

Progetto

Didattica & Apprendimento degli Adulti
Didaktik & Erwachsenenlernen
Teaching & Adult Learning



Bolzano - Bozen
30-31 / 03 / 2006
Alto Adige - Südtirol (Italy)

Abstract

Sviluppo: si va in scena

L'utilizzo delle metodologie teatrali nella formazione

Realizzato da/von

Paola Zucca, Cristina Guarneri

Un contributo all'innovazione delle metodologie finalizzate all'espressione del potenziale delle persone

Area tematica/Themenbereich: *Modalità e pratiche/Methoden u. Anwendung*

Workshop: *Dove stiamo andando/Wohin gehen wir*

La riflessione che vogliamo proporre in questo convegno dedicato alle innovazioni in campo formativo è sul perché utilizzare nell'apprendimento degli adulti le metodologie "teatrali", nelle loro forme più differenti, sul come e sul quando utilizzarle.

Questa riflessione nasce da un'esperienza che ha superato il decennio di lavoro sullo sviluppo degli individui nelle organizzazioni, sia come dipendenti che come libere professioniste, sia come psicologhe cliniche che del lavoro e delle organizzazioni.

Una premessa che vogliamo proporre riguarda l'utilizzo del termine "formazione", ormai inflazionato e poco rappresentativo rispetto a quello che avviene nel processo di crescita delle persone. Proveremo quindi a parlare di "sviluppo", termine non vergine ma che ci sembra dalla nostra esperienza sul campo più integro, univoco in merito al suo significato, alle fantasie che muove nelle persone e alle conseguenze che azioni di sviluppo producono sugli individui coinvolti.

Per noi "sviluppo" può essere tradotto in pratica in cambiamento di forma e ci sembra utile prendere a prestito l'immagine del mito di Narciso che, dopo essersi conosciuto (quando la madre Liriope interrogato l'indovino cieco Tiresia si era sentita dire che Narciso sarebbe vissuto a lungo se non avesse conosciuto se stesso) riconoscendosi nello specchio di uno stagno intonso, cade dentro o muore per disperazione, a seconda delle versioni, trasformandosi in un fiore, il narciso appunto. Ci sembra interessante utilizzare questo mito per riflettere sulla possibile trasformazione degli individui, partendo necessariamente da un po' di amore per sé e riconoscendosi, attraverso l'aumento della propria conoscenza di sé (o consapevolezza). Questo primo percorso è già sufficiente per attivare un cambiamento di forma nella persona. Queste indicazioni che arrivano dal mito preso in

questione ci sembrano peraltro utili per chi si occupa di professioni di aiuto, forse in campo organizzativo meglio definirle di supporto.

Sviluppo quindi come cambiamento di forma: pensiamo in pratica a tutto quello che produce cambiamento nella persona, che sia lavorato in gruppo o individualmente, cambiamento non necessariamente subito visibile ma che rispetto ai tempi della persona darà i suoi frutti. Occuparsi di sviluppo è quindi per noi ben diverso che occuparsi di valutazione delle persone (sia potenziale, sia performance...).

Inquadrato che cosa rappresenta per noi lo sviluppo, possiamo proporre di seguito alcuni aspetti importanti per i quali nasce la ricerca e l'utilizzo (e la verifica in termini di efficacia) di metodologie che arrivano da ambiti diversi rispetto a quelli della psicologia, sociologia, economia più vicini al mondo dell'organizzazione .

Un primo aspetto di fondamentale importanza per noi per avviare un processo di sviluppo è il riconoscimento delle risorse presenti nelle persone cui è dedicato il progetto di sviluppo.

Ci siamo rese conto negli anni che una capacità fondamentale per chi si occupa di sviluppo di persone è quella di saper cogliere nell'altro risorse che possono diventare il perno su cui fare leva per produrre una maggiore espressione e realizzazione del potenziale della persona stessa. La capacità di riconoscere nell'altro qualche risorsa che può aprire al singolo possibilità di cambiare forma, per "individuarsi" nel senso di diventare più simile a quello che è in realtà, come Jung ce ne parla nel suo testo "L'io e l'inconscio", nasce dalla certezza che l'altro possiede sicuramente delle risorse che gli hanno permesso di arrivare fin dove è arrivato. Ecco che per permettere alle risorse di emergere è importante parlare il linguaggio della persona

del cui sviluppo ci stiamo occupando. Ci sono persone che si esprimono meglio con alcune modalità come l'azione, altre meglio con il pensiero, altre ancora attraverso il campo delle emozioni. Riuscendo quindi a mettere a proprio agio le persone coinvolgendole in linguaggi a loro congeniali facilitiamo la presa di contatto con risorse magari non più utilizzate o ricordate.

Il secondo aspetto riguarda la necessità di portare l'individuo alla sperimentazione della possibilità di una nuova forma, sperimentazione che più lo coinvolge in modo integrale (anima e corpo) più è significativa. Ancora una volta è di supporto poter prendere a prestito da altri mondi, frame, alcune situazioni che possono aiutare il singolo ad assaggiare l'effetto che fa a se stesso e agli altri in un'altra modalità di comportamento, che lo avvicina alla nuova forma.

Il cambiamento viene da solo, una volta che la persona ha recuperato il contatto con le proprie risorse, una volta che ha visto, delineato la direzione verso dove vuole andare, e una volta che ha colto il vantaggio che la nuova forma può portargli, attraverso la sperimentazione.

Vorremmo per concludere la presentazione del nostro intervento presentando due casi reali di attività di

sviluppo, che abbiamo realizzato nel 2005 con due organizzazioni multinazionali, una appartenente alla industry del software e l'altra al sistema bancario.

Tralasciando per sintesi la descrizione dettagliata del contesto, della domanda dell'azienda e della nostra proposta di progetto, nel primo caso l'importante innovazione è stata quella di far sperimentare un gruppo di talenti, in giochi di ruolo (come Dungeons and dragons) per potenziare le proprie competenze. In un secondo tempo sono stati coinvolti in un percorso residenziale, dove all'interno di un contenitore metaforico le persone hanno fatto tante sperimentazioni individuali e di gruppo, con metodologie di varia natura (gioco di ruolo, sport, modellismo, training autogeno, wellness) mirate allo sviluppo specifico per ogni partecipante di qualche capacità (dalla leadership alla gestione dello stress, alla presa di decisione, alla visione strategica, al pensiero creativo).

Nel secondo caso team reali di venditori, all'interno di una narrazione tratta da una leggenda nota, hanno sperimentato un training teatrale tratto dalle teorie di Grotowsky e Stanislavsky, per poter confrontarsi in scena con attori reali, al fine di potenziare capacità, individuali e di gruppo come la presenza, l'incisività, la negoziazione e il teamworking.