PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5832 di Mercoledì 16 aprile 2025

Descolarizzare la formazione alla sicurezza sul lavoro

Rendere la formazione una esperienza viva e partecipata? Idee (radicali ma utili) per superare i limiti della didattica tradizionale e costruire una cultura della prevenzione, verso un apprendimento più efficace e coinvolgente.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro può essere innovata ispirandosi al concetto di descolarizzazione introdotto negli anni '70 da Ivan Illich. Si vuole qui metter in discussione il modello formativo tradizionale basato su lezioni frontali, spesso inefficaci e percepite come mero obbligo burocratico per propone un nuovo paradigma che ponga il lavoratore al centro e protagonista del suo apprendimento. Questa modalità formativa si basa su simulazioni, esperienze, storytelling, uso di tecnologie avanzate e creazione di comunità di apprendimento.

Ivan Illich e la descolarizzazione della società

Negli anni '70 era molto diffuso e apprezzato un testo di Ivan Illich in cui l'autore sosteneva la necessità di "descolarizzare la società". Egli argomentava l'esigenza che le strutture scolastiche venissero ripensate, se non addirittura eliminate. Illich proponeva che l'accesso alla cultura fosse assicurato mediante trame di apprendimento che mettano in condizione chiunque di acquisire le conoscenze desiderate e necessarie e che diano la possibilità di far partecipi gli altri delle proprie capacità. Tutto questo senza la mediazione di istituzioni formali, ma direttamente dall'esperienza reale. In pratica, Illich proponeva la creazione di una comunità educante, in cui l'istruzione si attua per mezzo di una osmosi con la società. Auspicava cioè, un ritorno ai metodi di insegnamento che erano in vigore nelle comunità tribali, in cui i giovani apprendevano stando in continuo contatto con coloro che possedevano già le conoscenze e le capacità.

La sua proposta era quella di creare delle Centrali delle capacità con una sorta di schedario in cui trovare nomi e indirizzi di esperti e cultori di varie specialità a cui possa accedere chiunque abbia necessità e sia interessato ad apprendere.

Prendendo spunto da alcuni contenuti e dai concetti contenuti nel libro di Ivan Illich, vorrei approfondire la possibilità di "descolarizzare" la formazione alla sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di trasformare i percorsi formativi e addestrativi in esperienze più coinvolgenti, efficaci e capaci di attrarre realmente il lavoratore e dove ogni individuo si senta responsabilizzato e motivato a contribuire alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della propria salute e dei colleghi.

Pubblicità

Dalla lezione frontale alla cultura della sicurezza vissuta

La formazione alla sicurezza sul lavoro ha un ruolo determinante nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali come enunciato anche nel Decreto Legislativo n. 81/2008 e smi. Tuttavia, le metodologie formative tradizionali sono basate prevalentemente su lezioni frontali, presentazioni in PowerPoint o esposizioni normative sterili, poco coinvolgenti e distanti dal lavoro quotidiano e in ultima istanza portatrici di difficoltà nella misurazione della loro efficacia.

Possiamo allora collegarci al concetto di descolarizzazione di Illich e prenderlo a riferimento anche per la formazione sul lavoro nel tentativo di liberarla dalla tradizione e trasformarla in un'esperienza più diretta e pratica, in grado di radicarsi profondamente nei comportamenti dei lavoratori.

Il modello di formazione tradizionale: passivo e poco efficace

Nonostante le aziende investano tempo e risorse per adempiere agli obblighi formativi sulla sicurezza sul lavoro difficilmente si assiste a un reale cambiamento nella cultura della sicurezza e nei comportamenti dei lavoratori. Questo paradosso è in buona parte generato dai limiti e dalle criticità del modello formativo tradizionale e prevalentemente in uso.

Il modello tradizionale si basa su un flusso di informazioni unidirezionale dal formatore al lavoratore. Questo approccio non riesce a stimolare il pensiero critico e non consente ai discenti di interiorizzare le nozioni; il lavoratore diventa una sorta di mero recipiente passivo di nozioni e non è stimolato a riflettere attivamente sull'applicazione pratica di quanto appreso. Credo che possiamo tutti riconoscere che questo tipo di formazione è spesso focalizzata su concetti astratti e su un'esposizione sterile di normative e disposizioni. Viene a mancare un vero collegamento con le esperienze concrete e quotidiane del lavoratore e ciò rende difficile la comprensione e l'applicazione pratica delle informazioni ricevute e tradurle in comportamenti sicuri.

Le metodologie didattiche tradizionali come le lezioni frontali, i test di verifica nozionistici e le presentazioni in slide sono spesso monotone e non coinvolgenti emotivamente portando il lavoratore discente alla noia e alla disattenzione. Questa risposta alla formazione sulla sicurezza non potrà certamente essere efficace. Per non parlare poi dei luoghi in cui spesso si volgono le lezioni: aule, sale riunioni.

