

Il teatro d'impresa: un nuovo metodo di formazione per gli adulti

Maria Buccolo

1. L'adulto come attore organizzativo.

Parlare di "attori organizzativi" oggi significa riferirsi alle persone che lavorano nelle medie e grandi aziende che svolgono il ruolo di manager, quadri, collaboratori, dipendenti ecc.

Il settore di intervento è la formazione continua e l'organizzazione e la gestione delle risorse umane. Nello specifico si fa riferimento alla formazione degli adulti che è caratterizzata da specifiche problematiche, tra le più importanti vanno menzionate le conoscenze pregresse, molto spesso sviluppate grazie all'attività lavorativa più che introdotte da strutturati percorsi formativi, ed una scarsa motivazione nei confronti della formazione, legata sia alle conoscenze e competenze pregresse sia alla mancanza di tempo da investire in formazione.

Le problematiche dell'apprendimento dell'adulto necessitano di particolari attenzioni metodologiche nella progettazione e realizzazione di percorsi formativi e nella definizione di obiettivi chiari.

La ricerca di metodologie attive che comportino il protagonismo del discente diventano la possibile risposta a queste esigenze, e nell'ambito di queste si vuole inserire la sperimentazione del teatro d'impresa. Tanti sono i modi di utilizzo del teatro nella vita organizzativa.

Il teatro, infatti, quale arte generalmente nota e di semplice comprensione per le persone operanti in diversi settori con background culturali differenti, diventa un riferimento di particolare interesse ai fini della rappresentazione e dell'analisi di contesti complessi quali quelli organizzativi e delle interazioni sociali che li caratterizzano. Per tale motivo la metodologia del teatro d'impresa potrà essere applicata in altri contesti come le scuole le amministrazioni sia pubbliche che private.

L'obiettivo è quello di concorrere attraverso il miglioramento della qualità della formazione ad un miglioramento della qualità della vita sia professionale che personale.

L'impiego di una metodologia così innovativa come il teatro d'impresa ha come obiettivo principale quello di innescare un processo attivo di interpretazione e ristrutturazione delle realtà aziendali.

L'esperienza del teatro all'interno delle organizzazioni si rivelerà preziosa per sviluppare anche in quegli "attori" involontari che saranno i manager gli uomini di vendita, e tanti altri professionisti la qualità della loro comunicazione, mettendoli in condizione di utilizzare al meglio la propria energia, di finalizzare la propria tensione in modo positivo per poter trovare nel lavoro di ogni giorno una motivazione in più ed esserne attori protagonisti e non semplici esecutori.

Nella società attuale, segnata da rapidi e profondi cambiamenti, la gestione di ricorrenti momenti di transizione rappresentano sempre più una sfida ardua, che ognuno di noi è chiamato a dover affrontare.

2. Le origini della metodologia del Teatro d'impresa.

La formazione oggi è un importante supporto per aiutare le persone a sopravvivere di fronte all'innatteso, all'imprevedibile, a "ri-innovare" velocemente la propria visione del mondo, della propria organizzazione, del proprio lavoro.

Le continue innovazioni tecnologiche e gli improvvisi cambi di scenario costringono, infatti, le persone a dover rivedere con occhi sempre nuovi le cose che stanno facendo ed il loro senso.

Alla formazione per innovare si richiede per prima cosa la capacità di innovare se stessa, si apre così il dibattito, il confronto e le nuove ricerche su come “ri-innovare” la formazione per renderla più incisiva e per migliorare l’efficacia.

Dal punto di vista pedagogico è l’uomo l’autentica risorsa di ogni realtà lavorativa, e l’offerta formativa deve puntare alla valorizzazione globale della persona, alla sua preparazione a giocare un ruolo da “protagonista” all’interno del proprio lavoro, in modo da renderlo consapevole e capace di compiere delle scelte e di essere intelligente fautore di una nuova cultura del lavoro.

Per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane in azienda tra le metodologie innovative di recente creazione troviamo il “Teatro d’impresa”, che è uno strumento formativo che offre la possibilità agli “utenti” di riflettere sui propri comportamenti attraverso una forma leggera, ma nello stesso tempo di grande impatto, in quanto aggira le difese spesso suscitate dai metodi di formazione tradizionale attivando un processo di interpretazione e ristrutturazione della realtà (Dournon-De Trie, 1998).

Risulta fondamentale per comprendere bene le innovazioni della metodologia soffermarci sulle parole che la compongono ovvero teatro e impresa.

Il termine teatro d’impresa deriva dunque dalla combinazione di due termini TEATRO, nella sua duplice accezione di arte e di luogo, di spazio scenico, di rappresentazione che separa il pubblico dagli attori, dal “mondo magico” dello spettacolo e dal termine IMPRESA, come luogo di lavoro in cui si incontra una comunità che persegue determinati obiettivi economici e sociali.

Il teatro d’impresa diversamente da chi sostiene che sia nato in Québec, nasce in Francia nel 1980 con Michel Fustier. Dalla formazione in lettere e filosofia Michel Fustier ha esercitato numerosi mestieri prima di creare il teatro d’impresa.

Egli è prima docente, poi esperto in controllo di gestione, capo del personale, consulente aziendale, specialista in problemi di strategie. Per queste sue competenze nel settore della organizzazione e gestione delle risorse umane un suo amico René Drouin Presidente dell’AFCIQ, gli chiese di scrivere per le imprese una Pièce (dal francese, indica una commedia o in generale un’opera teatrale) sulla Qualità, e così scrisse e mise in scena la pièce del “Figliol Prodigo” che venne rappresentata per la prima volta ad una Convention sulla Qualità ed ebbe un grande successo.

Il successo è stato immediato. I congressisti sono stati conquistati dall’interesse per la tematica, dalla precisione e dall’humor che ha reso più vivo un tema così complesso come quello della qualità in azienda.

Fu proprio così che nacque il Teatro d’Impresa (Dournon-De Trie, 1998).

Ma oltreoceano precisamente in Québec a Montréal nel 1984 il teatro d’impresa iniziò ad incuriosire le ricerche del giovane attore Christian Poissonneau, il più noto divulgatore di questa metodologia innovativa, che ho avuto il piacere di conoscere di persona e di intervistare per la prima volta.

Il teatro porta una dimensione più viva: scene storiche di vita d’impresa, commedie che legano la pedagogia all’ironia, “cocktail magici” che dinamizzano e offrono un vero luogo di espressione (Dournon-De Trie, 1998).

Il teatro implica l’insieme degli spettatori in tutte le loro dimensioni dalla loro personalità grazie ad un lavoro sulle emozioni sugli stati fondamentali che rilevano la globalità della persona non più solo dal punto di vista lavorativo. Il teatro spesso è utilizzato nelle imprese per accompagnare il cambiamento, non si sa nelle rappresentazioni ciò che precede l’azione, bisogna immaginare il possibile, questa è una condizione fondamentale per il cambiamento. L’azione consiste nel mobi-

litare i saperi e il saper essere che permetteranno di far fronte a delle situazioni impreviste di anticipare e di lavorare sui comportamenti di fronte agli imprevisti.

Il teatro d'impresa esige più competenze e necessita di saper progettare un intervento formativo, dalla messa in scena alla scelta degli attori per andare verso un cambiamento organizzativo utile sia per l'azienda che per chi vive nella stessa realtà lavorativa come attore ed autore di se stesso.

L'emergere del teatro d'impresa richiede tuttavia che vengano esplorati alcuni aspetti ulteriori. Esso non rappresenta che uno dei tanti strumenti funzionali alla comunicazione in quanto "tecnica di gestione" delle risorse umane, nuovo volto conviviale del potere, o porta con sé dinamiche che sfuggono a tale logica di controllo, dotato di un potenziale in grado di indurre un cambiamento reale e verificabile nelle pratiche aziendali?

