



www.formazione-esperienziale.it

UMANIVERSITAS.IT

Perché investire in formazione
esperienziale in tempi di crisi?

“Il nemico è un grande maestro
ti aiuta a rafforzare pazienza
e costanza”

(detto tibetano)

FORMAZIONEZERO

Indice

Prefazione di Daniela Fregosi	3
Perché è necessario un cambiamento culturale di mentalità.....	4
Perché la formazione avvicina l'impossibile al possibile: crederci.....	6
Perché la formazione fa crescere: lavorarci	8
Perché la formazione non fa smettere mai di crescere: imparare ad imparare	10
Perché la formazione aguzza la creatività, l'ingegno, la fantasia	12
Perché la formazione crea forza di volontà.....	14
Perché con la formazione si impara lo spirito d'intraprendenza	17
Perché con la formazione "il nuovo mondo" siamo noi.....	19
Perché la formazione crea nuova energia.....	21
Perché la formazione ci porta alla consapevolezza del dire e del fare.....	24
Cosa resta da dire.....	26
L'autore Paolo G. Bianchi	28

Prefazione di Daniela Fregosi

Il nostro portale crede molto sia nella necessità di riqualificare il mercato della formazione esperienziale in Italia da un lato che nell'utilizzo delle metodologie esperienziali come strumento per gestire il momento difficile che aziende e individui stanno affrontando. Ecco perché tra i nostri omaggi per questo Natale 2009 abbiamo inserito l'e-book di Paolo G. Bianchi. La nostra scelta è collegata al tema affrontato dall'autore così vicino alla nostra mission: formazione esperienziale e crisi sono due realtà attualissime.

Ma non solo. Questo e-book lo abbiamo sentito molto vicino anche allo spirito della nostra community per la scelta metodologica (e valoriale) dell'autore di diffondere liberamente le conoscenze sfruttando strumenti meno tradizionali.

Daniela Fregosi

Fondatrice e Responsabile della Redazione

www.formazione-esperienziale.it

Perché è necessario un cambiamento culturale di mentalità

Fino ad oggi siamo stati abituati a un'istruzione di tipo settoriale, dalle scuole primarie fino all'università. Il nozionismo teorico/pratico si è imposto togliendo spazio ad un'azione intellettuale fondamentale: la capacità di riflessione.

Anche la formazione ha subito questo imprinting. Si è sempre lavorato per compartimenti stagni - computer, sicurezza, comunicazione, marketing, vendite - e per problem solving immediato.

“Vendi poco? Forma i venditori a nuove tecniche”, “Il tuo personale è poco motivato? Orientalo al team building ecc.”. Fino ad oggi la formazione si è limitata a mescolare nozionismo tecnico alle esperienze d'oltreoceano importando metodi e modalità spesso inadatte.

Come sempre la risoluzione sta nel problema e ora, finalmente, si incomincia a delineare una nuova frontiera: formare le persone, o meglio aiutare le persone ad autoformarsi con la formazione esperienziale.

Perché questo diventa strategico? Perché un “servizio” è totalmente diverso da un “bene”; la differenza sta proprio nella “immaterialità” del servizio.

Del resto compriamo più volentieri dove la commessa è più attenta e gentile, al supermercato scegliamo la cassiera più veloce o simpatica; la competenza di un ragazzino per i videogiochi è talmente alta da richiedere una passione altrettanto alta da parte del venditore. Lo stesso principio “di servizio” è applicabile anche a un gruppo di impiegati che devono sbrigare pratiche amministrative. Se non esiste una forte sintonia tra le persone il processo rallenta e la risposta verso l'esterno risulta inefficace: il servizio diventa così di scarsa qualità.

A questo punto entra in gioco la formazione esperienziale che fatta in tempi di crisi prepara e allena per il futuro. Come? La prima cosa da fare è prendere coscienza che per ottenere grandi cambiamenti bisogna creare piccoli atti quotidiani continuativi.

