



## Impro Business

### L'improvvisazione teatrale per le imprese



Scheda sulle abilità che si possono sviluppare attraverso le tecniche dell'improvvisazione teatrale contestualizzate in azienda. Con l'aggiunta di alcuni esempi di esercizi/giochi. Presentazione generale da contestualizzare poi a seconda del corso o del workshop e del gruppo che ne facesse richiesta.

## La teoria

### ***L'empowrment***

Un buono sportivo come un buon artista e un buon manager hanno la necessità primaria di integrare con successo pensieri, sentimenti ed emozioni, pena delle performance sbilanciate e quindi fallimentari.

Il fondamento dell'integrazione costruttiva di pensieri, sentimenti ed emozioni è **l'apprendimento significativo**, l'apprendimento cioè che segue il naturale corso dell'apprendimento da parte della struttura cognitiva umana. Per arrivarci ci vuole un formatore che cerchi di arrivare alla migliore negoziazione di significati possibili e che appronti quel clima che la favorisca. Deve riuscire a valorizzare ciascun componente del gruppo in modo che sviluppi la convinzione "io sono ok". **Il management efficace** richiede sensibilità emotiva verso lo stato emotivo e i bisogni di colui che apprende in azienda.



Una qualsiasi negatività frena e pregiudica le performance. Con l'aiuto di pazienza e disciplina un maratoneta o un attore di teatro riescono a raggiungere questa importante integrazione. E' ovvio che non possono riuscirci da soli, occorre che i cosiddetti luoghi comuni siano considerati e approntati al meglio. Questi luoghi comuni sono cinque e sono:

1. **l'alunno;**
2. **l'insegnante;**
3. **le conoscenze;**
4. **il contesto;**
5. **la valutazione.**

Agendo in modo appropriato su ciascuno di questi elementi si può arrivare all'acquisizione di nuove conoscenze che si integrano e favoriscono lo sviluppo delle abilità psicomotorie. La squadra e il coach sono dunque i due partner fondamentali di chi vuole diventare un atleta o un attore o un manager.

Alla sensibilità emotiva va aggiunta **la capacità di "deresponsabilizzare"** i discenti. Nel campo del training dell'improvvisazione teatrale è noto sin dalle prime esperienze del papà dell'improvvisazione, Keith Johnstone, che far sentire gli allievi dei ripetitori invece che dei creatori originali li rilassa, li coinvolge e li fa lavorare meglio. E' quindi auspicabile che il formatore assuma su di sé l'eventuale fallimento del cambiamento di un suo allievo: questo lo porta a lavorare senza stress e senza giudizi, in libertà. La valutazione non sparisce ma torna alla fine quando è l'allievo stesso che ha maturato l'empowrment e la responsabilità.

## **L'imparare ad imparare**

E' evidente la necessità dello sviluppo delle capacità psicomotorie che sono quelle che richiedono e rendono possibile l'integrazione di sentimenti, pensieri ed emozioni. Ecco perché anche coloro che fanno vita di ufficio hanno bisogno di sviluppare il corpo oltre che la mente. E oggi giorno c'è la fortuna di poter fare molta attività fisica all'aperto o nelle palestre. Nelle aziende stesse ha fatto ingresso con successo il teatro d'impresa che è la disciplina principe in questo percorso. Ed allora la mente che apprende con le mappe concettuali e con le tecniche del teatro d'impresa è quella più pronta ad **"imparare ad imparare"**. Lo è perché non apprende le nuove informazioni in modo meccanico o approssimativo, le fa sue, le lega a ciò che sapeva già. E' lo stesso atteggiamento dell'allievo descritto da Eugenio Barba ne *L'arte segreta dell'attore* (Argo) che dell'esperienza fatta con i maestri sa cogliere la qualità fondamentale che deve conservare un certo grado di complessità tale che non determina il sacrificio dei due poli così importanti nella vita dell'attore come *Animus* e *Anima* che lo stesso Barba definisce la "doppia e affilata natura dell'energia individuale". "La qualità di energia di Chaplin" ad esempio sempre per Barba "è morbida, tipicamente *anima*(...) In Anna Magnani prevale invece la qualità *animus*." In definitiva "Animus e Anima (...) indicano i due piatti di una bilancia, una *concordia discors*, una interazione fra opposti, che fa pensare ai poli di un campo magnetico, alla tensione fra corpo e ombra" da non connotare con la distinzione tra uomo e donna.



## **Il problem solving**

"Quando per imparare qualcosa si deve dipendere dall'approvazione di un'altra persona, l'apprendimento è distorto dai propri bisogni soggettivi e da quelli dell'insegnante (...). La critica di approvazione/disapprovazione da parte dell'autorità diventa più importante dell'apprendimento, e l'allievo-attore resta prigioniero di vecchi schemi di riferimento (i propri o quelli dell'insegnante), i manierismi e gli atteggiamenti restano invariati. Il problem-solving impedisce che ciò accada.

Il problem-solving svolge **la stessa funzione del gioco** nel creare unità organica e libertà d'azione e, mettendo costantemente in dubbio i procedimenti adottati quando compare una crisi, genera una grande emozione: cosicché tutti i partecipanti restano aperti all'esperienza".

(Viola Spolin, *Esercizi e improvvisazioni per il teatro*, Dino Audino Editore)

## **Alcuni giochi di esempio**

### **La storia di gruppo**

Si dispone il gruppo in fila con il volto a favore di pubblico. Si dà un tema generale e i membri a turno e restando sul posto raccontano un pezzo di storia fino a raccontare una storia per intero, compresa di chiusa finale. All'inizio si comincia dal primo della fila e si procede uno per volta fino all'ultimo. Poi è la guida a scegliere di volta in volta a chi toccherà. Infine sono i membri stessi che scelgono il momento.

