprendere da un'altra  
persona

L'adulto entra in aula con

- le sue aspettative
- i suoi valori
- le sue esperienze

se confermate: accettazione  
se deluse: resistenze

*freddezza iniziale*  
*cautela nel mettersi in gioco*  
*stare alla finestra*

## AUTO-STIMA

Il formatore è colui che sa gestire  
**l'ambivalenza** che si verifica nelle situazioni  
di apprendimento.

Apprendere = cambiare

```
graph TD; A[Apprendere = cambiare] --> B[Ansia, rischio]; A --> C[Interesse, utilità]; B --> D[Resistenza, rifiuto dell'apprendimento]; C --> E[Accettazione, ricerca dell'apprendimento]; D --> F[Ambivalenza situazioni di apprendimento]; E --> F;
```

Ansia, rischio

Interesse, utilità

Resistenza, rifiuto  
dell'apprendimento

Accettazione, ricerca  
dell'apprendimento

Ambivalenza  
situazioni di  
apprendimento

Il formatore è colui che sa **riordinare gradualmente** il sapere professionale dei lavoratori, integrandolo con i contenuti di cui è esperto, attraverso **metodologie d'apprendimento** adeguate agli obiettivi educativi da raggiungere.

L'apprendimento di nuove conoscenze saranno tanto più efficaci quanto più essi saranno presentati nel contesto della loro applicazione alle situazioni reali.

Ad esempio, risulta più valido rendere consapevoli i lavoratori del rischio chimico leggendo in gruppo le schede di sicurezza dei prodotti che loro effettivamente usano, piuttosto che facendoli assistere ad una lezione teorica sullo stesso argomento.

# Qualificazione del formatore SSL

I requisiti previsti nel D.I. 6/03/2013 sono stati estesi alla maggior parte della formazione SSL.

Si considera **qualificato** il formatore che possieda:

- il pre-requisito: diploma di scuola secondaria di II°;
- uno dei 6 requisiti indicati;
- l'aggiornamento triennale a partire dal 18 Marzo 2014.

1. Area normativa/giuridica/organizzativa
2. Area rischi tecnici/igienico-sanitari
3. Area relazioni/comunicazione

# Qualificazione del formatore SSL

Il prerequisito non è richiesto:

- Per i DDL che erogano formazione ai propri lavoratori;
- Per i formatori che, alla data del 18/03/2013, siano stati in grado di **dimostrare** il possesso di almeno uno dei 6 criteri indicati nell'allegato.

*Commissione per gli Interpelli*

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 21/2014

Si ritiene, infine, opportuno sottolineare che il decreto 6 marzo 2013 specifica che il possesso dei criteri può essere dimostrato con qualunque mezzo idoneo allo scopo e, quindi, mediante qualsiasi idonea documentazione, (ad esempio attestazione del Datore di Lavoro, lettere di incarico, ...), finalizzata ad attestare **l'effettivo esercizio** di attività professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale riferimento esclude che sia sufficiente una mera **“autodichiarazione” del soggetto.**

# Qualificazione del formatore SSL

Ognuno dei 6 criteri previsti è strutturato in modo da garantire la contemporanea presenza di 3 elementi fondamentali per un docente/formatore:

- **Conoscenza** della materia da insegnare;
- **Esperienza** nel ruolo di docente/formatore;
- **Capacità didattica** per saper utilizzare al meglio i due punti precedenti nel favorire il processo di apprendimento



# Qualificazione del formatore SSL

Ogni 3 anni, ai fini dell'**aggiornamento** professionale, il formatore è tenuto alternativamente a:

- **Frequenza**, per almeno **24 ore** nell'area tematica di competenza, di seminari, convegni, corsi di aggiornamento (almeno 8 ore corsi)
- Svolgere almeno **24 ore di docenza** nell'area tematica di competenza

# Qualificazione del formatore SSL

La figura del formatore alla SSL è molto articolata.

**La qualificazione del formatore  
alla salute e sicurezza sul lavoro  
tra idealizzazione e valutazione**



INAIL  
edizione 2016

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-qualificazione-formatore-salute-e-sicurezza-sul-lavoro.pdf>

# Qualificazione del formatore SSL

Per la valutazione della qualità di un formatore alla SSL il documento INAIL suggerisce tre aree di competenza dei formatori alla SSL

1. Area socio-comunicativa
2. Area dei saperi tecnici e di contesto
3. Area metodologica

e individua alcuni indicatori.



