



**Safety Experience**

# **81 ESERCITAZIONI ESPERIENZIALI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO**

 **FÒREMA**  
SVILUPPA LA TUA IMPRESA

 **IL CUBO  
ROSSO**  
CENTRO FORMAZIONE ESPERIENZIALE

**FRANCOANGELI**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



## COMITATO SCIENTIFICO

**Enrico Cerni**, responsabile della Formazione tecnica in Learning & Development di Generali Italia;  
**Andrea Di Lenna**, direttore di Performando, società che si occupa di formazione manageriale ed esperienziale, consulenza organizzativa e business coaching;

**Monica Fedeli**, docente di Metodologie della formazione, Sviluppo umano e Didattiche per la formazione continua presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata dell'Università di Padova;

**Giada Marafon**, esperta di metodologie formative esperienziali, formatrice in ambito comportamentale e mediatrice. Si occupa di Ricerca e Sviluppo all'interno di Fòrema;

**Mauro Meda**, segretario generale di ASFOR (Associazione Italiana per la Formazione Manageriale), membro del board di EQUAL (European Quality Link);

**Marina Pezzoli**, consigliere delegato di NIUKO-Innovation & Knowledge srl, amministratrice di Fòrema srl e Risorse in Crescita srl;

**Michelangelo Vianello**, docente di Psicologia del lavoro e di Metodi per la valutazione delle risorse umane presso il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata dell'Università di Padova.

La collana, dedicata allo sviluppo delle persone nelle imprese e nelle organizzazioni attraverso la formazione esperienziale, ospita testi che testimoniano l'efficacia di tale approccio metodologico, manuali per formatori esperienziali che promuovano la condivisione di strumenti frutto di anni di sperimentazioni in diversi contesti, iniziative che sostengano idee innovative e creative, testi che supportino le aziende e gli HR nella scelta della formazione da promuovere nella propria azienda, con indicazioni chiare sulle opportunità, le criticità e le modalità di attuazione, gli investimenti e il ritorno in termini economici e umani.

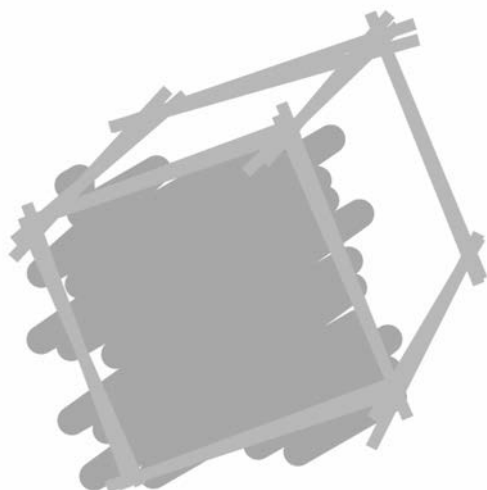
I volumi qui pubblicati si rivolgono sia alle imprese sia alle persone che lavorano, ai formatori esperienziali e ai giovani che intendono entrare in questo mondo, offrendo a tutti strumenti di riflessione professionale sullo "stato dell'arte" della formazione esperienziale, grazie ai quali poter connettere il mondo della formazione e quello della realtà lavorativa e la teoria con la pratica professionale.



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

**Safety Experience**

# **81 ESERCITAZIONI ESPERIENZIALI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO**



**FRANCOANGELI**

Copyright © 2015 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# Indice

<b>Prefazione</b> di <i>Marina Pezzoli</i>	pag. 9
<b>Una presentazione di partecipazione</b> di <i>Rocco Vitale</i>	» 11
<b>Ringraziamenti</b>	» 21
<b>Com'è nato questo volume? La fusione delle idee</b> di <i>Alessandra Marconato</i>	» 23
<b>Prima parte</b> <b>La nostra esperienza</b>	
<b>Apprendimento tra curiosità, meraviglia e necessità</b> di <i>Alessandra Marconato</i>	» 29
<b>Chi l'ha detto che i corsi sulla sicurezza sul lavoro devono essere per forza tristi e noiosi?</b> di <i>Nicola Corsano</i>	» 33
<b>L'attrezzatura di lavoro del formatore: l'ingegneria della formazione</b> di <i>Daniele Bergamini</i>	» 35
<b>Metafore e "giochi" per la sicurezza: i benefici effetti collaterali</b> di <i>Andrea Petromilli</i>	» 39

