

Il Teatro come formazione?

di Danilo Gualtieri

(Piccolo Teatro di Oppeano)

L'interrogativo proposto dal titolo potrebbe, di per sé, essere capovolto in "La Formazione come teatro?", senza per questo che la sostanza del quesito venga ribaltata, poiché le due attività sono talmente legate e si compenetrano, da farle, per taluni aspetti, addirittura sovrapporre, specie se sono analizzate in un'ottica di crescita delle competenze relazionali che le aziende perseguono per il proprio personale.

Non sfugga, inoltre, al riguardo, la considerazione che il significato preciso del verbo "formare" è quello di "dare l'essere e la forma", al pari di quanto avviene nella rappresentazione teatrale.

Il "role-playing" è il metodo, utilizzato dai formatori già da decenni che, nella sua formulazione e struttura, può essere considerato la "testa di ponte" rispetto all'esperienza teatrale, come indicano anche gli altri appellativi con i quali è chiamato, quali "recita dei ruoli", "psicodramma", "teatrino delle vendite": esso, rifacendosi alle esperienze ed alle conoscenze dei partecipanti, dà loro la possibilità di esercitarsi per verificare nuovi comportamenti e per enfatizzare punti di vista diversi, oltre ad indurli ad applicare la teoria alla pratica, ricevendo alla conclusione, dal formatore o dall'aula, un feed-back.

Elementi e potenzialità che ritroviamo, assieme a molte altre, ampliate in maniera esponenziale nell'esperienza teatrale, il cui utilizzo con valenza formativa, all'interno delle aziende, è nato in Quebec negli anni '80 e si è poi diffuso rapidamente in Europa e negli Stati Uniti, facendo la sua apparizione in Italia verso la fine degli anni '90.

La metodologia teatrale, usata in senso trasversale per i programmi formativi relativi all'area organizzativa, commerciale, gestionale e relazionale, trova la sua massima espressione in quest'ultima, pur essendo molto efficace ed originale il contributo che viene dato anche alle altre.

Il teatro è, infatti, un'attività che facilita il miglioramento della relazione con se stessi e gli altri, in quanto rappresenta un momento di confronto, uno spazio neutro ed un terreno d'incontro.

La rappresentazione teatrale, che si fonda sul meccanismo della finzione, in ogni caso inscindibilmente legata al vissuto del partecipante, permette di attribuire ad "altri", vale a dire ai personaggi interpretati, le proprie opinioni e le proprie esperienze, favorendo con questo il superamento dei conflitti interni ed esterni, in quanto vi è la possibilità di guardare alla realtà con il necessario distacco ed autoironia, rivedendo le proprie prese di posizione, specie le estreme.

Anche il rapporto tra il proprio ruolo aziendale e quello degli altri partecipanti, nell'esperienza teatrale, è riconfigurato, se non azzerato, creando, nella finzione, delle

nuove dinamiche che, dalla “zona franca” rappresentata dalla scena, si ripercuotono anche nel quotidiano lavorativo.

Il teatro, come luogo deputato all’incontro, dà, inoltre, la possibilità di scoprirsi reciprocamente, favorendo la conoscenza di caratteristiche ed interessi sconosciuti, se non nascosti, dei partecipanti: la scena, infatti, funge da “espettorante” per tutto quello che giace sopito o non manifesto di ciascuno.

Un aspetto da rilevare, dell’esperienza teatrale, è quello ludico: come il gioco, da bambini, rappresenta uno strumento di conoscenza importantissimo, così, da adulti, quello che viene fatto, divertendosi, è memorizzato in maniera tanto indelebile, quanto maggiore è stato il piacere provato nella sperimentazione; possiamo, inoltre, dire, al riguardo, che, alla fine dell’esperienza, l’unione e la motivazione del gruppo saranno direttamente proporzionali al divertimento conosciuto e praticato.

Altri elementi che devono essere considerati sono rappresentati dal coinvolgimento e dallo spirito d’appartenenza che vengono generati dall’esperienza teatrale e che si ripercuotono nel vissuto lavorativo di tutti i giorni.

Il primo fattore presuppone un’adesione molto forte all’esperienza artistica che si sta facendo, la quale nasce dalla valorizzazione del contributo del singolo rapportato al risultato del gruppo e dalla consapevolezza che, nessun altro, se non lui, potrà conferire alla compagnia l’apporto di esperienza e creatività di cui è custode.

