

# AiFOS



Convegno esposizione

## SAFETY EXPO 2016

**Bergamo, 21 e 22 settembre**

XII edizione **FORUM** di **PREVENZIONE INCENDI**  
V edizione **FORUM** di **SICUREZZA** sul **LAVORO**

**Relatrice: Adele De Prisco**



# AiFOS



Convegno esposizione

## SAFETY EXPO 2016

Bergamo, 21 settembre

### LA PREVENZIONE SOGGETTIVA E LE COMPETENZE DEL FORMATORE QUALIFICATO



## CONTENUTI DI QUESTO WORKSHOP

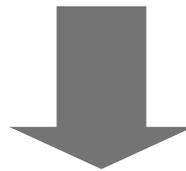
- **LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA: SIGNIFICATO ED OBIETTIVI**
- **METODI E STRUMENTI EFFICACI DELLA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA**
- **IL FORMATORE DOCENTE QUALIFICATO**



FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

**STRUMENTO NECESSARIO**

PER CONTRIBUIRE ALLA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E  
DELLE MALATTIE PROFESSIONALI.



SE TUTTI GLI "ATTORI" DEL SISTEMA SSL VENGONO ADEGUATAMENTE  
INFORMATI, ADDESTRATI E FORMATI POSSONO SVOLGERE UN

**RUOLO ATTIVO AI FINI DELLA PREVENZIONE AZIENDALE**



## LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

LA FORMAZIONE AI SENSI DEL D.LGS. 81/2008 E S.M.I., AL PARI DELLA INFORMAZIONE E DELL'ADDESTRAMENTO, COSTITUISCE UN **FATTORE CHIAVE** E RICOPRE UN **RUOLO STRATEGICO**, QUALE:

- STRUMENTO ESSENZIALE DI UN **SISTEMA EFFICACE** DI PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI;
- FATTORE PRIMARIO DI IMPULSO AL PROCESSO DI ACQUISIZIONE DELLA **SICUREZZA** COME **COMPONENTE ESSENZIALE DELLA QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA**;
- **AGENTE PRIMARIO DI CAMBIAMENTO CULTURALE E VEICOLO DI CRESCITA E DI SVILUPPO.**



**CIÒ È ALTRETTANTO VERO PER LA FIGURA DEL  
FORMATORE, LA CUI QUALIFICAZIONE È**

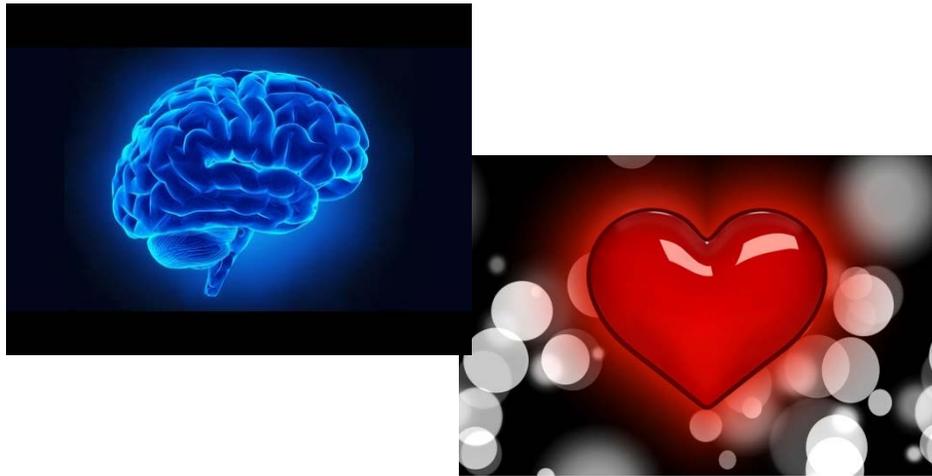
**ESSENZIALE REQUISITO**

**DELL'EFFICACIA DELL'AZIONE FORMATIVA  
E DEL RAGGIUNGIMENTO DEI SUOI OBIETTIVI.**



COMUNICARE NON SIGNIFICA SOLO INVIARE INFORMAZIONI ALL'INDIRIZZO DI UN'ALTRA PERSONA. SIGNIFICA CREARE NEGLI ALTRI UN'ESPERIENZA, COINVOLGERLI FIN NELLE VISCERE E QUESTA È **UN'ABILITÀ EMOTIVA.**

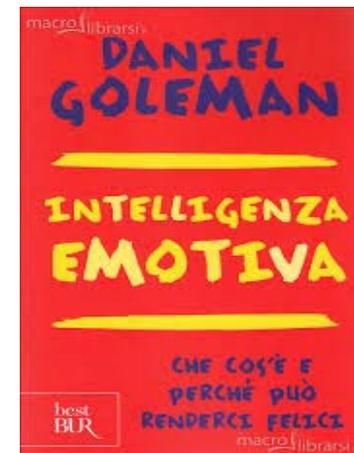
DANIEL GOLEMAN



DANIEL GOLEMAN È UNO PSICOLOGO, SCRITTORE E GIORNALISTA STATUNITENSE. È NATO IN CALIFORNIA NEL 1946.

HA CONSEGUITO UN DOTTORATO AD HARVARD IN "PSICOLOGIA CLINICA E SVILUPPO DELLA PERSONALITÀ".

L'OPERA PIÙ CONOSCIUTA DI DEANIEL GOLEMAN È **"INTELLIGENZA EMOTIVA"** (EMOTIONAL INTELLIGENCE) PUBBLICATA PER LA PRIMA VOLTA NEL 1955.



## I RISULTATI DELLA RICERCA

PER GOLEMAN IL MODO DI COMPORTARSI DIPENDE DA UNA INTELLIGENZA RAZIONALE (**QUOZIENTE INTELLETTIVO - QI**) E DA UNA INTELLIGENZA EMOTIVA (**QUOZIENTE EMOTIVO - QE**).

GLI ECCELLENTI, SOGGETTO DELLA RICERCA DURATA CIRCA 25 ANNI SU UN CAMPIONE DI QUASI 500 ORGANIZZAZIONI SITUATE IN VARIE PARTI DEL MONDO, POSSEDEVANO ENTRAMBE!

ERANO PERSONE COMPETENTI E PREPARATE, MA SOPRATTUTTO ABILI IN AMBITO RELAZIONALE. COME DIRE CHE...

**L'ECCELLENZA PASSA PER IL CUORE!**



## L'INTELLIGENZA EMOTIVA

L'EMPATIA, LA GENTILEZZA, LA  
DISPONIBILITÀ, L'UMILTÀ, L'IRONIA, LA  
SIMPATIA, LA VOGLIA DI DIVERTIRSI  
ANCHE LAVORANDO:  
SONO QUESTE ALCUNE DELLE  
CARATTERISTICHE PRESENTI IN COLORO CHE  
POSSIEDONO UNA BUONA DOSE DI QE!



## INTELLIGENZA EMOTIVA E FORMAZIONE

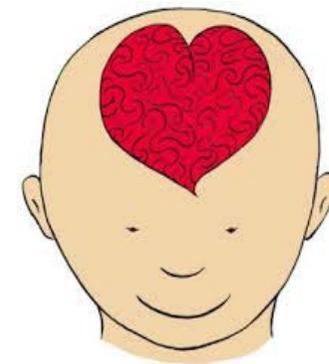
LA QUESTIONE DELL'INTELLIGENZA EMOTIVA SI IMPONE IN MODO SEMPRE PIÙ EVIDENTE NEL CAMPO DELLA FORMAZIONE, LADDOVE QUESTA SIA ORIENTATA ALLA QUALITÀ E ALL'EFFETTIVO MIGLIORAMENTO DELLE PERFORMANCE

(SI VEDA L'OBIETTIVO DEL COMPORTAMENTO SICURO!).



## INTELLIGENZA EMOTIVA E FORMAZIONE

E' ORMAI "GENERALMENTE" RICONOSCIUTO CHE I RISULTATI VERAMENTE UTILI PER L'ORGANIZZAZIONE SONO QUELLI CHE VENGONO CONSEGUITI NON SOLO ATTRAVERSO CAPACITÀ COGNITIVE E TECNICO-SPECIALISTICHE.

