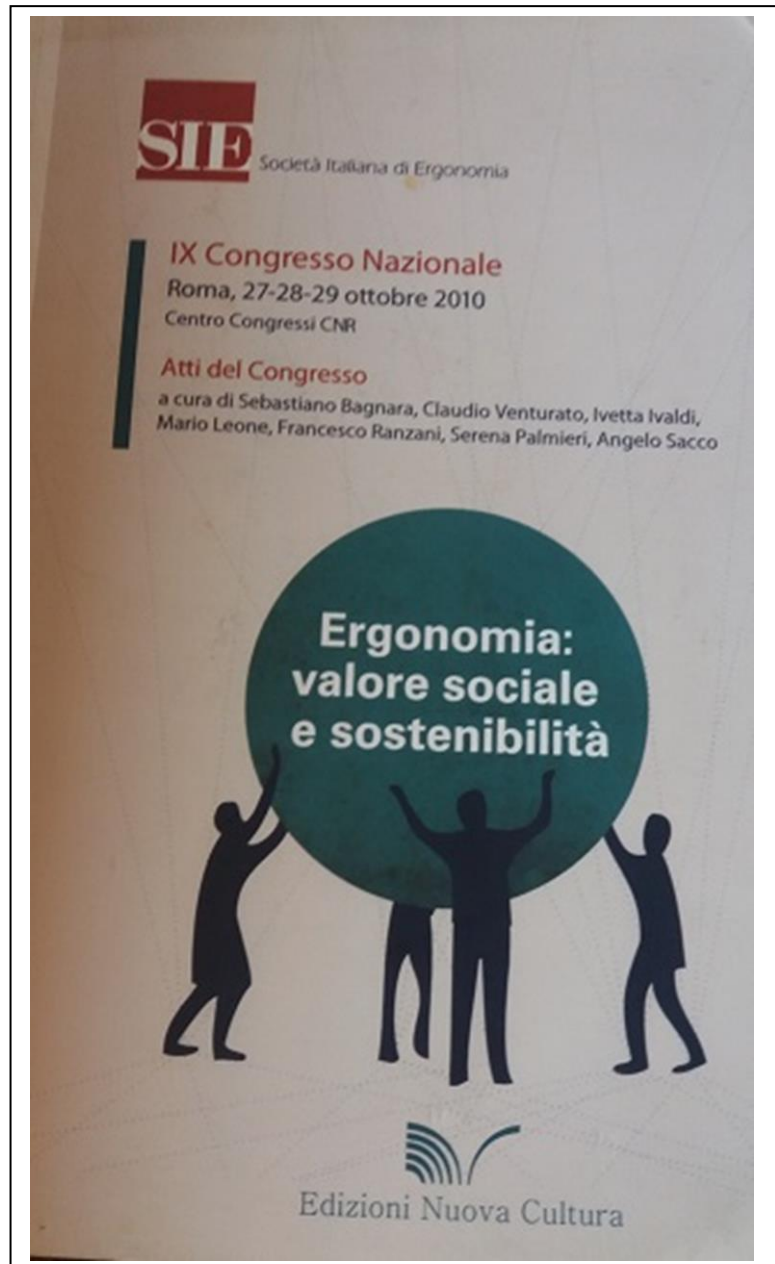


IX CONGRESSO NAZIONALE di Ergonomia 27-29 Ottobre 2010
Master in Ergonomia con la Formazione Intervento®



Master in Ergonomia con la formazione intervento®

Renato Di Gregorio

Via Bellincioni 2/A , 20097 San Donato Milanese (Mi)

tel: 02-5231451- 3355464451

renatodigregorio@impresainsieme.com

1. Premessa

Il Master in Ergonomia è una scelta strategica per un'Associazione come la SIE per preparare e qualificare chi ne fa parte affinché la sua prestazione professionale e il suo ruolo nella società sia riconoscibile e apprezzata. Ciò è tanto più vero in quanto l'Ergonomia si preoccupa di integrare più discipline, insegnate in ambiti universitari diversi, in una professionalità complessa, capace di intervenire in chiave sistemica con la finalità di assicurare sempre il massimo di benessere per gli esseri viventi e per le persone in primis.

