PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5843 di Mercoledì 07 maggio 2025

Ripensare la Formazione sulla Sicurezza: Modelli Innovativi di Apprendimento

La sicurezza non si insegna, si costruisce insieme. Come trasformare la formazione in un'esperienza coinvolgente, partecipata e centrata sul lavoratore.

La formazione sulla sicurezza sul lavoro da sempre rischia di essere vissuta come un obbligo formale, più che come un'occasione reale di crescita e prevenzione. Questo articolo propone un cambio di rotta. Partendo da una critica ai limiti del modello tradizionale, intendo offrire una visione innovativa e concreta: trasformare la formazione in un'esperienza coinvolgente, partecipata e centrata sul lavoratore. Non un semplice aggiornamento, ma una riprogettazione che punta su tecnologie, emozioni, collaborazione e personalizzazione per costruire, insieme, una cultura della sicurezza più viva ed efficace.

Premessa: dalla critica alle soluzioni

Questo articolo è la naturale conseguenza del precedente pubblicato su Punto Sicuro il 16 aprile scorso in cui si approfondivano le tesi sulla descolarizzazione della formazione sulla sicurezza sul lavoro, partendo da quanto sostenuto da Ivan Illich negli anni '70. (Descolarizzare la formazione alla sicurezza sul lavoro)

Il titolo di questo articolo sottintende la necessità di un cambio di paradigma nella progettazione ed erogazione della formazione sulla sicurezza sul lavoro, a prescindere dal recente **Accordo Stato-Regioni** che nulla ha innovato su questi temi e sul quale lascio ad altri i commenti. Non si tratta di aggiornare semplicemente i vecchi metodi, ma di ripensare radicalmente come la sicurezza sul lavoro viene appresa e interiorizzata da coloro che sono esposti al rischio. L'enfatizzazione sui "Modelli Innovativi" suggerisce la necessità di adottare un approccio dinamico e orientato al futuro mettendo il lavoratore al centro della progettazione dei percorsi formativi.

La premessa è fondamentale perché riconosce i limiti dell'attuale modello formativo, spesso percepito come un adempimento burocratico e poco efficace nel cambiare realmente i comportamenti. Il passaggio "dalla critica alle soluzioni" vuole indicare una volontà costruttiva volta a superare le inefficienze e proporre alternative concrete rivolte verso la **descolarizzazione della formazione alla sicurezza sul lavoro**. L'obiettivo dichiarato è rendere la sicurezza "un'esperienza viva, partecipata e significativa", parole chiave che sottolineano la necessità di un coinvolgimento attivo e consapevole che determini un impatto reale sulla vita lavorativa.

Di conseguenza voglio ipotizzare una serie di metodologie e innovazioni didattiche che possano migliorare e rendere maggiormente efficaci i percorsi formativi dei lavoratori verso un lavoro in sicurezza.

Pubblicità

1. Metodologie immersive ed esperienziali

Questo primo punto rappresenta un'evoluzione cruciale rispetto alla formazione tradizionale basata prevalentemente sulla trasmissione passiva di informazioni. Le **metodologie immersive ed esperienziali** vogliono superare la tradizionale lezione frontale, sostituendola con un apprendimento attivo e basato su una esperienza diretta e reale nel fare formazione (seppur simulata). È un approccio che intende incrementare in modo significativo la consapevolezza del lavoratore sui rischi lavorativi che incontra e sulla necessità di affrontarli in modo sicuro.

L'occasione di sperimentare le conseguenze di scelte errate in un ambiente di apprendimento virtuale risulta decisamente più efficace di una semplice spiegazione teorica fatta da un istruttore che il lavoratore di solito non riesce ad interiorizzare in pieno. la possibilità di un feedback immediato e personalizzato consente di capire subito gli errori e correggerli.