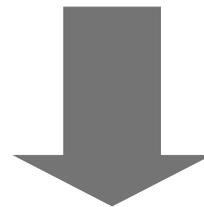


## INTELLIGENZA EMOTIVA E FORMAZIONE

MA ANCHE ATTRAVERSO LE CAPACITÀ CHE SUPPORTANO



LA LEADERSHIP, FACILITANO LA COOPERAZIONE, GARANTISCONO ELEVATI  
LIVELLI DI INTERAZIONE TRA LE PERSONE E DI BENESSERE NEL CONTESTO

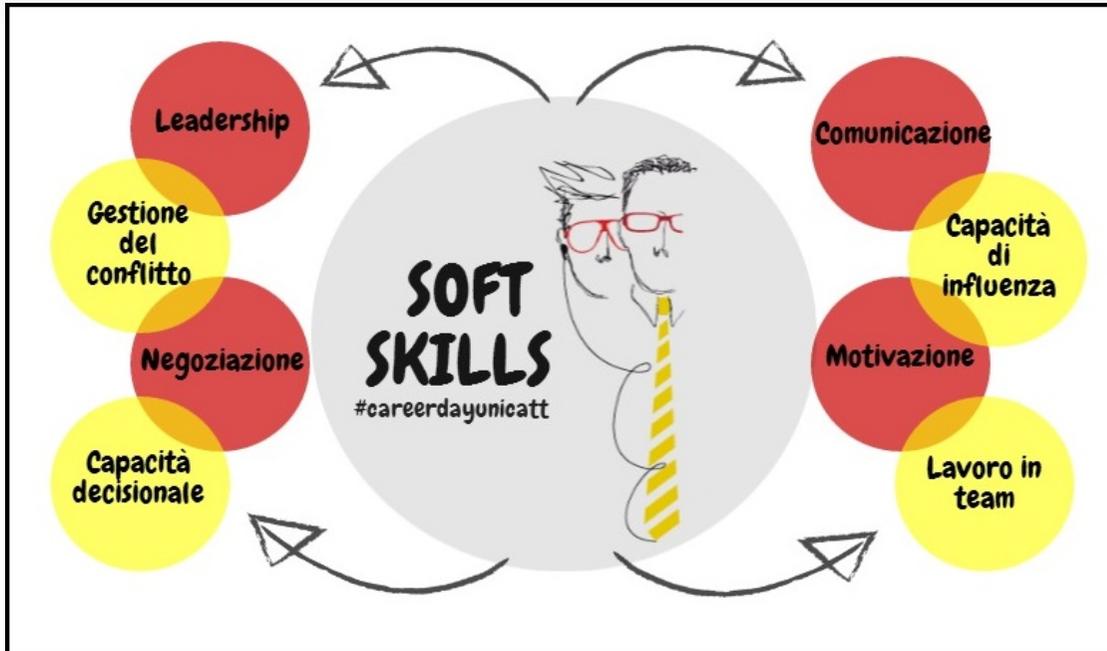


(PREVENZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO PSICO SOCIALI).

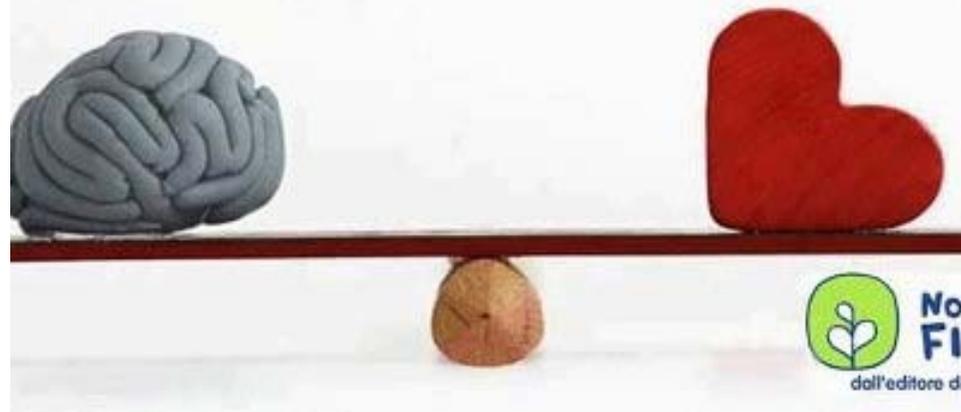




# LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA



Educare la mente senza  
educare il cuore non è  
affatto educare  
'Aristotele'



## IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE

LA NEUROSCIENZA DIMOSTRA CHE L'ELEMENTO ESSENZIALE DEL PROCESSO DI APPRENDIMENTO È L'**EMOZIONE**.

LO SOSTIENE IL NEUROSCIENZIATO **FRANCESCO MORA**: SI PUÒ IMPARARE SOLO CIÒ CHE SI AMA E CHE "*SIGNIFICA QUALCOSA*" PER LA PERSONA



**“SENZA EMOZIONE NON C'È CURIOSITÀ, NON C'È ATTENZIONE, NON C'È APPRENDIMENTO, NÉ MEMORIA”**

## IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE

**L'“ALLEGRIA” COME ELEMENTO FONDAMENTALE  
DELL'APPRENDIMENTO!**



FIN DALL'INFANZIA BISOGNEREBBE APPRENDERE A PARTIRE DAL “GIOCO PRIMITIVO”  
FONDATO SUI **SENSI (ESPERIENZA DIRETTA/SENSAZIONE E PERCEZIONE DEL REALE)**.

CONTESTI E METODOLOGIE TROPPO ASTRATTE E COGNITIVE (DIGITALI), NON  
FAVORISCONO LO SVILUPPO DELLA **CURIOSITÀ** ED **ATTENZIONE**, ELEMENTI  
INDISPENSABILI PER FAVORIRE L'APPRENDERE ED IL MEMORIZZARE.

**IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE**

**LA NEUROSCIENZA COGNITIVA (STUDIA LE DIFFERENTI AREE E FUNZIONI DEL CERVELLO) DIMOSTRA CHE SI PUÒ APPRENDERE SOLO CIÒ CHE SIGNIFICA QUALCOSA PER NOI, CHE ATTIRA LA NOSTRA ATTENZIONE, CHE CI EMOZIONA E CHE CI MOTIVA!**



**NO ALLA MONOTONIA NELLE AULE DI FORMAZIONE!!!**

**IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE**

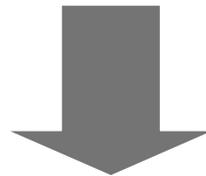
**L'EMOZIONE È IL VEICOLO CHE TRASPORTA LE PAROLE ED IL  
LORO SIGNIFICATO. SENZA EMOZIONE NON C'È SIGNIFICATO E  
SENZA SIGNIFICATO NON SI PUÒ IMPARARE NULLA.**

**PER SIGNIFICATO SI INTENDE: PIACERE O DOLORE –  
RICOMPENSA O CASTIGO.**

**LOTTA/FUGA**

**IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE**

**L'ATTENZIONE ("FINESTRA DELLA CONOSCENZA") VIENE  
"RISVEGLIATA" QUANDO LA C'È QUALCOSA DI NUOVO CHE CI ATTRAIE**

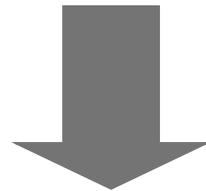


**DALLA NOTTE DEI TEMPI L'ATTENZIONE È LA  
MOLLA DELLA NOSTRA SOPRAVVIVENZA  
(BASE GENETICA ED EVOLUTIVA)!**

**IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE**

**APPRENDERE SIGNIFICA ESSERE CAPACI DI SOPRAVVIVERE  
(Lotta/Fuga).**

**L'ESSERE UMANO È LO SPECCHIO DELLA SUA EDUCAZIONE.**



**ALLONTANANDOCI DALLE ORIGINI E A CAUSA DELLA  
CIVILIZZAZIONE, IMPARARE E MEMORIZZARE HANNO PERSO LA  
LORO ORIGINE GENETICA ED EVOLUTIVA, DIVENENDO  
ASTRATTE/DIGITALI**

