

Sicurezza nel lavoro: quale formazione?

Un ambito di ricerca per la pedagogia sociale

Formazione alla sicurezza: interrogativi pedagogici

Quale formazione dei formatori

Prof.ssa

Giuditta Alessandrini

Quale formazione dei formatori

Prof.ssa Giuditta Alessandrini



La porta dell'apprendimento si apre ...dal di dentro

C. Argyris



Argomenti

1. Come cambia il contesto.....
2. Formazione continua e formazione nella P.A.
3. Il punto di vista della pedagogia delle risorse umane
4. Nuovi paradigmi di apprendimento
5. Verso l'idea di comunità
6. L'innovazione nella PA
7. Le nuove direttrici dello sviluppo delle risorse umane
8. La pianificazione della formazione



1. Cambia il contesto



Verso lo scenario della
modernità liquida



FORMARE IN UN CONTESTO DI MODERNITA' LIQUIDA

- Destutturazione dei rapporti spazio-temporali
- Mentalità del breve termine ovvero dei legami deboli
- Precarietà dei rapporti di lavoro
- Individuo come chiave di volta



QUALE CAMBIAMENTI NEL MONDO PRODUTTIVO.....

- DECLINO DEI SISTEMI PRODUTTIVI STANDARDIZZATI
- SISTEMI A RETE
- LOGICHE DI SVILUPPO CENTRATE SUL VALORE DELL'INFORMAZIONE E DELLA CONOSCENZA PIUTTOSTO CHE SU ECONOMIE DI SCALA



QUALE CAMBIAMENTI NEL MONDO DELLA P.A.

La formazione e' trasversale nel quadro dell'interazione tra sistemi e fra le strutture istituzionali

Affermarsi del diritto all'apprendimento come diritto di cittadinanza

Valorizzazione dei network locali

La PA come sede di processi di innovazione organizzativa.

TRASFORMAZIONI VERSUS LA NET ECONOMY

Old

- Efficienza
- Investimenti in impianti
- Scorte
- Orientamento alla produzione
- Produzione di massa
- Meccanizzazione
- Prodotti con ciclo di vita lungo
- Produzione locale
- Pianificazione
- Relazioni competitive
- Formazione iniziale

Net

- Informazioni
- Produzione flessibile
- Digitalizzazione
- Cooperazione
- Cambiamento e innovazione
- Reti cooperative
- Formazione
- Creatività
- Investimenti in innovazione continua



Quattro ponti per “transitare” sulla liquidità

- Dalla pista al labirinto
- Dalla formazione *come* servizio alla formazione *come* presidio del capitale umano
- Dalla formazione come leva strategica alla *valorizzazione* delle persone



2. Formazione continua e formazione nella p.a.



FORMAZIONE CONTINUA

**AMPLIAMENTO DELLE RISORSE PUBBLICHE
DESTINATE ALLA F.C.**

**CRESCITA DI ESPERIENZE DI
FORMAZIONE ANCHE IN RETE (12 %)**

Legge
236 '93

**AUMENTA LA PROPENSIONE ALLA
FORMAZIONE (BANCHE,
ASSICURAZIONI, ENERGIA)**

**SCARSA ATTENZIONE ALL'ANALISI DEI
FABBISOGNI ED AL BILANCIO
COMPETENZE**

Il quadro della formazione continua in Italia (fonte Isfol)

**Scarsa
consapevolezza
della normativa
e delle fonti di
investimento**

**Esigenza di integrazione di
sistema**

Il doppio delle
imprese rispetto
all'anno
precedente
hanno dichiarato
di **aver
organizzato in
forma esplicita
formazione**

Il 31% delle
aziende

Il 92% dei
lavoratori

Per l'80% non
hanno
elaborato un
piano

SPESA PUBBLICA PER LA FORMAZIONE

2005
Spesa pubblica pari a
€ 64,3 mld

Riduzione dello
0,6% rispetto
al 2004

Somma pari
al
4,52% del PIL

RIPARTIZIONE REGIONALE

**Nord
Ovest**

428 mld

**Nord
Est**

734 mld

Centro

330 mld

Sud

911 mld

	2003	2004	2005
Nord Ovest	64,1	62,7	61,1
Nord Est	150,8	136,6	144,6
Centro	64,6	83,3	67,5
Sud	118,9	118,8	121,4
Italia	99,1	99,5	98,3



..... Spesa pubblica per la Formazione

Gli strumenti finanziari di sostegno alla formazione continua non hanno mai beneficiato, nel nostro Paese, di stanziamenti così cospicui come adesso avviene con i Fondi Paritetici Interprofessionali.

Per le attività formative dei Fondi
**sono stati stanziati nel 2004-07
circa 459 milioni di euro.**



Fattori introdotti dal nuovo quadro normativo nella P.A.

