PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4279 di Venerdì 13 luglio 2018

Le metodologie di apprendimento e la formazione attraverso il gioco

Una tesi di laurea si sofferma sulla formazione esperienziale come strumento per la sicurezza sul lavoro. Focus sui cambiamenti nei processi di apprendimento e sull'utilizzo del gioco: role playing e business game.

Brescia, 13 Lug ? Nel mondo della formazione si è assistito in questi anni alla proposta di **nuove metodologie di apprendimento** che tengono in considerazione aspetti come "il coinvolgimento, la partecipazione, la creatività, la motivazione", fattori importanti "per il cambiamento e la crescita individuale".

L'idea che si va affermando "è quella di uno stile 'attivo' dell'apprendimento, in cui l'individuo assume un ruolo fondamentale, in quanto diviene responsabile della costruzione del proprio sapere"; il formatore "non è più visto come colui che trasmette la conoscenza, ma come una sorta di guida che supporta il processo di ricerca e sviluppo dell'apprendimento".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0251] ?#>

A raccontare queste novità in ambito formativo è una tesi - dal titolo "**La formazione esperienziale come strumento per la sicurezza sul lavoro**" - realizzata nell'anno accademico 2016/2017 da Giulia Marcandelli per il Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale (Università degli Studi di Brescia - Dipartimento di ingegneria meccanica e industriale).

Il cambiamento nei processi di apprendimento

La tesi segnala che alcuni autori (P. Reggio, 2010) identificano "quattro caratteristiche della vita moderna che hanno determinato un **cambiamento nei processi di apprendimento**:

1. L'accelerazione dei tempi e degli stimoli: le esperienze diventano sempre più brevi e intense, quasi come se fossero dei flash molto fugaci, e anche la capacità di percezione ed elaborazione di ognuno si adegua a questo stato in cui non esistono pause e le attese che intercorrono tra le diverse esperienze non sono viste come interruzioni, ma come diminuzione di intensità delle stesse;
2. La frammentazione delle esperienze: le esperienze vissute risultano spesso molto differenti tra di loro e ciò da un lato rappresenta un punto di forza in quanto la varietà può essere vista come una spinta alla creazione di maggior interesse e coinvolgimento, ma, allo stesso tempo, rende più difficoltoso il legame tra le esperienze che possono così risultare isolate e difficilmente collegabili;
3. Virtualità e artificialità: nel tempo l'esperienza ha perso il suo carattere di concretezza e viene sempre più 'costruita' come sostitutiva della realtà; la tecnologia, per esempio, diviene uno strumento fondamentale per la creazione di forme di esperienza digitali in cui non vi è contatto diretto con l'ambiente, ma si agisce attraverso comandi e riproduzioni costruite ad hoc. Questo nuovo modo di concepire l'apprendimento cambia sensibilmente il modo di fare esperienza e

richiede di attivare nuove facoltà";
4. Globalizzazione: "l'esperienza viene sempre più spesso vissuta in luoghi e modi differenti e le forme di esperienza tendono a uniformarsi a standard universalmente riconosciuti e accettati. L'esperienza viene così vista come qualcosa di fruibile ovunque e da chiunque, indipendentemente dal contesto in cui viene vissuta".

E anche in ambito lavorativo la formazione di tipo esperienziale si sta diffondendo in quanto viene vista "come uno strumento efficace per la trasmissione e l'acquisizione delle competenze professionali: i metodi di formazione esperienziale, che si contrappongono ai metodi tradizionali, divengono i veicoli ideali per intraprendere quel processo di ri-generazione e ri-combinazione di skill innovative sempre più necessario nel contesto moderno".

Le tecniche di formazione attraverso il gioco

La tesi, che vi invitiamo a leggere integralmente e che si sofferma su vari aspetti pratici e teorici della formazione esperienziale, ricorda che riguardo ai percorsi formativi c'è la necessità di "intervenire sui singoli soggetti mediante diverse modalità e strumenti formativi che tengano conto dei bisogni orientativi delle persone; è proprio da ciò che scaturisce la definizione e applicazione di tecniche diversificate che consentano a ognuno l'acquisizione delle competenze e delle conoscenze necessarie per poter affrontare positivamente le sfide della vita professionale" (M. Mancinelli, 2008).