La scelta risulta ancor più necessaria se si considera la prospettiva di qualificare la professione e riconoscerla a livello europeo.

Ci si chiede dunque giustamente come rendere adeguato il Master sia sul piano dell'ambiente entro cui si svolge e sia per la metodologia di apprendimento che si presceglie.

L'ambiente nel quale si svolgerà il Master (uomo-ambiente), le attrezzature che renderà fruibili ai partecipanti (uomo-macchina), l'organizzazione (uomo-organizzazione) che lo presiederà dovrebbero corrispondere ai criteri ergonomici che i partecipanti devono apprendere e che così hanno modo di sperimentare su di sé nell'ambito del processo formativo stesso.

Avendo predisposto le condizioni ottimali sui tre piani indicati resta il problema di rendere efficace il processo di apprendimento dei partecipanti sui piani: del ruolo da esercitare, dei processi da gestire e della progettualità da esprimere, oltre che sul piano della comunicazione e negoziazione da utilizzare per promuovere e affermare l'innovazione organizzativa e tecnologica.

La didattica attualmente utilizzata nei programmi formativi è basata sul principio del "trasferimento" di conoscenze¹, che proprio in questo frangente, per questo tipo di insegnamento, mostra tutti i suoi limiti.

Le persone potenzialmente interessate al Master in Ergonomia sono giovani che intendono completare il loro ciclo di studi specializzandosi in questo campo. Essi sono abituati ai processi di trasferimento, ma sono anche stanchi di accumulare ancora altre nozioni teoriche. La fatica dell'ascolto e la difficoltà dell'assemblaggio dei singoli tasselli di conoscenza al fine di acquisire una capacità di analisi d'insieme, così come l'Ergonomia suggerisce, è veramente elevata. Ciò genera nei partecipanti esposti a tale fatica la sensazione di confusione o di inadeguatezza personale.

Altre persone interessate al Master in Ergonomia sono tecnici che operano nelle organizzazioni in ambiti preposti prevalentemente alla gestione della sicurezza o dell'ambiente. Queste persone, per motivi diversi, hanno difficoltà a sottoporri a numerose lezioni teoriche molto specifiche, quando oramai hanno acquisito dall'esperienza la cultura della "risoluzione del problema". Essa si basa sullo sguardo d'insieme, sulla risoluzione in base al già visto o al già fatto. Queste persone si annoiano nei processi di approfondimento teorico e amerebbero vedere più praticamente come si affrontano e si risolvono problemi che si trovano ogni giorno davanti.

La metodologia della formazione intervento², può risultare una giusta mediazione tra i bisogni di acquisire nuove conoscenze e l'esigenza di sperimentarsi nel ruolo di arrivo.

Quello che segue serve per illustrare in sintesi questa metodologia e trarre alcune considerazioni da due esperienze significative sviluppatesi a distanza di dieci anni l'una dall'altra. Ci auguriamo che ciò sia utile per organizzare i prossimi Master.

2. La metodologia della formazione intervento³

La metodologia è lo sviluppo che ha avuto la ricerca-intervento sperimentata in Italia all'inizio degli anni '70. Lungo il suo sviluppo, durato oramai quasi quarant'anni, la sua configurazione è andata mutando. Essa ha così assunto una

¹ Freire, P. La pedagogia degli oppressi, EGA editore, 2002

valenza significativa nei processi di apprendimento individuali e collettivi, pur conservando le sue prerogative utili allo sviluppo organizzativo. I principi di base sono però rimasti in sostanza gli stessi: la pluralità delle discipline che vengono utilizzate contestualmente per trovare soluzioni d'innovazione condivise, la progettualità partecipata che coinvolge gli attori interessati dal cambiamento, il processo di cambiamento come strumento di apprendimento e viceversa, la qualità della vita e della vita di lavoro come obiettivo da perseguire, il rispetto, ma anche il coinvolgimento attivo di ruoli diversi dell'organizzazione nei processi di cambiamento.