Altro strumento di grande efficacia sono i **casi di studio contestualizzati** tramite i quali si analizzano incidenti reali attraverso ricostruzioni multimediali che offrono ai discenti la possibilità di passare dalla teoria alla pratica nell'analisi dell'evento. Il coinvolgimento diretto dei lavoratori nell'interpretazione e analisi dell'infortunio sul lavoro li rende parte attiva del processo di apprendimento, stimolando la comprensione delle cause e delle dinamiche degli incidenti. Questo approccio favorisce lo sviluppo di capacità di analisi critica e di problem solving, strumenti di soft skills essenziali per prevenire futuri incidenti.

2. Piattaforme di apprendimento collaborativo e di community

Il concetto di **Apprendimento Collaborativo** introduce una dimensione sociale nei percorsi formativi sulla sicurezza sul lavoro, sfruttando la socializzazione e lo scambio tra pari. Tali metodologie possono adottarsi anche all'interno di aziende virtuose che intendano promuovere la cultura della sicurezza anche al di fuori e in aggiunta della formazione prevista da normative e regolamenti.

Le **piattaforme collaborative** sfruttano la condivisione di esperienze per arricchire l'apprendimento sulla sicurezza. Il coaching orizzontale valorizza le competenze interne e crea un sistema di supporto continuo tra i lavoratori. Mediante le piattaforme collaborative possono crearsi delle **community di pratica digitali,** spazi online finalizzati alla condivisione di esperienze e abbattimento di barriere geografiche e temporali: tali strumenti permettono ai lavoratori di confrontarsi, porre domande e imparare gli uni dagli altri.

Le "mappature interattive dei rischi", condivise tra i lavoratori, diventano strumenti dinamici e partecipativi per identificare e visualizzare i pericoli presenti in azienda. Gli "archivi dinamici di best practice" rappresentano una risorsa in continua evoluzione, alimentata dall'esperienza collettiva.

Il **mentoring orizzontale** viene utilizzato per la valorizzazione di lavoratori più esperti come 'tutor della sicurezza"

riconoscendo loro un ruolo cruciale nella trasmissione di conoscenze pratiche della cultura della sicurezza. I percorsi di affiancamento tra generazioni di lavoratori favoriscono lo scambio di competenze e la creazione di un legame tra l'esperienza consolidata e le nuove prospettive. Il riconoscimento formale da parte delle aziende, anche con riconoscimenti economici, sottolinea l'importanza del ruolo di mentore di questa figura e incentiva i lavoratori esperti a dedicare tempo e attenzione alla formazione dei colleghi.

3. Gamification e motivazione

È importante considerare l'aspetto ludico e motivazionale della formazione finalizzata allo sviluppo della cultura della sicurezza. Le metodologie di gamification, unite agli strumenti interattivi di cui ho parlato in precedenza, rendono la formazione sulla sicurezza più dinamica e meno avvertita come un obbligo in quanto l'introduzione di elementi ludici e competitivi nei percorsi formativi possono aumentare l'interesse e la motivazione dei lavoratori.

I **sistemi di ingaggio** dei partecipanti strutturati mediante percorsi formativi a punti e livelli trasformano l'apprendimento in un'esperienza più simile a un gioco, con obiettivi chiari e ricompense per il progresso. Le "challenge interfunzionali" [1] sulla prevenzione riescono a promuovere nelle aziende la collaborazione e la competizione positiva tra diversi reparti o team. I riconoscimenti e premi per comportamenti virtuosi rafforzano i comportamenti sicuri e creano un circolo virtuoso. Le classifiche che stimolino la competizione positiva possono aumentare l'engagement, a patto che non generino stress o comportamenti rischiosi pur di primeggiare.

Le **App per le applicazioni su mobile** per la micro-formazione quotidiana rendono l'apprendimento flessibile e facilmente accessibile, integrandosi nella routine lavorativa. I quiz istantanei e contestualizzati permettono di verificare la comprensione in modo rapido e divertente. Il monitoraggio personalizzato dei progressi, che permettono l'utilizzo di queste App, offre ai lavoratori un feedback sul proprio apprendimento e li motiva ancora di più a migliorare. Il "feedback in tempo reale" consente di correggere immediatamente eventuali lacune.