**Promuovere la cultura della sicurezza attraverso la consapevolezza del rischio e lo sviluppo della competenza professionale**

di *Gianluca Celeste*

pag. 45

**Dinamicità, esperienza, emozioni nel corso di primo soccorso**

di *Antonio Corsano*

» 49

**Dall'obbligo normativo alla responsabilità sociale**

di *Dina Miglioranzi*

» 53

**Seconda parte**

**Giochi, esercitazioni, mappe mentali, small techniques e altro ancora**

1. Dalla segnaletica ai DPI » 59
2. Indovina il cartello! » 61
3. Comunicazioni difficili: informazione dei lavoratori » 63
4. Il cerchio della sicurezza » 65
5. Parlare la stessa lingua: acronimi » 67
6. Portiamo Sira al Pronto soccorso » 69
7. Sicurezza e comunicazione a catena » 72
8. 1... 2... 3... DPI! » 74
9. Avanti un DPI! » 76
10. Forbice, carta, sasso, ..., DPI! » 78
11. Mappa i DPI » 81
12. Collage: dai ruoli alle funzioni » 83
13. Compiti e responsabilità professionali » 85
14. I legami della sicurezza » 87
15. Il sistema sicurezza » 89
16. Indovina chi » 92
17. Mappiamo le figure della sicurezza » 94
18. Safety case » 96
19. Il compositore » 98
20. Incolliamo la guida sicura » 101



21. Infortunio o infortunio in itinere?	pag. 102
22. Infortunio, malattia professionale, danno biologico?	» 103
23. Mancati infortuni	» 105
24. To do list per la guida sicura	» 107
25. Data-norme	» 109
26. Cambia-menti	» 111
27. Questione di percezioni	» 114
28. Unsafety puzzle	» 116
29. L'immagine che mi colpisce	» 118
30. L'oggetto che mi colpisce	» 119
31. La sicurezza per me è ...	» 120
32. Nel tempo di un fiammifero	» 121
33. Scopri chi sono ...	» 122
34. L'allegria esplosione	» 124
35. La florida azienda Foghetto	» 126
36. Quanti incendi	» 129
37. E al telefono che cosa dico?	» 131
38. Anatomia, fisiologia, patologia e azioni	» 132
39. Che cosa è successo?	» 135
40. Esempi di coscienza	» 137
41. Hula hop	» 139
42. La cassetta del primo soccorso	» 141
43. Urgenza o emergenza?	» 142
44. Crucisicurezza	» 143
45. Equilibri sicuri	» 144
46. Indovina il rumore	» 147
47. Visioni formative	» 148
48. Profilo RLS	» 151
49. Caccia alla sicurezza	» 153
50. L'ambiente di lavoro ideale	» 154
51. Mettiamo in scena la sicurezza	» 156
52. Storytelling	» 158
53. Nel tempo di un respiro	» 159
54. Definiamo l'ambiente confinato	» 161

55. I fatti reali	pag. 163
56. Che cosa mi stressa al lavoro?	» 165
57. SPEC: Situazione Pensiero Emozione Comportamento	» 166
58. Stress: contesto e contenuto	» 168
59. Stressed e desserts	» 170
60. Hai 3 minuti!	» 172
61. Adotta un rischio	» 174
62. Calcolo del rischio con formula	» 176
63. I rischi del proprio ambiente di lavoro	» 178
64. Documento di valutazione dei rischi	» 179
65. E ora che cosa facciamo?	» 181
66. Che cosa fare in caso di ...	» 183
67. La mappa dei rischi	» 185
68. Le relazioni pericolose ...	» 187
69. Corpo umano e visite mediche	» 188
70. La salute nella valutazione dei rischi	» 190
71. I bug della sicurezza	» 192
72. Safety vision	» 195
73. Un ufficio perfetto	» 198
74. Carichi pericolosi	» 200
75. Riunione periodica: abbassiamo i toni!	» 203
76. Dalla check list alle azioni di miglioramento	» 207
77. Sicurezza creativa	» 210
78. Campo minato	» 212
79. La torre della sicurezza	» 215
80. Domino	» 217
81. Il piccolo chimico	» 219
<b>Indice dei tag</b>	» 221
<b>Bibliografia</b>	» 223
<b>Gli autori</b>	» 225

# Prefazione

di *Marina Pezzoli*

“Non ho mai insegnato nulla ai miei studenti; ho solo cercato di metterli nelle condizioni migliori per imparare”.