In altri termini il teatro è strumento di regolazione e trasformazione collettiva o esiste una possibilità di un dialogo effettivo tra due mondi apparentemente così distanti oppure il teatro è completamente "sottomesso" agli imperativi del management e dell'impresa?

In fine, ha senso parlare di teatri di impresa, come di un teatro che si rifà ad una specifica filosofia di pensiero?

Queste domande restano sostanzialmente aperte, viste le evidenti difficoltà a fornire delle risposte, poiché non esistono studi sufficientemente precisi che permettano di affrontarle.

Pertanto la scelta di portare avanti dei lavori di ricerca su una particolare metodologia didattica di forte impatto come il teatro d'impresa concretizza una bella sfida che mi ha portata ad esplorare un settore del tutto nuovo direttamente sul campo poiché il teatro implica l'azione e la riflessione su di essa.

3. Le diverse formule del teatro d'impresa.

Il teatro inteso in senso generico ha avuto da sempre come "missione" quella di chiarire, celebrare e strutturare dei messaggi. Queste tre funzioni si possono applicare pienamente al teatro d'impresa. Questo perché il teatro d'impresa è un "mezzo" per far passare i messaggi e non ha un fine in sé stesso. Passando dal piano estetico a quello simbolico esso permette di sbloccare i conflitti, di mostrare ed analizzare l'inadattabilità e i modi della comunicazione all'interno dell'impresa partendo da una riflessione sull'azione. Lo sviluppo del Teatro d'impresa come strumento di formazione o di sensibilizzazione collettiva appare dunque come un nuovo mezzo efficace per la gestione d'impresa e per lo sviluppo delle risorse umane. Va da sé che non tutte le attività di gestione delle risorse umane e di formazione rientrano nel campo di utilizzo di tale nuovo strumento, così come non è tutto il teatro e le sue tecniche ad essere coinvolti. Al contrario solo una piccola parte di forme di teatro sono identificabili.

Il teatro rappresenta uno strumento nelle "mani dell'impresa", un mondo che si percepisce come concreto, razionale, in cui il reale è "reale", e non frutto di una proiezione immaginaria.

La peculiarità del teatro d'impresa è di poter creare un livello di coinvolgimento che superi la sfera cognitiva e attivi anche il piano emotivo dei partecipanti.

Le tecniche di formazione degli attori applicate ai dipendenti aziendali consentono di rimediare ad una cattiva comunicazione o comprensione dell'individuo e di apprendere l'arte del "comando", si tratta di un tentativo di soluzione dei problemi relazionali interni all'impresa, alternativo all'analisi transazionale.

Un mondo dominato da un sistema economico che sembra ammettere il cambiamento solo quando può controllarlo e asservirlo al proprio potenziamento, un mondo che ha, dunque, bisogno di razionalizzare tutto ciò che "tocca" per poterlo integrare al proprio disegno. E' comprensibile che in questa "timida fase di avvio", il teatro abbia scelto di presentarsi con un "volto" facilmente ri-

conoscibile, facilmente classificabile e quindi controllabile.

Il teatro d'impresa è dunque teatro della "parola", è il registro verbale quello che domina, ciò su cui lavorano gli autori e gli attori.

Il luogo scenico riproduce fedelmente il luogo del lavoro: uffici, telefoni, scrivanie, macchine industriali ecc, perché i problemi dell'impresa dipendono dall'impresa e si risolvono in quel luogo, anche se si tratta di un'impresa virtuale. Il Teatro d'impresa propone un teatro essenzialmente "didattico", poiché nella maggior parte dei casi il "messaggio" che si vuole comunicare è in primo luogo affrontato sottoforma teatrale (nel suo linguaggio), in seguito è esposto, nell'ambito della stessa pièce, attraverso l'attore rivolto verso il pubblico o sulla scena, verso il personaggio emblematico di colui che deve "imparare", "capire" e "cambiare".

La pratica del Teatro d'impresa è improntata essenzialmente sul registro comico ironizzando sui problemi, per poter rendere "digeribili" messaggi in altro modo difficili da accettare e per catturare più facilmente l'attenzione e la benevolenza del pubblico nell'intrattenimento.

L'aspetto comico è ottenuto attraverso la parodia, le situazioni così come i personaggi, vengono presentati attraverso la loro "caricatura".

I personaggi rappresentano spesso degli stereotipi e riproducono l'accento dei diversi dialetti, i tic e i gesti tipici del proprio livello di appartenenza all'ampia scala delle classi sociali (es. la segretaria nevrotica perché sottomessa).

La variante più diffusa del Teatro d'impresa è quella a "soggetto fisso", dove vengono presentati dei copioni che propongono tematiche predefinite. Le più tipiche sono di tipo relazionale, ma possono essere toccati anche temi organizzativi, dal coinvolgimento del personale nelle procedure di "qualità" a quelle della "sicurezza", dal contatto con il cliente all'utilizzo dei mezzi informatici. L'intervento teatrale può anche costituire il preludio ad un percorso formativo tradizionale, per sviluppare nei partecipanti le aspettative e le motivazioni adeguate.

Si può inscenare anche una rappresentazione condotta da attori professionisti che veicolano il messaggio prescelto, oppure si può interrompere la recita coinvolgendo i partecipanti nella scelta della realizzazione del finale rendendo lo spettacolo interattivo con l'improvvisazione di diverse risoluzioni alle problematiche esposte, in Francia questo rappresenta una metodologia specifica di intervento formativo chiamata appunto "théâtre interactif" (Il teatro interattivo è una formula di recente creazione ad opera di Christian Poissonneau, consiste nella rappresentazione di uno spettacolo teatrale "giocato" da formatori professionisti che ad un certo punto interrompono lo spettacolo lasciando aperta una problematica in modo da rendere interattivo lo spettacolo perché è il pubblico a dare delle risposte all'interrogativo posto).

La maggior parte degli acquirenti del Teatro d'Impresa, invece, sembra non comprenderne il potenziale, poiché la sua strumentalizzazione ne riduce la portata: qui la parola chiave è "l'effetto specchio" (Dournon-De Trie, 1998) poter "ridere di sé" e degli altri e del ruolo che ricopriamo e del quale, in fondo, se ne prendiamo coscienza "non siamo vittime". Qui si tratta del prendere coscienza attraverso l'ironia di riconoscere chi siamo e di quali sono i nostri limiti.

Una possibilità di particolare interesse consiste nel far partecipare alle rappresentazioni i reali fruitori dei servizi o, per quanto riguarda le aziende, i propri clienti.

Si tratta per un'azienda di mettersi in gioco pubblicamente per migliorare se stessa e la qualità del servizio offerto.

In questo caso tutte le fasi del lavoro, dall'analisi delle criticità, alla stesura della sceneggiatura, fino alla rappresentazione, vengono realizzate direttamente dai partecipanti con l'animazione di

un conduttore.

Queste pratiche hanno lo scopo di attenuare i rapporti gerarchici e le tensioni sociali, a favore di una migliore comunicazione, attraverso la relativizzazione dei rapporti umani e la formalizzazione del non detto.

Inoltre ogni gioco teatrale serve per “imparare a conoscersi”, per essere comunicativamente più efficaci, per dare importanza alle modalità attraverso le quali raggiungere un obiettivo, e non solo l’obiettivo stesso, insomma per dare importanza al “come” si vive un’esperienza, piuttosto che al “cosa si vive”.

