PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 5036 di Mercoledì 27 ottobre 2021

I serious Games e la gamification nella sicurezza sul lavoro

Rivoluzioniamo la formazione giocando: le nuove modalità sempre più efficaci per formare e informare i lavoratori.

La formazione in ambito di sicurezza e salute sul lavoro ha subito molti cambiamenti soprattutto negli ultimi anni. Per contribuire alla riduzione degli infortuni e far crescere una vera e propria cultura della sicurezza, si cercano modalità sempre più efficaci per formare e informare i lavoratori.

Dai dati INAIL riferiti al 2020, vi sono state 554340 denunce di infortuni sul lavoro, con, purtroppo 1270 infortuni mortali sul lavoro; motivo per cui è importante investire sulla cultura della sicurezza.

Tutto parte, come sappiamo, dalla prevenzione, dalla sua programmazione e pianificazione, cercando di garantire omogeneità, tempestività e qualità nella formazione.

Nel tempo ci stiamo accorgendo che l'informazione nel campo della sicurezza e della salute, ha bisogno di metodi di ingaggio, o engagement, propri della formazione vera e propria. Per definizione, l'engagement indica la misura del coinvolgimento dei lavoratori, ovvero delle risorse, nei confronti dell'azienda e delle attività ad essa correlate. Maggiore è l'engagement verso una attività e, statisticamente, migliori saranno le prestazioni dei lavoratori, in quella attività.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0535] ?#>

Un metodo per migliorare l'engagement, soprattutto in ambito formativo, è rendere l'attività da passiva ad attiva, quindi rendere il fruitore del corso come elemento attivo nel procedimento formativo. Si possono utilizzare molte metodologie:

- Questionari di apprendimento: possono essere svolti sia durante il corso, per valutare in itinere quali argomenti approfondire, sia alla fine di un corso, per valutare la qualità dell'apprendimento immediatamente alla fine del corso;
- Le Frequently Asked Questions (FAQ): una pagina costantemente aggiornata con le domande più comuni e le risposte date dai docenti o dagli altri partecipanti possono stimolare a contribuire all'esperienza formativa;
- I Forum: come le FAQ sono motivo di confronto tra i partecipanti e i docenti sui temi affrontati e da affrontare durante la formazione;
- Raccontare esperienze personali: la narrazione di esperienze da parte dei partecipanti può aumentare l'empatia degli altri, aumentando perciò l'engagement grazie al piano emotivo su cui si basa il racconto. Anche lo stesso formatore, raccontando storie personali, può aumentare l'engagement dei partecipanti;
- L'adattamento e la personalizzazione del contenuto: l'esperienza di apprendimento deve risultare armoniosa, pertinente, adattata ai partecipanti. Per questo risulta importante conoscere i propri interlocutori, ad esempio chiedendo una presentazione iniziale ad ognuno dei partecipanti, chiedendo aspettative e argomenti riguardo la giornata di formazione.

Dal 2000 ad oggi, nell'ambito della formazione e dell'informazione, si è provata una nuova modalità di apprendimento: la gamification e i serious games.

La gamification, o ludicizzazione, è l'utilizzo di elementi mutuati dai giochi e dalle tecniche di game design esterni ai giochi: punti e ricompense, livelli, beni virtuali, classifiche sono le meccaniche base di un gioco che possono essere applicate anche in altri ambiti.

I Serious games, invece, sono giochi progettati a fini educativi e non per l'intrattenimento. Sono genericamente strumenti formativi, che possono utilizzare o meno, la tecnologia. Si basano sull'apprendimento esperienziale, ovvero una tipologia di apprendimento secondo cui le informazioni ed esperienze vissute in gioco, rimangono impresse, favorendo modificazioni comportamentali attraverso il learning by doing, in un ambiente però protetto.

Rendere i percorsi di sicurezza e salute sul lavoro interattivi e coinvolgenti è fondamentale per creare una cultura della sicurezza basata su comportamenti virtuosi da parte dei lavoratori: sfruttare gamification e Serious Games nei percorsi formativi aiuta le aziende a trasmettere concetti e consapevolezza, fornendo perciò gli strumenti essenziali nello sviluppo di una security awareness.

Queste due nuove modalità formative permettono di ridurre l'apprendimento passivo tipico della formazione tradizionale. Infatti, la cultura della sicurezza non è un mero apprendimento, ma una modifica di un modello comportamentale che derivi dalla consapevolezza sui rischi.

Applicando elementi tipici dei giochi e dei videogiochi quali reward, classifiche, funzionalità di collaborazione, simulazioni, sfide one-to-one, si migliora l'engagement del lavoratore, stimolandolo ad un apprendimento attivo, si rende l'apprendimento coinvolgente e pratico: si parla perciò di apprendimento cinestesico, ovvero di acquisizione di nozioni contestualmente alla loro messa in pratica.

Ludicizzare gli apprendimenti può essere anche un aiuto in fase preliminare alla formazione vera e propria, dato che spesso, quella tradizione, potrebbe risultare noiosa ed eccessivamente impegnativa.

Oggi anche il sistema sanitario punta sempre di più sulla prevenzione e sul monitoraggio, dal momento investire su questi ultimi incide meno sul servizio sanitario nazionale e significa una popolazione complessivamente più sana.

Rendere giocoso l'apprendimento ci fa tornare in quella dimensione ludica dell'apprendimento, caratterizzata da quella sana curiosità ed esplorazione: torniamo bambini ed apprendiamo giocando!

Massimo Servadio

Psicoterapeuta Sistemico Relazionale e Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni

Bibliografia:

Paharia (2013): Loyalty 3.0: How to revolutionize customer and employee engagement with big data and gamification;

Perrier (2016): Enhancing workplace motivation through gamification: Transferrable lessons from pedagogy

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it