*Albert Einstein*

Offrire delle regole è condizione sufficiente perché queste vengano applicate? La diffusione di concetti e contenuti di ordine tecnico, attraverso percorsi formativi, quanto risponde al più nobile obiettivo della formazione stessa, ovvero, generare dei cambiamenti?

Queste domande hanno innescato approfonditi ragionamenti su come la formazione potesse effettivamente catalizzare il cambiamento, accompagnando i discenti ad apprendere e quindi cambiare. In particolare ci si è chiesti quanto questo fosse da considerare importante nell’ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

“Il Cubo Rosso”, lanciato da Fòrema a fine 2011, è prima di tutto un cantiere per la formazione esperienziale, un progetto nato dalla consapevolezza di dover trovare strade nuove per far crescere le persone e le imprese attraverso la formazione e la scelta del metodo esperienziale come modello per la trasmissione della conoscenza.

In questo centro sono cresciuti percorsi formativi, si sono incrociate storie, sono nate esperienze innovative. Questo volume ne è un prezioso esempio, un percorso diventato prodotto editoriale, pensato e creato da tecnici ed esperti di Sicurezza e Salute sui luoghi di lavoro che hanno chiamato alla condivisione esperti di formazione e di studio di metodologie formative: un mix di competenze agite ed esperienze documentabili che valorizzano la contaminazione generativa di saperi, di saper fare e di saper essere.

Nell’ambito della collana editoriale “Il Cubo Rosso”, ha trovato posto *81 esercitazioni esperienziali per la sicurezza sul lavoro*, una preziosa fusione di contenuti tecnici in una nuova veste del tutto esperienziale, perché nasca da qui la possibilità di ampliare orizzonti, di dare al mercato delle imprese un nuovo modo di imparare e offrire a chi già si occupa di salute e

sicurezza nei luoghi di lavoro strumenti pratici e di immediata applicazione per rispondere a quel nobile obiettivo della formazione di cambiare i comportamenti.

Il cambio di paradigma tra formatore tecnico e facilitatore dell'apprendimento e del cambiamento è forse un passaggio epocale per quello che riguarda il modo di fare formazione nelle imprese e, soprattutto, fare formazione sulla sicurezza. Un ambito estremamente importante, delicato e controverso allo stesso tempo. Un onere normativo a cui dover rispondere, che in parte stride con il principio andragogico secondo cui l'adulto impara se è motivato, consapevole e autonomo nel processo di apprendimento. Allora come risolvere questo complesso dilemma?

Questo volume offre una cassetta degli attrezzi che consente al formatore, al tecnico, all'esperto di sicurezza di compiere questo passaggio: trasferire il proprio sapere, il proprio contenuto tecnico e normativo, in una modalità differente, che crei ambienti di apprendimento nei quali, attraverso la partecipazione attiva e un'attenta fase di riflessione guidata, i discenti percorrano un ciclo dell'apprendimento volto all'implementazione di nuovi comportamenti, efficaci ed efficienti sul piano della sicurezza e immediatamente trasferibili nel proprio ambiente di lavoro.

Tra i frutti di questo percorso di ricerca e dalla collaborazione con FrancoAngeli, con la collana "Il Cubo Rosso", questo volume va ad aggiungersi ai tre già pubblicati: *Formazione esperienziale: istruzioni per l'uso*, *Small Techniques*, *giochi d'aula e attività per l'apprendimento esperienziale* e *Il debriefing nella formazione esperienziale*.

Nel ringraziare tutti coloro che hanno reso possibile l'uscita di questo libro, e che hanno saputo fare dell'incontro tra contesti differenti una sintesi di eccellenze, vi auguro buona lettura!

# Una presentazione di partecipazione

di *Rocco Vitale*\*

“Non possiamo pretendere che le cose cambino se continuiamo a fare le stesse cose”.

*Albert Einstein*

I libri, una volta letti, si ripongono in uno scaffale. Se va bene si riprendono in mano quando si devono “consultare” (del resto così si dice di ogni libro per giustificare l’acquisto che ti serve per sempre!). Questo libro, invece, è un cosiddetto libro “da scrivania” in quanto serve per lavorare e alla consultazione è necessario aggiungere, sempre, un’attività per la sua realizzazione.