Nella sua versione attuale essa si articola in cinque parti:

- la fase di formulazione e formalizzazione strategica del cambiamento, così che sia chiaro la traiettoria da perseguire,
- la condivisione strategica, così che tutti gli attori coinvolti possano conoscere e decidere di partecipare al processo di cambiamento che la traiettoria strategica ha delineato
- la progettazione partecipata, così che le persone, che sono al cuore del cambiamento, possano trovare le soluzioni più adeguate per realizzare il cambiamento
- la comunicazione del cambiamento e del suo processo di sviluppo
- l'apprendimento, come riflessione sul processo di apprendimento che si matura nelle persone, nelle organizzazioni e nel contesto interessato dal cambiamento.

Questa metodologia, articolata nelle cinque fasi indicate, è un potente strumento per far cambiare le organizzazioni ed anche un efficace sistema per aiutare le persone ad apprendere.

Nel caso di un Master, la persona che vi partecipa ha da:

- formulare una strategia per il mutamento del ruolo che intende ricoprire conseguentemente alla sua partecipazione,
- condividere poi questa scelta, all'interno del proprio contesto di riferimento, con le persone che lo compongono,
- progettare la modalità con cui assumere le conoscenze e le competenze adeguate a svolgere adeguatamente il ruolo che si desidera ricoprire.

- comunicare come si va adeguando al ruolo di arrivo alle persone che la conoscono e a quelle con cui conta di dialogare poi quando avrà assunto il pieno possesso di ruolo
- valutare il proprio apprendimento e il proprio sistema di apprendimento.

Gli organizzatori di un Master viceversa hanno da:

- configurare un contenuto di ruolo specifico che il mercato delle professioni suggerisce e decidere sulla strategia per la sua offerta sul mercato del lavoro,
- condividere questa offerta con gli stakeholder interessati alla medesima strategia
- progettare un percorso didattico che consenta ai potenziali partecipanti di assumere quelle conoscenze ed esercitare quelle competenze adeguate a ricoprire il ruolo atteso
- comunicare adeguatamente il programma che si va progettando per interessare la maggior parte degli stakeholder (finanziatori, docenti, partecipanti, ecc)
- maturare l'apprendimento necessario a realizzare un progetto efficace e osservare il processo di apprendimento che si sviluppa per apprendere ad apprendere meglio.

Se consideriamo i due punti di vista, in entrambi rileviamo quanto sia importante:

- la condivisione del ruolo su cui viene costruito un Master
- l'esercizio del ruolo di arrivo da parte di chi lo intende ricoprire,
- costituire occasioni di esercizio del ruolo prima ancora dell'assunzione della responsabilità ad esso connesso.

Il modo per coniugare queste due esigenze è quello di mettere immediatamente le persone che partecipano ad un Master nella condizione tipiche del ruolo di arrivo e dare ad esso, come esercizio, la responsabilità della progettazione di una soluzione di innovazione o di miglioramento che sicuramente avrebbero da affrontare se coprissero quel ruolo.

Questo è quello che fa la metodologia della formazione intervento.

Naturalmente, se il ruolo è quello di ergonome e il progetto da realizzare per apprendere ad esercitare questo ruolo è quello ergonomico, ne consegue che le persone in formazione dovranno realizzare questo progetto, esercitando una consapevolezza e padronanza di ruolo crescente, sulla scorta però dell'acquisizione di conoscenze teoriche detenute

all'interno delle diverse discipline dove sono state prodotte e sedimentate.