L’espressione “teatro d’impresa” raggruppa più pratiche che presentiamo qui di seguito :

1. Il teatro “Chiavi in Mano”.
2. Il teatro “su misura”.
3. La clown analyse.
4. Il “micro-socio teatro”.
5. La “commedia d’impresa”.
6. “L’omicidio su ordinazione”.
7. “Il teatro forum”.
8. Teatro improvvisazione.
9. Il teatro-azione.
10. Il teatro-gioco

Il teatro “chiavi in mano” propone un catalogo di rappresentazioni già scritte e pronte per essere recitate, tra le quali l’impresa può scegliere quella che corrisponde alle proprie esigenze.

La rappresentazione è condotta da attori professionisti, sia all’interno dell’impresa che in una comune sala teatrale, di fronte allo specifico pubblico aziendale.

I problemi vengono affrontati da un’angolazione generale e sono previsti adattamenti “a posteriori”, per meglio rispondere alle attese del committente.

Attraverso interventi di animazione, i temi affrontati vengono ripresi e “rilavorati” dal pubblico specifico: ascolto della loro spontanea reazione affettiva, redazione di un diario di bordo personale, che consenta a ciascun partecipante di concettualizzare ciò che ha vissuto a livello emozionale, discussione in merito ai messaggi percepiti a livello soggettivo, messa in comune del vissuto personale.

Questa metodologia viene proposta in Francia dall’équipe di “Théâtre et Congrès”, nata nel 1987 e diretta da Michel Fustier che presenta i suoi spettacoli per temi o parole chiavi per facilitare le scelte in funzione dei bisogni particolari dell’impresa, le tematiche sono differenti e riguardano: la qualità, la comunicazione, la gestione, la negoziazione, la motivazione e i problemi sociali.

Le rappresentazioni sono generalmente brevi durano dai venti ai cinquanta minuti.

Attualmente molte compagnie offrono un catalogo di spettacoli molto ricco in Francia quasi tutte le compagnie hanno un listino di “Pretes à Jouer” in Italia la Società di consulenza Spell di Bologna diretta da Paolo Vergnani ha un listino di rappresentazioni teatrali (lezioni spettacolo) già costruite abbastanza ricco.

Punti di forza:

L’efficacia risiede già nell’assistere tutti insieme ad uno spettacolo in seno all’impresa questo è già in sé un avvenimento. Come scrive Virginie Hume:” la nozione di piacere è essenziale, poiché il teatro permette di rompere la monotonia e spingere all’azione per la sua funzione di specchio del-

le preoccupazioni e delle paure dei dipendenti dell'impresa.

E' ugualmente uno strumento di presa di coscienza immediata poiché l'individuo non è impegnato negli avvenimenti, ma guarda l'azione svilupparsi davanti ai suoi occhi" (Dournon-De Trie, 1998).

Tra i punti di forza ricordiamo che il Teatro Chiavi in Mano può essere realizzato come intervento formativo per grandi pubblici con grossi vantaggi economici. (esempio: uno spettacolo in teatro per 200 dipendenti di una azienda, un corso di formazione tradizionale non contiene questi numeri e anche i costi variano).

Punti deboli:

Nella scelta del teatro chiavi in mano, l'implicazione del pubblico è debole o scarsa e pertanto, esige una reale animazione dopo la rappresentazione per vedere se sono stati chiari i messaggi lanciati. L'impatto di una rappresentazione di teatro scelta sul catalogo, ma che non si adatti per niente alla cultura dell'impresa è uno dei rischi negativi.

Bisogna sempre ricordare che il teatro d'impresa non ha un fine in sé e l'impatto di una rappresentazione così esplosiva non può che contribuire al cambiamento.

Il teatro "su misura" è scritto e rappresentato per un'impresa specifica, su richiesta della stessa. Questa metodologia viene sperimentata alla fine degli anni ottanta presso la compagnia del "Théâtre à la Carte" di Parigi diretta da Christian Poissonneau il più noto divulgatore della metodologia del Teatro d'Impresa che è presente con la sua compagnia in molti stati d'Europa e in America. In Italia, invece, è il T.e.-D Teatro d'Impresa di Firenze Società di formazione e consulenza aziendale diretta da Roberta Pinzauti che rifacendosi alle scuole di teatro francese ha messo in scena per varie aziende interventi di teatro su misura (Buccolo in F. Baldassarre, 2004).

La rappresentazione tratta un problema particolare e specifico dell'impresa ed è normalmente inserita, in modo più o meno adeguato, in un più vasto intervento di formazione o di accompagnamento al cambiamento.

Come per il "teatro chiavi in mano", la rappresentazione è condotta da attori professionisti, sia all'interno dell'impresa che all'esterno, di fronte al pubblico aziendale.

Punti di forza:

Il percorso è quello di una consulenza e necessita di una buona comprensione dei problemi dell'impresa, vengono messi in luce le disfunzioni legate ai comportamenti degli individui o della struttura organizzativa. "L'effetto sorriso" da parte degli spettatori è garanzia poiché ciascuno crede di riconoscere le disfunzioni dell'altro in una situazione identica che permette di relativizzare i problemi identificati.

Punti deboli:

Al pubblico aziendale non sempre appare chiaro quello che accade durante la rappresentazione, non tutti si riconoscono in quello che succede sul palcoscenico. E' fondamentale nella parte del de-briefing dopo lo spettacolo che i form-attori siano capaci di ricondurre il pubblico ad una riflessione e ad un dibattito per prendere coscienza dei problemi e per l'attivazione al cambiamento.

La clown analyse è una metodologia dove chi riveste il ruolo di clown durante le riunioni di lavoro o altri momenti aziendali, esprime a caldo l'eventuale "non-detto" ed i discorsi latenti.

Egli agisce come un analista istituzionale, restituendo in tempo reale le dinamiche interne al gruppo, le contraddizioni le incongruità, svelando i rapporti di forza e interpretando le obiezioni

sottese di ciascuno.

La clown analisi è nata in Francia nel 1985 da due compagnie teatrali la Betaclown e Alberto, il promotore è Bernard Mangin detto Alberto da cui prende il nome la sua compagnia.

La clown analisi consiste nel creare “un avvenimento nell’avvenimento”.

Il clown-analista nascosto dietro le quinte tende le orecchie per ascoltare quello che si dice nel gruppo dove interverrà all’improvviso. La sua sola preparazione è un po’ di intrattenimento con i membri dell’impresa che hanno richiesto questo tipo di intervento.

Il clown interviene da solo ma non per fare una rappresentazione classica su scena e di fronte ad un pubblico. Egli s’introduce durante le riunioni su richiesta, s’installa in un angolo e lancia un segno significativo che permette al pubblico di comprendere che egli è un clown ed è esterno all’impresa. Egli testa l’ambiente della riunione o del congresso, ascolta gli interventi e dopo essersi impregnato della cultura dell’impresa, egli inizia ad improvvisare intromettendosi nello svolgimento della riunione, giocando il ruolo del “buffone di corte”, interrompendo chi parla, imitando e dicendo tutto ciò che in azienda non si può dire. Quando il suo show sta per terminare egli invita il suo pubblico a partecipare.

Punti di forza:

Le ragioni degli interventi di clown analisi sono diversi: far passare dei messaggi difficili, disinnescare dei conflitti. Il clown funge da intermediario tra il dirigente ed il personale dell’azienda. Il “folle del Re” interviene per disturbare, turbare, cambiare gli sguardi, imitare e rendere la situazione comica.

E’ un metodo che se si adatta bene alle esigenze e allo spirito aziendale favorisce lo sviluppo di un clima positivo soprattutto nel lavoro di squadra e porta benessere psico-fisico attraverso la dinamicità e l’ironia che è alimentata dalla presenza del clown.