Questi luoghi sono lontani dalla realtà del lavoratore e non consentono il trasferimento delle competenze e delle conoscenze acquisite, il lavoratore così formato potrebbe addirittura trovarsi impreparato di fronte ai rischi reali del luogo di lavoro. Addirittura, molti lavoratori arrivano a percepire la formazione sulla sicurezza come un mero adempimento burocratico, se non addirittura un ostacolo da superare.

Descolarizzare la formazione sulla sicurezza sul lavoro

Seguendo la visione di Ivan Illich, la descolarizzazione della formazione alla sicurezza dovrebbe essere ripensata e trasformata in un sistema più dinamico, flessibile e centrato sull'esperienza del lavoratore. Possiamo immaginare una formazione simile al sistema di trame di apprendimento, citato in precedenza, in cui i lavoratori sviluppano conoscenze e competenze in modo attivo e autonomo. Attraverso l'apprendimento esperienziale e immersivo il lavoratore non è un semplice spettatore, ma diviene il protagonista attivo del proprio percorso formativo. Questo può avvenire attraverso l'uso di simulazioni pratiche, role playing,

analisi di casi concreti, simulazioni di emergenza realistiche o esercitazioni pratiche sull'uso dei dispositivi di protezione individuale.

Illich proponeva l'assortimento degli eguali: un sistema in cui chi desidera apprendere può entrare in contatto con chi possiede le competenze da condividere. I lavoratori più esperti e consapevoli possono quindi diventare mentori e tutor per i nuovi arrivati o per i colleghi meno esperti, stimolando la nascita di una cultura della sicurezza diffusa e spontanea.

Per migliorare questo approccio sarebbe opportuno non concentrare la formazione in poche ore intensive una o due volte l'anno, ma farla divenire una parte integrante della quotidianità lavorativa magari attraverso brevi o brevissime sessioni formative mirate. Si possono stimolare momenti di confronto informali in cantiere o in azienda, oppure predisporre pillole formative digitali accessibili on-demand tramite smartphone o tablet.

Queste modalità formative smart vanno affiancate alle nuove tecnologie come la realtà virtuale o la gamification utili per aumentare la motivazione e l'engagement dei partecipanti, rendendo l'apprendimento anche divertente e stimolante.

Riprendendo l'idea di Illich di servizi per la consultazione di oggetti didattici, la formazione alla sicurezza potrebbe basarsi anche su una libreria di contenuti digitali interattivi, video, guide pratiche, esperienze di apprendimento condivise tra lavoratori fruibili in piena autonomia favorendo un approccio personalizzato ed efficace. Così come lo storytelling, l'arte di raccontare storie, può generare un legame emotivo con l'apprendimento, facilitando la memorizzazione e la comprensione dei contenuti del percorso formativo.

Il vantaggio per aziende e lavoratori

L'adozione di un modello di formazione descolarizzata come ipotizzato, comporta numerosi benefici sia per le aziende che per i lavorator. Ne vediamo alcuni:

- **Maggiore engagement.** I lavoratori partecipano attivamente al processo formativo, sviluppando un reale interesse si sentono parte integrante di un sistema di prevenzione condiviso, sviluppando così una maggiore propensione ad adottare comportamenti sicuri.
- **Migliore retention delle informazioni.** Il coinvolgimento attivo e l'apprendimento esperienziale permettono una maggiore interiorizzazione delle buone prassi e una maggiore memorizzazione delle procedure illustrate.
- **Meno resistenza al cambiamento.** Un approccio alla formazione più pratico, coinvolgente e non percepito come un'imposizione burocratica riduce la resistenza al cambiamento e favorisce la proattività dei lavoratori nei confronti della sicurezza.
- **Aumento della sicurezza reale.** Quando il lavoratore si sente protagonista della propria formazione, acquisisce una maggiore consapevolezza dei rischi e sviluppa sempre più competenze necessarie per prevenirli, contribuendo alla riduzione di infortuni e malattie professionali.

Strategie per una formazione descolarizzata

La transizione verso un modello di formazione descolarizzato richiede impegno da parte dell'azienda anche attraverso una revisione delle strategie formative attuate. Invece di basarsi unicamente su analisi teoriche la formazione dovrà rinnovarsi e coinvolgere i lavoratori nella definizione dei loro reali bisogni formativi attraverso la raccolta di esperienze, suggerimenti e

preoccupazioni.

Questi risultati si ottengono anche valorizzando lavoratori esperti interni all'azienda, trasformandoli in facilitatori dell'apprendimento. Così come è utile allestire aree di simulazione all'interno dell'azienda dove i lavoratori possano esercitarsi in condizioni di sicurezza con attrezzature, procedure e situazioni di emergenza.

