



Anna De Marziani-Giovanni Paolino
Fuori dalle aule, fuori dagli schemi. Storia e contenuti dell'outdoor training, Franco Angeli, Milano, 2007, pp. 111

L'unico errore che non ha scuse è il cercare di nascondere o minimizzare un errore, invece di cercare di imparare il più possibile dal medesimo K. Popper

In una società complessa, come quella in cui viviamo, tutto è veloce, fugace, imprevedibile, disorientante...

Le organizzazioni operanti in tale società, per poter "sopravvivere" diventano sistemi complessi, "sistemi aperti" che subiscono tale influenza ma che contribuiscono ad alimentarla. A sua volta anche l'uomo, che è la cellula di tutto questo, è vittima e artefice di questa situazione di complessità.

Di fronte a siffatta situazione, parafrasando un vecchio proverbio dei pescatori olandesi, c'è chi quando il mare è in tempesta costruisce barriere e chi si attrezza per tirare su mulini a vento. La formazione da tempo ha preso cognizione di questa *tempesta* chiamata *complessità* e si sta interrogando se è il caso di continuare a costruire barriere o cominciare a pensare a dei mulini. Pensare a mulini significa investire sulla *cellula* del sistema, cioè l'uomo. Non si tratta più di opporsi ma di comprendere. Comprensione non intesa come semplificazione della realtà, ma "lasciarsi coinvolgere nella rete delle relazioni"¹. È lasciandosi coinvolgere che potremmo arrivare ad uno degli ordini interni della complessità, in quanto è impossibile dare ad essa un unico senso, una sola spiegazione, perchè è portatrice di una infinità di sensi e significati, ognuno valido ed irrinunciabile per la comprensione della situazione stessa. A posteriori sarà tutto chiaro, riusciremo a dare un senso alla complessità, che non sarà sicuramente *il* senso, ma il nostro significato. Per questa ricerca il primo passo è una forte capacità di integrazione, curiosità di fronte al continuo divenire, *cavalcare la situazione*, insomma cogliere tutte le possibilità insite nella complessità. L'ambiguità diventa una risorsa, l'incertezza stimolo, il poliformismo della realtà spunto per l'innovazione.

Nelle organizzazioni la situazione non è differente.

Apprendere nelle organizzazioni oggi significa mantenere in vita e alimentare possibilità di esperienze, implementare la diversità come risorsa, scambio produttivo e punto di partenza per altre conoscenze. La formazione è la leva che deve favorire tutto ciò, capitalizzando le esperienze già fatte e crearne delle nuove. La formazione ha questo duplice compito: quello di allargare il suo campo d'azione, includendo l'uomo nella sua totalità, nella sua interezza, nel suo essere persona; deve fare tutto questo partendo dall'uomo

1 I. Calvino (1988) *Lezioni americane. Sei proposte per il prossimo millennio*, Garzanti, Milano, p. 9.



stesso, *dal suo dentro*, dai suoi significati, valori, credenze, aspirazioni, ambizioni, motivazioni, paure, limiti, gioie ecc. Formare significa *esserci, ed esserci* nella totalità del soggetto. Se ne deduce che è una formazione che non elargisce nozioni, ma implementa valori. Per far questo deve scendere in campo, uscire fuori dalle aule e andare oltre la lezione e tutti quei metodi tradizionali di insegnamento/apprendimento, andando oltre tutti gli schemi precostituiti e calati dall'alto, per toccare con mano quello che effettivamente accade nella realtà di tutti i giorni, parlando il linguaggio dei discenti, *sporcandosi* di quotidianità, offrendo linee guida per orientarsi nel proprio contesto e non solo fisico. "Deve soprattutto essere una formazione che esce dagli schemi dell'ovvio, del consueto, del codificato per rispondere con flessibilità alle esigenze del nostro tempo e soprattutto insegnando ai soggetti ad essere flessibili, a non adagiarsi sulle risposte precostituite, ma a trovare dentro di sé la forza e l'energia per non auto-limitarsi, per andare al di là di ciò che appare ormai dato per certo. Deve, in ultimo, parlare la lingua delle emozioni e non quella della ragione, per coinvolgere realmente le persone e farle diventare partecipi e responsabili del proprio percorso di crescita e di apprendimento".

Se l'obiettivo è quello di tentare di trasmettere comportamenti e valori e non nozioni, è in dubbio che non occorre preoccuparsi di che cosa si andrà ad insegnare, ma di come si possono ottenere i cambiamenti desiderati. È su queste tematiche che gli autori del testo si interrogano, proponendo, dopo aver giustificato teoricamente, le attività di outdoor training come capaci di operare "...trasformazioni profonde sui comportamenti abituali perchè spinge i partecipanti ad andare oltre il confine dei propri timori e delle proprie abitudini ed insegna loro a fronteggiare l'incertezza e l'ostilità dell'ambiente esterno sfruttando la propria creatività, tenacia e perseveranza in vista dell'obiettivo". Una vera e propria metodologia formativa che poggia su basi scientifiche e che risponde perfettamente ai bisogni di formazione delle moderne organizzazioni per tutto ciò che concerne la formazione sui comportamenti.

Nel testo gli autori, avendo una esperienza decennale di utilizzo di attività di outdoor training, raccolgono riflessioni e considerazioni, nonché strumenti e percorsi significativi. Ma tracciano anche la storia dell'outdoor training dalla sua nascita al suo arrivo in Italia, attraverso la ricostruzione storica dei progressi della formazione esperienziale, da Dewey all'Action Learning di Revans, all'Outward Bound di Hahn, fino agli sviluppi più recenti della teoria nel campo dell'educazione degli adulti.

Noi tutti siamo migliori di quello che sembriamo. Se solo fossimo portati a renderci conto di questo, non dovremmo più essere preparati a dedicarci a null'altro. Kurt Hahn

Andrea Tarantino