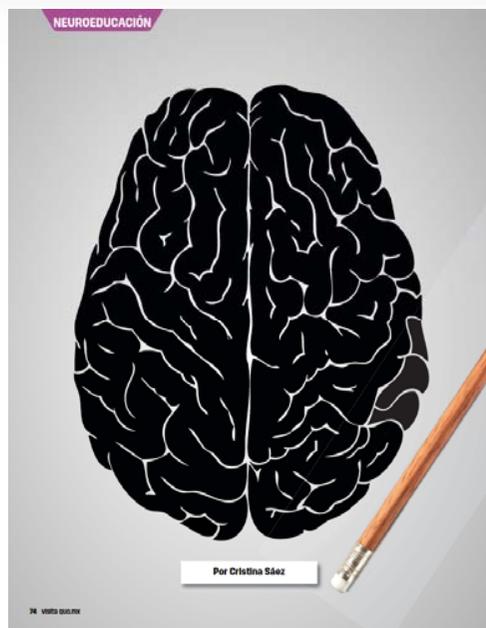
**IL PUNTO DI VISTA DELLE NEUROSCIENZE**

**PER INSEGNARE BENE BISOGNA CONOSCERE COME  
FUNZIONA IL CERVELLO!**



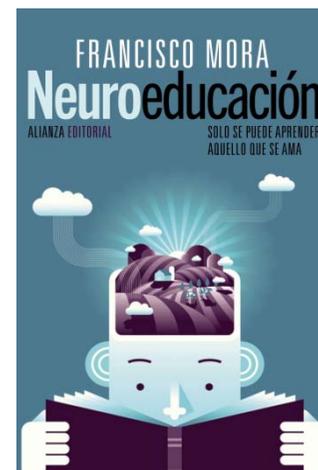
**LA FORMAZIONE ERGONOMICA: È QUELLA CHE SI ADEGUA AI  
MECCANISMI DI FUNZIONAMENTO DEL CERVELLO CHE APPRENDE.**

# LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA



## EDUCAR CON CEREBRO

Repetir y repetir datos hasta memorizarlos no es el mejor camino para aprender. Los estudios científicos demuestran que la emoción, el deporte, la sorpresa y la experimentación son algunos de los ingredientes necesarios para sumar conocimiento.



**Orienta**  
2015 | 2016

**Neuroeducación:**  
Sólo se puede aprender  
aquello que se ama

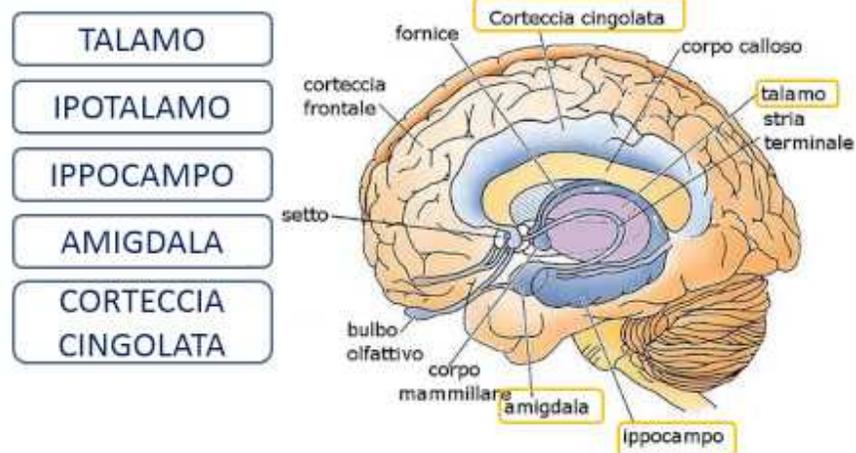


## CERVELLO ED EMOZIONI

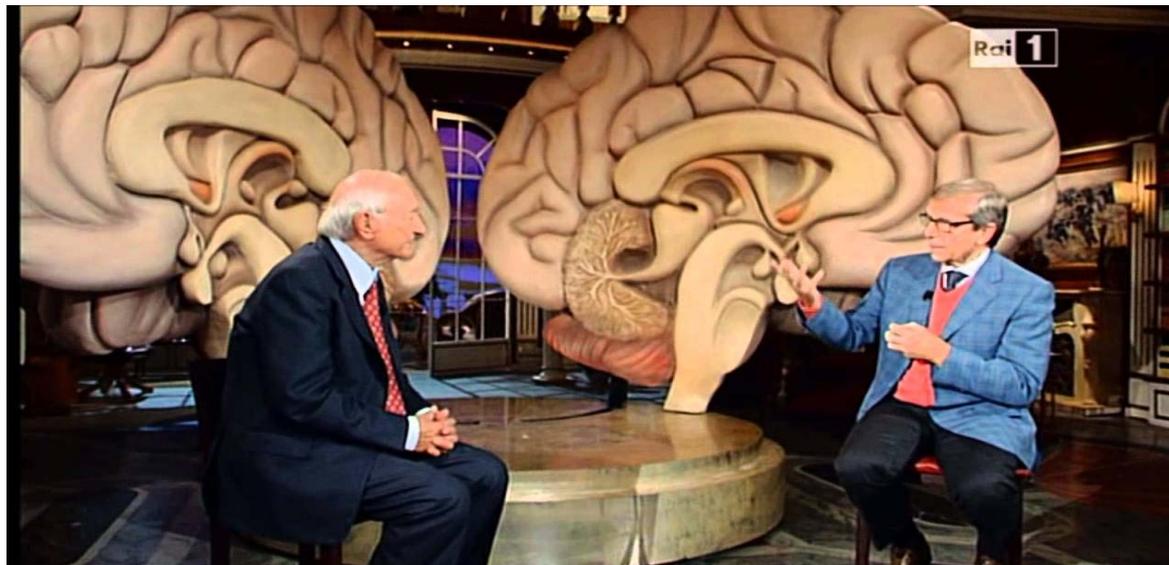


### IL SISTEMA LIMBICO

ALCUNE STRUTTURE IMPLICATE



CERVELLO ED EMOZIONI: IL SISTEMA LIMBICO/IPOTALAMICO

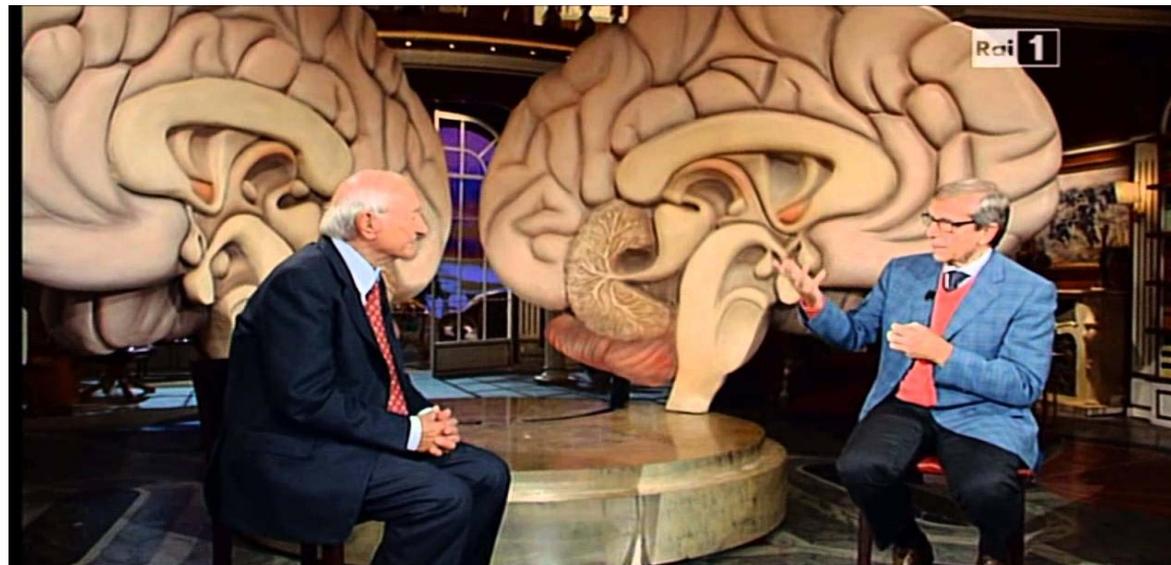


## L'ORIENTAMENTO DELLE NEUROSCIENZE – ANTONIO DAMASIO

LA **COMPONENTE EMOTIVA** COINVOLTA NELLE DECISIONI SAREBBE **DETERMINANTE** NEI CASI IN CUI QUESTE RIGUARDANO LA NOSTRA PERSONA O COLORO CHE CI SONO VICINI (comportamento sicuro).

