

AiFOS

Convegno esposizione

SAFETY EXPO 2018

Bergamo, 19 e 20 settembre

TITOLO: METODOLOGIE ATTIVE DELLA
FORMAZIONE: LO STORYTELLING

Relatore: Marabelli Gian Piero

safety expo | 2018

19-20 SETTEMBRE / BERGAMO FIERA





SAFETY EXPO 2018

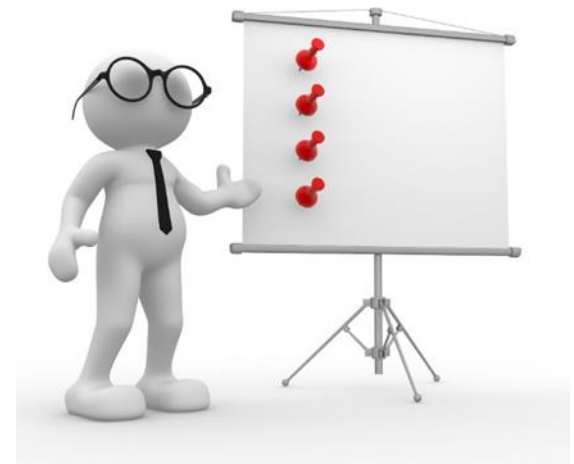
In questo Workshop:

L'efficacia della formazione:

- L'efficacia della formazione sulla salute e sicurezza, come "risultato" dell'intervento formativo.
- Le metodologie attive.
- Il modello di Donald Kirkpatrick

Introduzione alla tecnica dello Storytelling nella formazione per la Salute e Sicurezza:

- Lo storytelling come metodologia attiva
- Il concetto di "storytelling"
- Le caratteristiche dello storytelling.





L'efficacia della Formazione



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

La formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è annoverata nell'art. 15 del Dlgs 81/2008, come **“misura generale di tutela”** e all'art 37 come **“obbligo giuridico”** a conferma della sua importanza strategica e primaria nel quadro della prevenzione e gestione dei rischi aziendali.



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

La formazione è quindi lo strumento principale per **accrescere la consapevolezza e la cultura** della sicurezza nella società, nelle aziende e tra le persone



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

La formazione non è quindi un semplice insieme di nozioni ma è il risultato di **un'azione complessiva che deve essere** attuata nelle organizzazioni attraverso un **«piano/processo formativo»**



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

Per questo l'art. 2 del Dlgs 81/2008
definisce la "**formazione**" sulla
sicurezza sul lavoro come un
«**processo educativo** attraverso il
quale.....



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

La formazione alla sicurezza “**è l'unica misura che può essere validamente opposta alle situazioni di rischio residuo**”: è dalla formazione che può derivare da parte del lavoratore il **comportamento** idoneo a “tenere sotto controllo un rischio quando tutte le altre misure poste in atto non siano state in grado di eliminarlo».



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

La «formazione» deve quindi essere:

-efficace: “in grado di ottenere il comportamento desiderato - e ciò dipenderà dalla capacità di chi la eroga”;

-efficiente: “cioè mantenuta sotto osservazione ed aggiornata in modo da adeguarsi continuamente all'evolversi delle situazioni di rischio residuo cui viene a trovarsi esposto.



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

L'efficacia della formazione riguarda due aspetti entrambi essenziali.

Il primo aspetto è centrato sulla figura del **“formatore”** ed attiene alle sue tecniche di comunicazione: **“come fare”** cioè trasmettere con **“efficacia”** ciò che è davvero importante ai fini della Salute e Sicurezza.



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

Il secondo aspetto è invece centrato sulle **“persone”** che partecipano al corso di formazione ed attiene al concetto di “ricordo”: “Cosa ricorderanno le persone di quello che dice il formatore?”

I due aspetti sono ovviamente collegati: più le tecniche di comunicazione del formatore sono sviluppate, più le persone avranno modo di ricordare e ricorderanno.



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

Con riferimento al primo aspetto e
cioè alle **tecniche di comunicazione**,
sono stati fatti e si ripropongono
regolarmente approfondimenti e
studi, convegni e corsi che hanno, a
seconda dei soggetti organizzatori,
diverse angolazioni e prospettive



L'efficacia della formazione come «risultato» dell'intervento formativo

Risultato quasi unanime di tutte queste iniziative è che per trasmettere con efficacia i concetti della salute e sicurezza, ogni formatore deve imparare bene le cd. **Metodologie attive** (esercitazioni - role play - simulazioni) andando quindi al di là della semplice lezione frontale



Le metodologie attive della Formazione



Le metodologie attive della Formazione

Le **lezioni frontali** in aula possono essere impiegate per l'acquisizione delle **conoscenze teoriche** mediante uno stile di apprendimento basato su modelli teorici. Sono uno strumento suggerito sempre nei casi in cui i partecipanti all'attività formativa siano sprovvisti di elementi conoscitivi rispetto al contenuto trattato.



