

FORMARE SUL POSTO DI LAVORO CON METODOLOGIE ATTIVE

di Renata Borgato*

L'obbligo di formazione in materia di sicurezza può essere efficacemente assolto non solo in aula, ma anche sul posto di lavoro.

Una delle modalità che può essere usata con questo obiettivo è il coaching. Il coaching è un processo interattivo attraverso il quale l'attività formativa viene realizzata attraverso l'intervento del coach. Si tratta quindi di uno strumento formativo che prevede l'assistenza individuale teorico-pratica che una persona (coach) fornisce a un'altra (coachee).

Il nome coaching propone una metafora mutuata dal campo dello sport: allenatore e allenato interagiscono nel contesto di una squadra - sportiva o - fuor di metafora - in un'azienda nel cui contesto il soggetto sviluppa le proprie potenzialità.

Nel concreto serve a indicare le interazioni programmate e mirate all'apprendimento che hanno luogo tra figure professionali diverse e che si svolgono con l'obiettivo di rafforzare le competenze, di espandere la conoscenza e di trasmettere a un (o a più) soggetti bersaglio i valori professionali e i comportamenti auspicati. Può svilupparsi seguendo una cadenza predefinita, con luoghi e tempi prefissati o avvenire in modo più episodico. La consapevole gestione di ogni interazione tra coach e coachee esclude ogni somiglianza con tecniche del tipo: «ecco gli strumenti, usali e impara da te».

Questa attività viene svolta prevalentemente da un dipendente dell'impresa che abbia il titolo necessario per erogare la formazione alla sicurezza o che, in caso non ne sia fornito, sia affiancato da un formatore.

Abitualmente in azienda il coach è una figura sovraordinata che agisce su un suo collaboratore. In realtà di grandi dimensioni sono previste figure con funzioni specifiche in materia di sicurezza (per esempio gli ASPP) tra le cui mansioni potrebbe essere inclusa quella di coach. Ove esse non siano previste è il preposto a essere la persona più adatta a svolgere la funzione di coach, ma ciò richiede che egli sia preventivamente preparato e abilitato a svolgere questo ruolo. Ancora più importante è che la funzione di coach non costituisca un onere aggiuntivo per il preposto, ma che preveda un riconoscimento formale con relativa riorganizzazione dei compiti. D'altra parte il preposto svolge sempre e comunque una funzione informale di coach per i suoi sottoposti in quanto le sue azioni e le sue scelte costituiscono il modello al quale essi si ispirano. Da ciò si deduce che di grande impatto sulla sicurezza nel posto di lavoro sarebbe l'individuazione di preposti con ruolo specifico di coach e una formazione diffusa che sensibilizzi tutti i preposti alla loro funzione di "esempio implicito".

Clickare qui per scaricare l'articolo completo riservato agli abbonati

* Esperta di formazione