Se si riesce a innescare il processo il primo risultato è già raggiunto perché indurre le persone a iniziare un cambiamento è quanto di più difficile possa esistere. Chi è coinvolto in un processo di cambiamento si sentirà appagato solo quando il rapporto sforzo-lavoro/risultato personale sarà ridotto al minimo. È un obiettivo che si raggiunge investendo molto nella comunicazione, nel gioco di squadra. La costruzione di un team vincente, soprattutto in tempo di crisi, permette di avere persone coese nella risoluzione dei problemi quotidiani, una grande capacità di intersostituibilità, ma soprattutto una flessibilità nel cercare soluzioni alternative.

Se continuiamo a fare quello che abbiamo sempre fatto non potremo che essere quello che già siamo.

Perché la formazione avvicina l'impossibile al possibile: crederci

*Non invidiare i meriti degli altri, ma sviluppa i tuoi.
(detto tibetano)*

Il giovane Demostene sognava di diventare un grande oratore, ma diversi motivi rendevano il suo sogno una vera follia: non poteva permettersi di pagare un maestro ed era balbuziente. Demostene era convinto che costanza e tenacia possano fare miracoli e così incominciò ad ascoltare i discorsi degli oratori e dei filosofi più famosi del suo tempo. Riuscì a preparare il suo primo discorso che, purtroppo, fu un disastro perchè le risate di chi lo interrompeva non facevano altro che aumentare la sua balbuzie e la sua ridicolaggine di fronte al pubblico. Tutti gli consigliarono di abbandonare.

Ma Demostene non si scoraggiò, anzi, usò le umiliazioni subite per crescere e guardare oltre. E così continuò il suo allenamento con tenacia: metteva sassi in bocca per esercitarsi nel pronunciare le parole, usava uno specchio per migliorare la postura e la gestualità. Poi venne il grande giorno e Demostene, in una disputa, difese con successo un fabbricante di lucerne contro i figli che volevano delapidare i suoi beni.

Demostene aveva cambiato le sue difficoltà in punti di forza: aveva trasformato l'impossibile in possibile.

La formazione allena al cambiamento, crea opportunità di crescita e di confronto, aiuta le persone a ottenere risultati attraverso la metodica, l'appoggio morale. La formazione in tempi di crisi è la molla che spinge a cercare possibilità e alternative, a rendere possibile l'impossibile.

Ieri sera ho ricevuto la telefonata di un mio cliente. Seguo la sua formazione e quella della sua azienda da almeno tre anni. All'inizio sembrava che il suo progetto fosse un'utopia: creare un'azienda redditizia che permettesse la realizzazione delle persone che ci lavorano. Il processo è stato lungo perché ognuno di noi ha i suoi tempi di maturazione, ma tutti hanno impegnato le loro energie a fondo per raggiungere gli obiettivi.

Nella telefonata il cliente mi ringraziava dei tanti piccoli passi che hanno portato alla realizzazione del suo sogno. Questa persona ha trovato l'oasi dopo tante dune perché ha sempre pensato che ogni montagna da superare fosse l'ultima. Ma il bello è che mi ha parlato anche di un altro progetto: ampliare una parte dell'azienda, assumere altre persone e mi ha chiesto di fare un altro po' di strada insieme.

Quando si crede in qualcosa di grande tutto diventa possibile e, superata l'ultima duna, una volta dissetati, si è pronti per un altro viaggio fino alla prossima oasi: naturalmente ho accettato.

Perché la formazione fa crescere: lavorarci

Se fai affidamento su qualcuno che ha qualità inferiori alle tue, sarai condotto alla degenerazione; se fai affidamento su qualcuno che ha qualità simili alle tue, rimarrai dove ti trovi; se fai affidamento su qualcuno che ha qualità migliori alle tue sarai aiutato a conseguire lo stato sublime.

(Dalai Lama)

Nam-in, un maestro giapponese dell'Era Meiji ricevette la visita di un professore universitario che voleva interrogarlo sullo Zen.