Una formazione esperienziale, o meglio, 81 esercizi pratici e concreti per svolgere lezioni e argomenti sulla sicurezza sul lavoro: sono 81 in omaggio dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Per fortuna non è stato fatto prima con il D.lgs. 626 in quanto fare e inventare oltre 600 esercizi non sarebbe stata cosa facile.

La prossima revisione potrebbe arricchirsi di altri 25 esercizi per arrivare al numero di 106, richiamandosi al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che completa e integra il precedente decreto che viene indicato quale Testo Unico di salute e sicurezza.

## La sicurezza sul lavoro e la sua cultura

Tutto è cominciato male dopo il recepimento delle Direttive Sociali europee che hanno portato alla promulgazione dello storico D.lgs. 14 settembre 1994, n. 626. Scattava, giustamente, l’obbligo della formazione con pesanti sanzioni per i datori di lavoro e quindi vi fu una rincorsa a “mettersi a posto” con le carte.

\* Sociologo del lavoro, docente nel corso di laurea Tecnici della Prevenzione negli Ambienti di Lavoro all’Università degli Studi di Brescia, Presidente dell’Associazione Italiana Formatori e Operatori della Sicurezza sul Lavoro.

Bisognava avviare alla formazione tante persone e con un “attestato” dimostrare che la formazione fosse stata svolta.

Datori di lavoro, enti, organizzazioni, associazioni, sindacati, ordini e collegi partirono all’assalto con formatori (?) di ogni tipo, consulenti, manutentori tutti uniti a predicare gli articoli del decreto a una platea dormiente e annoiata.

Per di più, imperavano ancora i “lucidi” e chi conosceva PowerPoint non lo poteva utilizzare per la scarsità, e l’alto costo, che avevano i video-proiettori. Così risultava più facile fotocopiare gli articoli di legge sui lucidi e proiettarli in aula ai malcapitati soggetti da formare.

Aule noiose e piene fino ad arrivare a vere e proprie “assemblee formative” tenute in cinema e teatri con centinaia di persone che ascoltavano un relatore e aspettavano ansiosamente la fine per poter prendere un “pezzo di carta” per essere in “regola con la legge”.

Gli organizzatori e i “venditori” più fantasiosi (che ancor oggi imperversano sul mercato e si sono riciclati con l’e-learning) spedivano a casa una dispensa, come da modello Radio Scuola Elettra di Torino (che era una cosa seria), e successivamente si riceveva l’attestato “contrassegno”.

Protagonista (in)consapevole il legislatore che solo dopo due anni emanava un primo decreto, semplicissimo di 30 righe (D.M. 16 gennaio 1997), che individuava i contenuti minimi per la formazione dei Lavoratori, Rappresentanti dei lavoratori e Datori di lavoro. Ma solo nel 2006 (dodici anni dopo l’emanazione del D.lgs. 626/1994) vede la luce il primo Accordo Stato-Regioni relativo alla formazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Di provvedimento in provvedimento, a singhiozzo, con decreti che rinviavano l’attuazione ad altri decreti, con il Decreto Interministeriale 6 marzo 2013 sono stati pubblicati i criteri (di un livello talmente basso da renderli accessibili a tutti) di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro previsti fin dal 2009.

Non sorprende, quindi, che a fronte di una legislazione sempre ritardataria nella sua promulgazione che, spesso, richiede ulteriori provvedimenti interpretativi, si siano creati ampi spazi vuoti che sono stati colmati da iniziative individuali approssimative e orientate all’assolvimento formale della norma e non tanto al suo adempimento sostanziale.

Per fortuna non sono mancati, in questi anni, studi e ricerche, attività sperimentali delle quali enti e associazioni, ma soprattutto singoli docenti e formatori si sono fatti carico, portando avanti e sviluppare una formazione seria, coerente e concreta sui temi di salute e sicurezza. Ritengo che questo volume ne sia un esempio concreto.

## L'educazione degli adulti

Vale la pena ricordare come una caratteristica della formazione alla sicurezza sul lavoro sia di riguardare i lavoratori e, spesso, le persone adulte. L'apprendimento degli adulti presenta caratteristiche proprie e specifiche in quanto la persona adulta sente il **bisogno** della formazione e mette a disposizione la sua **capacità** da utilizzare attraverso la propria esperienza.