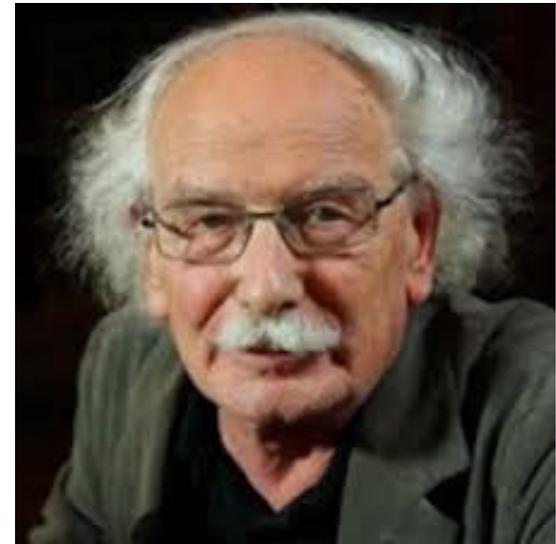


CERVELLO ED EMOZIONI: L'INCREDIBILE CASO DI PHINEAS GAGE

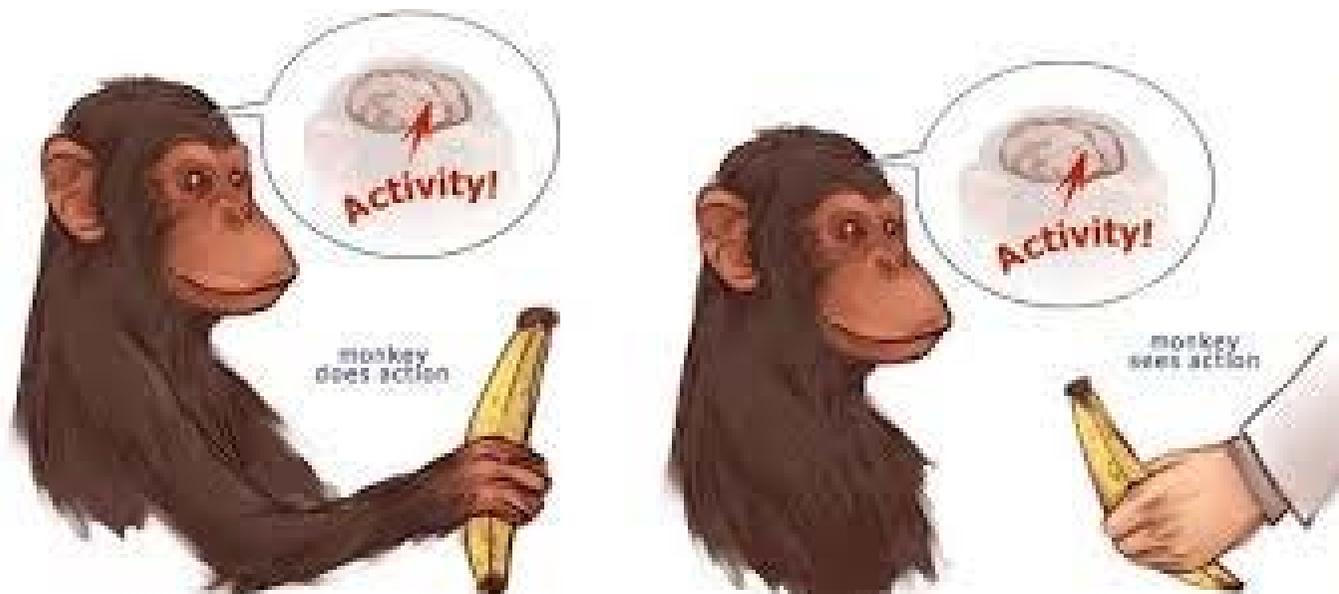


### L'ORIENTAMENTO DELLE NEUROSCIENZE – GIACOMO RIZZOLATTI

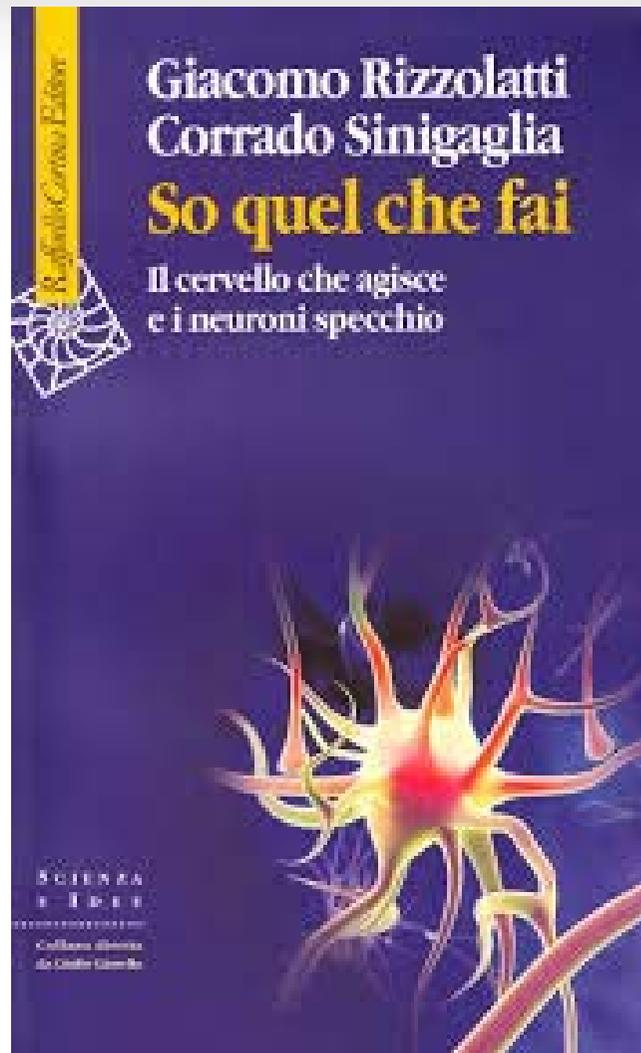
IL NEUROLOGO GIACOMO RIZZOLATTI È IL COORDINATORE DEL GRUPPO DI SCIENZIATI CHE HA SCOPERTO, NEGLI ANNI '90, L'ESISTENZA DEI **NEURONI SPECCHIO**, CELLULE MOTORIE DEL CERVELLO CHE SI ATTIVANO SIA DURANTE L'ESECUZIONE DI MOVIMENTI FINALIZZATI, SIA OSSERVANDO SIMILI MOVIMENTI ESEGUITI DA ALTRI INDIVIDUI.



L'ORIENTAMENTO DELLE NEUROSCIENZE – NEURONI SPECCHIO



# LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA



## NEURONI SPECCHIO ED APPRENDIMENTO

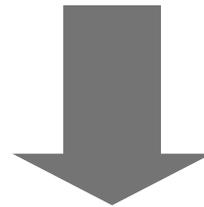
### IMPARIAMO PRIMA E MEGLIO:

- attraverso il **corpo** e il **movimento**;
- facendo **esperienza** delle cose;
- attraverso un **processo imitativo**;
- quando siamo mossi da una precisa **intenzionalità** .