4. Personalizzazione dei percorsi formativi

La consapevolezza che ogni lavoratore ha esigenze formative diverse in base al proprio ruolo porta a definire la **personalizzazione dei percorsi formativi**. L'utilizzo dell'intelligenza artificiale offre strumenti utili per modellare i percorsi formativi secondo le esigenze individuali dei dipendenti per anticipare e prevenire potenziali comportamenti a rischio.

Tali analisi permettono di identificare per ciascun lavoratore aree specifiche in cui necessita di maggiore formazione e a definire i **profili di rischio individuali** che garantiscono percorsi di formazione pertinenti ed efficaci per ogni individuo. L'aggiornamento basato sulla valutazione delle performance e sulle modifiche dell'ambiente lavorativo del singolo lavoratore assicura alla formazione un elevato livello di efficacia e risponde contemporaneamente alle evoluzioni dei rischi della situazione lavorativa e dell'evoluzione tecnologica.

5. Approccio narrativo e il coinvolgimento emotivo

Questo punto sottolinea l'importanza nella erogazione della formazione di toccare la sfera emotiva dei lavoratori per aumentare la consapevolezza e l'empatia verso i temi della sicurezza. Tale metodologia può rendere la formazione sulla sicurezza più coinvolgente e duratura nel tempo.

Lo **storytelling** utilizza i racconti di esperienze reali e le video testimonianze di lavoratori coinvolti in incidenti sul lavoro.

I l**aboratori teatrali sulla sicurezza** offrono un modo attivo e coinvolgente per esplorare i temi della sicurezza. Le rappresentazioni che simulano scenari lavorativi permettono di visualizzare concretamente i rischi e le procedure corrette. Le tecniche di role-playing consentono ai lavoratori di mettersi nei panni degli altri e di sperimentare diverse dinamiche legate alla sicurezza.

Conclusioni: un ecosistema di apprendimento

La speranza è di aver adeguatamente esposto la visione di un modello di formazione sulla sicurezza radicalmente diverso da quello tradizionale.

Il passaggio, nella formazione alla sicurezza sul lavoro, da un adempimento normativo ad una crescita culturale evidenzia l'obiettivo di andare oltre il semplice rispetto delle leggi e di promuovere una vera e propria cultura e condivisione della sicurezza in azienda.

La frase posta accanto al titolo di questo articolo, **"la sicurezza non si insegna, si costruisce insieme"**, è la sintesi perfetta di questa nuova visione. La sicurezza deve essere vissuta come un processo continuo ed evolutivo, in cui la formazione innovativa gioca un ruolo fondamentale come motore del cambiamento culturale.

Porre una forte enfasi sull'esperienza, la collaborazione, la motivazione, la personalizzazione, l'emozione e la valutazione partecipativa rappresenta un cambio di passo fondamentale per rendere la formazione sulla sicurezza realmente efficace e in grado di proteggere la salute e la vita dei lavoratori.

Francesco Naviglio

Bibliografia essenziale:

- 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

- Francesco Naviglio ? " Descolarizzare la formazione alla sicurezza sul lavoro: verso un apprendimento più efficace e coinvolgente" - Punto Sicuro del 16 aprile 2025 ? Numero 5832.
- 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).
- Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei

percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008. -
- Agenda Digitale "Formazione con tecnologie immersive e AI: la guida per aziende" ?

- Cambridge University Press & Assessment - "Apprendimento collaborativo: cos'è e perché funziona"
- 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).

---

[1] Le "challenge interfunzionali" si riferiscono a sfide che coinvolgono team di persone con competenze diverse, riuniti per raggiungere un obiettivo comune.

 Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it