

Safety integrated model-training (SIM-t) e il gioco di ruolo dal vivo ai fini della prevenzione

“Un’intera vita dedicata alla medicina aveva insegnato al dottor Sodevilla che la malattia più difficile da curare è l’abitudine”
(Carlos Ruiz Zafón “Il labirinto degli spiriti”)

Abstract

Safety integrated model-training (SIM-t) è stato ideato con l’obiettivo di unificare, in un’unica proposta, gli approcci di formazione per gli adulti più efficaci. Il metodo prevede l’utilizzo di materiali audiovisivi (prodotti ad hoc per ogni azienda), un approccio partecipativo attraverso il gioco di ruolo dal vivo (es. PratiCARE la sicurezza) e un rinforzo regolare e duraturo nella pratica quotidiana. L’intervento formativo è suddiviso in più sessioni nell’arco di diverse settimane e i relativi dati di efficacia mostrano complessivamente che il rendimento medio dei partecipanti alla fine della formazione era significativamente migliore rispetto al livello iniziale. In sintesi, SIM-t fornisce alle aziende un protocollo di formazione sulla sicurezza e una verifica della sua efficacia, come contributo per la riduzione di un numero ancora eccessivo di incidenti sul lavoro, causa di gravi conseguenze sociali ed economiche.

Tags: *Formazione, sicurezza sul lavoro, gioco di ruolo, efficacia, cena con delitto*

Introduzione

La grave incidenza di infortuni sul lavoro, in particolare quelli con conseguenze fatali, ci obbligano ad assumere la responsabilità individuale e collettiva di migliorare le strategie, le politiche e le pratiche di salute e sicurezza sul lavoro. Abbiamo perciò l’obbligo di agire sui fattori individuali ed organizzativi che determinano i comportamenti sicuri o non sicuri. Le principali azioni rivolte a questo scopo sono diverse, ad esempio la valutazione dei rischi, interventi tecnici e organizzativi, campagne mirate e una formazione efficace. Questo contributo presenta una proposta formativa

originale, utile ai fini della prevenzione, con la consapevolezza che la formazione non è l’unica soluzione, ma che una formazione adeguata contribuisce a fornire ai lavoratori le conoscenze e le competenze necessarie affinché le procedure di sicurezza vengano rispettate. Le ricerche in questo campo suggeriscono che i programmi di formazione sulla sicurezza possono essere efficaci quando i metodi sono più coinvolgenti, partecipativi e pratici, così da favorire e incoraggiare l’applicazione delle conoscenze e delle competenze (Kao et al., 2019). Diversi studi indicano che l’inserimento di esempi nella formazione facilita l’apprendimento dei concetti e l’acquisizione di competenze (Merrill et al., 1992; Foshay, 2009). In particolare, esempi di comportamenti sicuri e non sicuri hanno portato a un maggiore apprendimento rispetto alla formazione che ha utilizzato solo un esempio di comportamenti (sia sicuri che non sicuri; Taylor et al., 2016). Inoltre, ci sono dati a sostegno del fatto che i video possono essere un metodo di formazione sulla sicurezza efficace e che possono aumentare le conoscenze (Burke et al., 2006; Gummesson, 2016). La visualizzazione aiuta a capire i contenuti in dettaglio e ad attuare misure preventive. Inoltre, l’uso di metodi esperienziali - situazioni, compiti, ruoli in cui il soggetto è un protagonista - nella formazione aumenta l’interesse e la partecipazione degli allievi nelle attività (Feinstein et al., 2002). Attraverso metodi esperienziali si produce un apprendimento situato, replicando situazioni che i partecipanti possono incontrare sul lavoro. In particolare, si veda più avanti la sezione specifica dedicata al tema della gamification nella formazione (Applicazioni di gamification nella formazione alla sicurezza: PratiCARE la sicurezza e la Cena con la prevenzione). Fattori come esempi, video, un approccio partecipativo e rinforzo nella pratica quotidiana, secondo i principi dell’andragogia (Knowles, 1984), riducono la resistenza all’apprendimento presente

nelle persone adulte ed esperte. È nell’interesse di tutti avere partecipanti motivati ai corsi sulla sicurezza, cioè appassionati, concentrati, impegnati, coinvolti, coerenti, interessati per scelta volontaria, e infine soddisfatti di quello che stanno facendo (Garris et al., 2002). I datori di lavoro, un po’ perché obbligati dalle leggi in vigore, un po’ per risparmiare denaro, e infine perché principalmente interessati alla produzione, possono essere portati a scegliere un corso preconfezionato non specifico. Se un’azienda volesse investire di più? Un’azienda può pensare ad un corso da costruire interamente da zero, su misura per una certa situazione particolare e che superi i limiti dei corsi preconfezionati. Può essere quindi molto utile unificare tutte le più efficaci metodologie in un’unica proposta. Da questa idea è nato SIM-t, così da utilizzare e coordinare tutti i fattori che qualificano la qualità della formazione.