Punti deboli:

La clown analisi è un metodo molto innovativo e creativo e non adattabile a tutte le aziende, infatti, il ricorso al clown analista presuppone, da parte dell’impresa, una forte capacità di accettazione della critica. E’ una pratica di forte impatto per cui bisogna fidarsi e saper accettare l’humor che a volte è esagerato e “graffiante”.

Il “micro-socio teatro” è stato ideato da Jean Hurbin un animatore, è una pratica di animazione teatrale destinata a “micro-società”, vale a dire a ciascun gruppo che si possa definire attraverso una storia comune. Tale gruppo allestirà un micro-spettacolo teatrale destinato ad un altro gruppo e a se stesso. In tale opera il gruppo è assistito da un professionista dell’animazione teatrale, che catalizza e dirige la creatività degli individui e del gruppo alla realizzazione di uno spettacolo teatrale. Utilizzato come “strumento pedagogico”, il micro-socio teatro mira allo sviluppo dell’espressione collettiva ed individuale, in particolare attraverso la presa di in considerazione degli aspetti non verbali, mira a portare il gruppo alla realizzazione di un progetto, allo sviluppo della fiducia in se stessi, all’assunzione di responsabilità ed autonomia.

I percorsi di formazione del “teatro di sviluppo personale” hanno luogo su un palcoscenico di un vero teatro, con personale dell’impresa e veri attori. Essi hanno l’obiettivo di favorire lo sviluppo individuale e la comunicazione all’interno dell’impresa. Gli esercizi consistono essenzialmente in improvvisazioni ed interpretazione di scene, tanto attraverso un lavoro sul corpo che sulla voce. Quattro condizioni sono necessarie per vivere o far vivere una esperienza di micro-socio teatro: un gruppo di volontari, un pubblico ben definito al quale questo gruppo vuole indirizzare un messaggio, un messaggio sottoforma di spettacolo teatrale concepito, realizzato e rappresentato dal gruppo stesso al pubblico concernente e un animatore che aiuti il gruppo a realizzare il pro-

prio spettacolo.

Punti di forza:

Il micro-socio teatro nell'impresa come nella società permette attraverso l'esaltazione di una creazione collettiva concreta ed efficace una triplice presa di coscienza:

presa di coscienza della sua propria capacità di creare e di parlare; presa di coscienza dell'efficacia e della solidarietà grazie ad un progetto realizzato insieme; presa di coscienza degli altri, imprese, ambiente, società, che possono evolversi alla sola condizione di essere attraversati da un "oggetto di parole".

Punti deboli:

Il micro-socio teatro è un metodo formativo dove c'è una diretta implicazione delle persone per cui bisogna lavorare con soggetti motivati che abbiano voglia di coinvolgersi nella creazione di uno spettacolo. Spesso in azienda ci sono delle resistenze verso metodi di formazione troppo innovativi, quindi il form-attore deve essere molto competente nel saper animare e nel contestualizzare l'intervento nell'ambito aziendale, altrimenti potrebbe risultare una semplice esperienza teatrale fine a sé stessa.

La "commedia d'impresa": è una metodologia non molto utilizzata poiché presenta notevoli rischi per gli equilibri aziendali interni e comporta grosse difficoltà di controllo della situazione, consiste nell'implicazione diretta, in veste di attori, di persone che modificano le proprie funzioni all'interno dell'impresa.

Senza mai rivelarsi, queste devono reagire in maniera violenta o poco conforme ai discorsi tenuti in corso di riunioni importanti.

Il luogo e la forma di questa pratica non sono teatrali: il teatro non viene mai svelato e si rivela un'arma nelle mani di un gruppo ristretto di persone dell'impresa.

Punti di forza:

I partecipanti alla commedia d'impresa hanno la possibilità di migliorare il loro registro comunicativo e di fare una esperienza creativa di scrittura e realizzazione della commedia che dà loro la possibilità di rivedersi e di riprogettare le situazioni e i contesti lavorativi.

Punti deboli:

Il metodo della commedia d'impresa non è molto utilizzato poiché spesso in azienda essendo solo un gruppo ristretto che lavora su questa, il prodotto realizzato non sempre è consona con quello che accade nella realtà, questo potrebbe generare delle tensioni a livello di clima aziendale nei confronti degli spettatori che non sono direttamente implicati ma che potrebbero fraintendere i messaggi presenti nella commedia.

"L'omicidio su ordinazione" è una pratica molto sviluppata in Inghilterra e in Québec, consiste in un gioco di ruolo in cui viene simulato un omicidio.

Attraverso l'attribuzione di differenti al personale aziendale e agli attori professionisti che conducono il gioco, si tratta di scoprire il colpevole.

L'obiettivo principale di questa pratica è contribuire allo sviluppo della creatività delle capacità d'espressione individuali e d'interazione con il gruppo.

Punti di forza:

Sviluppo della creatività, del problem solving e del lavoro in team.

Punti di deboli:

Difficile da realizzare in aziende poco creative, non sempre si riesce a comprendere il problema e il fine di questo intervento. Difficoltà nel coinvolgimento delle persone.

“Il teatro forum” è un metodo poco praticato in azienda, creato da Augusto Boal, implica la messa in atto di tecniche proprie del teatro che incoraggiano all’azione.

Gli spettatori sono stimolati ad intervenire nella rappresentazione e ad apportare le proprie soluzioni ai problemi che si presentano. Dopo aver analizzato la problematica, attraverso numerosi colloqui con le persone coinvolte dall’azione, la squadra di animatori del teatro-forum realizza la messa in scena dei principali temi individuati. Le sequenze teatrali vengono recitate una prima volta davanti al pubblico, in seguito nel corso di una replica gli spettatori-attivi sono invitati ad intervenire per proporre i propri punti di vista e fare proposte di cambiamento. Si avvia una sequenza di improvvisazioni tra gli attori iniziali (professionisti dello spettacolo) e i loro sostituti (spettatori attivi dipendenti dell’impresa), in una sessione detta appunto “forum”, che consiste nel vivere recitando le conseguenze dei tentativi proposti. Questa pratica è messa in atto dal “théâtre de l’opprimé” diretto da Augusto Boal e da “Arc en Ciel théâtre” diretto da Yves Guerre. Il teatro dell’oppresso ha due principi fondamentali: primariamente aiuta lo spettatore-essere passivo, ricettivo, depositario a trasformarsi in protagonista di un’azione drammatica, in soggetto, in creatura, in trasformatore; secondariamente non accontentarsi delle semplici riflessioni sul passato ma prepararsi per il futuro. Il lavoro si serve di una constatazione chiara, attraverso l’intermediarietà del teatro, l’essere umano vede chi è e come potrà diventare.

Lo “specchio immaginario” gli permette di guardarsi nello spazio estetico, cioè sulla scena, di fatto lo spettatore vede un individuo in azione che potrà essere lui, e si osserva. Questa distanza gli permette di immaginare altre varianti dell’azione e studiare delle alternative. Un’azione immaginaria si sostituisce ad un’azione reale per provocare una reazione del tipo “io vedo, dunque io agisco”.

Punti di forza:

Questa pratica permette ai partecipanti di divenire dei protagonisti nella loro vita professionale. La catarsi del teatro dell’oppresso si avvicina al teatro d’impresa non per cercare un equilibrio, ma per creare il disequilibrio che avvia l’atto e lo dinamizza. Essere spettatore significa essere partecipante e prepararsi all’azione è già in sé un’azione.

Punti deboli:

Attenzione all’azione teatrale che non sempre è chiara, difficoltà di coinvolgimento dello spettatore.

Il teatro improvvisazione: è una tecnica di gioco drammatico dove l’attore gioca qualche cosa di imprevisto, non si prepara prima ma inventa tutto mentre si sta svolgendo l’azione.

