

LA FORMAZIONE EMOZIONALE

Il legame tra emozioni e apprendimento appare oggi più che mai al centro del dibattito tra quanti si occupano professionalmente, dentro e fuori le organizzazioni, di formazione e sviluppo delle persone.

Il peso crescente delle emozioni nei processi formativi va peraltro ricondotto a dinamiche di fondo di natura globale o comunque transnazionale dello scenario educativo e formativo, nonché allo sviluppo, legato anche alle possibilità offerte dalla tecnologia, di nuove modalità e strumenti di comunicazione e apprendimento.

Da diversi anni, nella transizione epocale dal “*teaching*” al “*learning*”, l’attenzione dei professional si è concentrata sulla motivazione ad apprendere degli individui e dei gruppi operanti nelle organizzazioni, sul rapporto tra cambiamento individuale e organizzativo, e tra apprendimento e *performance* (individuale e di gruppo). Da qui l’importanza di una formazione sempre più “personalizzata” e “riflessiva” che aiuti a sviluppare nei destinatari autonomia critica, responsabilità, capacità di adattamento ai cambiamenti, empowerment (di se stessi e delle organizzazioni). Il focus si è dunque spostato dal contenuto al processo, dal cosa impariamo (che certo resta un aspetto cruciale) al come e, soprattutto, al perché impariamo.

In questo quadro, la valorizzazione del ruolo giocato dalle emozioni rispetto ai processi organizzativi e alle quotidiane pratiche lavorative presenta ulteriori evidenti riflessi di natura economica e produttiva, legata a temi e obiettivi assai concreti, come l’innovazione e la competitività. Così, mentre le teorie e i modelli manageriali di fronte ai profondi mutamenti dello scenario socio-economico globale abbandonavano via via i tradizionali approcci di natura “scientifico-razionale” in favore di una visione “umanistica” del *management*, in questo primo decennio del nuovo millennio abbiamo assistito, sia pure prevalentemente nelle imprese medio-grandi, allo sviluppo, impetuoso anche se non sempre correttamente presidiato, di numerose pratiche formative riconducibili alla cosiddetta **formazione emozionale**. Una formazione, cioè, intesa sia come insieme di metodi, tecniche, strumenti per stimolare e facilitare l’accesso alla propria esperienza soggettiva e generare nuovi apprendimenti, sia come processo per gestire più consapevolmente ed efficacemente le proprie reazioni comportamentali e le relazioni interpersonali.

La formazione emozionale pone oggi dunque come centrali quegli approcci metodologici basati sull’integrazione tra:

- la dimensione esperienziale (individuale e di gruppo), enfatizzata dall'utilizzo di luoghi, contesti e *setting* formativi particolari e sfidanti (dai classici interventi di *outdoor training* alla dimensione del laboratorio creativo);
- il ricorso a **modelli metaforici** differenziati che sempre più di frequente fanno riferimento alle **narrazioni** e ai **linguaggi artistici** (utilizzando gli infiniti archivi delle diverse forme artistiche e narrative, dal cinema alla letteratura, dalla poesia alla musica), ma anche allo sviluppo di **pratiche espressive** (la formazione attraverso le arti, le metodologie di derivazione teatrale, ecc.).

Ma se tutto questo ha certo come obiettivo quello di far “mettere in gioco” le persone, “fuori” e “oltre” l’aula, la necessità primaria sul piano strettamente formativo resta oggi più che mai quella di produrre esperienze “di senso”, capaci di sviluppare nelle persone e nei gruppi capacità inespresse e nuove “visioni” da tradurre e applicare nella propria, concreta, dimensione professionale (oltre che personale). Per questo, saper gestire e indirizzare efficacemente le emozioni stimolate e suscitate attraverso le attività formative, resta oggi la principale sfida sul piano etico come su quello delle necessarie competenze per formatori e consulenti; ma anche per le stesse aziende, che troppo spesso si trovano a inseguire effimere “mode” formative.

Sergio Di Giorgi – docente CTC