

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

La micro-formazione come strumento di indirizzo dei comportamenti

Marco Arnoldi

RSPP | 2A ENGINEERING S.r.l



CONVEGNO
Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

SICUREZZA IN AZIONE
I COMPORTAMENTI CHE
SOSTENGONO IL CAMBIAMENTO

19.11.2024 | H 15.00 - 18.00

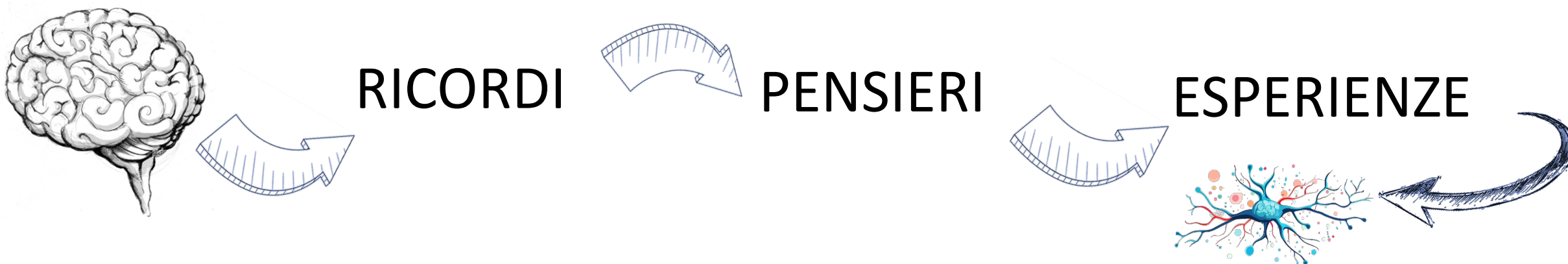
 **AMBIENTE LAVORO**
BOLOGNA FIERE | 19 - 21 Novembre 2024

CAMBIARE LE ABITUDINI

Tutte le esperienze personali sono letteralmente impresse nei neuroni che formano il cervello.

I nostri pensieri sono automaticamente indotti dai ricordi che arrivano dal passato.

E i ricordi collegati al nostro mondo ci «rammentano» di riprodurre ogni giorno le stesse esperienze.



Se lo stimolo esterno è il medesimo, se il nostro ambiente rimane inalterato, e noi reagiamo pensando allo stesso modo, **come possiamo creare qualcosa di nuovo?**

CAMBIARE LE ABITUDINI

In neuroscienza esiste un principio chiamato «*Legge di Hebb*»: i neuroni che si attivano all'unisono, rispondono agli stessi stimoli.

Ciò significa che se gruppi di neuroni si attivano molte volte secondo le medesime modalità, creano degli schemi particolari fondati su connessioni a lungo termine.

Nel corso del tempo una determinata reazione diventerà un'**abitudine automatica e inconscia**.



CAMBIARE LE ABITUDINI

Per creare qualcosa di diverso rispetto al mondo in cui siamo abituati a vivere, dobbiamo cambiare quotidianamente il nostro modo di pensare, agire, sentire.

Questi sono gli elementi che entrano in gioco per cambiare il modo di pensare:

- **L'apprendimento** di conoscenze crea nuove congiunzioni sinaptiche;
- le **istruzioni pratiche** coinvolgono la sfera del corpo, creando un nuovo tipo di esperienza la quale, poi, andrà ad arricchire il cervello;
- **l'attenzione e la ripetizione** costante della nuova abilità appresa permetteranno al cervello di cambiare realmente.



La micro-formazione è uno degli strumenti a disposizione delle aziende per poter cambiare le abitudini dal punto di vista della Salute e Sicurezza.

Per **micro-formazione** si intende *l'erogazione di contenuti formativi strutturati in micro-lezioni della durata di pochi minuti, fino a un massimo di quindici minuti, ripetuti nel tempo [...].* Def. INAIL

In una prima fase, insieme all'azienda, vengono scelti i temi sui quali si desidera lavorare.

Dopodiché si scrive una breve sceneggiatura di ciò che sarà filmato e poi si passa a girare le scene nel sito aziendale.

Il video editato con audio e testo è consegnato all'azienda che lo può erogare ai lavoratori con differenti modalità.



ESEMPIO PRATICO

In un'azienda abbiamo utilizzato l'attività di micro-formazione durante lo svolgimento di simulazioni antincendio e primo soccorso.

Il video prodotto ha consentito agli addetti della squadra di emergenza di registrare la corretta sequenza di azioni da compiere interpretando loro stessi le fasi operative.

Inoltre la visione ripetuta degli errori commessi ha permesso di far comprendere le abitudini scorrette a favore dei comportamenti più idonei alla situazione di emergenza.

L'esperienza vissuta ha sviluppato nel personale coinvolto un tipo di approccio differente da prima, ciò ha innescato l'attivazione di nuove reti neurali che hanno portato gli addetti ad assumere abitudini e comportamenti conformi alla situazione da affrontare.



SALUTE · SICUREZZA · SOSTENIBILITÀ



AMBIENTE LAVORO

34° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

19 | 21 Novembre 2024 | Bologna