Le metodologie attive della Formazione

Le esercitazioni tendono a rinforzare e stabilizzare le nozioni trasmesse durante la lezione.

Hanno lo scopo di addestrare ad applicare le nozioni teoriche alla realtà concreta risolvendo problemi e trovando soluzioni efficaci.

Nella pratica il **lavoro di gruppo** è una situazione in cui i partecipanti in un'attività formativa vengono suddivisi in sottogruppi meno numerosi. A ciascun gruppo viene assegnato un compito, il "mandato", da svolgere in un determinato tempo e da presentare successivamente in plenaria.



Le metodologie attive della Formazione

La **«Simulazione»** La simulazione è una tecnica basata sulla **riproduzione virtuale di situazioni reali** o la realizzazione di situazioni potenzialmente tali. Questo metodo, simulando la realtà, si riallaccia alle esperienze e alle conoscenze dei partecipanti, li coinvolge più attivamente nel processo di apprendimento e li forza ad applicare la teoria alla pratica.



Le metodologie attive della Formazione

Il **role-play** è un particolare tipo di esercitazione che richiede ai discenti di **rappresentare alcuni ruoli in interazione tra loro** e quindi di esercitare il ruolo di “attori» (protagonisti), mentre altri partecipanti fungono nello stesso tempo da “osservatori” dei contenuti e dei processi che la rappresentazione manifesta.



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

LA VALUTAZIONE dell'efficacia, dell'azione formativa, è un elemento a cui il legislatore ha dato particolare importanza nella formazione prevedendo un obbligo «quasi» generalizzato **almeno nella valutazione dell'apprendimento**. Per alcune figure del sistema prevenzionistico come per RSPP e ASPP, Preposti, Dirigenti il superamento delle prove di verifica è “conditio sine qua non” per l'ottenimento della qualifica



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

Ma l'efficacia della formazione non dovrebbe riguardare solo l'efficacia dell'apprendimento. La valutazione dell'efficacia formativa dovrebbe seguire costantemente il processo formativo. Valutare l'apprendimento significa infatti **individuare i cambiamenti avvenuti nelle conoscenze, competenze e performance degli individui** a fronte di un determinato intervento formativo.



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

Il più conosciuto, apprezzato e utilizzato modello gerarchico di valutazione dell'efficacia di un percorso formativo è sicuramente quello a quattro differenti livelli introdotto nel 1959 da Donald Kirkpatrick (1924-2014).



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

The Kirkpatrick Model

Level 1: REACTION

To what degree participants react favorably to the learning event

Level 2: LEARNING

To what degree participants acquire the intended knowledge, skills and attitudes based on their participation in the learning event

Level 3: BEHAVIOR

To what degree participants apply what they learned during training when they are back on the job

Level 4: RESULTS

To what degree targeted outcomes occur as a result of learning event(s) and subsequent reinforcement



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

1. **Gradimento:**

Rileva e misura la soddisfazione espressa dai partecipanti di un determinato percorso formativo, relativamente agli aspetti didattici, organizzativi, logistici, sociali, motivazionali, comprese le percezioni di utilità e difficoltà del percorso stesso.

In contesto aziendale lo strumento procedurale che solitamente viene utilizzato per rilevare i parametri di gradimento è un **questionario a domande sia chiuse che aperte.** (feedback)



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

2. **Apprendimento:**

Viene analizzata la componente «didattica» del percorso formativo.

Scopo di tale livello è quello infatti di misurare e rilevare l'effettiva efficacia didattica del percorso formativo in termini di conoscenze acquisite e di miglioramento delle competenze.

Generalmente, in ambito aziendale, **vengono somministrati dei test alla fine del percorso stesso** (test di fine corso) generalmente con domande a risposta multipla, più raramente con domande aperte.



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

3. Comportamenti

L' esigenza di misurare e quantificare l'effettiva applicazione sul lavoro delle nuove conoscenze acquisite nel percorso formativo, è di fondamentale importanza sia per la persona, sia per l'organizzazione , in quanto l'obiettivo della formazione in ambito aziendale non è solo e semplicemente la crescita del singolo, ma dell'organizzazione nel suo complesso, nella sua efficacia produttiva e manageriale.



La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

3. Comportamenti

Le tecniche di misurazione consistono in **somministrazioni di test** di valutazione prima dell'intervento formativo e alcuni mesi dopo, utilizzando tecniche di rilevamento e scale di giudizio atte a rilevare aspetti prettamente comportamentali.