- Introduzione di criteri di efficienza organizzativa
- Competenze di programmazione
- Valutazione dei risultati
- Processi di ristrutturazione organizzativa
- Cultura del servizio
- Comunicazione interorganizzativa e coordinamento tra sistemi (reti di relazioni esterne)



Dalla direttiva sulla formazione

- ✓ La formazione come processo complesso che ha come fine la valorizzazione del personale ed il miglioramento dei servizi pubblici
- ✓ Nuovo impegno per la qualità e l'efficacia
- ✓ Nuova attenzione al presidio della motivazione
- ✓ Attenzione all'individuazione dei destinatari della formazione (banche dati bilancio delle competenze)

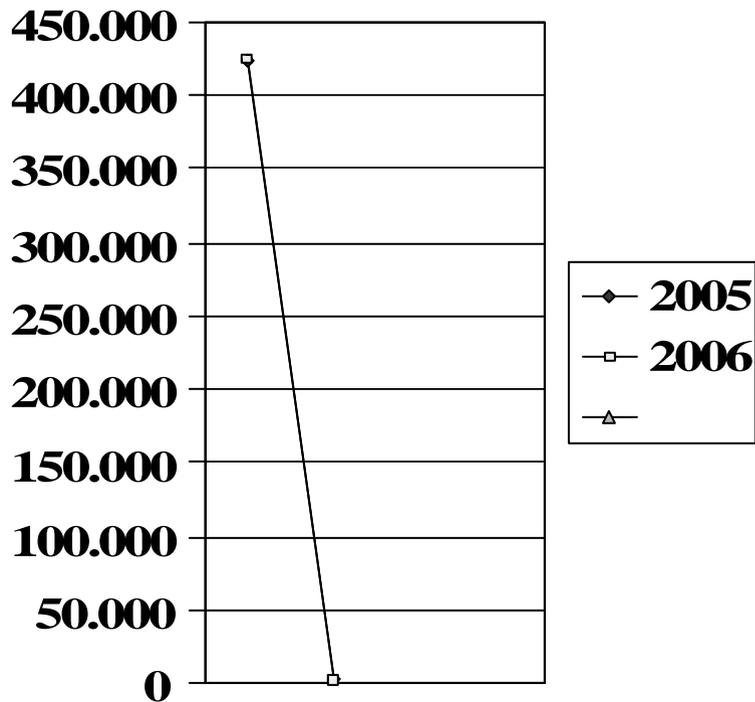


La formazione continua è veramente consistente ?

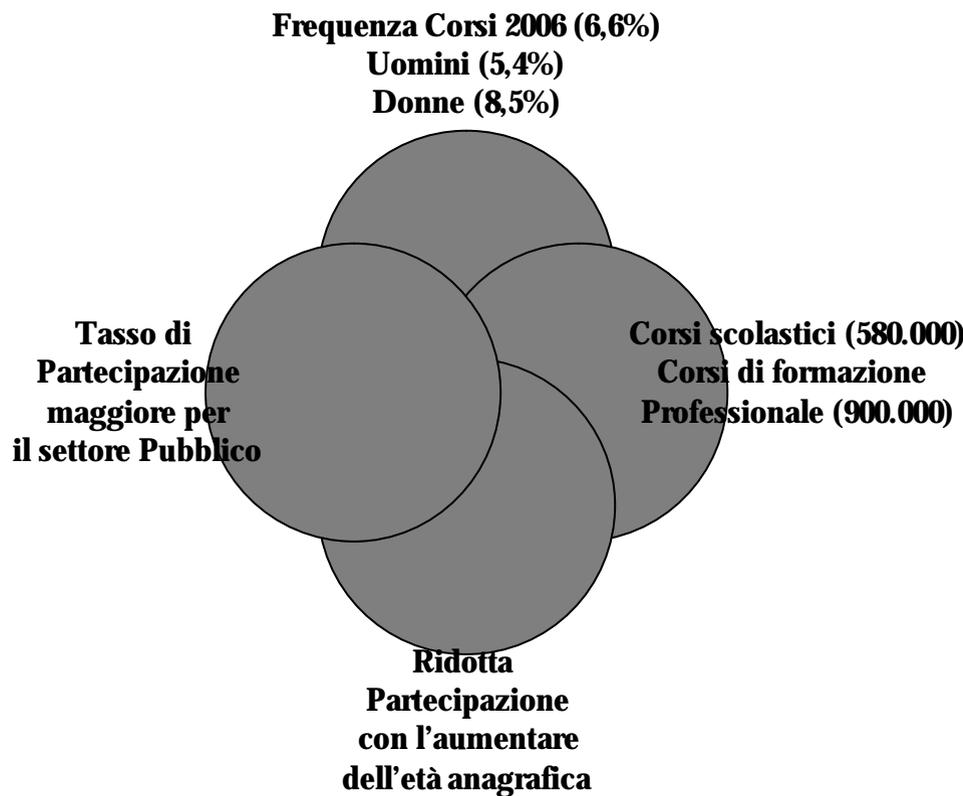
- ✓ Distribuzione **ineguale** delle opportunità formative che, concentrandosi sulle fasce medio-alte dei lavoratori, coinvolgono in misura ridotta i lavoratori a professionalità medio-bassa
- ✓ Un minore accesso appare anche per le donne, gli immigrati, i lavoratori anziani.