Utilizzata da Jean Louis Moreno in psicoterapia, l’improvvisazione è stata ripresa dai Quebecchiani Robert Gravel e Yvon Leduc. Essi andarono in Francia per dimostrare come questa vecchia disciplina d’intrattenimento scenico dove l’origine risale alla Commedia dell’arte è oggi uno sport : “Match d’improvvisazione teatrale”. A partire da un tema dato, una problematica annunciata, in un tempo limitato, si devono proporre delle idee, delle piste, delle soluzioni.

Un’équipe di attori osserva il funzionamento di ciascuno, al momento di un match, davanti ai dipendenti, in un tempo dato (da 2 a 15 minuti), un soggetto estratto a sorte, e uno o più personaggi, su un modo a scelta: “ a la maniera di ..”, il talento dei giocatori consiste nell’immaginare spontaneamente uno scenario credibile su un tema astratto a sorte venti secondi prima il debutto

di questo gioco.

Punti di forza:

L'improvvisazione insegna ad ascoltare i compagni e a cogliere al volo una parola o una situazione su cui costruire una storia immaginaria o reale che sia. L'improvvisazione è ancora poco presente nelle aziende. Come lo stesso teatro essa permette di saldare una équipe interna, di prendere le distanze sul suo funzionamento, di ridere delle sue stranezze.

Punti deboli:

L'improvvisazione non è una pratica per i dipendenti dell'impresa poiché questa tecnica richiede degli anni di studio ed esercizio pratico attraverso corsi di teatro, stages, ateliers d'improvvisazione ecc.

Il teatro-azione: è utilizzato in formazione ed ha delle finalità pedagogiche. E' un mélange di spettacolo rappresentato da attori professionisti e dagli attori dell'organizzazione, i dipendenti dell'impresa. E' una formula nata recentemente presso il Théâtre à la Carte di Parigi ad opera di Christian Poissonneau..

Un primo spettacolo è rappresentato dagli attori professionisti si tratta di spettacolo su misura o da catalogo. Alla fine della rappresentazione il pubblico e cioè il personale dell'impresa viene suddiviso in gruppi di lavoro di dieci o quindici persone guidati da un form-attore.

Il form-attore anima il gruppo con degli esercizi di training per riscaldare il clima e favorire le dinamiche relazionali, in seguito presenta le tematiche per la costruzione di una rappresentazione teatrale. Il lavoro all'interno del gruppo andrà dalla scrittura della messa in scena alla suddivisione dei ruoli alle diverse improvvisazioni e allo sviluppo della creatività.

La rappresentazione prodotta dal gruppo verrà rappresentata davanti ad un pubblico formato dagli stessi colleghi di lavoro. Questa formula richiede minimo una giornata intera come tempi di svolgimento e presenta molti vantaggi, dà la possibilità di far passare le persone all'azione attraverso il movimento, permette loro di osare, e li fa lavorare su un terreno dinamico alla ricerca di nuove soluzioni che implicano il coinvolgimento totale della persona.

Punti di forza:

Negli interventi di teatro-azione si fa del teatro insieme per trovare se stessi e per risolvere delle problematiche reali, attraverso la progettazione di nuove soluzioni il passaggio dal teatro all'azione dà la possibilità di vivere dei sentimenti e di agire in maniera autentica per manifestare realmente i nostri stati d'animo che spesso non emergono all'interno dell'impresa.

Punti deboli:

Saper coinvolgere le persone nell'azione teatrale.

Il teatro-gioco: consiste nell'utilizzare l'espressione teatrale come un gioco rifacendosi ai principi del gioco di ruolo (Boccola, 2004). Viene utilizzato spesso in sequenze di formazione. Ad esempio viene chiamata una compagnia di teatro per dialogare con dei dipendenti di un'impresa su temi come: la qualità, la comunicazione, i conflitti ecc. Da questo dialogo può nascere una rappresentazione dove a ciascuno viene assegnato il proprio ruolo ovviamente, il form-attore avrà un suo ruolo e porterà gli stessi dipendenti ad agire in una determinata situazione, notando i punti critici e i punti deboli della simulazione in atto. Tale simulazione fa progredire rapidamente le persone in formazione portandoli ad espletare in maniera molto ricca e creativa la risoluzione del problema.

Punti di forza:

Il teatro utilizzato sottoforma di caso, rinforza l'interesse pedagogico: si passa da una formazione dominata dalla razionalità ad una formazione che tiene conto anche dell'affettività e dei sentimenti. Questa tecnica di animazione più che di teatro d'impresa, il teatro-gioco è una pratica utile per formatori ed attori professionisti.

Punti deboli:

Coinvolgimento delle persone nel gioco teatrale e conseguente contestualizzazione dell'utilizzo di questo metodo in ambito lavorativo.

Le pratiche di teatro d'impresa descritte sin ora pur differenziandosi sul piano degli approcci mantengono comunque una serie di caratteristiche comuni. Principalmente bisogna ricordare che il teatro d'impresa rimane comunque uno strumento "in mano all'impresa" e come tale, la sua messa in scena deve seguire una procedura ben precisa:

Definizione delle risorse economiche di

cui l'azienda dispone per la realizzazione
dell'intervento formativo;

Selezione della "troupe" sulla base del tipo

di intervento che si vuole realizzare e
redazione della bozza di progetto per
l'intervento;

Presentazione del progetto al committente.

Tra le caratteristiche comuni il teatro d'impresa accompagna sempre un evento all'interno dell'azienda che può essere: la presentazione di nuove strategie da adottare, la fine di un percorso formativo, il lancio di un prodotto come strategia di marketing, l'introduzione di un cambiamento a livello organizzativo.

4. Lo sviluppo della metodologia del teatro d'impresa in Italia

In Italia il teatro d'impresa arriva alla fine degli anni novanta e si diffonde in questi ultimi anni come pratica presente in molte società di consulenza che fanno formazione servendosi delle tecniche teatrali.

Nel 1997 l'associazione culturale Castalia (che nel 2000 diventerà la Società di consulenza Spell di Bologna) diretta da Paolo Vergnani Formatore e Professore a contratto di Psicologia all'Università di Ferrara, e da Nicola Grande formatore e Professore a contratto di Marketing all'Università di Urbino, inizia ad interessarsi dell'applicazione del teatro all'impresa. Attualmente il loro lavoro dopo anni di esperienza è quello di trasferire sul palcoscenico messaggi legati a temi centrali della vita aziendale per aggirare le difese che i metodi di formazione tradizionale possono a volte suscitare e innescare così un processo attivo di interpretazione della realtà. Una delle pratiche più utilizzate è la "lezione spettacolo" che è una delle varianti più diffuse del teatro "chiavi in mano o da catalogo". Si tratta di veri e propri incontri formativi che utilizzano modalità e strumenti propri dell'intervento teatrale: contesto allargato (teatro o azienda), momenti serali, durata ridotta una o due ore, le principali tematiche trattate vanno dalla gestione del conflitto al parlare in pubblico, dallo stress alla creatività, dalle dinamiche di gruppo alle tecniche di vendita.

Si può notare come la lezione spettacolo sia un prodotto originale della scuola italiana, ed è singolare notare come abbia in tempi relativamente ristretti valicato i confini del mondo aziendale per conquistare anche i cartelloni dei teatri tradizionali.

Nel 1999 a Firenze nasce la Società di consulenza Te.D.-Teatro d'impresa su personale iniziativa di Roberta Pinzauti Amministratrice unica che dopo venticinque anni di teatro e altri dieci anni come formatrice aziendale ha coniugato queste due competenze dando vita a numerosi interventi formativi progettati ad hoc per organizzazioni sia pubbliche che private.