Alcuni studiosi ritengono che il ritardo culturale nell'educazione possa spiegarsi con il fatto che la tradizione pedagogica basata sulla tradizione monastica si diffuse nella scuola secolare e, erroneamente fu anche applicata all'educazione degli adulti. Del resto la parola "pedagogia" ha delle similitudini con "pediatria" derivanti ambedue dal greco "paidos", fanciullo, ed è la scienza di insegnare ai fanciulli. La teoria dell'insegnamento degli adulti si chiama "andragogia".

Insegnare agli adulti, pertanto, è molto diverso da insegnare ai bambini. Le motivazioni, le aspettative, le esperienze e le strategie dell'adulto che impara non sono infatti quelle del bambino. Eppure, un attento esame delle teorie dell'apprendimento e l'analisi dei metodi di insegnamento generalmente adottati ci fa convenire, con Malcolm Knowles (2012), che spesso si insegna agli adulti come se fossero bambini e senza tenere conto delle loro caratteristiche.

Per migliorare il processo di apprendimento dell'adulto e renderlo più significativo ed efficace sono quindi necessari nuovi metodi di insegnamento, nuovi programmi, "nuovi" insegnanti e formatori che sappiano individuare e valutare le capacità e gli obiettivi dei discenti, sintonizzando su di essi il processo di insegnamento.

Qualche anno fa, alla Casa della Cultura di Milano, una dozzina di studiosi ha affrontato una discussione tesa alla stesura di un Manifesto sulla formazione degli adulti che ha visto la sua pubblicazione dei contributi con un titolo assai impegnativo di Manifesto per una formazione umanistica (Borgato, Capelli e Castiglioni 2014).

All'espressione stessa "formazione degli adulti" è stata contrapposta la "formazione in età adulta", volendo sottolineare che è tutta la vita, nel suo complesso, che forma ogni persona. Discussione interessante che, tuttavia, lascia liberi di definire quando comincia l'età adulta.

Personalmente gli studi e le ricerche mi hanno portato e mi portano a definire la formazione degli adulti quella formazione rivolta a tutti quei soggetti che, indipendentemente dall'età anagrafica, hanno smesso di frequentare la scuola, di qualsiasi ordine e grado, e sono entrati nel mercato

del lavoro. Adulti sono i giovani laureati, che hanno avuto la fortuna di trovare un lavoro, al pari dei lavoratori dai 30 ai 60 anni. Così come sono “adulti” i giovani che hanno iniziato a lavorare a 18 o 20 anni. Sono “adulti” non in senso anagrafico, ma per il lavoro.

In questo senso la salute e sicurezza sul lavoro è materia di formazione per gli adulti e il suo insegnamento si basa essenzialmente nello sviluppo del modello definito da Malcolm Knowles (2012) dei 6 pilastri dell'apprendimento

1. **Il bisogno di conoscere:** gli adulti sentono l'esigenza di sapere perché occorra apprendere qualcosa prima d'intraprendere l'apprendimento stesso.
2. **Il concetto di sé:** gli adulti hanno un concetto di sé come persone responsabili delle loro decisioni, della loro vita e sviluppano un profondo bisogno psicologico di essere considerati e trattati dagli altri come persone capaci di gestirsi autonomamente.
3. **Il ruolo dell'esperienza:** gli adulti entrano in attività di formazione con una loro esperienza pregressa.
4. **La disponibilità ad apprendere:** gli adulti sono disponibili ad apprendere ciò che hanno bisogno di sapere e di saper fare per far fronte alle situazioni della loro vita.
5. **L'orientamento verso l'apprendimento:** in contrasto con l'orientamento verso le materie, quello degli adulti è centrato sulla vita reale.
6. **La motivazione:** le motivazioni più potenti dell'adulto sono le pressioni interne.

L'elemento umano (componente soggettiva del processo di prevenzione dei rischi) individuale e sociale in grado di acquisire consapevolezza e capacità di gestione del rischio è proprio la sfida quotidiana dell'intervento di tutti coloro che si occupano di prevenzione, che, affinando giorno per giorno una preparazione specifica, si inventano e reinventano le maniere più disparate per effettuare il compito che informalmente è stato loro affidato: “di educazione alla salute dei lavoratori”.

Pertanto, devono essere forniti al lavoratore gli strumenti per valutare le probabilità di danno e di pericolo insite nelle varie situazioni lavorative. Tali strumenti, a livello soggettivo, possono essere individuati nell'apprendimento, nell'addestramento e, quindi, nella conoscenza dei comportamenti rischiosi collegati allo svolgimento del proprio lavoro, al fine di garantire una partecipazione equilibrata del lavoratore al processo produttivo.