EDUCAZIONE PERMANENTE

FORMAZIONE CONTINUA



**I partecipanti alle attività EDA
sono passati da
423.337 (2005) a 425.290 (2006)**





3. Il punto di vista della pedagogia delle risorse umane

ovvero

“I significati profondi del formare”





Tra Paideia e Bildung.....

- ❑ Centralità della *formazione interiore dell'uomo*
- ❑ Formazione come crescita del soggetto – persona verso la *piena realizzazione* della sua umanità
- ❑ Impegno professionale come contributo del singolo alla creatività sociale



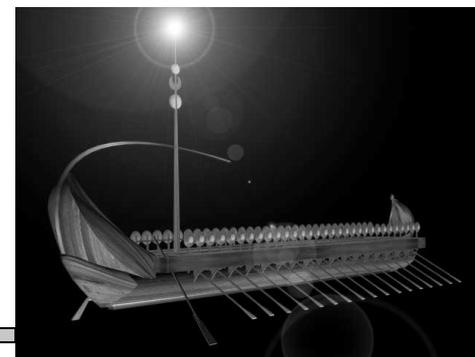
Cinque drivers della formazione

- 1) **LA “SOGGETTUALITA”**
- 2) **L’INTRECCIO TRA FORMAZIONE LAVORO E APPRENDIMENTO**
- 3) **LA RIFLESSIVITA’**
- 4) **L’AUTOFORMAZIONE**
- 5) **IL MIX TRA APPRENDIMENTO FORMALE , ED INFORMALE**



4. Nuovi paradigmi di apprendimento

Verso l'apprendimento
condiviso....





L'APPRENDIMENTO COME PROCESSO COSTRUITO NEL TEMPO

- **Apprendimento come risultato informale e dialettico delle esperienze personali**
- **Costruzione cooperativa della conoscenza**
- **Centralità dei processi di negoziazione sociale**



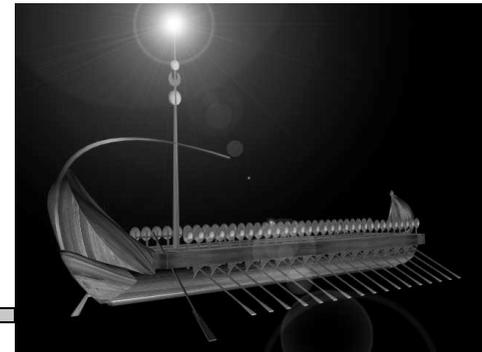
Verso l'apprendimento in rete

Paradigma classico	Apprendimento in rete
ESPERTA	DISTRIBUITA
INDIVIDUALE	SOCIALE
STABILE	DINAMICA
ESPLICITA	TACITA



5. Verso l'idea di comunità

Verso l'apprendimento
condiviso....





“L’apprendimento organizzativo avviene quando i membri dell’organizzazione agiscono come attori di apprendimento per l’organizzazione, quando cioè, informazioni, esperienze, scoperte, valutazioni di ciascun individuo diventano patrimonio comune dell’intera organizzazione, codificandole in norme, valori, mappe mentali in base alle quali ciascuno agisce. Se questa codificazione non avviene gli individui avranno imparato, ma non le organizzazioni”

(Argyris e Schon, 1978)



IL MODELLO DELLA COMUNITÀ DI PRATICA

- Processi di strutturazione delle conoscenze in base all'**esperienza** personale
- La costruzione **cooperativa** della conoscenza
- Centralità del processo di **negoziazione sociale**

IL CONCETTO DI COMUNITÀ DI PRATICA (WENGER)

**Le comunità di pratica
sono gruppi di
persone che
condividono un
interesse per
qualcosa che fanno e
che interagiscono con
regolarità per
imparare a farlo
meglio**





L'APPRENDIMENTO COME ATTIVITÀ DI APPRENDIMENTO CONDIVISA E DISTRIBUITA

- ✓ **Identità** come condivisione di interessi
- ✓ Valore cruciale dell'**interattività**
- ✓ La presenza di **risorse e “pratiche”**
condivise