Il teatro su misura è una delle formule più richieste poiché attraverso questa si realizza un forte processo di comunicazione più consapevole e trasparente tra l'azienda e i suoi dipendenti. Attraverso la realizzazione di uno spettacolo, scritto ad hoc, ironico e divertente, che sdrammatizza le situazioni difficili, lo spettatore a cui è rivolto il messaggio, si riconosce, riconosce il problema e si attiva per il cambiamento. In seguito altre società di consulenza utilizzano lo strumento teatrale per fare formazione con svariate proposte dal Teatro a catalogo alla terapia della risata ecc, ne citiamo alcune tra le più conosciute sul territorio nazionale, Grammaleot di Milano si occupa prevalentemente di "teatro buffo per l'azienda", Centro Studi Logos, Logos Knowledge Network, di Calluso (Torino) propone la interventi di Teatro-azione, la Società di Consulenza e Formazione alla Relazione di Milano utilizza la pratica del Teatro Forum, poi ci sono molti attori professionisti che si dilettono nell'applicare le tecniche attoriali per fare formazione aziendale e molti altri consulenti aziendali o formatori che dopo aver appreso le pratiche teatrali studiano i problemi organizzativi servendosi dell'approccio teatrale.

In Italia il teatro d'impresa è entrato da poco tempo a far parte dei nuovi scenari della formazione eppure molti attori, formatori e consulenti continuano ad occuparsi dello sviluppo di tale pratica, ma il problema riguarda anche la ricerca teorica e lo stato dell'arte delle pratiche più diffuse e la loro efficacia nei processi d'insegnamento-apprendimento.

Queste riflessioni sugli sviluppi di tale metodologia hanno dato vita ad un gruppo di ricerca "sull'azione teatrale per l'apprendimento organizzativo" promosso dall'Associazione Italiana Formatori della Regione Lombardia. Il gruppo di ricerca di cui faccio parte si pone l'obiettivo di esprimere una ricerca teorica e metodologica sull'utilizzo del teatro d'impresa, nella sua più vasta accezione ed interpretazione fatta da attori, formatori, società di consulenza e formazione e business school. I componenti del gruppo di ricerca arrivano da diverse realtà dal mondo accademico, dalle società di formazione e consulenza, attori professionisti, formatori, psicologi ecc. varie competenze che riflettono e s'interrogano su un unico comune denominatore il "teatro".

Un primo evento realizzato dal gruppo di ricerca è stato un lunedì culturale AIF "Il teatro e l'azienda" svoltosi il 5 luglio 2004 a Milano con una serie di interventi dimostrativi sull'applicazione del teatro d'impresa.

Nella mia personale esperienza di studio e ricerca il mio "primo incontro" con la metodologia del Teatro d'impresa è avvenuto nel 2000 all'interno di un Progetto Europeo_ ADAPT dal titolo "Intrapresa della Learning Organization nelle PMI della Puglia e Basilicata" promosso dalla Sud Sistemi S.p.a di Bari. Mi sono trovata coinvolta in questo progetto per via della mia Tesi di Laurea e del Tirocinio Formativo che svolgevo presso questa azienda. Presto la mia attenzione si è spostata verso questa "ventata di innovazione" che veniva portata nelle piccole aziende del Sud Italia dal Teatro Kismet Opera di Bari e da allora ho deciso di andare a fondo e fare delle ricerche su questo metodo che vede la gente attore e protagonista del proprio processo di apprendimento non solo nella vita professionale ma anche nella vita personale.

Il teatro d'impresa è stato il tema centrale della mia tesi di dottorato di ricerca in Pedagogia. E' stata una avventura affascinante scoprire i nuovi scenari di questo metodo e doverli ricostruire

“da zero”, ma nello stesso tempo trattandosi di lavoro scientifico e non avendo molta bibliografia ho avuto anche serie difficoltà nel reperimento dei dati, allora ho deciso di andare alla scoperta di questo metodo direttamente sul campo. Sono partita per la Francia ho passato dei periodi presso il Théâtre à la Carte di Parigi facendo ricerca e formazione con Christian Poissonneau il fondatore del metodo. Questa è stata una esperienza molto ricca per me perché mi ha dato modo di ricostruire le ragioni dell’efficacia del metodo ma anche di vedere la differenza dell’applicabilità in Italia e in Francia e poter documentare tutto il mio lavoro di tesi di dottorato. Non mi sono arresa, concluso il dottorato di ricerca, sono ripartita per un lungo periodo per la Francia perché avevo ancora “sete di quella esperienza”, allora sono andata a Nantes per fare dei lavori di ricerca e formazione sul Teatro d’impresa con Béatrice Boquien fondatrice del FITE Festival Internazionale del Teatro d’impresa. Da questo incontro è nata una bella amicizia ma anche una intesa e una grande voglia di continuare a lavorare sulla sperimentazione e il riconoscimento del Teatro d’impresa come buona pratica di formazione anche attraverso programmi europei.

Con grande gioia e soddisfazione dopo anni di intenso lavoro ci è stato approvato un Progetto Europeo, è un Programma Leonardo da Vinci Tansfert dell’Innovazione che si occuperà della sperimentazione del teatro d’impresa in alcuni paesi europei, l’approfondimento del progetto in oggetto mi riservo di affrontarlo nel paragrafo successivo.

In questo campo dopo diversi studi e ricerche mi sono resa conto che si ottengono ottimi risultati, perché attraverso l’approccio scenico e il gioco, si coinvolgono i partecipanti in prima persona e si attivano contemporaneamente la mente, le emozioni e il corpo.

5. Il progetto europeo: “tejaco-il teatro e il gioco per accompagnare il cambiamento nelle organizzazioni”.

Perché un Progetto europeo sul transfert dell’innovazione? L’idea è nata grazie al mio incontro con Béatrice ci siamo focalizzate, come già detto prima, sul riconoscimento del Metodo del teatro d’impresa come una buona pratica di formazione in azienda. Le nostre intuizioni le abbiamo condivise con un gruppo di esperti formatori del Cnam di Nantes, poi abbiamo allargato il gruppo coinvolgendo esperti del settore in Italia e anche in altri paesi dove avevamo dei contatti come il Belgio e la Romania.

Allora le nostre riflessioni si sono spostate dal metodo all’utenza, ci siamo chieste: “a chi rivolgiamo questo progetto?” Abbiamo deciso, di puntare l’attenzione sul tema dell’integrazione in aziende con gruppi di immigrati, dove il Teatro d’impresa potrebbe rappresentare uno strumento per facilitare la comunicazione e favorire così l’integrazione.

Qui di seguito presento l’abstract del progetto che ne descrive le sue peculiarità:

La mobilità delle persone e la loro integrazione nei paesi europei è una delle problematiche più emergenti che va presa in considerazione in un’ottica sociale ed economica. Figure professionali come i quadri, dal loro posizionamento al cuore del management delle imprese, rivestono un ruolo importante per l’integrazione e la mobilità e più particolarmente per l’inserimento di persone che non sono ben accettate a causa delle differenze del colore della pelle, della religione, delle origini geografiche, della lingua e della cultura.

Allo stesso tempo i quadri al di là delle loro funzioni devono di volta in volta assumere il ruolo di formatori interni. L’emergenza di questa missione e del ruolo che devono giocare questi nell’integrazione, rende pertinente la diffusione dei metodi pedagogici innovativi volti a facilitare il loro compito e il miglioramento del clima organizzativo.

Partendo da questa riflessione il Progetto TEJACO mira a :

Trasferire i risultati del progetto realizzati dai partner e fondati sulla pedagogia innovativa ad un pubblico di Quadri-Formatori in azienda in 4 Paesi (Italia, Francia, Belgio e Romania).