## NEURONI SPECCHIO ED APPRENDIMENTO

- **L'ESSERE UMANO È SOSTANZIALMENTE UN ANIMALE SOCIALE**
- **PER CRESCERE E VIVERE HA PER SUA NATURA BISOGNO DELLA RELAZIONE, FISICA, VERBALE, PSICOLOGICA CON I PROPRI SIMILI**
- **L'APPRENDIMENTO FONDAMENTALMENTE AVVIENE PER IMITAZIONE**



**QUALE RELAZIONE FAVORISCE IL MIGLIOR APPRENDIMENTO/CAMBIAMENTO?  
QUALE TIPO DI AMBIENTE, CONTESTO E CIRCOSTANZE SONO NECESSARI PER  
FAVORIRE IL MIGLIORE APPRENDIMENTO/CAMBIAMENTO?**

**UN AMBIENTE COOPERATIVO ED EMOTIVAMENTE  
COINVOLGENTE FACILITA L'APPRENDIMENTO!!!**



## LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA



Penso che penso  
troppo.

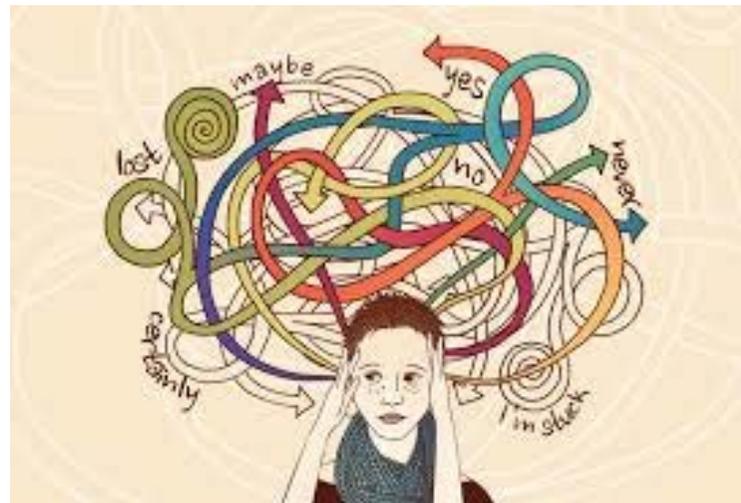
(J. Joplin)



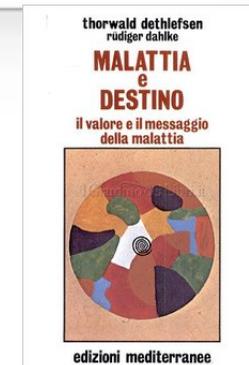
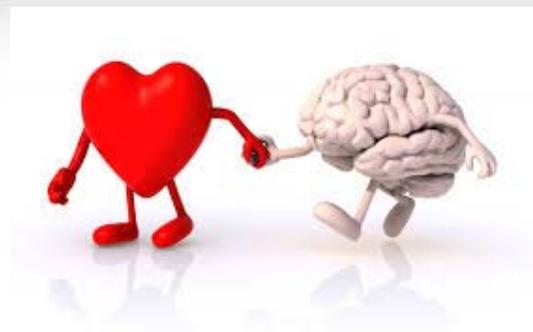
Attimi

OFFICIAL PAGE | WWW.ATTIMI.CO.UK

**NELL'APPRENDIMENTO NON SONO  
COINVOLTE SOLO "FACOLTÀ"  
COGNITIVE LOGICO/LINGUISTICHE E  
PENSIERO LINEARE E RAZIONALE!!!**



# LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA



L'UOMO DEL NOSTRO TEMPO E DELLA NOSTRA CIVILTÀ HA SVILUPPATO IN MISURA PARTICOLARE L'EMISFERO SINISTRO ED È QUINDI IN COSTANTE PERICOLO DI TRASCURARE IL SUO SECONDO CENTRO, IL CUORE.

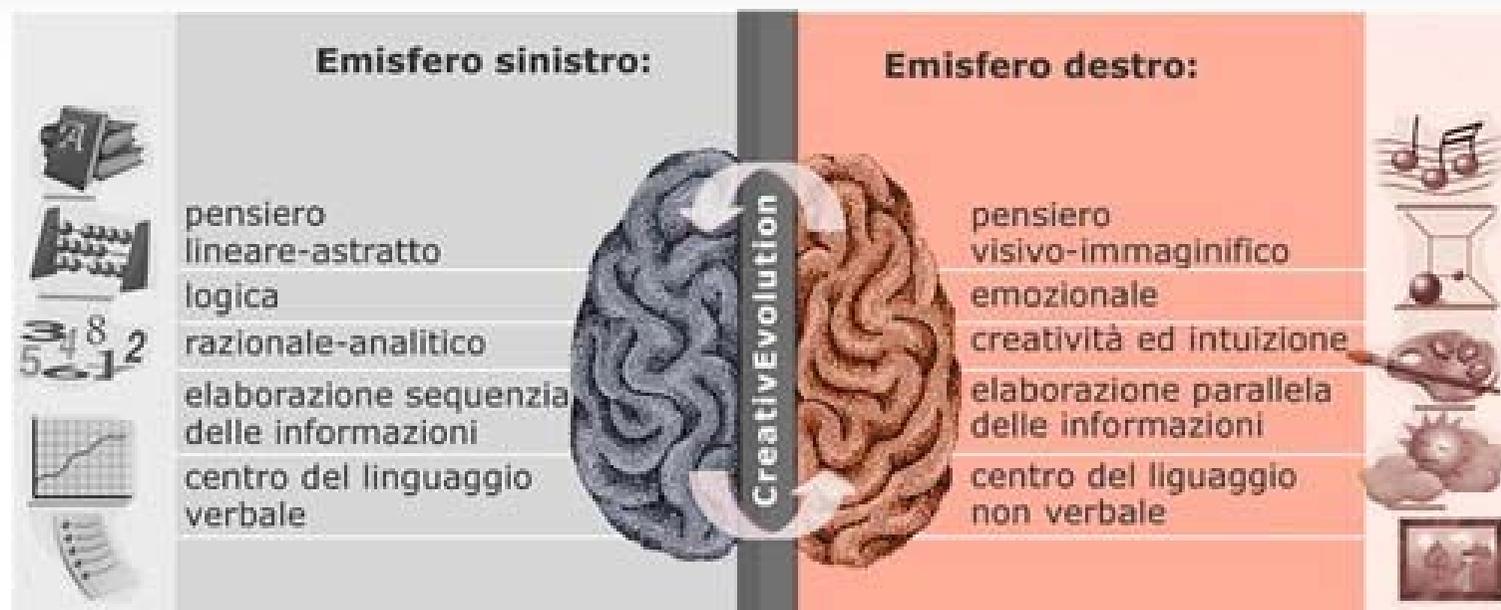
LA SOLUZIONE NON È DEMONIZZARE IL PENSIERO, LA RAGIONE , LA TESTA.

**L'UOMO NON DEVE SCEGLIERE TRA L'UNO E L'ALTRO.**

**DEVE RESTARE IN EQUILIBRIO.**

DETHLEFSEN, DAHLKE

# LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA



Quando facciamo esperienze nuove o impariamo qualcosa, l'attività cerebrale si concentra sul lobo frontale destro che, usando come base le informazioni già archiviate dal lobo sinistro, elabora i nuovi dati attraverso le sue associazioni libere e le sue intuizioni, passandoli poi come conosciuti all'emisfero sinistro, che li astrae e poi li archivia.

PIÙ UN'INFORMAZIONE È SIMILE AD ALTRE GIÀ PRESENTI NELL'ARCHIVIO, PIÙ VELOCE È IL PASSAGGIO DALL'EMISFERO DESTRO AL SINISTRO, FINO AL PUNTO DA NON ESSERE PIÙ RICHIESTO L'INTERVENTO DEL PRIMO.

