

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3058 di martedì 02 aprile 2013

Buone prassi per imparare la sicurezza giocando

Una buona prassi validata presenta metodi di apprendimento alternativi in modalità edutainment (educational + entertainment). Il ruolo dell'esperienza, la disponibilità ad apprendere, i giochi, l'insegnamento e la verifica finale.

Roma, 2 Apr ? Una **buona prassi**, validata dalla Commissione Consultiva Permanente il 6 marzo 2013, presenta **nuovi metodi di apprendimento** in modalità di *edutainment* (*educational/* educativo + *entertainment/* divertimento): una forma di intrattenimento che ha il duplice scopo di educare/formare e divertire.

Come indicato nella scheda "**Play Safe: il gioco è una cosa seria**" tale nuova metodologia, messa in pratica dall'azienda Enel, ha l'obiettivo di superare "lo spirito di adempimento e di passività dei partecipanti nei corsi di formazione/informazione obbligatori per il **personale di ufficio**". L'iniziativa formativa "prevede **attività di laboratorio** mediante un approccio esperienziale ed interattivo, al fine di conoscere e sviluppare i temi chiave della sicurezza ed i contenuti nella normativa di base. Il progetto, basato su una modalità didattica ludico/interattiva, ha lo scopo di formare e al tempo stesso coinvolgere i partecipanti sui temi base della sicurezza sul lavoro, legati alle attività d'ufficio".

La soluzione proposta è dunque quella di utilizzare un "approccio interattivo con attività ludiche che utilizzano materiali ed immagini favorevoli la comprensione e la memorizzazione delle principali nozioni base della safety".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0343] ?#>

Questi i **momenti salienti del corso**:

- "l'**apertura** (il **Welcome**) che si esplicita attraverso il momento della manifestazione del proprio stato d'animo all'inizio della attività. È una prima interazione con il luogo della formazione e con la proposta formativa che i docenti esplicitano inizialmente. Segue una parte più propriamente organizzativa per la formazione delle 4 squadre che gareggeranno nelle varie attività proposte; quindi la proposta dei tre giochi, che ogni gruppo farà in sequenza";
- "**Il Mio Ufficio**": è il primo gioco ed è richiesto di costruire un ufficio tipo, utilizzando tutti i materiali che sono messi a disposizione (e tra i materiali "sono disseminate alcune trappole");
- "**Doveri e Diritti**": è il secondo gioco proposto e impegna le squadre a "decidere (attraverso una condivisione di gruppo) se le definizioni proposte, sono da considerarsi un diritto dei lavoratori o doveri. Il tutto cooperando nel movimento di un timone di nave che spingerà la pallina in una direzione o nell'altra";
- "**Identikit**": è il terzo gioco. "Si tratta di identificare le tre figure più importanti della sicurezza nelle Aziende, descritte nella normativa sulla sicurezza: il Lavoratore, il Datore di lavoro ed il Preposto. I partecipanti sono obbligati a ripercorrere per ciascuna figura competenze, obblighi e attività per poter risalire alla loro identificazione".

È prevista anche una **verifica finale** ("**Il Corridoio**") in cui le quattro squadre cercano di collegare i 4 uffici realizzati con dei corridoi (creando un intero *open space*) rispettando le informazioni di legge sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Al termine di questa verifica il formatore riprende quanto emerso nei vari momenti formativi con una breve lezione di tipo frontale.

Prima di venire all'efficacia dei risultati, riprendiamo dal documento interno alla scheda "**Play Safe: il gioco è una cosa seria. Manuale del formatore**" alcune indicazioni teoriche sul fare formazione agli adulti secondo l'idea di "**imparare giocando**".

Ad esempio nella formazione è necessario tener conto del **ruolo dell'esperienza**: "mentre per i bambini l'esperienza è qualcosa che capita loro, per gli adulti essa rappresenta quello che loro sono (Kolb)".

In questo senso il formatore deve avere "maggiore attenzione alle tecniche esperienziali piuttosto che trasmissive e proporsi come un facilitatore". Senza dimenticare che la maggiore esperienza può avere anche tratti negativi:

- "maggiore rigidità negli abiti mentali;

- prevenzione;
- presupposizioni;
- chiusura rispetto a idee nuove e diverse modalità di approccio.

Il formatore deve motivare alla partecipazione, proponendo l'attività come occasione per migliorare le competenze e deve anche cercare di sviluppare modi per aiutare gli adulti a riesaminare abitudini e pregiudizi".

Riguardo poi alla **disponibilità ad apprendere**, l'adulto ha una disponibilità ad imparare "solo ciò di cui ha bisogno di sapere e di saper fare, per far fronte alla vita reale. È per questo che gli adulti apprendono nuove conoscenze, abilità ed atteggiamenti molto più efficacemente quando sono presentati nel contesto di situazioni reali".

Per questo motivo in ambito formativo il formatore "deve spingere il gruppo nel confronto e nel dibattito su contesti pratici valorizzando le diverse strategie di pensiero possibili".

Nel documento viene presentata la **teoria di David Kolb sull'insegnamento** e si indica che tra i nuovi modelli e metodologie di formazione, attraverso i quali migliorare la fruibilità della formazione e incrementarne l'efficacia, si inserisce proprio l'**Edutainment** e cioè la possibilità di apprendere attraverso il gioco e il divertimento.

Con particolare relazione all'exhibit "Il Mio Ufficio" (gli "exhibit interattivi sono strumenti di lavoro per il formatore che promuovono l'interattività e la connettività"), il documento indica che il formatore deve "promuovere l'autodeterminazione, soddisfacendo i bisogni psicologici innati di competenza, autonomia e relazione:

- "la **competenza** consiste nel sentirsi capaci di agire sull'ambiente sperimentando sensazioni di controllo personale";
- "l'**autonomia** si riferisce alla possibilità di decidere personalmente cosa fare e come";
- "il **bisogno di relazione** riguarda la necessità di mantenere e costituire legami in ambito sociale".

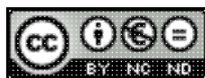
Veniamo infine ai **risultati**.

Queste le **conseguenze delle attività svolte**:

- "aumento della frequenza ai corsi, risultati positivi con livelli di eccellenza rispetto all'accoglimento complessivo della proposta formativa;
- maggiore leadership di Enel nel campo sicurezza sul lavoro, esplicitata attraverso la soddisfazione dei lavoratori" alla partecipazione ad iniziative sul tema;
- maggiore proattività (agire in anticipo per prevenire futuri problemi, ndr) nei luoghi di lavoro da parte dei lavoratori e maggiore consapevolezza e controllo, verso i rischi, sul luogo di lavoro".

Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Buone Prassi - Documento approvato nella seduta del 6 marzo 2013 - Play Safe: il gioco è una cosa seria.

Tiziano Menduto



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it