Safety integrated model-training (SIM-t)

SIM-t è una metodologia di formazione progettata secondo un approccio costruttivista, con riferimento al modello di apprendimento esperienziale di Kolb (1984). Proprio facendo riferimento a questi principi, è stata ideata la sequenza di tre fasi distinte che definiscono SIM-t.

- Fase 1, video che include esempi e promuove un approccio partecipativo, rappresentando scene ambientate nel proprio posto di lavoro, dove gli attori sono colleghi. Il video permette di mostrare una sequenza di comportamenti non sicuri e sicuri, con sottotitoli per rafforzare il messaggio (Giannini et al., 2013) e come marcatori affettivi, volti a facilitare l’attribuzione di significato e l’uso efficace delle informazioni presentate (Peters et al., 2004). Inoltre il materiale audiovisivo viene realizzato secondo modalità che garantiscano un buon livello di intrattenimento educativo (Castaneda et al., 2013), finalizzato sia alla conoscenza che all’intrattenimento. Il prodotto finale può avere una dura-

ta compresa tra i 30 e i 90 minuti, in relazione alla complessità dei contenuti trattati per ogni specifica azienda e viene utilizzato da un formatore esperto di andragogia che periodicamente lo interrompe per incoraggiare la riflessione e la discussione tra i partecipanti. La sessione dura complessivamente 3h.

-Fase 2, rapporto uno-a-uno in affiancamento formatore-allievo con il focus sui comportamenti individuali di ogni persona e la massima partecipazione, nel tempo. Prevede 15 minuti a settimana per 8 settimane (circa 2 ore in totale). Durante l'affiancamento si crea un dialogo sui comportamenti messi in atto, al fine di avviare la condivisione su aspetti concreti dell'esperienza quotidiana. Ad esempio: dispositivi di protezione individuale, movimentazione manuale dei carichi, postura sul lavoro, ritmo di lavoro. L'obiettivo è duplice: da un lato, accompagnare ogni lavoratore a mettere in discussione le proprie convinzioni limitanti, e dall'altro, rinforzare i comportamenti sicuri ritenuti prioritari nel compito.

-Fase 3, rappresentazioni con modalità teatrali e/o gruppi di lavoro basati su eventi avversi realmente accaduti nell'azienda o, in ogni caso, che sono molto probabili. Comporta lo studio di casi personali in una sessione di gruppo in aula, della durata di

3h. L'attività è finalizzata all'analisi delle cause e all'individuazione di azioni di miglioramento. Può prevedere modalità alternative: Rappresentazione teatrale di incidenti di lavoro realmente accaduti nell'azienda. Questa divertente drammatizzazione può essere classificata come un gioco di ruolo dal vivo (LARP, Vanek & Peterson, 2016; es. www.praticarelasicurezza.it), con riferimento al Teatro dell'Oppresso (Boal, 2000) e alla pedagogia di Paulo Freire (2018). Una volta che la messa in scena degli incidenti è completa, il formatore invita gli studenti a sostituire gli attori per ripetere le scene, con l'obiettivo di modificarle ed evitare l'evento avverso. Analisi di auto-casi, senza rappresentazione in aula. Si inizia con una fase di riflessione individuale, nel corso della quale ogni lavoratore deve scrivere schematicamente un caso reale di infortunio o un quasi incidente o un comportamento non sicuro di cui è a conoscenza in prima persona. Successivamente si costituiscono sottogruppi di circa 5 persone, con lo scopo di confrontarsi su casi personali. Infine vi è la chiusura in plenaria, durante la quale il portavoce di ogni gruppo presenta un caso scelto per consenso all'interno del proprio gruppo e, successivamente, risponde alle domande e alle pro-

poste di soluzione avanzate dagli altri gruppi.