**Debriefing:** Siamo capaci di ascoltare davvero gli altri? Siamo capaci di fare solo da tramiti, con umiltà, tra un pezzo di storia e un'altra? Abbiamo consapevolezza del nostro gruppo?

### **La storia infinita**

Come nella storia di gruppo con la variante che questa volta i giocatori si muovono nello spazio e si passano di mano in mano uno scettro nel momento in cui il narratore lascia il turno ad altro membro.

**Debriefing:** Siamo capaci di uscire di scena? E siamo sempre sempre pronti ad entrare in gioco?

### **Parole in azione**

Si suddivide il gruppo in due sottogruppi e si mettono questi ultimi in fila indiana uno di fronte all'altro. A ciascun membro di un gruppo si dà il compito di proferire una parola venuta in mente all'ultimo momento ad un membro dell'altro gruppo che la traduce subito attraverso la sua gestualità. Chi ha pronunciato la parola si dispone in coda al gruppo dei traduttori in gesti mentre chi l'ha incarnata si dispone in coda all'altro gruppo. Si procede così finché ciascun membro ha la possibilità di dire le parole e di tradurle in gesti. Man mano che il gioco procede da singole parole si può passare a delle espressioni o frasi intere. E chi le traduce in azione può passare dall'iniziale istantanea immobile e senza possibilità di parlare a scene in cui può muoversi e anche parlare.

**Debriefing:** Impieghiamo tutte le nostre risorse per essere chiari e precisi nella nostra comunicazione?



## **L'orchestra**

Il gruppo si divide in almeno tre sottogruppi. Ciascun sottogruppo decide una propria partitura fisica e vocale che ripete prima sul posto in modo che ciascuno possa sintonizzarsi e accordarsi con gli altri membri del proprio gruppo. Poi ciascuno si muove liberamente nello spazio restando legato dalla partitura al gruppo. Poi è anche possibile che qualcuno lasci il proprio gruppo e si accordi con un gruppo diverso. Un determinato gruppo, poi, può cambiare all'improvviso la sua partitura. Il gioco finisce quando da più sottogruppi si è pervenuto ad un unico gruppo oppure quando pur restando suddivisi in più gruppi si perviene ad una sorta di orchestra ben amalgamata e accordata.

**Debriefing:** siamo disposti a concentrarci per mantenere l'identità del gruppo? Lavoriamo per quest'ultimo o pensiamo solo a noi stessi?

## **La palla**

I giocatori, in cerchio, si passano di mano in mano una ideale palla procedendo da sinistra verso destra. Una volta che è avvenuto qualche passaggio questa palla varia di peso. Poi può cambiare forma e dimensioni a seconda delle decisioni della guida. Può anche diventare un semplice segnale a cui rispondere con un comportamento preciso, in una sorta di "codice". Ad esempio ad un dato segnale tutto il gruppo si rimescola nel cerchio. Con un altro segnale il compagno o la compagna sulla destra passa di turno e così via.

**Debriefing:** siamo attenti ai ai segnali, ai codici e ai linguaggi che nel nostro gruppo si sviluppano? Li subiamo passivamente o anche noi siamo tra coloro che li elaborano?

## **Le locandine**

Questo gioco può coinvolgere tutto il gruppo insieme o più sottogruppi. Si decidono una serie di titoli di film, canzoni, romanzi ecc. da "rappresentare", meglio però se originali e fantasiosi. Al segnale della guida il gruppo o i sottogruppi realizzano una locandina immobile del titolo prescelto procedendo per un giocatore alla volta fino a quando la composizione è completa.

**Debriefing:** Ciascun giocatore trova subito il suo modo di inserirsi? Ciascuno accetta la sua posizione?

## **Le macchine umane**

Per questo gioco si procede come nel gioco delle locandine con la variante che questa volta si tratta di realizzare delle particolari macchine per la produzione di qualcosa di bizzarro come, ad esempio, la macchina per sollevare le formiche da terra, contarle e rimetterle al posto in cui erano quando sono state sollevate.

**Debriefing:** come nel gioco delle locandine.

## **La postura del pensiero**

Il gruppo si dispone nello spazio in modo che nessuno sia impedito nei movimenti. Si sceglie una posizione uguale per tutti, neutra. Al segnale della guida ognuno assume una nuova posizione. Lo si deve fare in modo libero, senza pensarci e senza programmarlo in anticipo. L'importante è che sia ogni volta diversa. Non si possono ripetere le posizioni. Ripetere più volte a discrezione della guida.



Variante: Con le stesse regole si possono assumere delle posizioni adeguandole a uno stile, a un'epoca, una corrente artistica, uno sport, ecc.

**Debriefing:** Ciascun giocatore si è fatto sorprendere dal proprio corpo? Le posture assunte hanno comportato degli schemi inusitati o ripetiamo soltanto dei cliché?

### **La postura del corpo**

Il gruppo si dispone come nel gioco della postura del pensiero. Al segnale della guida ciascuna assume una postura libera e non programmata in anticipo. Questa prima postura deve essere memorizzata assieme alla seconda realizzata dopo essere prima tornati in posizione neutra. Il gioco continua come nella postura del pensiero con la variante che ad un segnale stabilito occorre realizzare di seguito senza pause:

1. la postura iniziale che è la prima memorizzata;  
una nuova postura inventata al momento;  
la seconda postura memorizzata.

**Debriefing:** come nel gioco della postura del pensiero. In più: quanto siamo capaci di usare memoria e concentrazione?



**Giuseppe Vitale**  
Problem Teller  
www.giuseppevitale.it  
www.problemtelling.com  
email: giuseppev@gmail.com  
cellulare: +39 320 0422825  
skype: gurdulu74