Le nuove “scommesse” per il formatore

- ✓ Lavorare sulle “**aree di confine**” tra la formazione e la linea
- ✓ Costruire la **propensione ad apprendere come parte integrante della professionalità**
- ✓ Sostenere l’esigenza di spazio per la valorizzazione del **vissuto esperienziale del soggetto**
- ✓ Supportare l’apprendimento **informale** sul luogo di lavoro



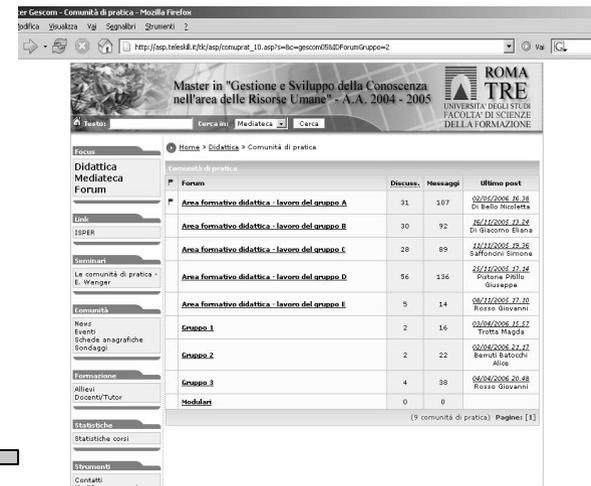
QUALI SONO LE RESPONSABILITA' DEL FORMATORE ?

**IL FORMATORE
HA IL COMPITO DI ANALIZZARE IL SISTEMA
DI RIFERIMENTO E TUTTE LE SUE VARIABILI
E FORMULARE UNA
DIAGNOSI DEI BISOGNI E DELLE CRITICITA'
DA PROPORRE
ALLA COMMITTENZA**



6. L'innovazione nella PA

Alcuni punti di
attenzione



er Gescom - Comunità di pratica - Mozilla Firefox

Indica | Spostata | Vg | Segnalibri | Strumenti | 2

http://sep.telesil.it/sep/compagnat_10.asp?m=01-gescom552ForumGruppo=2

cerca in: Mediateca | Cerca

Master in "Gestione e Sviluppo della Conoscenza nell'area delle Risorse Umane" - A.A. 2004 - 2005

ROMA TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
FACOLTÀ DI SCIENZE
DELLA FORMAZIONE

Home > Didattica > Comunità di pratica

Comunità di pratica

Forum	Discuss.	Message	Ultimo post
Area formativa didattica - lavoro del annesso A	31	107	02/06/2006 26.38 Di Bello Nicoletta
Area formativa didattica - lavoro del annesso B	30	92	26/11/2007 22.26 Di Giacomo Eliana
Area formativa didattica - lavoro del annesso C	28	89	11/11/2005 18.26 Daffonchio Simona
Area formativa didattica - lavoro del annesso D	56	136	25/11/2005 17.26 Piatana Pillo Giuseppe
Area formativa didattica - lavoro del annesso E	5	14	08/11/2005 27.20 Rosso Giovanni
Gruppo 1	2	16	02/06/2006 11.27 Trento Margherita
Gruppo 2	2	22	02/06/2006 22.27 Benucci Batsocchi Alice
Gruppo 3	4	30	06/06/2006 20.48 Rosso Giovanni
Modulari	0	0	

(9 comunità di pratica) | Pagine: [13]

Quale formazione dei formatori
Prof.ssa Giuditta Alessandrini

DALLA BUROCRAZIA AL CLIENTE

REGOLAMENTO
E QUALITA' FORMALE
ORGANIZZAZIONE
PER FUNZIONI
FOCUS SU PROBLEMI INTERNI
E CONTROLLO FORMALE
TRATTAMENTO IMPERSONALE
DELL'UTENTE
GESTIONE BASE
DELLA NORMA

SERVIZIO E QUALITA'
SOSTANZIALE
ORGANIZZAZIONE
PER PROCESSI
FOCUS BISOGNI DEL CLIENTE
E SUA SODDISFAZIONE
TRATTAMENTO
PERSONALIZZATO
SOLUZIONE
AI PROBLEMI DEL CITTADINO



NUOVE COMPETENZE RICHIESTE

Le nuove competenze richieste

- 1. AUTONOMIA DECISIONALE**
- 2. ORIENTAMENTO AL RISULTATO**
- 3. INTENSIFICAZIONE DELLE RELAZIONI
COOPERATIVE**
- 4. ASCOLTO E ANTICIPAZIONE DEI PROBLEMI**
- 5. VISIONI SISTEMICHE**
- 6. CREATIVITÀ DI GRUPPO**



7. Le nuove direttrici per le risorse umane



Le direttrici dello sviluppo delle Risorse Umane

Direzione Risorse Umane

```
graph TD; A[Direzione Risorse Umane] --- B[Logica delle Competenze]; A --- C[Produzione di Valore Aggiunto];
```