Il numero di partecipanti durante le sessioni in aula può variare da caso a caso, ma dalla nostra esperienza, è meglio se non superano le 30 persone. Inoltre, ogni fase della formazione è stata realizzata per fare leva su aspetti affettivi delle esperienze personali, in quanto sappiamo che sono molto efficaci per catturare l'attenzione e influenzare i processi decisionali, soprattutto rivolti all'adozione di comportamenti futuri (Peters et al., 2006). Infine è fondamentale precisare che il focus della formazione viene sempre posto sul fatto che, quando si verifica un evento avverso, l'aspetto importante non è chi ha commesso l'errore, ma capire come e perché il sistema organizzativo ha fallito, dato che gli errori sono la conseguenza di fattori sistemici a monte. Infatti, non potendo cambiare la natura umana, dobbiamo agire sulle condizioni in cui operano i lavoratori (Reason, 2000).

Applicazioni di gamification nella formazione alla sicurezza: PratiCARE la sicurezza e la Cena con la prevenzione

Il gioco è stato definito come un sistema in cui i giocatori si scontrano in un conflitto artificiale, definito da regole, che permette il raggiungimento di un risultato quantificabile (Salen et al., 2004). Ha quindi una componente sistemica, definita in base alla sua costruzione, e una esperienziale che deriva dal coinvolgimento del giocatore (Huotari et al., 2017). La narrazione di intrattenimento, tipica della gamification, tende ad aumentare la motivazione delle persone verso il contenuto presentato (Domínguez et al., 2013; Lee et al., 2011; Slater et al., 2002) e migliorare i livelli di apprendimento (Kapp, 2012). I dati suggeriscono che i discenti apprezzano questa esperienza, percepita come più divertente, coinvolgente e facilmente riconoscibile rispetto a un testo puramente descrittivo/frontale (Narvaez et al., 1999). La gamification può, quindi, aiutare positivamente a migliorare i risultati di apprendimento, ma solo con un'attenta progettazione della formazione, altrimenti non promuove il cambiamento e rischia addirittura di danneg-



giarlo (Armstrong et al., 2018). La tendenza ad ispirarsi al gioco è cresciuta in quanto si è dimostrato un metodo efficace nel coinvolgere gli individui, nel migliorare i loro risultati e nel raggiungere obiettivi prestabiliti, ad esempio nei contesti lavorativi, nella sicurezza, nella formazione in diverse discipline (es. Mora et al., 2016; Malone, 1981; van Roy et al., 2018; Deterding et al., 2011). Molto dipende da come l'insegnante introduce gli aspetti della cosiddetta gamification durante l'attività, favorendo il processo di apprendimento attivo attraverso l'esperienza diretta ed il problem solving (Martí-Parreño et al., 2016). Bisogna considerare che nella formazione, anche per i corsi di sicurezza obbligatori, l'apprendimento può non essere quello che ci si aspetta anche a causa della noia, delle distrazioni, della mancanza di chiarezza e del ridotto coinvolgimento dei lavoratori nelle attività didattiche. Attraverso la gamification, invece, è possibile coinvolgere i partecipanti che, spinti dalla curiosità di imparare o vincere, scelgono di godersi l'esperienza e aprirsi a nuove opportunità di apprendimento. La gamification offre anche la possibilità di ripetere un'azione in caso di fallimento, per analizzare e correggere gli errori precedenti, favorendo un atteggiamento positivo verso l'apprendimento e il raggiungimento del successo finale (Nah et al., 2014). Gli ambienti di apprendimento simulati (AAS), attraverso la rappresentazione di figure e caratteristiche della realtà quotidiana, risultano essere un esempio efficace di gamification, per l'acquisizione e il mantenimento di nuove conoscenze. (es. Ricci et al., 1996; Wainess et al., 2005; Sitzmann, 2011). In questi casi è fondamentale affrontare il problema della fedeltà, della verifica e della validazione (Feinstein et al., 2002). La fedeltà, o livello di realismo della simulazione, definisce il grado di somiglianza della situazione di addestramento alla situazione operativa (Hays et al., 1989). La verifica, invece, valuta se il funzionamento è quello previsto, mentre la validazione controlla se le conclusioni raggiunte da una simulazione sono simili a quelle del mondo reale (Pegden et al., 1995). Tuttavia, le simulazioni