Ci soffermiamo oggi, brevemente, sul gioco e in particolare sul **business game**.

Si segnala che sempre più il **gioco** viene visto "come un utile strumento formativo, in grado di adeguarsi ai bisogni delle nuove generazioni, che si dimostrano sempre più insofferenti verso i metodi tradizionali di formazione. L'idea di base è quella di introdurre i punti di forza del gioco (collaborazione, spirito di squadra, rispetto delle regole) nel percorso formativo del singolo discente che, attraverso il gioco stesso, ha la possibilità di acquisire competenze e abilità in modo del tutto spontaneo e naturale".

Tuttavia affinché il gioco risulti efficace a livello formativo è necessario che "sia contestualizzato e che al termine di esso si effettui un momento di riflessione e di condivisione, per far emergere dubbi che devono essere chiariti. Questa fase, definita debriefing, è cruciale e permette ai soggetti che partecipano al gioco di esplorare i propri comportamenti e individuare eventuali cambiamenti personali, ponendoli a disposizione del gruppo".

Un autore (S. Masci, 2009) propone di suddividere il **debriefing** in quattro fasi: "una prima fase in cui il conduttore chiede ai partecipanti di esporre l'esperienza vissuta, seguita dalla seconda fase di descrizione, sempre da parte dei partecipanti, di ciò che l'esperienza ha rappresentato per loro; nella terza fase le riflessioni fatte dai singoli vengono condivise e confrontate a livello di gruppo e nell'ultima fase il trainer evidenzia i contributi dei singoli rispetto all'obiettivo del gioco dando dei feedback di conferma".

Role playing e business game

Si indica che una categoria di gioco che si sta diffondendo in ambito formativo è il **role playing**, "una tecnica simulativa mediante la quale un gruppo di persone si trova a svolgere il ruolo di attori, riproducendo situazioni che hanno una forte attinenza con situazioni reali". Uno strumento che può essere utile perché "permette di far emergere emozioni attraverso la simulazione di diverse circostanze che hanno attinenza con uno stato reale". Consente di vivere "situazioni che nel mondo reale

possono divenire motivo di stress e malessere, aumentando nell'individuo la consapevolezza verso gli stati d'animo che vengono vissuti".

La tesi presenta alcuni giochi specifici, come "esempi di strumenti per accrescere e rendere efficace il coinvolgimento dei membri di un gruppo", e ricorda che i giochi di ruolo hanno contribuito a modificare le metodologie di apprendimento, "dando luogo ai business game, un tipo di giochi di ruolo in cui la formazione aziendale viene creata mediante la simulazione di situazioni di gestione aziendale, con l'obiettivo di sviluppare abilità quali la capacità di prendere decisioni, la visione strategica, la collaborazione tra i membri di un team di lavoro".

In particolare il **business game** è una "tecnica formativa, affermatasi a partire dagli anni Cinquanta, che si basa sull'utilizzo di modelli per la creazione di ambienti simulati di natura aziendale all'interno dei quali le persone devono affrontare problemi di carattere manageriale e prendere decisioni di varia natura; sono quindi riconducibili all'ambito dei giochi di ruolo, con la caratteristica specifica che si rivolgono alle dinamiche tipiche delle organizzazioni aziendali. Gli obiettivi principali di un business game consistono nella valutazione del contesto e nell'analisi dei dati forniti, allo scopo di effettuare le scelte più opportune".

E anche in questo caso, al termine del gioco, è "spesso prevista una fase di debriefing durante la quale vengono illustrate le soluzioni alle problematiche affrontate, in modo che ogni partecipante possa analizzare il proprio andamento, identificando comportamenti idonei e facendo emergere le cause dei propri errori".

Concludiamo segnalando che la tesi non solo riporta ulteriori dettagli sul business game, ma si sofferma anche su altre tecniche di formazione:

- executive outdoor training;
- small techniques;
- brainstorming e narrazione autobiografica;
- serious game.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" La formazione esperienziale come strumento per la sicurezza sul lavoro", tesi realizzata nell'anno accademico 2016/2017 da Giulia Marcandelli per il Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale - Università degli Studi di Brescia (formato PDF, 2.07 MB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.