## La formazione e l'apprendimento

Formare per apprendere. Dare forma per cambiare. La formazione alla sicurezza sul lavoro si deve porre quale obiettivo principale quello dell'apprendimento. Non a caso le ultime novità normative pongono l'accento alla "verifica finale dell'apprendimento" poi semplicemente identificata con l'effettuazione di un test o un colloquio. Si tratta di una logica riduttiva dei veri compiti che può svolgere l'apprendimento che non riguarda il momento finale del corso, ma l'intero percorso formativo. L'apprendimento è un processo interattivo, in quanto si realizza attraverso l'interscambio tra le acquisizioni passate e le nuove circostanze attive nel presente.

L'apprendimento è un cambiamento nel comportamento derivante da precedenti comportamenti in situazioni analoghe e in questo contesto è indispensabile il coinvolgimento dei discenti attraverso la conoscenza della propria esperienza, affinché possa essere presa per esempio del nuovo comportamento successivo all'azione formativa. L'apprendimento deve essere il risultato che ogni buon formatore si attende dal suo lavoro. Saper ascoltare i commenti e le esperienze dei discenti non deve rappresentare mera discussione, ma quello che emerge deve essere utilizzato al meglio per rendere più efficace il loro apprendimento. Il docente deve saper, poi, riutilizzare esperienze e discussioni per progettare programmi formativi successivi in modo da soddisfare le esigenze emerse o discusse.

Altra condizione necessaria è quella della gradualità del processo. La formazione deve procedere gradualmente iniziando dai suoi aspetti più generici a quelli via via sempre più precisi e specifici. Si ha così il passaggio da una percezione globale del fenomeno a una specifica analisi, per giungere a una sintesi. La gradualità, oltre a essere fondamentale nel processo di apprendimento, è la regola che deve seguire il formatore nel corso delle lezioni.

L'apprendimento è la premessa per raggiungere gli obiettivi di cambiamento del comportamento sul lavoro e ha ripercussioni ed effetti sull'organizzazione aziendale. Gli effetti della formazione incidono nella realtà aziendale nella misura del grado di apprendimento e a seconda del contesto organizzativo aziendale che accetta o rifiuta il processo formativo.

La sicurezza e il ruolo degli attori possono così divenire elemento fondamentale della comunicazione nel suo significato più ampio che comprende ben più della parola parlata. La comunicazione è uno strumento fondamentale del processo direttivo aziendale in quanto oltre alla capacità dirigenziale di prendere le decisioni si accompagna la promozione della circolazione dell'informazione. Tutto questo "comunicare" governa la quotidiana

nità, l'andamento giornaliero dell'attività stessa, ma influisce anche sugli atteggiamenti di coloro che fanno parte dell'organizzazione. In questo senso “comunicare” rivela il suo significato di “mettere in comune”.

Bisogna puntare a una formazione seria e attiva che non venga considerata come un altro pesante e inutile fardello amministrativo cartaceo da far valere agli ispettori della sicurezza quale “adempimento”, perché in fondo, la formazione così percepita non incide sul cambiamento dei comportamenti delle norme di sicurezza che sono le sole che possono incidere a ridurre gli infortuni facendo crescere la sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro.

Il formatore può essere considerato colui che offre una buona forma. Infatti nel termine formatore, la parte essenziale è data dalla parola **forma**. Formatore è colui che, secondo una bella espressione di E. Enriquez (1980) si interessa alle forme viventi per **deformarle, riformarle, trasformarle**.

Formare significa infatti “dare forma” o meglio aiutare persone, gruppi e organizzazioni ad apprendere per cambiare e per raggiungere obiettivi e traguardi che si propongono nel contesto sociale e ambientale. La formazione aiuta a evolvere in termini di conoscenze, di capacità, di atteggiamenti sia trasmettendo precisi contenuti sia con la riflessione e l'esperienza agendo su questi due piani contemporaneamente.

Ma, Domenico Lipari<sup>1</sup> tuttavia si domanda: “siamo sicuri che il soggetto formato sia contento di ricevere questa forma?” Ancora una volta, scrive Bisceglie, ragioniamo su un doppio binario: è spesso opportuno e necessario dare forma, dare un riferimento, un modello, ma attenzione a non far sì che ciò sia vissuto come un'imposizione, persino una violenza.