Nam-in servì il tè. Colmò la tazza del suo ospite e continuò a versare. Il professore guardò traboccare il tè, poi non riuscì più a contenersi: “E’ ricolma, non ce sta più!”.

“Come questa tazza” disse Nam-in “tu sei ricolmo delle tue opinioni e congetture. Come posso spiegarti lo Zen se prima non vuoti la tua tazza?”

(leggenda Zen)

Molte persone spendono la maggior parte della loro giornata nello spostamento per raggiungere il posto di lavoro. La sera rientrano a casa stanchi, carichi di rancore e rabbia per il tempo trascorso sui mezzi o in auto. Non hanno più voglia né tempo di pensare a loro stessi. Pochi si dedicano a delle attività personali che possano favorire la loro crescita personale: la lettura, un corso di lingue o di ballo, dello sport. Così le persone finiscono con il credere che le possibilità di miglioramento siano concentrate solo nelle mani di pochi fortunati: quelli che hanno tempo.

La formazione, soprattutto quella trasversale e quella esperienziale, dimostra il contrario.

Un corso di formazione orientato alla comunicazione, se ben fatto, non termina nell'aula o nell'azienda committente. Il miglioramento della comunicazione favorisce anche le relazioni sociali, agevola il rapporto con i familiari e rende la persona più consapevole delle proprie capacità e potenzialità.

Se si investe sulle persone perché loro possano sentirsi meglio, automaticamente saranno portate a produrre con maggiore attenzione e si sentiranno più partecipi del lavoro comune. L'importante è che la formazione permetta loro di vedersi e sentirsi come uomini e donne migliori e non solo come semplici numeri all'interno di un sistema.

Se aiuti una persona a scoprire le grandi doti che ha in sé quella persona potrà solo migliorare.

Perché la formazione non fa smettere mai di crescere: imparare ad imparare

Imparare senza pensare è fatica perduta: pensare senza imparare è pericoloso.
(Confucio)

Reuven Feuerstein, un noto psicologo israeliano, ha dedicato tutta la sua vita ad aiutare i bambini Down. Il metodo che ha sviluppato e che porta il suo nome è estremamente lineare e si basa sull'idea che la ripetitività di semplici e piccoli gesti li fa diventare automatici e quotidiani. Questo permette ai bambini Down di raggiungere un grado di autonomia in modo molto rapido così da renderli indipendenti da genitori e insegnanti.

Spesso sento dire che ad una certa età è impossibile imparare cose nuove o adattarsi alle novità. Niente di più sbagliato.

Consideriamo l'automobile: ricordo che la mia prima macchina era di gran lunga meno accessoriata e computerizzata di quella che possiedo ora. Anche oggetti di uso comune richiedono competenze diverse da quelle che erano necessarie qualche anno fa; ne sono un esempio il televisore, la lavatrice o i telefonini.

Perché ci adattiamo all'uso di questi elettrodomestici e non ci rendiamo conto dell'importanza di dover allenare la nostra mente a rimanere attenta ai cambiamenti? Se non ci fossimo adeguati all'uso dei computer cosa sarebbe diventato il nostro lavoro? Si può e si deve sempre imparare ad ogni età anche quando si è anziani. Ad esempio, vedo con piacere che mio padre continua a leggere, a documentarsi, ad accrescere la sua passione per la storia nonostante i suoi ottantuno anni.

La formazione ha il dovere di fare crescere le persone e quindi di insegnare alle persone “ad imparare ad imparare”. Dietro ad un gesto apparentemente semplice ci possono essere motivazioni profonde e complesse. Imparare ad imparare permette di capire quali sono i processi che ci legano gli uni agli altri, dentro e fuori gli ambienti di lavoro: il cambiamento va costruito un po' ogni giorno e le tappe vanno consolidate e aumentate progressivamente.

