

4.2.2 Europa

F.6 Formazione ludica nelle aziende con immigrati

Nel Progetto europeo Tejaco (Cfr. P.24), come in alcuni progetti in America Latina (in particolare il P.6 a Cuba nei programmi di educazione dei giovani e degli adulti presso il Centro giovanile di Guanabacoa, ma anche nelle scuole comunitarie delle favelas di Salvador da Bahia nel P.14), l'approccio pedagogico del teatro e del gioco viene utilizzato nella formazione aziendale realizzata dai partner europei nei rispettivi Paesi (Francia, Italia, Belgio, Romania) per sviluppare la cultura interculturale nella cultura professionale.

Tali pratiche di pedagogia ludica rimandano sia alla teoria dei saperi del sentire e del pensare che alla metodologia della Ricerca Azione Partecipativa, sviluppate dalla Cattedra UNESCO di Firenze.

La Pedagogia ludica si occupa delle pratiche metodologiche e tecniche che sviluppano emozioni e pensieri "leggeri" come buona strategia educativa del successo formativo e, dunque, del benessere delle persone e delle organizzazioni, in quanto antidoto e soluzione dei conflitti per la piena realizzazione umana.

Le metodologie formative ludiche (e i loro attuatori con l'adeguato bagaglio di competenze) attivano processi mentali di costruzione di significati e, nel caso in esame, significati ludici; tali significati ludici emergono dall'assunzione - nella pratica educativa - di determinati segni (situazioni, eventi, fatti ecc.) presenti nella vita personale e collettiva delle organizzazioni, poi elaborati in saperi ludici del sentire e del pensare. Le tecniche educative e le relative strumentazioni, scelte all'occorrenza, a loro volta traducono in pratiche specifiche di educazione ludica nei contesti personali ed organizzativi i criteri operazionali dell'approccio metodologico, a cui anche esse offriranno elementi di approfondimento ed affinamento.

Tra gli approcci metodologici della Pedagogia ludica applicabile nei contesti dell'educazione degli adulti e della formazione nelle organizzazioni, viene utilizzato quello della Ricerca Azione Partecipativa riferito all'espressione ludica del teatro formativo nelle organizzazioni: se ne indicano alcune linee metodologiche in termini di ipotesi di lavoro sottoposta a verifica e valutazione sul campo. L'obiettivo è quello di trasferire ed adattare il saper-fare della Pedagogia ludica in azienda nei diversi paesi per favorire il dialogo e l'integrazione tra le diverse culture e mirare al cambiamento organizzativo.

La RAP si presenta come una metodologia di lavoro educativo (oltre che di ricerca e d'intervento) che attinge contemporaneamente alla logica del pensare, propria del carattere investigativo della razionalità, e alla logica del sentire, presente nelle modalità partecipative delle sensazioni e delle emozioni.

In quanto poi assume come sua terza variabile la logica dell'agire, che è un portato necessario dei processi cognitivi sensomotori-emozionali-razionali, completa il suo potenziale metodologico di tradurre in lavoro con i singoli e i gruppi la teoria della costruzione dei saperi del sentire e del pensare. Nel caso della Pedagogia ludica attraverso il teatro si tratta allora di curvare la RAP nella direzione della costruzione dei saperi ludici. La RAP applicata alla formazione ludica teatrale costituisce un primo avvicinamento tra i due approcci, pur dovendo riconoscere che non è nuovo l'incontro tra RAP e teatro nell'educazione degli adulti, come il Teatro dell'oppresso in Brasile. In questo senso, l'applicazione della RAP al teatro (RAP-T), come ad altri contesti e percorsi formativi (La Ricerca Azione Partecipativa: come la RAP-T nell'approccio territoriale all'educazione della comunità locale o la RAP-S nell'istruzione scolastica o la RAP-SU nei progetti internazionali di sviluppo umano), mentre è un'occasione preziosa per sue ulteriori verifiche e approfondimenti, è anche un contributo prezioso che essa può dare alla modellizzazione delle pratiche di formazione ludica. In ogni caso, anche attraverso la RAP, la Pedagogia ludica c'insegna che l'educazione ai saperi ludici costituisce un valore aggiunto fondamentale per le singole persone, per le organizzazioni e per le stesse società: la costruzione di saperi leggeri rimane fondamentale per la realizzazione personale e, in particolare, per l'equilibrio e il benessere nel lavoro e nelle altre attività pubbliche e private, per il buon clima e il buon funzionamento dell'organizzazione, per contribuire alla formazione dell'*Homo ludens* planetario in epoca di processi conflittuali mai così estesi nella cosiddetta "Società liquida".