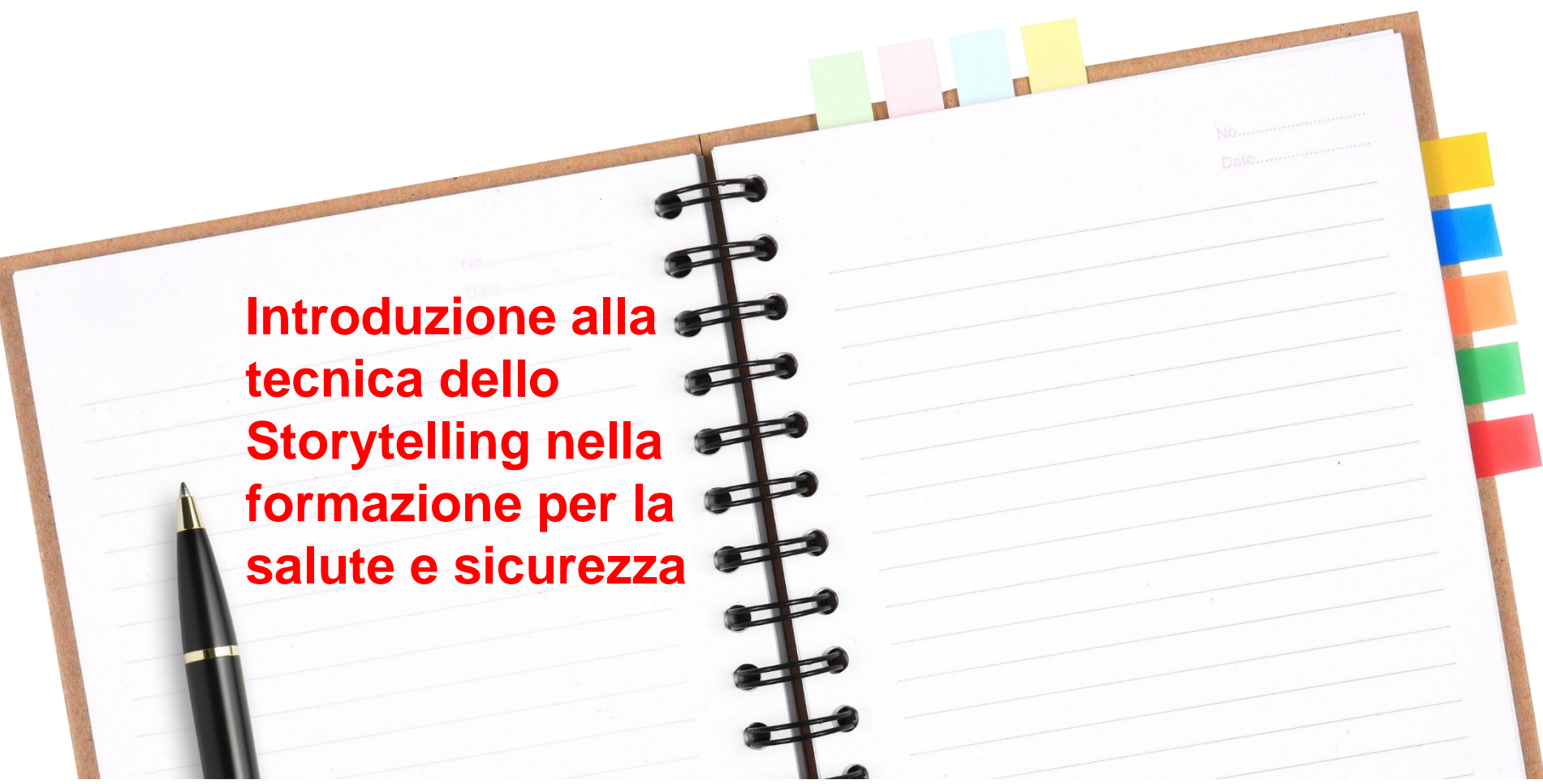
La valutazione dell'efficacia dell'azione formativa

4. Risultati di business:

Ultimo e più complesso livello di valutazione è quello relativo ai risultati anche di business apportati da una formazione efficace. Vanno valutati in questa fase la riduzione dei costi, il miglioramento dell'efficienza nei processi e il miglioramento del clima aziendale.

L'indice di riferimento più utilizzato per valutare i risultati di business è il cosiddetto **ROI (Return On Investments)**.