Le persone più flessibili e aperte al cambiamento hanno una vita migliore e più lunga: appagando il loro bisogno di curiosità imparano cose nuove e, applicandole, si adeguano più facilmente ai tempi.

Chi si ferma di fronte ad una piccola difficoltà non potrà mai superare quelle grandi. Chi impara la lezione di fronte alla piccola difficoltà sarà pronto a superare quella successiva con maggiore serenità.

Una leggenda africana insegna che fa più rumore un tronco che cade che una foresta che cresce: il baobab è l'albero più grande del mondo, lui lo sa, ma continua a crescere un po' ogni giorno, comunque.

Perché la formazione aguzza la creatività, l'ingegno, la fantasia

La fantasia tanto è più robusta quanto è più debole il raziocinio.

(G.B. Vico)

D'inverno, quando non c'è il sole a nutrirli, gli alberi affondano le radici in basso, in cerca dei doni nascosti dalla terra. Non crescono all'esterno, sui loro rami nudi non spuntano né foglie né fiori. Crescono dentro, senza che nessuno veda, e nel silenzio e nella solitudine si prendono cura di sé e si preparano al prossimo rigoglio.

(Favola irlandese)

Tempo fa ho incontrato il direttore dello stabilimento spagnolo di una grossa azienda di produzione italiana. Da anni vive all'estero e ha avuto modo di conoscere non solo il mercato spagnolo, ma anche quello anglosassone, tedesco e americano. Una sera si parlava della crisi e di come questi Paesi si stiano attrezzando per superarla.

Secondo lui gli italiani saranno quelli che la sentiranno di più, ma la supereranno con minore difficoltà. Perché? Grazie alla fantasia e alla creatività.

Perché in un sistema produttivo globalizzato saranno capaci di ingegnarsi, arrabattarsi e inventare nuovi sistemi. Quando si tocca il fondo c'è solo la possibilità di risalire e quindi grazie alla creatività e alla fantasia si può trovare il sistema per risalire in modo originale e quindi più facilmente.

Chi si inventa un lavoro ha più possibilità di non avere concorrenza, chi inventa se stesso ha la possibilità di essere sempre ricercato dal mercato.

La formazione esperienziale richiede molta fantasia e la insegna anche molto. Traslare da una realtà ad un'altra concetti chiave non sempre è alla portata di tutti. **Una cosa però è chiara: la formazione esperienziale incide nella mente delle persone delle alternative attive che grazie alla creatività e alla fantasia possono portare allo sviluppo di nuovi sistemi.**

Durante un corso Samurai Lab i partecipanti mi hanno detto di avere cominciato a trovare metodi di interazione proprio nel momento in cui dovevano concentrarsi su se stessi e contemporaneamente mantenere il ritmo comune degli esercizi. Per fare questo passaggio serve molta fantasia e compito della formazione è quello di farla venire a galla in modo dirompente.

È attraverso l'autodifesa che reagiamo alle situazioni e più le soluzioni sono creative e fantasiose, più abbiamo la possibilità che funzionino, proprio come le piante d'inverno.

Perché la formazione crea forza di volontà

*La volontà è l'idea.
(Schopenhauer)*

Una storia dei Padri del Deserto, iniziatori della vita monastica in tutto l'Europa e il vicino Oriente, racconta così: “Quattro monaci di Scete si recarono un giorno da Padre Pambone. Erano vestiti di pelle e ognuno proclamò la virtù del compagno: il primo digiunava molto, il secondo non possedeva nulla, il terzo possedeva un grande amore, il quarto da ventidue anni viveva nell'obbedienza a un anziano. Il padre Pambone rispose loro - lo vi dico, la virtù di costui è la più grande. Ognuno di voi domina con la sua volontà la virtù che possiede, ma questi, recisa la sua volontà, fa quella di un altro - ”.