non devono riprodurre esattamente il mondo reale, infatti, le simulazioni più semplici permettono, soprattutto ai meno esperti, di concentrarsi su variabili e dettagli prioritari (Feinstein et al., 2002). Un altro aspetto da considerare è la presenza di eventi sorprendenti durante l'esperienza di gioco: essi migliorano la comprensione di una storia, creando incertezza, aumentando l'interesse cognitivo dell'utente (Campion et al., 2009) e il suo coinvolgimento (Howard-Jones et al., 2008). Questo pur senza che si evidenzino differenze sostanziali in termini di sforzo, difficoltà soggettiva e divertimento tra le condizioni di gioco con presenza o assenza di eventi sorprendenti (Wouters et al., 2013). La proposta formativa "PratiCARE la sicurezza" nasce da un'esperienza che ha debuttato a Modena il 1 aprile 2009 con il nome di "LaBoriamo in Sicurezza". Nel 2014 si costituisce, in modo autonomo dall'esperienza iniziale (www.praticarelasicurezza.it), come comunità di pratica (Wenger, 1996), composta da esperti in scienze della sicurezza e scienze della comunicazione. Il riferimento è al Teatro dell'Oppresso (Boal, 2000), alla pedagogia di Paulo Freire (Freire, 2018), all'andragogia (Knowles, 1984), e si fonda sui principi tipici della gamification. Attraverso questo Live Action Role Play (LARP, Vanek & Peterson, 2016), i formatori (che sono esperti di prevenzione) rappresentano ai lavoratori, in modo divertente, eventi avversi alla sicurezza, realmente accaduti sul lavoro. Poi, una volta terminata la messa in scena degli incidenti, i lavoratori devono sostituire i formatori per ripetere le scene, modificarle, ed evitare gli eventi avversi. Questo dà a tutti la possibilità di provare, e di imparare da eventuali tentativi falliti. C'è quindi l'incentivo a ripetere ogni azione, in caso di fallimento, per imparare attraverso l'analisi e la correzione degli errori. Inoltre, tutto questo porta a continui imprevisti e sorprese, cambiando lo scenario derivante dall'improvvisazione di chi interpreta di volta in volta i diversi ruoli (tipico della gamification). Questa esperienza didattica vissuta insieme, seria nei contenuti ma divertente,

produce un pezzo di conoscenza condivisa, attraverso l'interazione tra partecipanti/giocatori e formatori/attori, per migliorare le proprie conoscenze, favorendo anche un'elaborazione cognitiva più profonda. Il metodo permette di sperimentare e non semplicemente di osservare, e questo, secondo la teoria dell'azione, aiuta ad apprendere attraverso il coinvolgimento attivo dei lavoratori (Hacker, 1985; Frese & Zapf, 1994). Recentemente ha preso vita anche una proposta formativa sul modello Cena con Delitto, ma, per la formazione alla sicurezza, meglio denominata Cena (o Pranzo o Aperitivo) con la Prevenzione. Differisce tuttavia dalla cena con delitto, che è un puro evento di intrattenimento dove i giocatori, oltre ad essere commensali, vestono i panni di investigatori chiamati a risolvere un giallo, per le sue caratteristiche metodologiche e didattiche. Si tratta di un intervento formativo teso a favorire la proattività delle persone verso la sicurezza, nella logica del "Cosa posso fare affinché non capiti un incidente?". In contrapposizione alla logica della sicurezza difensiva, della ricerca del colpevole e del mettersi al riparo da conseguenze legali a seguito di incidenti, del limitarsi a svolgere adempimenti, senza pensare alla reale ricaduta per la prevenzione. Sembra paradossale, ma il modo migliore per imparare a fare reale prevenzione non è cercare un colpevole, ma analizzare le tutte cause radice (prossimali e distali) di un evento avverso. Con questa modalità si riesce a sfatare il falso mito per cui alla base dell'evento avverso c'è un errore umano. Frase tipica che spesso accompagna un infortunio sul lavoro, come a dire che l'infortunato è colpevole del proprio infortunio. Anche questa modalità permette di imparare dagli errori, offrendo ai partecipanti "giocatori" l'opportunità di essere protagonisti in prima persona nell'analisi delle cause di un infortunio mortale. Il programma dell'attività prevede: presentazione di modalità, materiali e regole del gioco; scena iniziale in plenaria con raccolta dei primi indizi riguardanti l'infortunio; suddivisione a squadre con interrogatori individuali; redazione del report di presentazione

dell'analisi delle cause; premiazione (simbolica) della squadra vincitrice. **Risultati – Una sintesi degli studi svolti**