**Introduzione alla
tecnica dello
Storytelling nella
formazione per la
salute e sicurezza**



Lo storytelling come «metodologia attiva della formazione»

Accanto alla domanda sul “come fare,” formazione, abbiamo all’inizio ricordato esserci un’altra domanda centrata sulle “persone” che partecipano al corso di formazione: ***cosa ricorderanno le persone che mi ascoltano di quello che dico?***

Domanda: quante ore di formazione deve fare un «preposto carrellista» che è anche membro della cd «squadra antincendio»



Lo storytelling come «metodologia attiva della formazione»

Se al nostro “preposto-carrellista” chiedessimo dopo qualche tempo dalla conclusione di ogni singolo corso (modello di Kirkpatrick) cosa ricorda di tutta la formazione cui ha partecipato, certamente qualcosa ricorderà.

Quanto?

Forse un 10% dei concetti teorici, cioè ricorderà gli acronimi, il concetto di valutazione dei rischi, l'uso dei DPI, il concetto di vigilanza



Lo storytelling come «metodologia attiva della formazione»

Questi concetti «richiamati alla memoria» formano il “*sedimento*”, destinato a costituire il patrimonio “culturale” della persona. Ed è a questo «sedimento» a questa **«consapevolezza cosciente»** della sicurezza che noi formatori dovremmo essere interessati, l’humus culturale formato dai «ricordi».



“Cosa sono interessato a trasmettere?”

«Cosa deve arrivare al lavoratore della valutazione dei rischi che il RSSP ha scritto»



Lo storytelling come «metodologia attiva della formazione»



Il concetto di Storytelling

Un metodo formativo che aiuta questo procedimento di «conservazione della memoria» è lo “storytelling”.

Da un punto di vista semantico, lo storytelling è un “forestierismo” mutuato dalla lingua inglese che non trova traduzione letterale nella nostra lingua: letteralmente significa **“raccontare storie/novelle.”**



Il concetto di Storytelling

Esso puo' essere descritto come una **strategia di comunicazione** la quale, basandosi sui meccanismi narrativi comuni ad ogni storia, e' in grado di trasmettere al destinatario un messaggio che fa leva contemporaneamente sull'aspetto **razionale** e su quello **emozionale** della comunicazione



Il concetto di Storytelling

In realtà lo storytelling non è un vero e proprio “metodo”, ma una **strategia comunicativa** che è possibile utilizzare all’interno di ciascun metodo, vale a dire: nella lezione frontale posso utilizzare lo storytelling per chiarire un concetto, nelle esercitazioni, posso utilizzare lo storytelling per creare il “case history” e nelle simulazioni e nei role play posso utilizzarlo come “sceneggiatura”.



Il concetto di Storytelling

Il passaggio dello storytelling come strategia comunicativa nel mondo della formazione della salute e sicurezza non è ancora stato chiarito da studi specifici. Quello che si può dire è che **la formazione della salute e sicurezza è diventata un campo importante per la stessa scienza della comunicazione**, per quanto attiene il tema della “comunicazione efficace” e quello collegato della teorie dell’apprendimento.



Il concetto di Storytelling

Lo storytelling ha perciò lo scopo di trasmettere e comunicare determinate **informazioni** **“chiave”**, in modo che il ricevente sia in grado di apprenderle in modo semplice, veloce e duraturo.

ESEMPIO.....



Le caratteristiche di base dello «storytelling»

- 1) Lo storytelling come tecnica narrativa **utilizza aspetti psicologici che si attivano inconsciamente.** Nel momento in cui una storia viene raccontata, gli astanti vengono in un certo qual modo “ipnotizzati”. Questo meccanismo è noto come **“trasporto narrativo”** e agisce con un altro potente catalizzatore: il meccanismo di identificazione. Molto spesso infatti ci si identifica con una delle figure della storia, quella cui ci si sente più affini.



Le caratteristiche di base dello «storytelling»

2) **Lo storytelling utilizza la drammaturgia** per aumentare l'interesse degli astanti, ovvero combina gli elementi della storia in un **“mix” di alta e bassa tensione emotiva** in modo tale da catalizzare l'attenzione e così aumentare la capacità cognitiva di coloro i quali devono essere raggiunti dalle informazioni.



Le caratteristiche di base dello «storytelling»

3) **Lo storytelling non comunica principalmente in modo “razionale” ma “emozionale”**. Le storie che vengono presentate non sono costruite in modo razionale, ad esempio in forma di “rapporto”, ma vengono costruite in modo “evocativo”, richiamando ad esempio alcuni archetipi (negativo – positivo – dolore – paura – fuoco – acqua) in modo da suscitare “emozione” in chi ascolta



Conclusione

L'utilizzo dello storytelling, a partire dagli esempi della realtà, è uno strumento fondamentale per creare e stabilire nelle persone, quel sedimento culturale riguardante la "salute e sicurezza" che è il vero scopo di tutta la nostra attività.



*Se ci scambiamo una moneta
avremo entrambi una moneta
Se ci scambiamo un'idea
avremo entrambi due idee*



AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Grafica: *Silvia Toselli e Giulia Vailati*