Logica delle Competenze

- Conoscere e valorizzare il capitale intellettuale
- Sviluppare la conoscenza diffusa nelle organizzazioni

Produzione di Valore Aggiunto

- Offerta di servizi personalizzati e integrati
- Sviluppo del knowledge management

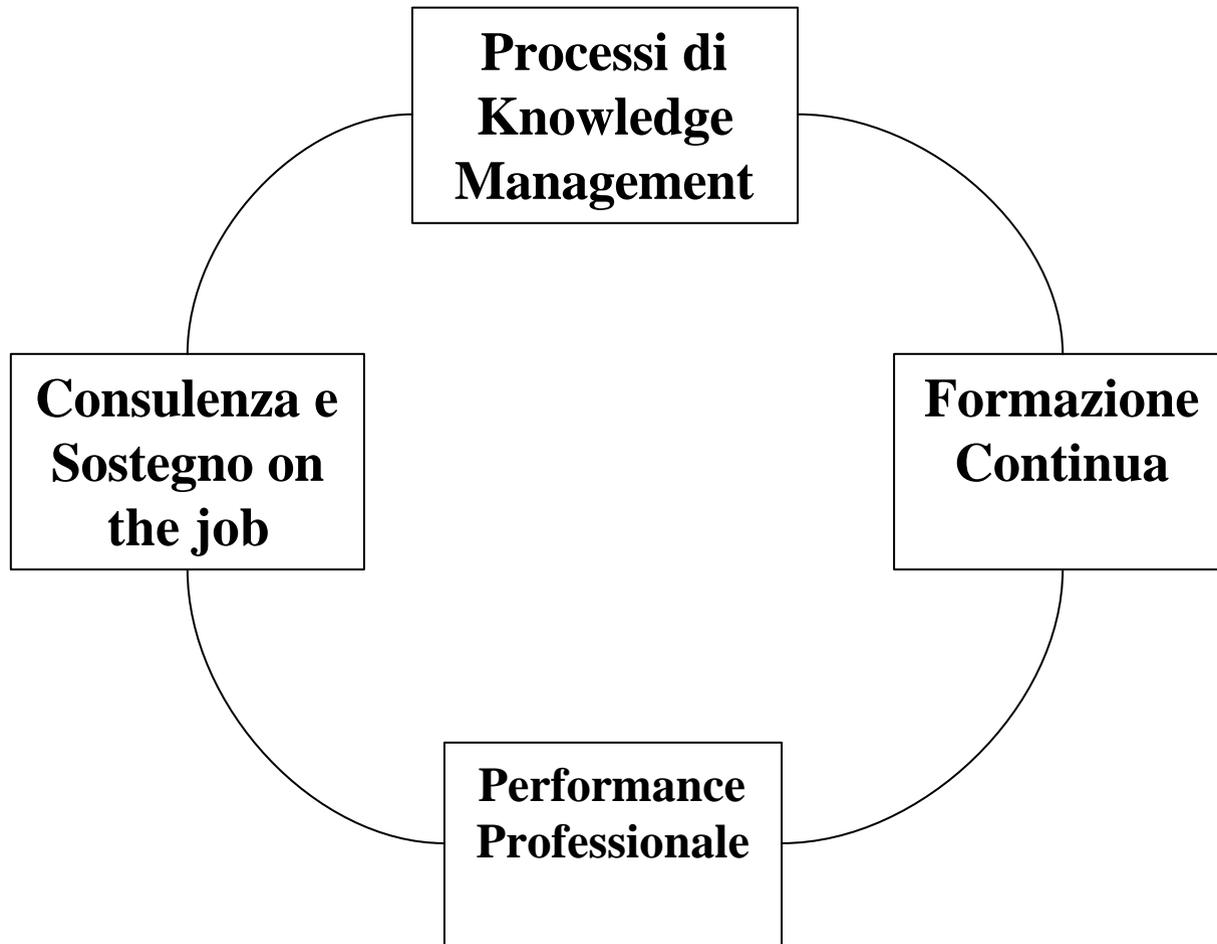


COMPETENZA PROFESSIONALE

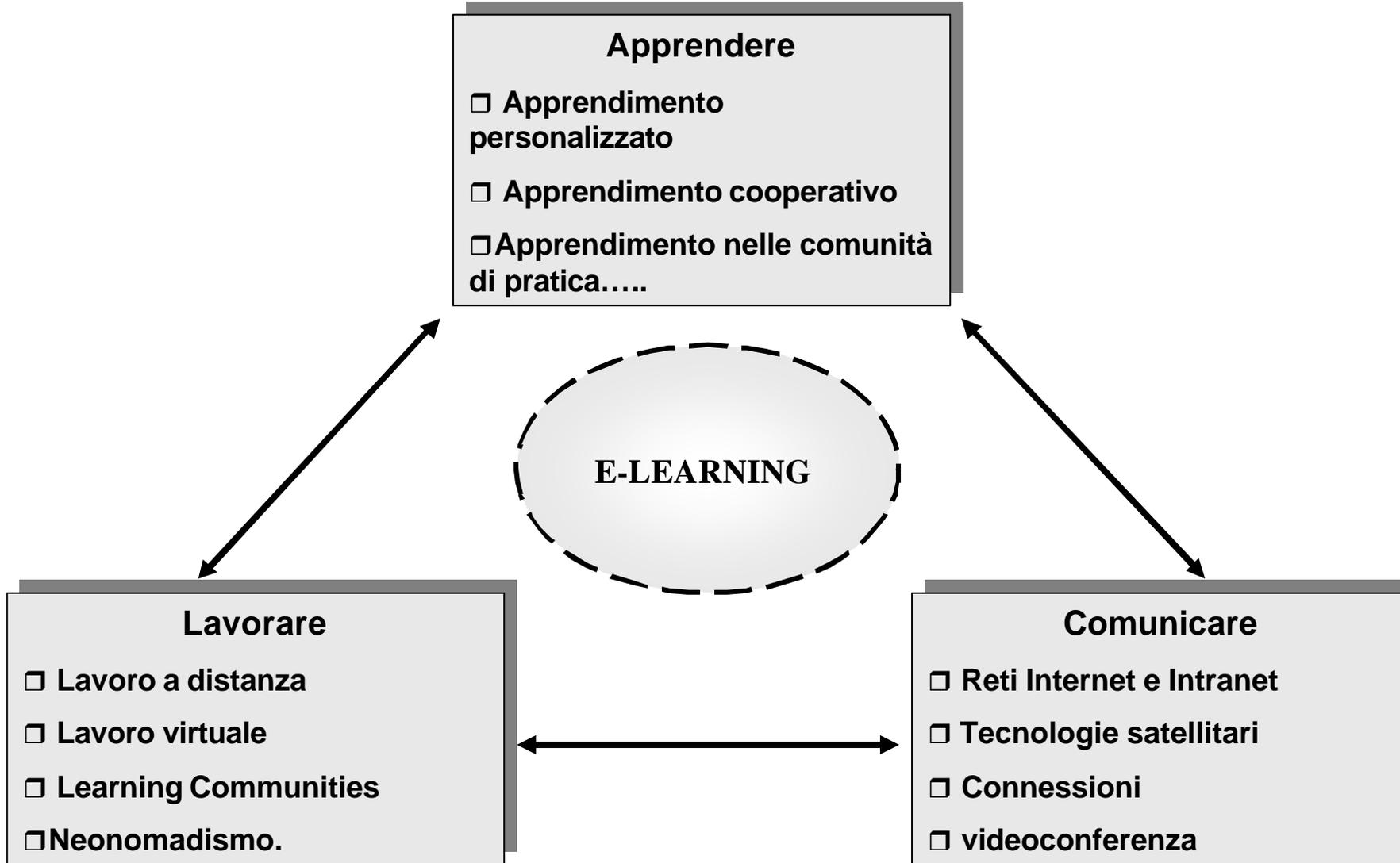
Mix specifico per ogni individuo (miscela di elementi diversi e combinati in modo diverso secondo l'individuo) di:

- sapere (acquisito a scuola e/o dall'esperienza, conoscenze tecniche specifiche, padronanza dei contenuti professionali)
- saper apprendere (sapersi organizzare per apprendere sempre nelle istituzioni formative appositamente preposte, nel lavoro e nella vita)
- saper fare (acquisito soprattutto nel lavoro e tramite l'esperienza, grado di performance)
- saper essere (= sapersi gestire come persona nel lavoro, v. nel successivo lucido le competenze riferite alla persona)
- saper agire (essere dotato di progettualità, sapersi dare degli obiettivi, saperli perseguire in modo coerente e appropriato)
- volere agire (possedere la volontà e la determinazione di realizzare la propria progettualità).