# Qualificazione del formatore SSL

## Area socio-comunicativa

Capacità nel leggere bisogni e specificità dei gruppi e nel costruire adattamenti formativi

Capacità di essere coltivatore di relazioni

Capacità di scegliere il proprio posizionamento rispetto all'aula (non troppo asimmetrico)

Capacità di interrogarsi sulle proprie competenze, sui propri stili e posizionamenti

Capacità di favorire scambio culturale tra/con i partecipanti

La qualificazione del formatore  
alla salute e sicurezza sul lavoro  
tra idealizzazione e valutazione



# Qualificazione del formatore SSL

## Area dei saperi tecnici e di contesto

Conoscenze della normativa vigente in relazione agli specifici ambiti (aggiornamento continuo)

Conoscenze dei rischi specifici dei settori di competenza

Capacità di orientarsi rispetto ai documenti come DVR, registro infortuni, verbali riunione ex art. 35 ecc.

Capacità di declinare le conoscenze teoriche nei contesti specifici (facendo esempi idonei, adattamento del linguaggio specifico)

Conoscenze, dirette o indirette, dei contesti lavorativi dei formandi (processi produttivi, dimensioni culturali)

Conoscenza dei ruoli e delle funzioni degli attori del sistema sicurezza (aziendale e territoriale)

La qualificazione del formatore  
alla salute e sicurezza sul lavoro  
tra idealizzazione e valutazione



# Qualificazione del formatore SSL

## Area metodologica

Capacità di leggere e gestire le dinamiche di gruppo

Capacità di progettare e gestire strumenti metodologici in grado di favorire partecipazione e apprendimento

Capacità di scegliere in modo equilibrato gli strumenti per favorire integrazione tra teoria e pratica, apprendimenti formali e informali

Capacità di favorire ascolto e dialogo attraverso l'uso di dispositivi metodologici

Capacità di innovare ciclicamente le metodologie

Capacità di valutare l'impatto degli strumenti sull'aula

La qualificazione del formatore  
alla salute e sicurezza sul lavoro  
tra idealizzazione e valutazione



# Qualificazione del formatore SSL

**Tabella 2 segue**

**Aree e indicatori**

Aree	Indicatori	Declinazione in domande, esempi, ecc.
<b>Area dei saperi tecnici e di contesto</b>	Conoscenze della normativa vigente in relazione agli specifici ambiti (aggiornamento continuo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conosce la normativa vigente in relazione agli specifici trattati /connessi alle lezioni</li> <li>- Partecipa annualmente a seminari per aggiornarsi sulle novità normative</li> <li>- Durante le lezioni è in grado di fare esempi applicativi delle norme ai contesti di lavoro</li> </ul>
	Conoscenze dei rischi specifici dei settori di competenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conosce i rischi specifici dei settori di competenza</li> <li>- Durante le lezioni è in grado di fare esempi applicativi delle norme ai contesti di lavoro</li> <li>- Sa aiutare i corsisti a rileggere le proprie pratiche lavorative e ad identificare i rischi</li> </ul>
	Capacità di "orientarsi" rispetto ai documenti come DVR, libretto infortuni, verbali riunione ex. art. 35 ecc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sa come si compone, in generale, un DVR (tempistiche, soggetti coinvolti, funzioni, ecc.)</li> <li>- Sa che cosa è il registro infortuni e quali funzioni ha, quali sono i soggetti che lo compilano, chi è tenuto ad averlo, ecc.</li> <li>- Sa che cosa è la riunione periodica sulla sicurezza e quali sono i documenti obbligatori connessi (verbale)</li> </ul>
	Capacità di declinare le conoscenze teoriche nei contesti specifici (facendo esempi idonei, adattamento del linguaggio specifico)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Declina le conoscenze tecniche rispetto al target dei partecipanti (es. settore simili ma funzioni e livelli socio-culturali diversi)</li> <li>- Usa un linguaggio tecnico modulato rispetto ai corsisti</li> <li>- Durante le lezioni porta esempi (e sollecita i partecipanti a produrne) specifici</li> </ul>