CON L'ACCUMULARSI DELLE ESPERIENZE, È SEMPRE PIÙ PROBABILE CHE, NELLA VITA QUOTIDIANA (ANCHE LAVORATIVA!), CI TROVIAMO A SVOLGERE **OPERAZIONI DI ROUTINE, CONSOLIDANDO GLI SCHEMI CHE GIÀ CONOSCIAMO E UTILIZZANDO SEMPRE MENO L'EMISFERO DESTRO.**



## LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

**LA NEUROSCIENZA CI INSEGNA CHE I CIRCUITI CEREBRALI CHE VENGONO USATI PIÙ FREQUENTEMENTE SI ATTIVANO ANCHE PIÙ VELOCEMENTE DI QUELLI MENO USATI:**

**CON IL PASSARE DEL TEMPO, I CIRCUITI DELL'EMISFERO SINISTRO, POICHÉ USATI PIÙ SPESSO DI QUELLI DEL DESTRO, TENDERANNO AD ATTIVARSI ANCHE PER SVOLGERE FUNZIONI CHE NORMALMENTE NON SAREBBERO DI LORO COMPETENZA, PREVARICANDO L'EMISFERO DESTRO.**



Prova a dire il COLORE e non la parola

**GIALLO AZZURRO ARANCIONE**

**NERO ROSSO VERDE**

**MARRONE GIALLO ROSSO**

**ARANCIONE VERDE NERO**

**AZZURRO ROSSO MARRONE**

**VERDE AZZURRO ARANCIONE**

**L'EMISFERO DESTRO CERCA DI DIRE IL COLORE.**

**IL SINISTRO INSISTE NEL LEGGERE LE PAROLE!!**

**E LA FORMAZIONE!?!  
OSSERVIAMO QUESTA COMUNICAZIONE...**



**È DA DISTESI CHE SI VEDE IL CIELO!!!**



**NON POSSIAMO PRETENDERE CHE LE COSE CAMBINO, SE  
CONTINUIAMO A FARE LA STESSA COSE!**

**ALBERT EINSTEIN**

## LA CREATIVITÀ



“LA CREATIVITÀ È LA COMBINAZIONE DI ELASTICITÀ, ORIGINALITÀ E CAPACITÀ DI ACCETTARE CON PRONTEZZA IDEE CHE PERMETTONO DI ABBANDONARE GLI SCHEMI DI RAGIONAMENTO ABITUALI PER SCHEMI DIVERSI E PRODUTTIVI, TALI DA CONSENTIRE ALL’INDIVIDUO DI SODDISFARE LE PROPRIE ESIGENZE E, IN QUALCHE CASO, ANCHE QUELL E DEGLI ALTRI.”

TUDOR POWELL JONES  
SOSTENITORE DELL’APPRENDIMENTO CREATIVO

## LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

**E SE PROVASSIMO A CAMBIARE IL NOSTRO PUNTO DI VISTA  
SULLA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA?**



## LA CREATIVITÀ

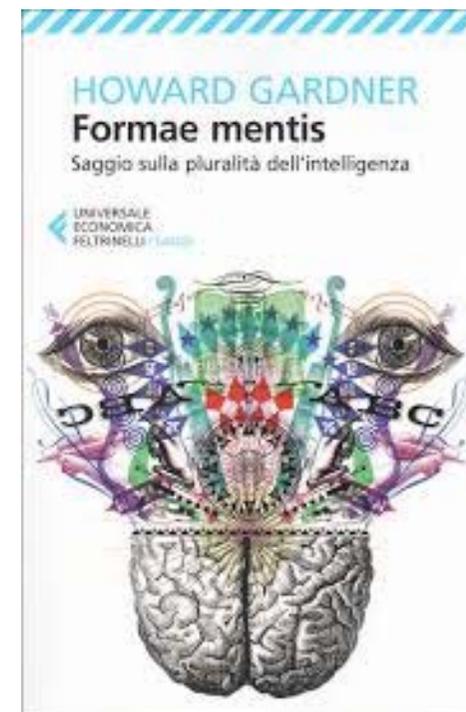
“IL PRODOTTO DEL PENSIERO CREATIVO PUÒ RAPPRESENTARE UNA NOVITÀ PER LA SOCIETÀ O UNICAMENTE PER L’INDIVIDUO STESSO; **LA COSA PIÙ IMPORTANTE È CHE ESSO SIA FONTE DI GIOIA PER IL SUO CREATORE**”.



TUDOR POWELL JONES

## HOWARD GARDNER - LE INTELLIGENZE MULTIPLE

### Le intelligenze multiple







COME POSSIAMO, NOI DOCENTI, PRETENDERE CHE IN UNA AULA IL RAPPORTO CON IL SAPERE VENGA PROPOSTO, GUIDATO, STIMOLATO IN MODO UNIVOCO, SECONDO SCHEMI BASATI SOLO SULLA TRASMISSIONE FRONTALE?

COME SI PUÒ FAVORIRE LA CONOSCENZA E LA CONSAPEVOLEZZA DEI PROPRI STILI DI APPRENDIMENTO E DI PROCESSI COGNITIVI NEI CORSISTI SE VIENE PRIVILEGIATO UN UNICO CANALE (LOGICO/LINGUISTICO)?

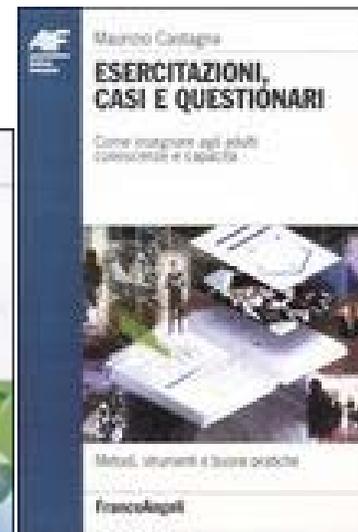
**LE IMPLICAZIONI DELLA TEORIA DELLE INTELLIGENZE MULTIPLE DI GARDNER IN AMBITO FORMATIVO E DIDATTICO:**

- L'UTILIZZO DI ATTIVITÀ DIFFERENZIATE E DIVERSIFICATE
- LO SVILUPPO DI STRATEGIE E METODOLOGIE DI INSEGNAMENTO "ALTERNATIVE" ALLA MODALITÀ "FRONTALE"
- LA CREAZIONE DI MODALITÀ DIVERSIFICATE PER LA VERIFICA, PER LA VALUTAZIONE E PER IL FEEDBACK DA PARTE DEL DOCENTE.





# QUALI METODOLOGIE PER L'APPRENDIMENTO DEGLI ADULTI?



## LE DIDATTICHE ATTIVE – ESEMPI

DIDATTICA LABORATORIALE

APPRENDIMENTO COOPERATIVO

APPRENDIMENTO ESPERIENZIALE

APPRENDIMENTO PER SOLUZIONE DI PROBLEMI

STUDI DI CASI

BRAINSTORMING

GIOCHI DI RUOLO

SIMULAZIONI

OUTDOOR

UTILIZZO ALTRE TECNICHE CREATIVE (PITTURA, DANZA, SCULTURA, TEATRO, ECC...)



**ANDATE PURE CONTRO CORRENTE!!!**





## PROGETTO

**“INDIVIDUAZIONE DI CRITERI E REQUISITI PER LA DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DI QUALIFICAZIONE DELLA FIGURA DEL FORMATORE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”**

DI DURATA BIENNALE, SI È SVOLTO IN COLLABORAZIONE TRA L'INAIL DIPARTIMENTO DI MEDICINA, EPIDEMIOLOGIA, IGIENE DEL LAVORO ED AMBIENTALE E L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO, ATTRAVERSO IL DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI.

QUESTA RICERCA HA PERMESSO:

- IDENTIFICARE DELLE **AREE DI COMPETENZA DEL FORMATORE**
- DECLINARLE IN **INDICATORI DI QUALITÀ, FINALIZZATI ALLA VALUTAZIONE DEL FORMATORE A 360 GRADI.**

SONO STATI INDIVIDUATI **UN SET DI INDICATORI (CHECK LIST)** CHE POSSONO ESSERE UTILIZZATI DAGLI ENTI FORMATORI, DAI DISCENTI E DAL DOCENTE STESSO SOTTO FORMA DI AUTOVALUTAZIONE.