I dati mostrano che la metodologia SIM-t ha prodotto, rispetto ai valori pre-formazione, lo sviluppo di conoscenze e l'attuazione di comportamenti sicuri, determinando un orientamento proattivo che permette il mantenimento dell'apprendimento nel tempo (Ricci & Nucci, in press). Questo è di grande interesse applicativo, dato che l'efficacia della formazione è definita principalmente in termini di comportamenti mantenuti nel tempo, rilevati con follow-up periodici, piuttosto che come apprendimento immediato (Warr et al., 1999). I vantaggi derivanti dall'applicazione della metodologia SIM-t sono coerenti con la teoria dell'azione (Hacker, 1985), secondo la quale l'apprendimento è facilitato dall'azione, per cui sarebbe più facile imparare qualcosa sul proprio ambiente compiendo azioni piuttosto che piuttosto che osservandole semplicemente (Frese e Zapf, 1994). Ciò che emerge dall'analisi dei punteggi di soddisfazione per le diverse fasi è un valore leggermente più basso, anche se comunque alto, per la soddisfazione per la fase 2 (affiancamento sul campo). Possiamo ipotizzare che questo sia legato al fatto che l'affiancamento è stato condotto da esperti che, a differenza di quanto avvenuto nelle fasi 1 e 3, non erano formatori a tempo pieno. Quindi, è fondamentale, come da precedenti evidenze (Ricci et al., 2018a), ricorrere a formatori professionisti, esperti sia nei contenuti che nei metodi di trasmissione a persone. I dati raccolti forniscono a studiosi e professionisti un modello innovativo per unificare diversi metodi di formazione e per implementare interventi efficaci per l'apprendimento della sicurezza e della salute sul lavoro. Si conferma l'importanza di erogare la formazione in base alle reali esigenze dei partecipanti, attraverso l'uso di metodi efficaci per l'apprendimento degli adulti. Ciò permette di ottenere risultati favorevoli e duraturi nel miglioramento delle conoscenze, all'implementazione di comportamenti sicuri, con conseguente aumento delle prestazioni di

sicurezza. SIM-t offre ai partecipanti un supporto positivo che può produrre consenso verso comportamenti sicuri. Quindi, applicando la "teoria del nudge" (Thaler e Sunstein, 2003) alle prestazioni di sicurezza, SIM-t influenza la motivazione alla sicurezza a livello individuale e di gruppo, agendo sui fattori che favoriscono determinati comportamenti, senza ostacolare la decisione di optare per scelte diverse. Come una SIM card, la metodologia proposta funziona quando viene inserita all'interno di un dispositivo che ne permette il funzionamento: un numero unico associato a un utente specifico. Nel nostro caso, SIM-t non funziona senza un'azienda cui è associata in modo univoco, poiché è fatto su misura, ma allo stesso tempo, è necessario inserire questo intervento, unico per ogni utente, affinché l'azienda possa funzionare correttamente.

Conclusioni

Le aziende di solito si chiedono se la formazione fornita è di qualche utilità o se è solo uno spreco di tempo e denaro. Tuttavia, una vera valutazione dell'efficacia dei vari risultati (conoscenze, atteggiamenti, comportamenti, salute) spesso non viene condotta. Questo pone seri limiti alla identificazione basata sull'evidenza dei punti di forza e di debolezza della formazione. I dati raccolti aiutano a ridurre questa lacuna di conoscenza e forniscono ricercatori, decisori aziendali, agenzie governative e organismi internazionali con una proposta innovativa che è stata valutata per l'efficacia. SIM-t è uno strumento efficace per la sicurezza sul lavoro sicurezza sul lavoro, poiché contribuisce a migliorare le interfacce tra tecnologia persone e organizzazioni. Un importante aspetto pratico è dato dalla chiara evidenza che gli effetti della formazione possono essere mantenuti solo prevedendo interventi eseguiti con continuità e in stretta relazione con la realtà quotidiana, invece di limitarsi ad illustrare obblighi normativi.

Federico Ricci

Psicologo del lavoro e delle organizzazioni presso l'Università di Modena e Reggio Emilia