Il rischio, sempre presente, è quello di sviluppare una formazione fissa e ripetitiva fatta di nozioni, obblighi e definizioni che può portare i lavoratori a essere espropriati della propria esperienza e del loro vissuto all'interno dell'azienda.

In questo contesto si colloca la figura del formatore che deve coniugare la **forma** alla persona per raggiungere l'obiettivo dell'apprendimento per il cambiamento

## **La formazione oltre l'aula: l'apprendimento esperienziale**

Se al termine di un corso di formazione i partecipanti affermano (o fanno capire) di “non aver imparato nulla di nuovo” significa che, scrive Liz-

<sup>1</sup> Citato da Renato Bisceglie in *Quaderni della Sicurezza AiFOS*, gennaio-marzo 2012.

zola (2010), non è stata superata la resistenza e, di fatto, non è avvenuto l'incontro. Non dipende solo e tanto dall'azione svolta in aula o dalle metodologie didattiche utilizzate, ma, spesso, si tratta di un senso di sfiducia nel ruolo e nel compito della formazione che è venuto a mancare. Le resistenze, conclude Lizzola, non sono arginabili per via metodologica, bisogna offrire credibilità laddove la formazione deve essere sempre più integrata tra teoria e pratica e utilizzando il sistema dell'esperienzialità quale modello di azione, di coinvolgimento e di comportamento verso i lavoratori.

La formazione esperienziale è metodo e non una semplice metodologia<sup>2</sup> che mette al centro del processo di apprendimento l'esperienza pratica cui segue un'interazione di gruppo e una successiva riflessione sulle tematiche affrontate o da affrontare.

La formazione esperienziale viene spesso proposta come una scoperta innovativa mentre più correttamente si deve parlare di una riscoperta. Si tratta del classico ritardo della cultura italiana che solo dopo gli anni Sessanta ha iniziato a scoprire la ricerca applicata nelle teorie della formazione.

I principali studi e ricerche sono state condotte da Kurt Lewin (Prussia 1890, Stati Uniti 1947) e pubblicate tra gli anni Trenta-Quaranta, tra cui l'innovativa formazione di gruppo. Gli scritti di Lewin del 1931 furono pubblicati in Italia nel 1965: dopo ben 34 anni!

Gli studi di Lewin hanno dato un contributo enorme allo sviluppo delle metodologie attive nella formazione, perché egli ha dimostrato come attraverso attività pratiche condotte in gruppo si possano ottenere modifiche nelle idee e nei comportamenti di gran lunga più profonde e durature rispetto a quelle che derivano dalla formazione tradizionale.

Questo avviene perché quando le persone sono in gruppo non sono solo attente alla concettualizzazione dei contenuti, ma contemporaneamente osservano i processi che scaturiscono dalla relazione con gli altri membri.

In tutto il lavoro di Lewin il tema dominante è stata la preoccupazione di integrare teoria e pratica. Nella sua "teoria del campo" la comprensione dei fenomeni sociali e psicologici è possibile solo osservando la dinamica delle forze presenti nel campo e l'osservazione non è mai disgiunta dall'azione. Il suo metodo di "ricerca-intervento" propone di studiare le cose cambiandole e vedendone gli effetti<sup>3</sup>.

Con il termine "experiential learning" l'apprendimento esperienziale è

<sup>2</sup> Per "metodologia" si intende la riflessione filosofica (Kant) sulle tecniche di ricerca proprie di un determinato campo del sapere, la ricerca di regole o metodi che consentano di ordinare e accrescere le nostre conoscenze. Il "metodo" è l'attuazione di un percorso logico-razionale che guida l'azione per operare che possiamo definire "procedimento metodologico".

<sup>3</sup> Tratto da [www.formazione-esperienziale.it](http://www.formazione-esperienziale.it), modelli e teorie di riferimento.

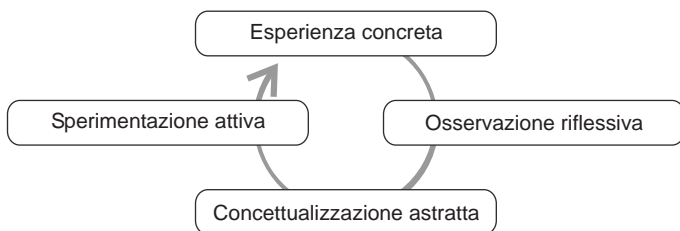
l'apprendimento attraverso la riflessione sul fare, facendolo, che spesso è in contrasto con l'apprendimento meccanico o didattico.