Raccogliere le buone pratiche nei differenti paesi, capitalizzarle, modellarle e diffonderle attraverso la realizzazione di un Forum internazionale itinerante delle pratiche di formazione innovativa in azienda.

Favorire l'inserimento professionale degli immigrati in azienda o di quei pubblici che ultimamente sono in aumento (edilizia, costruzioni navali, lavori pubblici, industrie metallurgiche ecc.).

Creazione di un osservatorio europeo sulle "buone pratiche" nella formazione ludica in azienda (tra cui il teatro d'impresa e il gioco).

L'obiettivo concreto del progetto è quello di trasferire ed adattare il saper-fare della Pedagogia Ludica in azienda. Da un punto di vista scientifico il Progetto TEJACO si appoggia sia sulla Tesi di Dottorato di Maria Buccolo, membro dell'Università di Firenze che su dei Progetti effettuati dagli altri partner (Festival internazionale del teatro d'impresa ideato da Béatrice Boquien del CNAM di Nantes, dal testo che la stessa ha scritto sul Teatro d'impresa, le esperienze di formazione del CENECO del Belgio e dell'Università Rumena). Questi obiettivi e contenuti costituiscono un adattamento ai bisogni attuali dei Paesi dove il problema dell'integrazione è particolarmente sentito.

Grazie a questa procedura l'adattamento e la disseminazione dei metodi della pedagogia ludica andranno a migliorare le competenze dei quadri-formatori nelle imprese che avvertono delle pressioni sociali in ragione della forte proporzione dei lavoratori provenienti da culture differenti e dunque favoriranno l'inserimento dei pubblici in mobilità.

Questo progetto mira a favorire l'integrazione di popolazioni di immigrati in un contesto di mobilità crescente dei lavoratori. Mobilità che implica un dialogo interculturale che s'instaura in maniera significativa nei lavoratori appartenenti a più di 5 culture differenti all'interno della stessa équipe di lavoro. In effetti la pedagogia ludica viene utilizzata in questo caso come una risorsa stessa della formazione. Essa favorisce la scoperta e lo sviluppo della persona. L'utilizzo della metodologia del teatro d'impresa serve a far passare in maniera più dinamica dei messaggi e provoca delle emozioni.

Queste differenti forme di espressione contribuiscono ad una messa in movimento. A titolo di esempio la metodologia del teatro d'impresa attiva la presa di coscienza della necessità di cambiare. Grazie alla loro appropriazione i quadri-formatori avranno a disposizione degli strumenti performativi per perseguire in maniera più efficace l'obiettivo di integrazione degli immigrati.

L'Università di Firenze nello specifico la Cattedra di Pedagogia Sociale diretta dal Prof. Paolo Orefice contribuirà alla ricognizione teorica del Progetto attraverso la tesi di dottorato della Dott.ssa Maria Buccolo "sulla progettazione e valutazione dei processi formativi attraverso la metodologia del Teatro d'Impresa". Si occuperà della modellizzazione, della teorizzazione concettuale e della valutazione delle pratiche di pedagogia ludica. Inoltre si farà carico dell'organizzazione del Forum Internazionale del Teatro e del Gioco per l'azienda in Italia.

I contributi portati avanti dai diversi partner permetteranno la scoperta della presentazione e della sensibilizzazione delle organizzazioni ad utilizzare le metodologie del teatro e del gioco in azienda.

Nella pedagogia ludica abbiamo diverse pratiche: il teatro d'impresa, i giochi di ruolo, i giochi di platea, il lavoro con le maschere, la clown-analisi i racconti ecc.

Queste differenti pratiche saranno oggetto del forum festival, salone destinato alla loro presentazione nei 4 paesi coinvolti (Francia, Italia, Romania, Belgio).

Il progetto cerca di utilizzare questi risultati:

Sperimentare, adattare e valutare i differenti risultati dei progetti di teatro e gioco alle culture specifiche dei Paesi partner.

Trasferire questi metodi innovativi alle imprese, soprattutto dove ci sono problemi di integrazione degli immigrati.

Favorire l'appropriazione dei risultati dei progetti precedenti e delle sperimentazioni per i quadri-formatori, più particolarmente i membri della Giovane Camera di Commercio dei paesi partner che lavorano in azienda e che si confrontano sulle problematiche dell'integrazione e della carenza di mano d'opera.

Valorizzare le esperienze di ciascun paese e costruire una offerta inter-culturale di pedagogia ludica.

La dimensione Europea:

-La creatività delle pratiche di formazione si trova singolarmente arricchita dalla prospettiva geografica e storica dei metodi da un paese all'altro.

-La ricchezza del progetto si appoggia particolarmente su una messa in comune dei risultati dei progetti di ciascuno: gli italiani faranno delle dimostrazioni attraverso l'utilizzo della Maschera (Commedia dell'Arte) e dell'improvvisazione, i francesi presenteranno il teatro d'impresa, i belgi e i rumeni sperimenteranno dei giochi.

-Il tema della mobilità e dell'inserimento professionale dei pubblici svantaggiati a causa delle differenze culturali rinviano ad un cammino d'integrazione ed inducono una problematica di confronto/collaborazione dei rappresentanti dei diversi paesi.

Queste modalità pedagogiche permetteranno anche di favorire la condotta del cambiamento delle organizzazioni grazie ad una costruzione interculturale dei loro contenuti.

La sintesi del Progetto Tejaco può dimostrare come a livello europeo in ciascun paese la metodologia del teatro d'impresa presenti delle differenti caratteristiche legate al tessuto socio-culturale e come queste rappresentino una sfida per creare un dialogo tra i diversi soggetti in azienda. Grazie all'opportunità del Progetto Tejaco ci auguriamo di riuscire attraverso due anni di sperimentazione a raggiungere il risultato tanto sperato: "riconoscere la metodologia del Teatro d'impresa come "buona pratica" di formazione aziendale a livello europeo".

Il valore aggiunto dell'uso del teatro d'impresa consisterà nella realizzazione di un vero e proprio laboratorio di formazione alternativo all'aula, in cui sperimentarsi e "mettersi in gioco" per comunicare meglio con se stessi e con gli altri.

In conclusione si può affermare che da quanto presentato il teatro vuole offrire un contesto sufficientemente lontano da quello strettamente professionale, in cui è più facile, in modo indiretto accettarsi, riflettere su se stessi e pensare ad un miglioramento, poiché il teatro gioca sull'emozione, sorgente di azione e motore di cambiamento.

Maria Buccolo è Dottore di Ricerca in "Progettazione e Valutazione dei Processi Formativi" presso il Dipartimento di Scienze Pedagogiche e Didattiche alla Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Bari. Ha partecipato ad attività di Training Stage sia in Italia che all'estero dove ha seguito il Master Professionale FFAST "Formazione dei formatori per l'analisi delle situazioni di lavoro" presso la Facoltà di Scienze dell'Educazione, Centre d'études en éducation dell'Università di Nantes in Francia.

Il suo interesse principale è rivolto verso la ricerca di metodologie attive che comportino il “Protagonismo” del discente nel processo di apprendimento.

Nello specifico si occupa dell’applicazione dell’approccio teatrale in formazione, sviluppatasi in seguito ad una esperienza di ricerca e formazione presso il Théâtre à la Carte di Parigi (Società di Consulenza conosciuta a livello mondiale che utilizza le tecniche teatrali per fare formazione) e arricchita dalle pubblicazioni scientifiche che la stessa ha prodotto sull’argomento.