In sostanza il ruolo è l'obiettivo da raggiungere, il traguardo; il progetto è la strada per capire se si è in grado di assumerlo e le conoscenze teoriche sono le fonti a cui si dissesterà la persona che intende raggiungere l'obiettivo.

3. Le due esperienze maturate

La prima esperienza di Master di Ergonomia è stata quella di Catania, coordinata dal prof. Alfredo Bianchi, nel 1999.

Il programma aveva una struttura classica, con diversi insegnamenti, molti dei quali universitari, ed in fondo al programma aveva riservato, come si fa abitualmente, un periodo discreto alla realizzazione di uno stage. Qui la negoziazione con l'amico Bianchi e la presenza in loco di Luciano Carpinteri che si era formato a Piombino sulla metodologia della formazione intervento[®] ha portato a tradurre lo stage in project work e ad applicare la parte di progettazione partecipata della metodologia per realizzare dei progetti ergonomici nelle realtà locali.

In una nota del 25 luglio del 1999 scrivevo a Bianchi: "sarebbe bene dedicare due settimane al primo stage focalizzandosi sull'analisi del problema da esaminare e lasciare le altre settimane alla progettazione delle soluzioni e poi alla formalizzazione delle proposte, al confronto con le aziende clienti e con la struttura docente"

Il Master ha avuto un discreto successo e numerose sono state le organizzazioni che hanno accolto l'idea che si potesse realizzare un progetto ergonomico in un periodo di stage. Naturalmente ciò è stato possibile in quanto il docente/metodologo, che ha seguito la preparazione dei giovani per la progettazione, e la struttura di coordinamento del Master sono stati di supporto ai giovani in alcuni momenti iniziali di negoziazione con le organizzazioni ospitanti.

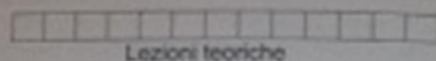
La seconda esperienza è maturata in seno alla SIE Lazio nel corso della realizzazione del Master che ha organizzato, incrementando progressivamente il peso percentuale della formazione intervento nel programma didattico e collocandola diversamente nell'impianto complessivo.

La metodologia è stata presentata nelle prime edizioni del Master come una delle tante da utilizzare per la realizzazione di un progetto ergonomico. Poi, nella IV edizione, ha ottenuto il riconoscimento di essere anche una formula per l'apprendimento delle persone lungo tutto il percorso didattico.

Quantità

Docenza	Ore
a) Lezioni in aula	272
b) Lezioni a distanza	48
c) Progetto ergonomico in aula	40
d) Progetto ergonomico sul campo	60

Distribuzione



16/5/2008

22/5/2009

W = workshop di formazione intervento (40 ore)

P = project work (60 ore)

La rivoluzione che si è generata è stata quella di considerare la metodologia, non solo capace di aiutare i partecipanti a fare un progetto ergonomico, ma anche capace di far apprendere con maggiore efficacia le lezioni teoriche erogate dai docenti delle numerose discipline.

4. Il risultato

I partecipanti hanno lavorato su 14 progetti ergonomici che hanno poi presentato al convegno finale; tra questi il progetto della dott.ssa Sara Corbo, sui laboratori di marketing territoriale RETEMARK 1, a Castelforte e il progetto del dott. Cono Seneseverino, sui Centri Anziani dei comuni della Valle dei Santi intorno a Cassino. Entrambi sono stati attivati nel corso del 2009 dalla committenza che li ha ospitati.

5. Bibliografia

Di Gregorio R. La metodologia della formazione intervento, ed. Impresa Insieme S.r.l. Milano 2007

Di Gregorio R. La Formazione-Intervento come metodologia ergonomica, in Ergonomia e Lavoro, a cura di I. Ivaldi, ed. Liguori, Napoli 2005

Freire P., La pedagogia degli oppressi, EGA editore, 2002

Quaglino G. P., Carozzi Gian Piero, Il processo di formazione. Dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati, F. Angeli, Milano, 2002.