All'inizio della mia carriera di formatore ho tenuto numerosi corsi ai consulenti di sportello di un ente pubblico in via di privatizzazione che dovevano imparare a vendere servizi finanziari. Tra i partecipanti c'era una signora che da sempre relegata in posti di poca responsabilità, non aveva mai partecipato ad un corso di formazione.

Ora si trovava costretta a cambiare completamente la sua visione del lavoro per relazionarsi con i clienti e per vendere servizi. Fin dall'inizio è andata completamente in crisi scoppiando a piangere di fronte ai colleghi poi, con molta forza di volontà, ha deciso di mettersi in gioco. Tornata in ufficio, anziché continuare a lavorare nel solito posto senza prospettive, ha voluto iniziare a vendere riuscendo, nel giro di due anni, a raccogliere molti più contratti di tanti suoi colleghi più esperti e sicuri. La stessa forza di volontà che aveva scoperto nella formazione l'ha guidata a raccogliere ottimi risultati e un vasto pacchetto clienti. Ora dirige una filiale dell'azienda e la sua scalata non è ancora finita.

Non sempre è facile attingere a questa forza di volontà, tuttavia è fondamentale dare a tutti un'opportunità attraverso la formazione esperienziale in modo da “tirar fuori” quelle doti che magari non si sa nemmeno di avere perché non le abbiamo mai messe alla prova.

In tempi di crisi abbiamo proprio bisogno di persone che non si lascino scoraggiare e condizionare negativamente dagli eventi. Alleniamo la nostra forza di volontà, la formazione può essere lo stimolo per dare il via a un processo che può essere solo benefico per tutti.

Per la presentazione di Abbey Programme, il mio programma di formazione nei monasteri benedettini, avevo mandato moltissimi inviti sia alla stampa che ai potenziali clienti.

Il giorno dell'evento, nella sala, eravamo solo in cinque, me compreso.

Un fallimento? No, perché se non avessi creduto nella bontà del programma, se non avessi sfruttato la mia forza di volontà e non avessi avuto il sostegno di chi mi stava accanto, oggi non avrei rilasciato più di settanta interviste sull'argomento, non avrei scritto un libro, non sarei mai stato invitato a convegni, seminari e congressi a parlare di Abbey Programme e della Regola Benedettina, ma soprattutto decine di aziende - che oggi non sono in crisi - non avrebbero mai sperimentato una formazione esperienziale unica nel suo genere.

Quel giorno mi sosteneva il versetto del Salmo "Chi semina nelle lacrime, mieterà nel giubilo"; la forza di volontà e il sostegno di mia moglie hanno fatto il resto.

Perché con la formazione si impara lo spirito d'intraprendenza

*Uomini del sud, è meglio morire in piedi che vivere in ginocchio.
(Emiliano Zapata)*

“Una lettera a Garcia” pur essendo una delle metafore più conosciute nel mondo aziendale ha sicuramente il merito di portare l'attenzione sull'importanza dello spirito d'intraprendenza. Ecco di cosa sto parlando: durante la guerra ispano americana il tenente Andrew S. Rowan, offrendosi di portare una lettera del Presidente William McKinley al generale Calixto Garcia dell'esercito rivoluzionario cubano si dimostrò essere il personaggio chiave che dette una svolta al conflitto.

Perché? Perché la situazione richiedeva un'azione immediata e il tenente Rowan prese l'incarico senza fare domande inutili, portandolo a termine nonostante le difficoltà di trovare e raggiungere Garcia, un generale di cui si era persa ogni traccia.

L'intraprendente è proprio colui che porta a termine la missione senza fare troppe obiezioni. Ma si può imparare ad essere intraprendenti?

Io credo di sì anzi, la formazione in tempi di crisi deve insegnare alle persone a sviluppare il loro spirito d’iniziativa per essere pronti a fare fino in fondo il proprio dovere, sempre.