**I CRITERI INDIVIDUATI POSSONO ESSERE CONSIDERATI ELEMENTI UTILI PER LA QUALIFICAZIONE DEL FORMATORE-DOCENTE, NON SOLO PER COLORO I QUALI SVOLGERANNO TALE RUOLO COME CONSULENTI, MA ANCHE NEL CASO IN CUI SARANNO IMPEGNATI IN AZIONI FORMATIVE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA REALTÀ LAVORATIVA.**

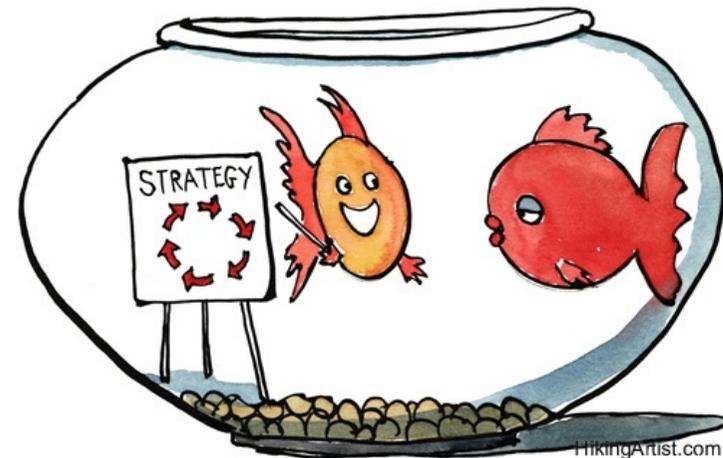
LE COMPETENZE CHE CONTRIBUISCONO A RENDERE EFFICACI GLI INTERVENTI FORMATIVI DEL FORMATORE, DEVONO ESSERE ORIENTATE

RICHIAMANO **NON SOLO SKILLS ESCLUSIVAMENTE TECNICO PROFESSIONALI, MA ANCHE RELAZIONALI E SOCIALI.**



## TRE AREE DI COMPETENZA:

- SOCIO COMUNICATIVA
- DEI SAPERI TECNICI E DI CONTESTO
- METODOLOGICA



## Le aree di competenza

### 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 saperi

Capacità di favorire scambio culturale tra/con i partecipanti

# IL PROGETTO INAIL ED UNIVERSITÀ DI BERGAMO

Aree	Indicatori	Declinazione in domande, esempi, ecc.
<b>Area socio - comunicativa</b>	Capacità nel leggere bisogni e specificità dei gruppi e nel costruire adattamenti formativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fa domande e interagisce con i partecipanti in relazione alle esperienze formative pregresse, all'esperienza lavorativa</li> <li>-Raccoglie dai committenti informazioni rispetto ai partecipanti (ruolo, funzioni, esperienze, aspettative...)</li> </ul>
	Capacità di essere "coltivatore di relazioni"	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Dà un equilibrato spazio (in relazione ai tempi del corso) di presa di parola ai partecipanti</li> <li>-Favorisce la presa di parola, con delicatezza, anche di chi sta più ai margini affinché riesca a portare il proprio punto di vista</li> <li>-Cerca di mantenere un dialogo (prima-durante-dopo) anche con i committenti, datori (affinché la formazione non rimanga un'esperienza a se stante)</li> <li>-Negli scambi in aula favorisce la connessione tra le esperienze e i pensieri dei partecipanti (non accentra solo su di sé)</li> </ul>

## Le aree di competenza

### 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)

# IL PROGETTO INAIL ED UNIVERSITÀ DI BERGAMO

<b>Aree</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Declinazione in domande, esempi, ecc.</b>
<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>

## Le aree di competenza

### 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

# IL PROGETTO INAIL ED UNIVERSITÀ DI BERGAMO

<b>Aree</b>	<b>Indicatori</b>	<b>Declinazione in domande, esempi, ecc.</b>
<b>Area metodologica</b>	Capacità di leggere e gestire le dinamiche di gruppo	<ul style="list-style-type: none"><li>-È in grado di leggere le dinamiche di un gruppi (leadership, conflitti latenti o espliciti, vicinanze/distanze, aspetti emotivi, orientamento al compito agli altri, stili comunicativi, ecc.)</li><li>-È in grado di intervenire per aiutare il gruppo (o dei singoli) a modulare le dinamiche e gli scambi</li><li>-È in grado di intervenire adeguatamente nel caso di conflitti cercando di farli diventare fattori di crescita per il gruppo stesso</li></ul>
	Capacità di progettare e gestire strumenti metodologici in grado di favorire partecipazione e apprendimento	<ul style="list-style-type: none"><li>-Propone strumenti adeguati all'obiettivo dichiarato</li><li>-Propone strumenti, esercitazioni, ecc. diversificati</li><li>-Sa gestire gli strumenti in relazione alla specificità del gruppo e dei singoli</li></ul>

**ENETOSH** (EUROPEAN NETWORK EDUCATION AND TRAINING IN OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH - RETE EUROPEA DI EDUCAZIONE E FORMAZIONE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO) È UNA

**RETE EUROPEA PER LA FORMAZIONE INIZIALE E CONTINUA NELL'AMBITO**

**DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO.**



QUESTA RETE È STATA SUPPORTATA DALLA COMMISSIONE EUROPEA FIN DAL 2005 E AD OGGI NE FANNO PARTE **36 PARTNER ORIGINARI DI 16 PAESI EUROPEI INCLUSA L'ITALIA.**

L'IDEA DI PARTENZA DI QUESTA RETE È CHE LA SICUREZZA E LA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO DEBBANO ESSERE

**PARTE INTEGRANTE DELL'APPRENDIMENTO DURANTE TUTTA LA VITA:  
DALLA SCUOLA DELL'INFANZIA ALL'UNIVERSITÀ FINO  
ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA.**



LA PIATTAFORMA CHE È STATA PREDISPOSTA **RACCOGLIE GLI ESEMPI DI BUONE PRASSI PER LA FORMAZIONE INIZIALE E CONTINUA** (OLTRE 400 ESEMPI DI BUONE PRASSI PROVENIENTI DALL'EUROPA E DAL RESTO DEL MONDO), IDEE E METODI INNOVATIVI, FORUM DI ESPERTI DEL SETTORE DELL'ISTRUZIONE E DELLA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, COLLEGAMENTI DI RETE, TEMI DI ATTUALITÀ, ISTRUZIONE ONLINE, EVENTI E ALTRO.

**[WWW.ENETOSH.NET](http://WWW.ENETOSH.NET)**



LO STANDARD DESCRIVE I REQUISITI DEI QUALI DEVE DISPORRE UN FORMATORE/ISTRUTTORE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO.

LO STANDARD RIGUARDA I SEGUENTI AMBITI DI COMPETENZA:

**FORMAZIONE DEL FORMATORE, SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO, PROMOZIONE DELLA SALUTE SUL LAVORO, GESTIONE DELLA SSL.**