La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione



d. La verifica dell'efficacia della formazione: dalla realizzazione all'analisi dei risultati

# I quattro livelli della valutazione

# quattro livelli di valutazione

1. Valutazione della reazione dei partecipanti
2. Valutazione degli apprendimenti
3. Valutazione del trasferimento sul lavoro
4. Valutazione della ricaduta organizzativa

# 1. Valutazione della reazione dei partecipanti

- Interesse per gli argomenti
- Soddisfazione delle aspettative
- Raggiungimento (percepito) degli obiettivi
- Utilità del percorso formativo
- Coinvolgimento dei partecipanti
- Capacità comunicative del docente
- Chiarezza degli argomenti esposti
- Qualità dei supporti didattici
- Adeguatezza aula/strutture
- Ecc.

## 2. Valutazione degli apprendimenti

Conoscenze nozionistiche (di fatti, procedure, concetti, principi generali alti alla funzionamento di situazioni cose e fatti, ecc.)

Conoscenza della sequenza di procedure organizzative e comportamentali

Comprensione e applicazione di metodologie

Ecc.

### 3. Valutazione del trasferimento sul lavoro

Comportamento

Pratiche abituali

Corretta applicazione procedura

Numero di segnalazioni e comportamenti scorretti

Ecc.

## 4. Valutazione della ricaduta organizzativa

Clima organizzativo

Numero di infortuni

Ritorno economico

Risparmio

Obiettivi raggiunti

Ecc.

e. La progettazione di un intervento  
formativo

- ✓ Il processo della formazione: analisi  
bisogni formativi, progettazione,  
erogazione e valutazione

# OBIETTIVI di ASPP/RSPP

L'allegato IV dell' ASR del 7 Luglio indica che è necessario identificare gli **obiettivi specifici** relativi alla singola unità didattica.

*Es. conoscere, far acquisire, incrementare, favorire, ecc.*

**esempio**

i **risultati attesi** dall'azione formativa devono essere coerenti con gli obiettivi.

Non si devono limitare all'acquisizione di nozioni, ma devono coinvolgere la sfera del «saper fare» e/o del «saper essere».

*Es. essere in grado di..., saper individuare, saper svolgere, ecc.*

## Valutazione

La valutazione è un processo che deve essere centrato sugli obiettivi di apprendimento e coerente sia con le attività svolte sia con le metodologie utilizzate.



## Valutazione

Le aree indagate possono essere:

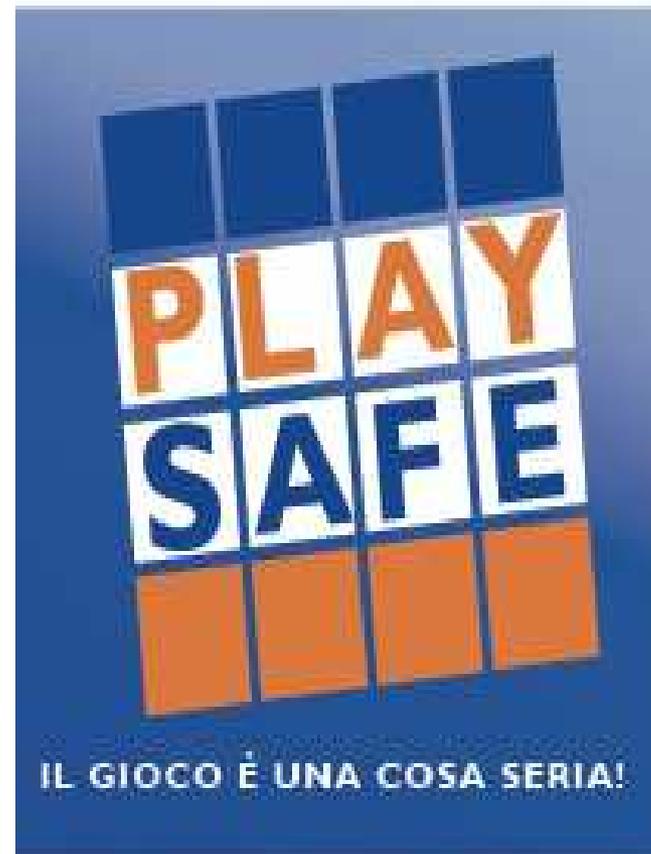
- l'**apprendimento** (quali principi, fatti, tecniche sono stati appresi)
- il **comportamento** (quali cambiamenti nella condotta di lavoro risultano dal training, quali atteggiamenti sono stati cambiati),
- i **risultati** (quali sono stati i risultati tangibili del programma in termini di miglioramento della qualità, sicurezza, efficacia ecc.)
- il **gradimento** (se i soggetti si considerano soddisfatti di aver partecipato al programma)