Nel mio libro “Ora et Labora – la formazione manageriale nei monasteri benedettini” ho scritto un capitolo dal titolo “Quando il gatto manca, i topi ballano” dove spiego che nell’amministrazione ordinaria di un’abbazia la presenza dell’Abate - l’Amministratore Delegato - non è di fondamentale importanza; una volta stabilite le linee guida del lavoro questo è affidato alla responsabilità personale che lo rende operativo e lo porta a termine.

Spesso in azienda non è così; dal piccolo studio alla grande impresa il senso di responsabilità e intraprendenza scarseggiano e, soprattutto in tempi di crisi, le persone tendono a ridurre i loro sforzi al minimo necessario.

La questione non è produrre di più o meglio, ma è fare ciò che si deve fino in fondo con responsabilità e iniziativa. Formare alla responsabilità, all’intraprendenza in tempi di crisi significa capire che serve uno sforzo in più, che bisogna vincere le ritrosie ed evitare le domande inutili.

L’uomo che consegna la lettera a Garcia. è convinto che il suo mestiere, la sua professionalità possano cambiare le cose.

Dopotutto quello che ci è richiesto è di fare quello per cui siamo pagati senza “mettere il carro davanti ai buoi”. Sono i Rowan di tutti i giorni che vincono in tutti i campi e non quelli che dicono “non ce la farà mai a consegnare la lettera”.

Perché con la formazione “il nuovo mondo” siamo noi

“Un uomo camminava nel deserto quando udì una voce che diceva: - Prendi dei sassi, mettili in tasca e domani sarai triste e contento - . L’uomo obbedì, prese una manciata di sassi e se li mise in tasca. Il giorno dopo si accorse con stupore che i sassi si erano trasformati in diamanti, rubini e smeraldi. E si sentì felice e triste. Felice per aver raccolto i sassi, triste per non averne raccolti di più”.

(leggenda araba)

Quando inizio un corso di formazione mi piace sempre fissare con i partecipanti i principi sui quali lavorare. Sono dei semplici punti che scrivo alla lavagna e che mi permettono di condividere finalità e obiettivi, sia personali che di gruppo, basandomi sulla logica delle aspettative condivise.

Solitamente la domanda dei partecipanti è sempre la stessa: “Perché noi?”.

Cristoforo Colombo cercava nel Nuovo Mondo una risposta alle esigenze di cambiamento di quello Vecchio. L’insegnamento che ne ha tratto è che le risposte sono dentro di noi e che “il senso” di quello che siamo e di quello che facciamo non lo si raggiunge mai con la fuga.

L'uomo nel deserto di cui parlo all'inizio di questo capitolo è un uomo in cammino e forse, come tante imprese, non ha nemmeno più una meta se non resistere agli attacchi del mercato.

Ogni volta che perdiamo un'occasione per imparare qualcosa perdiamo un'opportunità per crescere e diventare qualcuno.

Nei tempi di crisi, quando non si vede l'orizzonte o quando non si sa nemmeno se un Mondo Nuovo esiste, bisogna investire nelle conoscenze: riscoprire il Vecchio Mondo che è in noi per rinnovarlo e costruirne uno nuovo.

Quando un'azienda non investe o investe poco in formazione si comporta come l'uomo nel deserto.

Perché la formazione crea nuova energia

*L'entusiasmo è per la vita quello che è la fame per il cibo.
(Bertrand Russell)*

In una foresta viveva una famiglia di scimmie. Una sera d'inverno, mentre tremavano per il freddo, videro una lucciola e credettero che fosse fuoco. La presero e, con cura, la copirono di erbe secche e di foglie; stesero avanti le mani credendo di riscaldarsi.

Una scimmia più freddolosa delle altre si mise perfino a soffiare sulla lucciola quasi per ravvivarne la fiamma. Vista la scena, un uccello dalle ali dorate si avvicinò alle scimmie e disse: "Questo non è fuoco, è solo una lucciola". Ma le scimmie per tutta risposta continuarono a soffiare e, mentre l'uccello dalle ali dorate cercava di persuaderle, una scimmia irritata lo catturò e lo uccise. Poi si misero tutte a soffiare.