Il secondo punto, rappresentato dallo spirito d’appartenenza, strettamente in simbiosi col precedente, deriva dall’identificazione che il partecipante acquisisce con il proprio gruppo teatrale, al punto da sentirlo inscindibilmente legato a se stesso: il passaggio, per estrapolazione, a considerarsi personalmente e direttamente coinvolto nel processo di raggiungimento degli obiettivi aziendali è, in quest’ottica, facilitato, come pure a vivere i successi dell’impresa come propri.

Diverse possono essere le situazioni nelle quali le aziende ricorrono all’esperienza teatrale quale strumento di formazione o di comunicazione interna, quali, ad esempio, le fusioni aziendali, i cambiamenti organizzativi, l’introduzione di nuove procedure, il lancio di nuovi servizi, oltre alle “convention” del personale.

Il teatro, riguardo ai primi tre punti, offre un ambiente sufficientemente avulso da quello strettamente professionale, in cui è più facile, in modo indiretto, sviluppare riflessioni sulle proprie resistenze al cambiamento e prendere “di petto” i propri rifiuti, perplessità ed indecisioni, favorendo l’accettazione del “nuovo” e la diffusione delle informazioni.

Con la propria ironia ed il tono non autocelebrativo che la contraddistingue, la rappresentazione teatrale, in occasione di meeting e convention, rappresenta uno strumento innovativo ed efficace per galvanizzare lo spirito di squadra e veicolare il messaggio del management aziendale.

Poliedriche sono le declinazioni del paradigma teatrale nell'ambito di quello che, taluni, definiscono come "teatro d'impresa".

La prima è lo spettacolo realizzato dal personale dell'azienda, cui si è fatto riferimento nell'analisi finora effettuata, nel quale tutte le fasi, dalla sceneggiatura alla rappresentazione, dalla scenografia ai costumi, sono realizzate direttamente dai partecipanti, supportati da un coordinatore e dal regista: si tratta, in pratica, di quello che viene definito teatro-laboratorio, in cui, oltre a quelle già evidenziate relative alla comunicazione ed agli aspetti relazionali, possono essere sviluppate le tematiche formative legate al "problem solving" e al pensiero creativo, al "project management", alla gestione del tempo, al "diversity management", al "team building".

Un'altra possibilità consiste nella classica rappresentazione teatrale ad opera di attori professionisti o amatoriali esterni all'impresa, da taluni chiamati anche "formattori".

In questo caso le alternative che devono essere valutate a livello di azienda sono due: la prima è rappresentata dalla scelta di mettere in scena un copione originale costruito sulla base delle proprie esigenze o una sceneggiatura a soggetto fisso e predefinito proposta dalla società teatrale; la seconda riguarda il fatto di prevedere o meno il coinvolgimento diretto degli spettatori partecipanti: a quest'ultimo riguardo, la tendenza è quella di inserire, in ogni caso, degli intermezzi nei quali gli attori sollecitano il pubblico a delle riflessioni comuni, se non a farsi parte attiva per stabilire il prosieguo dello spettacolo ed il suo finale.

Un'altra applicazione del teatro d'impresa è rappresentata dalla versione multimediale del vecchio "fotoromanzo", nella duplice versione rappresentata dalla realizzazione a cura di attori professionisti o di partecipanti ad un progetto narrativo: in quest'ultimo caso esso, oltre ad essere il risultato dell'attività formativa è, talora, utilizzato come strumento di comunicazione interna aziendale.

L'"happening musicale", per proseguire, rappresenta una specie di "prova d'orchestra", in cui gruppi numerosi sperimentano, attraverso la musica, l'importanza di una perfetta esecuzione personale, oltre all'influenza del direttore della banda, per raggiungere il successo del gruppo.

Il "buffone sapiente", per finire, è un'evoluzione teatrale della figura del giullare di corte, cui tutto era permesso, anche nei confronti del sovrano: in occasione di riunioni particolari e di convention aziendali è a lui che tocca il compito di farsi interprete delle domande "scottanti" dell'uditorio, per stimolare, con sottintesi e provocazioni, anche il management aziendale.

Con buona pace di W. Somerset Maughan, il quale sosteneva che "La gente chiede delle critiche, ma vuole solo essere lodata".

(pubblicato su "Scena" - Notizie U.I.L.T. – Trimestrale di informazione della UNIONE ITALIANA LIBERO TEATRO – Anno X/4 – n. 42 – ottobre 2005)