Attualmente è Assegnista di Ricerca in Pedagogia Sociale presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell’Università degli Studi di Firenze e si occupa di formazione e consulenza su tematiche legate alla comunicazione e all’apprendimento organizzativo. Collabora con la Cattedra di Pedagogia del Lavoro e Gestione delle Risorse Umane dell’Università di Roma Tre. E’ tra i primi studiosi ad interessarsi della metodologia del teatro d’impresa sia in Italia che all’Estero.

Bibliografia

- ALLAN J., FAIRTLOUGH G., HEINZEN B., Raccontare in azienda, storie e saghe nelle organizzazioni, Etas, Milano 2002.
- ALSCHITZ J., La grammatica dell’attore, il training, ubulibri, Milano 1998.
- ALSCHITZ J., La matematica dell’attore, ubulibri, Milano 2004.
- ARAGOU-DOURNON B., DETRIE P., Le Théâtre d’entreprise, Editions Liaisons, Rueil-Malmaison, France 1998.
- ARGYRIS C., SCHON D., Apprendimento Organizzativo, Guerini e associati, Milano 1998.
- ARRIGAN P., Shakespeare e il management, Etas, 2003.
- BOCCOLA F., Il Role Palying, Carocci Faber, Roma 2004.
- BONAZZI G., Storia del Pensiero organizzativo, FrancoAngeli, Milano 1997.
- BOYD R., KUHN T. S., La metafora nella scienza, Feltrinelli, Milano 1983.
- BORGATO R., VERGNANI P., (a cura di), Teatro d’Impresa . Il teatro nella formazione dalla teoria alla pratica. Franco Angeli, Milano 2007.
- BRECHT B., Scritti teatrali, Einaudi, Torino 2001.
- BROOK P., Lo Spazio vuoto, Bulzoni, Roma 1998.
- BRUSCAGLIONI M., La gestione dei processi nella formazione degli adulti, Franco Angeli, Milano 1999.
- BUCCOLO M., La Formazione per lo sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni, in BALDASSARRE F., Risorse Umane e Impresa, Ed. Dal Sud., Modugno (Ba) 2004.
- BUCCOLO M., L’apprendimento organizzativo come nuova strategia di form-azione, in CONTO’ F., MONTANO L., (a cura di), Economia e gestione delle imprese e delle risorse umane, Franco Angeli, Milano 2004.
- BUCCOLO M., <Il teatro d’impresa, intervista a Christian Poissonneau> in E. RAGO, L’arte della formazione, metafora della formazione esperienziale, FrancoAngeli A.I.F., Milano 2004.
- BUCCOLO M., “Il teatro didattico a scuola” P. CAPITANI, Scuola Domani, Franco Angeli, Milano 2006.
- CALAPRICE S., La formazione educante tra lavoro ed età adulta, la formazione dei formatori oltre le competenze, Ed. Laterza, Bari 2007.
- CRUCIANI F., Registi pedagoghi e comunità teatrali nel Novecento, E&A, Roma 1995.
- CUCCURULLO R., Formazione, Organizzazione, Impresa. Verso una pedagogia delle risorse umane, La scuola Brescia 1999.
- DE FILIPPO E., Lezioni di teatro all’Università di Roma « la Sapienza », QUAGLIARELLI P., (a cura di) Einaudi, Torino 2003.

-
- FO' D., Manuale minimo dell'attore, Einaudi, Torino 1997.
- FAVA D., La maschera comica nella commedia dell'arte, Andromeda ed., 1999
- GAMELLI I., Pedagogia del corpo, Maltemi, Roma 2002.
- GOFFMAN E., La vita quotidiana come rappresentazione, Il Mulino, Bologna 2001.
- GRANATELLA L. (a cura di), Educare al Teatro, La Scuola, Brescia 1998.
- KNOWLES M.S., La formazione degli adulti come autobiografia, Raffaello Cortina, Milano 1996.
- KNOWLES, M.S., Quando l'adulto impara. Pedagogia e Andragogia, Franco Angeli, Milano 1993.
- MANFRED F. R. KETS DE VRIES, Leader, Giullari e Impostori, Raffaello Cortina, Milano 1998.
- MANGHAM I.L., OVERINGTON M. L., Organizzazione come Teatro, Raffaello Cortina Editore, Milano 1993.
- MORENO J. L., Il teatro della spontaneità, Nuova Guaraldi, Firenze 1980.
- MORENO J. L., Manuale di psicodramma. Il teatro come terapia, Astrolabio, Roma 1985.
- MORGAN G. Images. Le metafore nell'organizzazione, (trad. it. M. Balducci), Franco Angeli, Milano 1992.
- MORIN E., I sette saperi necessari all'educazione del futuro, R. Cortina, Milano 1999.
- MORO G., La formazione nelle società post-industriali. Carocci, Roma 1998.
- MUNARI A., Il Sapere ritrovato, Guerini e Associati, Milano 1993.
- MUSCHITIELLO A., La risorsa umana tra formazione e lavoro. Riflessioni critiche in prospettiva pedagogica, Laterza, Bari 2004.
- MUSCHITIELLO A., Formazione e Competenze, un contributo pedagogico, La terza, Bari 2004.
- OREFICE P., La ricerca azione partecipativa, la creazione dei saperi nell'educazione di comunità per lo sviluppo locale, Vol. I, Liguori, Napoli 2006.
- OREFICE P., La ricerca azione partecipativa, la creazione dei saperi nell'educazione ambientale degli adulti e nello sviluppo umano internazionale, Vol. II, Liguori, Napoli 2006.
- ORIOLI W., Il Teatro come terapia, Macro Edizioni, 2001.
- PAVIS P., Dizionario del Teatro, Zanichelli, Bologna 1998.
- PERISSINOTTO L., Teatri a Scuola, Utet, Torino 2004.
- PIAGET J., La formazione del simbolo nel bambino, La nuova Italia, Firenze 1974.
- PIEGAI D., Tecniche di formazione con cd-rom, Epc. Libri, Roma 2002.
- PIERSON M. L., Come costruire la propria immagine, come conoscerla, come comunicarla e valorizzarla, Franco Angeli Trend, Milano 2002.
- PIRANDELLO L., Sei personaggi in cerca d'autore, Enrico IV, (a cura di) ALONGE R., Oscar Mondadori, Milano 2004.
- PIRANDELLO L., Trovarsi, Mondadori, Milano 1989.
- PIVETTI P., Fare teatro, Mondadori, Milano 2001.
- POLANYI M., La conoscenza personale, Rusconi, Milano 1990.
- QUAGLINO G. P., Fare Formazione, Il Mulino, Bologna 1999.
- QUAGLINO G.P., CARROZZI G. P., Il Processo di Formazione, Franco Angeli, Milano 2001.
- RAPAGGI A., Lo psicodramma anche in azienda, Franco Angeli, Milano 2001.
- SALVEMINI S., (a cura di) Casi di Organizzazione. SDA Bocconi, Franco Angeli, Milano 1979.
- SCHON D. A., Il Professionista Riflessivo, Ed. Dedalo, Bari 1993.
- SCHON D. A., Formare il professionista riflessivo, Franco Angeli, Milano 2006
- WEBGRAFIA
- www.accademie-universelle.asso.fr
- www.centrostudilogos.com
- www.comoedia.com
-

www.daemetra.it
www.educational.rai.it
www.formez.it
www.grammaleot.com
[www.il giardino dei pensieri.com](http://www.ilgiardino.deipensieri.com)
www.isfol.it
www.lolaunimo.it
www.oikos.org
www.psicologia.it
www.pulmeta.it
www.teatroimpresa.it
www.teatroimpresa.it
www.teatron.org
www.theatrealacarte.it
www.transeuropetheatre.org
[www.unibo.it /estetica](http://www.unibo.it/estetica)
www.theatrelibrary.org