Il ciclo della Conoscenza



Nuove geografie del lavoro e dell'apprendimento



Testo: Cerca in:

Focus

Didattica
Mediateca
Forum

Link

ISPER

Seminari

Le comunità di pratica -
E. Wenger

Comunità

News
Eventi
Schede anagrafiche
Sondaggi

Formazione

Allievi
Docenti/Tutor

Statistiche

Statistiche corsi

Strumenti

Contatti

Home » [Didattica](#) » Comunità di pratica

Comunità di pratica

<input type="checkbox"/>	Forum	Discuss.	Messaggi	Ultimo post
<input type="checkbox"/>	Area formativo didattica - lavoro del gruppo A	31	107	02/05/2006 16.38 Di Bello Nicoletta
<input type="checkbox"/>	Area formativo didattica - lavoro del gruppo B	30	92	16/11/2005 13.24 Di Giacomo Eliana
<input type="checkbox"/>	Area formativo didattica - lavoro del gruppo C	28	89	11/11/2005 19.36 Saffoncini Simone
<input type="checkbox"/>	Area formativo didattica - lavoro del gruppo D	56	136	25/11/2005 17.14 Pistone Pitillo Giuseppe
<input type="checkbox"/>	Area formativo didattica - lavoro del gruppo E	5	14	08/11/2005 17.10 Rosso Giovanni
<input type="checkbox"/>	Gruppo 1	2	16	03/04/2006 15.57 Trotta Magda
<input type="checkbox"/>	Gruppo 2	2	22	02/04/2006 21.17 Berruti Batocchi Alice
<input type="checkbox"/>	Gruppo 3	4	38	04/04/2006 20.48 Rosso Giovanni
<input type="checkbox"/>	Modulari	0	0	

(9 comunità di pratica) **Pagine:** [1]

UN MODELLO PER L'IDENTIFICAZIONE DELLE AREE DI INVESTIMENTO FORMATIVO IN AZIENDA

RICOSTRUZIONE ESTERNA

- Sistema competitivo e *stakeholders*
- Posizionamento dell'azienda sul mercato
- Strategie di sviluppo

RICOSTRUZIONE DEI PROCESSI INTERNI

- Identificazione schematica e descrizione delle attività/processi interni all'azienda (costruzione della "catena del valore");
- Identificazione dei tratti salienti dei singoli processi (*core process* o processi di supporto);
- Costruzione dell'offerta, produzione, gestione della clientela = *core process*.