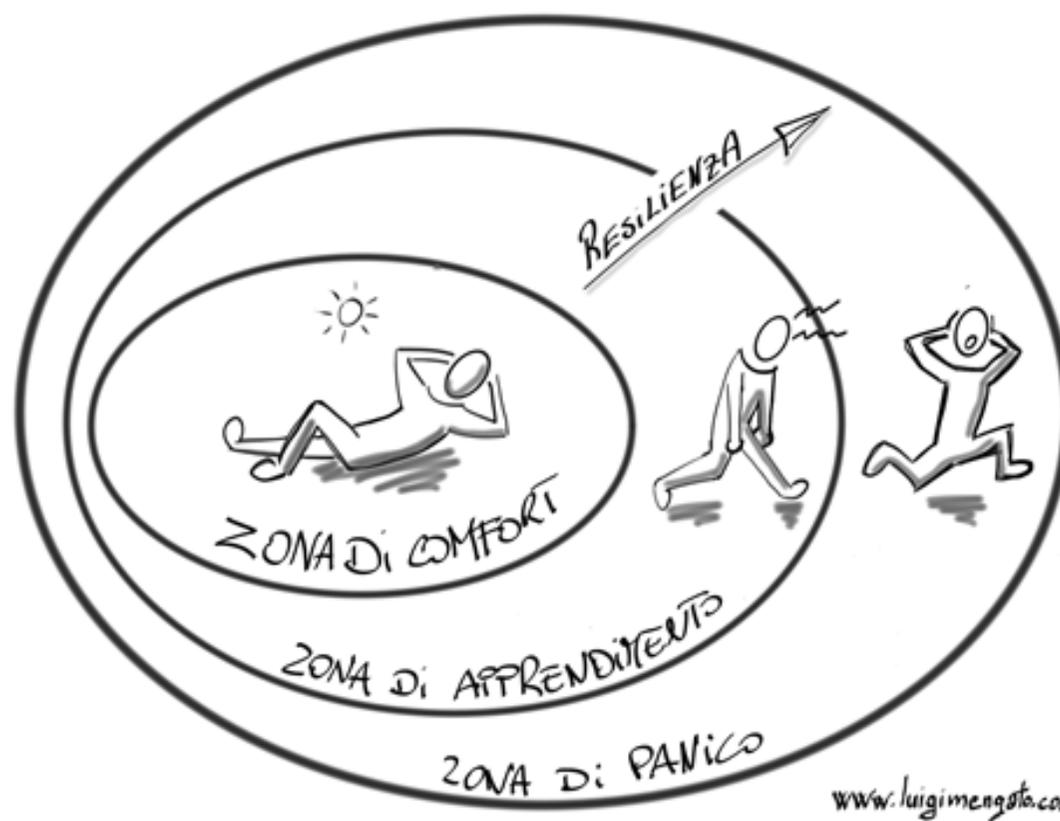
## LO STANDARD ENETOSH – UN ESEMPIO

Capacità	Conoscenze <sup>1</sup>
<p><b>Sfrutta le esperienze fatte dai partecipanti</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si basa sulle esperienze dei partecipanti</li><li>• Dà esempi</li><li>• Invita i partecipanti a dare esempi</li><li>• Prepara il corso in accordo con gli interessati (p.es. azienda)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conosce le caratteristiche del gruppo target</li><li>• Conosce il settore dal quale provengono i partecipanti</li><li>• Riesce a dare molti esempi adatti al gruppo target</li></ul>

## LO STANDARD ENETOSH - UN ESEMPIO

Capacità	Conoscenze <sup>1</sup>
<p><b>Coinvolge i partecipanti</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fa domande per vedere se i partecipanti hanno capito</li><li>• Fa rispondere i partecipanti prima di rispondere lui stesso</li><li>• Si rivolge direttamente ai partecipanti che non intervengono nella discussione</li><li>• Tiene conto delle proposte di modifica fatte dai partecipanti</li><li>• Ascolta le domande con un linguaggio del corpo “aperto”</li><li>• Sceglie metodi che richiedono la partecipazione attiva di tutti i partecipanti</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sa come fare interviste non direttive (p.es. domande aperte)</li><li>• Conosce metodi per attivare tutti i partecipanti</li></ul>

QUANDO SI REALIZZA L'APPRENDIMENTO?



QUANDO SI REALIZZA L'APPRENDIMENTO?



QUANTE VOLTE L'IDEA O LA PROPOSTA DI UNA "NOVITÀ" CI BLOCCA PERCHÉ NON RIENTRA NELLA "CALDA" E "ACCOGLIENTE" ZONA DI COMFORT?

QUANDO SI REALIZZA L'APPRENDIMENTO?



## IL FORMATORE DOCENTE QUALIFICATO



**"NON HO MAI INSEGNATO NULLA AI MIEI STUDENTI; HO SOLO CERCATO DI METTERLI NELLE CONDIZIONI MIGLIORI PER IMPARARE"**

**ALBERT EINSTEIN**

# IL FORMATORE DOCENTE QUALIFICATO

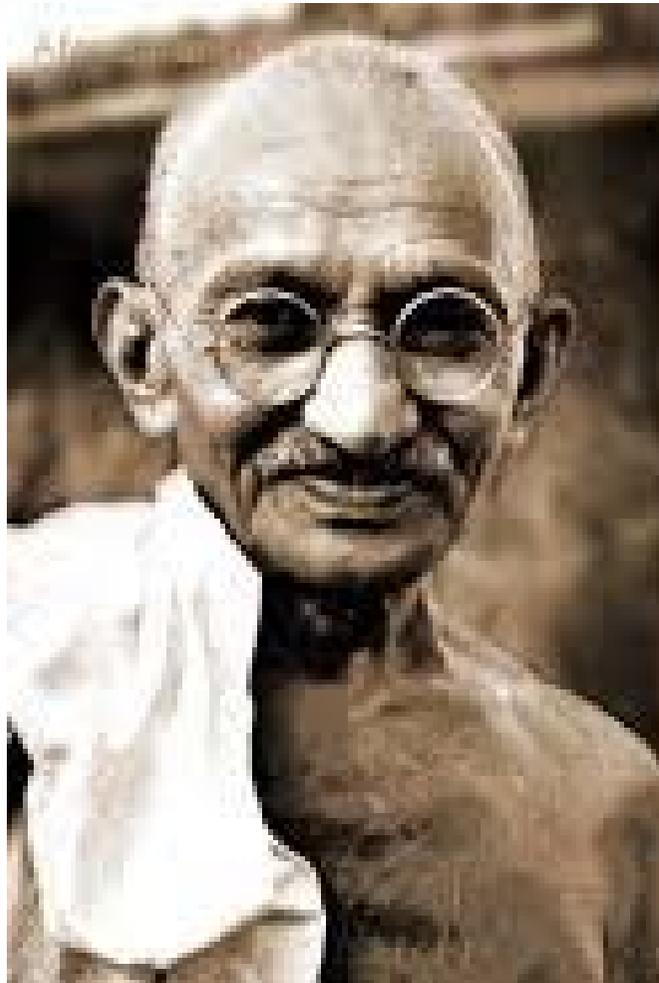
## I 10 COMANDAMENTI DEL BUON FORMATORE:

1. PUOI SEMPRE MIGLIORARE!
2. METTITI SEMPRE IN GIOCO!
3. IO SONO OK, TU SEI OK!
4. NON DI SOLE SLIDES VIVE IL FORMATORE
5. SII FLESSIBILE!
6. ONORA LE FASI CICLICHE DELLA FORMAZIONE
7. SII COERENTE E ASSERTIVO!
8. ARRIVERAI SEMPRE PREPARATO E ORGANIZZATO!
9. NON TI ARRENDERAI DI FRONTE ALLE DIFFICOLTÀ!
10. DIVERTITI!

## Decalogo del buon formatore

- 1) STABILIRE CON CHIAREZZA IL PATTO D'AULA
- 2) ESSERE COERENTI (verbale / non verbale / paraverbale)
- 3) ESSERE COMPETENTI (obiettivo / contenuti)
- 4) ASSERTIVITÀ
- 5) AUTENTICITÀ
- 6) ADATTABILITÀ / ARTEFATTI
- 7) ENTUSIASMO e PASSIONE
- 8) SCELTA e VARIAZIONE TECNICHE / LINGUAGGIO ADEGUATO
- 9) COINVOLGIMENTO CORSISTI
- 10) ASCOLTO e RICERCA di FEEDBACK

COMINCIAMO DA NOI STESSI!



Aforismario

**Sii il cambiamento  
che vuoi vedere  
nel mondo.**

**Gandhi\***

\*attribuito

# *la citazione*

*“Non credete a me, verificate, sperimentate, e quando saprete da voi stessi che qualcosa vi è favorevole, allora seguitelo; e quando saprete da voi stessi che qualcosa non vi è favorevole allora rinunciatevi”.*

*(Buddha)*

Domande???





# AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

## Grazie per l'attenzione