L'apprendimento si basa sull'esperienza, che può essere cognitiva, emotiva o sensoriale, e si realizza attraverso un'azione concreta e la sperimentazione di situazioni dove il lavoratore è un soggetto attivo e protagonista in prima persona, anche in relazione con altre persone. Si elaborano o si riorganizzano teorie, concetti e idee per raggiungere un preciso obiettivo.

L'apprendimento esperienziale consente al soggetto di affrontare situazioni di incertezza sviluppando comportamenti nuovi, si adatta alle situazioni e migliora la sua capacità di gestire emotività nei momenti difficili e di tensione.

Un'efficace sintesi delle ricerche sul processo di apprendimento, fondate su esperienze pratiche e sulle teorie di Dewey, Lewin e Piaget, è stata fatta da David Kolb (1984) per il quale imparare è un processo di tutta la vita (life long learning). L'apprendimento è un processo sociale e l'insegnamento non si conclude con la vita scolastica, ma prosegue nella famiglia, nella vita quotidiana e nel lavoro.

Fig. 1 – Il ciclo di Kolb dell'apprendimento



Kolb individua quattro fasi di apprendimento così schematizzate (cfr. anche fig. 1):

1. **fase delle esperienze concrete (EC):** l'apprendimento è prevalentemente il risultato del coinvolgimento, delle percezioni e delle reazioni alle nuove esperienze;
2. **fase dell'osservazione riflessiva (OR):** l'apprendimento deriva prevalentemente dall'ascolto, dall'osservazione e dalle prospettive;
3. **fase della concettualizzazione astratta (CA):** l'apprendimento si concretizza mediante l'analisi e l'organizzazione sistematica delle informazioni e dei relativi flussi nonché dalla creazione di concetti che integrino le osservazioni;
4. **fase della sperimentazione attiva (SA):** esecuzioni di azioni, speri-

mentazione delle azioni e riscontro dei risultati rappresentano la base dell'apprendimento.

Tutte le quattro fasi del processo devono essere coinvolte. Si può partire dalla fase che si vuole e non vi è nessun ordine da seguire.

L'apprendimento può iniziare da qualsiasi punto del ciclo e ciascuna fase ha bisogno di abilità diverse per essere svolta nel modo migliore.

Una maggiore o minore inclinazione o predisposizione per ciascuna fase determina un diverso stile di apprendimento. Sarebbe però interessante, oltre le formule, sapere come si può fare per davvero una formazione esperienziale e da dove bisogna partire.

Bisogna avere, o meglio, possedere il concetto “circolare” della formazione quale condizione indispensabile in quanto ne consente un'apertura mentale che va oltre un susseguirsi, logiche, di informazioni e nozioni ma le mette in relazione fra loro. Un approccio sistemico da affrontare in modo dinamico (Lewin 2005) nel senso che il cambiamento è il risultato di un'azione. Saranno allora le azioni, grandi e piccole, semplici e giochi complessi che ci daranno la misura di una nuova formazione che incide sulla persona (Lewin 2011)<sup>4</sup>, o meglio, sulla sua personalità considerando che ci troviamo via via a sistemi relazionali più complicati e sapendo che le azioni di apprendimento ci portano a un effettivo cambiamento. Utilizzare i sistemi della formazione esperienziale consente di apprendere una nuova metodologia per poi utilizzarla per la formazione dei lavoratori.

Una delle difficoltà del metodo di lavoro di gruppo è stata la relatività della logica del gruppo stesso esaminato e affrontato come élite siano essi studiosi, dirigenti o quadri aziendali. Raramente, al di là di studi e ricerche, il “gruppo” è stato organizzato e analizzato ma soprattutto realizzato con partecipanti che si trovavano nella condizione di lavoratori.

Questo volume, applicativo e concreto, ci consente di entrare e far partecipare i lavoratori alla formazione sviluppandone le individualità utilizzando molte delle tecniche esperienziali collegate ai temi della salute e sicurezza sul lavoro.

## Bibliografia

Borgato R., Capelli F., Castiglioni M. (2014), *Per una formazione umanistica*, FrancoAngeli, Milano.

<sup>4</sup> Questo volume fu pubblicato a New York nel 1935; la prima edizione italiana fu stampata nel 1965, ben 30 anni dopo.