Gestire la formazione in azienda vuole dire anche supportare la formazione ordinaria con brevi moduli formativi che possano essere facilmente integrati nelle attività lavorative quotidiane, per affrontare specifici temi di sicurezza. Questa e altre attività possono essere gestite anche attraverso piattaforme digitali interattive che offrano contenuti multimediali, simulazioni virtuali, quiz interattivi e forum di discussione per favorire l'apprendimento autonomo e collaborativo.

Come è noto, però, la formazione richiede monitoraggio, misurazioni dell'efficacia e valutazione continua, anche attraverso la promozione della cultura del feedback, incoraggiando i lavoratori a fornire riscontri sulla formazione ricevuta e a condividere le proprie esperienze e conoscenze in materia di sicurezza.

Il ruolo della tecnologia

La tecnologia assume ora più che mai un ruolo fondamentale nel facilitare la descolarizzazione della formazione alla sicurezza. Piattaforme e-learning avanzate, applicazioni mobili, realtà virtuale aumentata, IA e analisi dei dati offrono strumenti rapidi e adatti per creare esperienze formative personalizzate ed efficaci.

Le piattaforme e-learning, per esempio, consentono di erogare contenuti formativi multimediali, di personalizzare i percorsi di apprendimento e addirittura di tracciare i progressi. Le applicazioni mobili, che posso erogare ad esempio brevi corsi formativi, invece danno alla formazione quel carattere di fruibilità tanto richiesto dai lavoratori.

La realtà virtuale e aumentata consente di creare simulazioni immersive di ambienti di lavoro pericolosi o di procedure complesse agevolando esercitazioni realistiche e sicure. In generale l'IA può personalizzare i percorsi formativi in base alle esigenze e ai progressi di ciascun lavoratore. L'IA ha anche una enorme capacità di leggere ed elaborare i dati e supportare molto agevolmente l'attività fondamentale di monitoraggio.

Misurare l'efficacia della formazione descolarizzata

La valutazione dell'efficacia di un modello di formazione descolarizzato non può limitarsi ai tradizionali test di verifica delle conoscenze, ma è necessario adottare un approccio più olistico che tenga conto dei cambiamenti comportamentali, dell'obiettivo di riduzione degli infortuni e del target di miglioramento della cultura della sicurezza.

Per fare questo sono necessari degli indicatori chiave, quali:

- Tasso di infortuni e malattie professionali;

- Osservazione dei comportamenti sicuri;
- Feedback dei lavoratori;
- Indagini sul clima di sicurezza;
- Coinvolgimento attivo nelle iniziative di sicurezza.

La sicurezza come cultura diffusa, non come obbligo formale

Descolarizzare la formazione alla sicurezza sul lavoro non significa affatto sminuirne l'importanza. Significa piuttosto trasformarla in un processo di apprendimento attivo, continuo, coinvolgente e tale da renderla efficace e capace di incidere realmente e consapevolmente sui comportamenti dei lavoratori.

Gli obblighi formativi diverranno più funzionali assumendo un approccio pratico, partecipativo e centrato sull'esperienza. Per raggiungere questo obiettivo è necessario un cambio di paradigma culturale attraverso queste strategie: meno lezioni frontali e più esperienza diretta sul campo; meno teoria astratta e più pratica concreta; meno obblighi imposti e più coinvolgimento attivo.

La sicurezza sul lavoro può e deve divenire per i lavoratori un valore vissuto e tale deve essere percepito da tutta l'organizzazione aziendale. L'investimento in una formazione descolarizzata genera investimento in capitale umano e migliora le condizioni di salute e benessere dei lavoratori.

Francesco Naviglio

Bibliografia

- Illich, I. (1971). *Descolarizzare la società*. Milano: Mondadori. (Testo fondamentale che introduce il concetto di descolarizzazione, da cui prende ispirazione l'articolo).
- Francesco Naviglio "E' possibile "descolarizzare" la società?" - "Rivista di sociologia" n. 28, settembre-dicembre 1974
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro". (Quadro normativo di riferimento per la formazione alla sicurezza sul lavoro in Italia).
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (Approfondimento teorico sull'apprendimento esperienziale).
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *Quando l'adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona*. Milano: FrancoAngeli. (Testo chiave sull'apprendimento degli adulti e metodologie formative innovative).
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). "From Game Design Elements to Gamefulness: Defining 'Gamification'." In *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference*, pp. 9-15. ACM. (Riferimento teorico per l'applicazione della gamification nella formazione).
- Huang, H. M., Rauch, U., & Liaw, S. S. (2010). "Investigating learners' attitudes toward virtual reality learning environments: Based on a constructivist approach." *Computers & Education*, 55(3), 1171-1182. (Approfondimento sulle applicazioni della realtà virtuale per l'apprendimento).
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press. (Riferimento teorico per la creazione di comunità di apprendimento proposte dall'articolo).

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it