Alla base di **una buona iniziativa formativa** c'è un processo che, a partire dalla conoscenza delle caratteristiche dei futuri partecipanti,

- rileva i bisogni formativi,
- definisce con chiarezza gli obiettivi,
- applica adeguati metodi didattici e
- valuta l'andamento della formazione erogata.



Esempio di un  
intervento formativo



<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Buone-prassi/Documents/Buone-prassi-06032013-ENEL.pdf>



Iniziativa formativa diretta al personale non operativo, che prevede attività di laboratorio mediante un approccio esperienziale ed interattivo, al fine di conoscere e sviluppare i temi chiave della sicurezza ed i contenuti nella normativa di base.

Il progetto, basato su una modalità didattica ludico/interattiva, ha lo scopo di formare e al tempo stesso coinvolgere i partecipanti sui temi base della sicurezza sul lavoro, legati alle attività d'ufficio.

# PROBLEMATICA

Lo spirito di adempimento e di passività dei partecipanti nei corsi di formazione/informazione obbligatori per il personale di ufficio.

## **SOLUZIONE (misura/e di prevenzione adottata/e)**

Utilizzare un approccio interattivo con attività ludiche che utilizzano materiali ed immagini favorevoli la comprensione e la memorizzazione delle principali nozioni base della safety.

I momenti salienti del corso sono : l'apertura (il Welcome) che si esplicita attraverso il momento della manifestazione del proprio stato d'animo all'inizio della attività. E' una prima interazione con il luogo della formazione e con la proposta formativa che i docenti esplicitano inizialmente.

## **SOLUZIONE (misura/e di prevenzione adottata/e)**

Segue una parte più propriamente organizzativa per la formazione delle 4 squadre che gareggeranno nelle varie attività proposte; quindi la proposta dei tre giochi, che ogni gruppo farà in sequenza.

Il primo gioco è quello del “Mio Ufficio” dove è richiesto di costruire un ufficio tipo, utilizzando tutti i materiali che sono messi a disposizione, (fra cui sono disseminate alcune trappole”)

Il secondo gioco proposto è quello dei “Doveri e Diritti” che impegna le squadre a decidere (attraverso una condivisione di gruppo) se le definizioni proposte, sono da considerarle un diritto dei lavoratori o doveri.

Il terzo gioco è quello dell' "Identikit" , perché si tratta di identificare le tre figure più importanti della sicurezza nelle Aziende, descritte nella normativa sulla sicurezza: Il Lavoratore, Il Datore di lavoro ed il Preposto. I partecipanti sono obbligati a ripercorrere per ciascuna figura competenze, obblighi e attività per poter risalire alla loro identificazione.

La parte più strutturata e ricca di informazioni, è il gioco della costruzione dell'ufficio, in quanto gli elaborati, consentono di riunire i quattro uffici costruiti dai gruppi e, aggiungendo alcune parti predisposte, sarà possibile ricreare un intero open space. Qui, a gruppi riuniti si effettueranno ulteriori osservazioni, riflessioni e considerazioni proprio sui significati principali e sugli aspetti della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

# EFFICACIA DEI RISULTATI

Aumento della frequenza ai corsi, risultati positivi con livelli di eccellenza rispetto all'accoglimento complessivo della proposta formativa.

Maggiore leadership di Enel nel campo sicurezza sul lavoro, esplicitata attraverso la soddisfazione dei lavoratori alla partecipazione di iniziative sul tema.

Maggiore proattività nei luoghi di lavoro da parte dei lavoratori e maggiore consapevolezza e controllo, verso i rischi, sul luogo di lavoro.