Al mattino erano tutte morte di freddo.

(leggenda indiana)

Nelle nostre imprese c'è molta stanchezza. Me ne accorgo quando all'inizio di un corso di formazione chiedo ai partecipanti quali sono le loro aspettative: pochi sanno cosa rispondere, la maggior parte vuole darmi una risposta solo alla fine del corso.

Le persone che incontro a volte sono come le scimmie della leggenda, sono convinte che continuare a fare quello che hanno sempre fatto sia la cosa giusta; ma il fatto che le loro azioni abbiano avuto successo nel passato non significa che l'effetto sia lo stesso anche oggi.

Così, come quel gruppo di scimmie, si rimane intorno alla lucciola, soffiando e pensando che la crisi giustifichi tutto e che le colpe siano sempre di altri, non nostre. E, in verità, ne abbiamo tante. Abbiamo la colpa di non avere investito quando tutto andava bene, di avere chiesto troppo solo per il gusto di pretendere, di avere pensato che il lavoro fosse infinito e di essere sempre indispensabili. Tutte azioni che hanno affossato le imprese e il mercato. E ora, come le scimmie del racconto, soffiamo su quanto rimane sperando che riaccenda nuove energie.

Personalmente, tante volte mi sono sentito come l'uccello dalle ali dorate.

Dobbiamo creare nuova energia attraverso la formazione. Dobbiamo aiutare le persone a capire che le potenzialità esistono sempre e che non è solo questione di punti di vista. La scarsa capacità di ascolto e di mettersi in discussione va aumentata e la passionalità deve poter entrare nel nostro io.

Torniamo a credere, senza sopravvalutarci, che quello che facciamo è importante e che realmente serviamo a qualcosa. Attraverso la formazione torniamo ad alimentare l'energia che riaccenda i motori, a trovare le alternative a quella ripetitività che ci schiaccia, a diventare propositivi. Ma soprattutto ascoltiamo l'uccello dalle ali dorate perché la verità, a volte, salva la vita.



Perché la formazione ci porta alla consapevolezza del dire e del fare

*Si parla di miracolo quando Dio batte i suoi record.
(Jean Giraudoux)*

Un giorno, un principe orientale, per dare una lezione alla presunzione dei suoi saccenti sudditi fece radunare un gruppo di ciechi e ordinò che venisse mostrato loro il suo elefante più grande senza però dire di cosa si trattasse.

Uno per uno i ciechi si avvicinarono al pachiderma e lo toccarono in varie parti. Alla fine il principe chiese a ciascuno di loro cosa avessero toccato. Chi aveva toccato le gambe disse che l'elefante assomigliava ad un grosso tronco d'albero; chi la proboscide a una grossa fune nodosa; chi la coda a un bastone; chi il ventre a un ruvido muro; chi gli orecchi a un enorme ventaglio; chi la zampa a un corno stragrande; chi il dorso a una piccola collina.

Ben presto cominciarono a discutere con foga perché ognuno difendeva la sua idea personale e non riuscivano a trovare un accordo.

Li interruppe allora il principe che si rivolse al vastissimo pubblico che aveva seguito l'insolito esperimento: "Basta così, credo che ormai siate tutti convinti che delle verità più grandi, noi conosciamo molto poco".

Quello che manca ai sudditi in questa leggenda indiana è la visione d'insieme.

Investire in formazione in tempi di crisi significa valutare i singoli aspetti nell'insieme del problema.

Ho notato che quasi tutti i partecipanti ad un corso finiscono sempre con il parlare di sé e del proprio lavoro; difficilmente ricollegano i loro problemi e la loro risoluzione anche al resto della catena lavorativa che precede e che segue. Se c'è un problema è perché qualcuno lungo la catena non ha pensato agli altri e così, di passaggio in passaggio, la diseducazione alla visione d'insieme produce solo scoordinamento, rabbia e disastri.