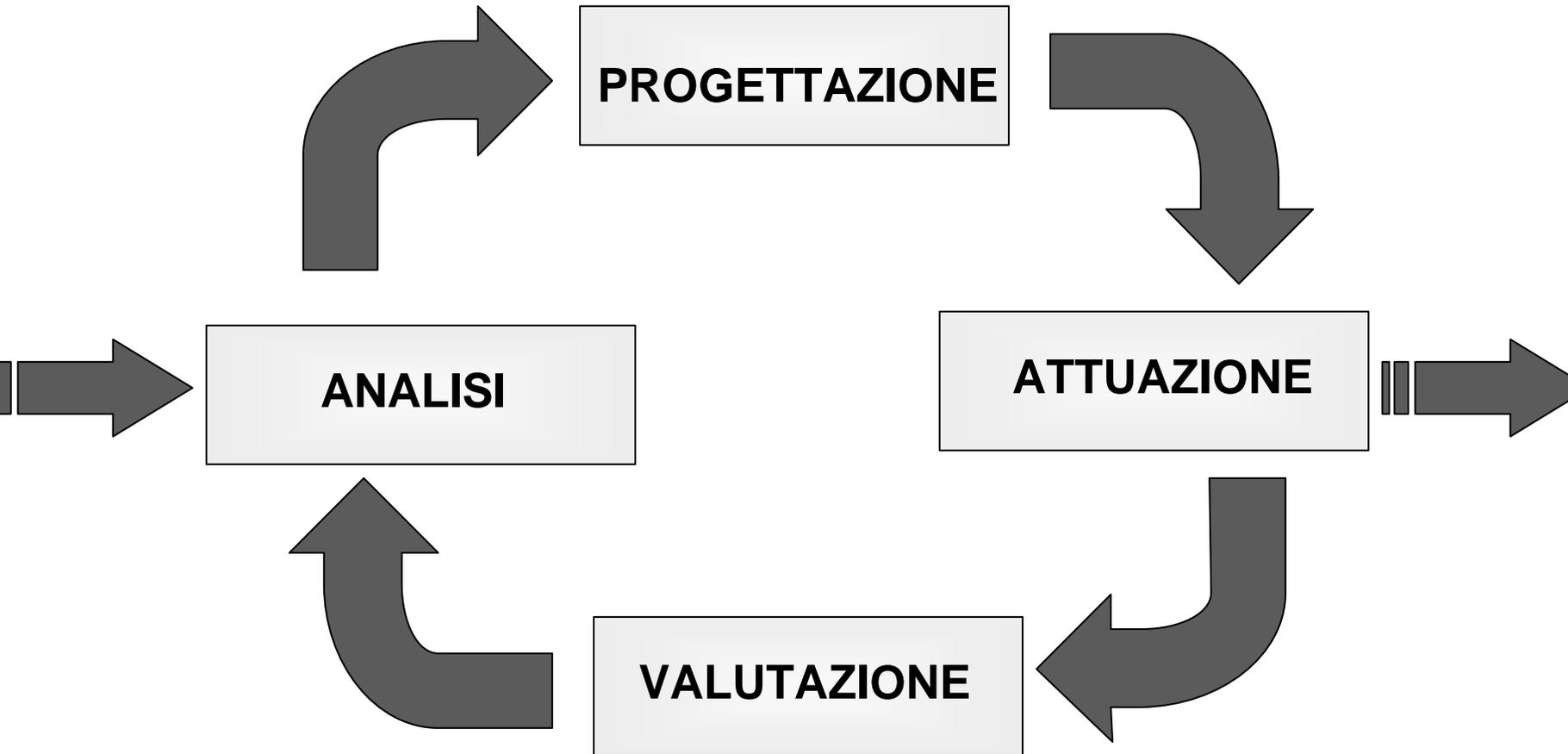
IDENTIFICAZIONE E DESCRIZIONE COMPETENZE

In termini di **capacità e comportamenti** funzionali al raggiungimento di una **performance efficace**



7. La pianificazione della formazione

IL PROCESSO IN QUATTRO FASI



L'intervento formativo

4° VALUTAZIONE

1° A.D.F.

3° EROGAZIONE



2° PROGETTAZIONE

PER UN QUADRO CONOSCITIVO DELLA DOMANDA....

- **PIANO CONOSCITIVO RELATIVAMENTE AGLI OBIETTIVI, VALORI AZIENDALI, CLIMA, POLITICHE TREND PROGRAMMI ED OPPORTUNITA' DEL SISTEMA AZIENDA COLTO NEL SUO RAPPORTO CON L'AMBIENTE E CON I RISCHI RELATIVI ALLA SICUREZZA (TASK ENVIRONMENT)**
- **MOMENTI DI DISCUSSIONE E DI CONFRONTO RELATIVAMENTE A DATI CONOSCITIVI**
- **IDENTIFICAZIONE ANALITICA DEI BISOGNI ATTRAVERSO PROCESSI DI INFORMAZIONE BOTTOM UP E TOP DOWN PER ANALIZZARE SITUAZIONI E COMPRENDERE PRIORITA' (GRUPPI DI AUTOANALISI, BENCHMARKING, AUDIT, ECC)**

Esempio: variabili da considerare

- **Strutturali: organigramma formale, livelli gerarchici, risorse,...**
- **Tecnologiche: impianti, macchine, attrezzature, metodi, know-how,...**
- **Umane: competenze e aspettative,...**
- **Sociali: cultura, clima, leadership, stile e filosofia di management,...**
- **Meccanismi operativi: procedure, flussi, coordinamento, decisione,...**
- **Ambientali: interazioni del ruolo e unità organizzativa con l'ambiente esterno,...**



PAROLE CHIAVE PER LA FORMAZIONE

- **PUNTARE ALLA CRESCITA DELLA
PERSONA**
- **CULTURA DELLA CONDIVISIONE**
- **APPROCCIO ALLA COMUNITA'**
 - **SVILUPPO DI MOTIVAZIONI**
 - **CREARE LE CONDIZIONI PER
L'INNOVAZIONE**



Cinque leve per un piano di formazione

- ❑ Far sentire il partecipante sempre più soggetto del suo percorso di apprendimento
- ❑ Organizzare attività formative che passano dall'intreccio tra formazione/lavoro / apprendimento
- ❑ Creare occasioni di riflessività dinamica sul sé e sulla dimensione intersoggettiva
- ❑ Consentire sempre spazi di autoformazione
- ❑ Fare “surfing” tra formale ed informale per promuovere le migliori occasioni di apprendimento

L'arte dell'ape

- *La pura ragione come mezzo per arrivare alla verità è come un ragno che tesse una tela con la propria seta...l'accumulo passivo di esperienze è paragonabile alla formica che corre avanti ed indietro, raccoglie ed accumula... il vero metodo è paragonabile all'attività dell'ape che diversamente dalla formica **intacca e modifica la materia raccolta per farne uscire il tesoro che vi è celato.***

John Dewey 1919



grazie per l'ascolto

g.alessandrini@uniroma3.it



Bibliografia

MANUALE PER L'ESPERTO DEI PROCESSI FORMATIVI,
CAROCCI EDITORE, 2005

FORMAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO, CAROCCI EDITORE, 2005

RISORSE UMANE E NEW ECONOMY, CAROCCI EDITORE, ROMA, 2001.

PEDAGOGIA E FORMAZIONE NELLA SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA
FRANCO ANGELI, MILANO 2002

SOCIETÀ' DELLA CONOSCENZA E COMUNITA' DI PRATICA, CAROCCI 2007