La formazione insegna alle persone a ragionare come squadra e, tra il dire e il fare, ad essere sempre presenti nella propria realtà, con la consapevolezza che ogni passaggio nella catena è fondamentale.

La formazione esperienziale apre gli occhi alla visione d'insieme e per questo educa al cambiamento e alla consapevolezza del presente.

Cosa resta da dire

Chi crede nella formazione esperienziale sa che l'ottimismo non basta, bisogna rendere scientifiche e tecniche le azioni perché producano risultati efficaci. La buona volontà non basta più perché per produrre reddito servono azioni immediate. Senza una sana riflessione, una forte educazione al cambiamento e una buona comunicazione si ottengono solo resistenze.

La formazione in tempi di crisi è indispensabile per riportare le persone ad una dimensione a loro nuova, quella della responsabilità, e le imprese ad un piano altrettanto nuovo, quello della efficacia e della semplicità.

Per ottenere dei risultati nuovi bisogna essere persone nuove, per superare la crisi bisogna investire in antidoti efficaci. La formazione racchiude in sé la risposta come in una formula chimica: è forma e sostanza, ma è anche azione.

Albert Einstein diceva che non esiste miglior pratica di una buona teoria.

Partiamo da una buona teoria per rendere pratico il cambiamento e se lo facciamo con serietà il meccanismo sarà innestato per sempre: farà risparmiare tempo, denaro e fatica. E i risultati verranno e saranno duraturi.

E una volta che la crisi sarà passata, spero solo che non ci dimenticheremo che è esistita. Almeno quello che pensavo rimarrà scritto qui e potrò dire a coloro che hanno combattuto con me: “io c’ero”.

Per questo voglio dedicare questo e-book a tutti quelli che in tempi di crisi hanno creduto nella formazione, nella formazione esperienziale e nel mio lavoro di formatore.

L'AUTORE: PAOLO G. BIANCHI

Nella mia vita professionale mi hanno accompagnato e ancora mi accompagnano grandi passioni. La prima è quella dell'antropologia, che ho sempre visto come una scienza applicabile all'interno delle organizzazioni, le scienze cognitive e le neuroscienze che mi permettono di avere approcci dinamici, ma sicuri soprattutto nella relazione di aiuto che offro come counselor.

Non da ultimo, due altre grandi passioni sono la Regola benedettina, che è per me una fonte inesauribile di idee e soluzioni, e le arti marziali che pratico non solo dal punto di vista sportivo, ma che vivo anche sotto l'aspetto filosofico e spirituale. Da questi approcci così diversificati e complessi ho tratto insegnamenti che mi hanno aiutato a conoscermi in modo più approfondito prima come manager delle risorse umane, poi come direttore di un centro di formazione e da ultimo come formatore e imprenditore nella mia società: lo Studio Bianchi Strategie d'Impresa.

Questa è stata ed è l'esperienza più bella perché da tutti questi "mondi paralleli" ho tratto insegnamenti che mi hanno permesso di ideare percorsi e metodi utili agli imprenditori e dirigenti moderni: Abbey Programme, il mio libro "Ora et labora (ed. Xenia), Samurai Lab, Brain Whispering, il mio blog www.formazionezero.blogspot.com, sono nati proprio da queste passioni vissute sulla pelle all'insegna del motto di Ghandi "Dobbiamo essere il cambiamento che vogliamo vedere".

www.formazionezero.blogspot.com
info.studiobianchi@gmail.com

FORMAZIONEZERO

“Perchè investire in formazione esperienziale in tempi di crisi?”
E-book by Paolo G. Bianchi

Questo e-book è pubblicato sotto licenza Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/it/deed.it>
“Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate - 3.0 Italia (CC BY-NC-ND 3.0)”

*Un grazie particolare a Elisabetta De Martin alla cui creatività
devo l'elegante veste grafica dei miei e-book*

ellydemartin@yahoo.com

Hai scaricato questo e-book da umaniversitas.it