

NO Powerpoint...

ovvero si può essere formatori (e comunicatori efficaci) andando oltre le slide

di Stefano Cera¹

*"La gente che sa di cosa sta parlando
non ha bisogno di Powerpoint"
(Steve Jobs)*

L'8 ottobre scorso, nell'ambito delle attività previste per il 2012 dalla Delegazione AIF Lazio, insieme al collega Michele Cardone abbiamo tenuto a Roma il seminario "NO Powerpoint".

L'idea ci è venuta nel settembre 2011. Con Michele ci conoscevamo soltanto di vista e parlando del più e del meno è venuta fuori una comune "avversione" non tanto per il software di *presentation design* Microsoft Office Powerpoint, quanto per l'uso "indiscriminato" che spesso, purtroppo, di questo si fa nelle aule di formazione.

Pertanto il nostro obiettivo era (ed è ancora, dato che per il 2013 ne abbiamo messo in cantiere una versione "2.0") tornare a ragionare secondo alcune parole-chiave che nella formazione e nella comunicazione in pubblico sono fondamentali, ossia efficacia, strategia, semplicità. "NO Powerpoint", quindi, vuole essere soprattutto un'espressione ironica e provocatoria, per sollevare l'attenzione su quello che da oltre 20 anni è uno stereotipo di formatore, il cui mestiere, purtroppo, è troppo spesso quello di limitarsi a commentare delle slide. Stiamo forse dando troppa importanza allo strumento e meno a chi lo utilizza? La formazione è Powerpoint? La chirurgia è forse il bisturi? Tali domande sono state il nostro riferimento durante le attività del seminario.

Nelle tre ore realizzate in AIF abbiamo quindi cercato di creare un momento di riflessione con e tra i partecipanti, per denunciare un modo di pensare la formazione "powerpointcentrico", nel quale le presentazioni (come i loghi del libro della Klein) nascondono tante pratiche poco efficaci.

¹Formatore nello sviluppo personale-organizzativo e nella risoluzione alternativa delle controversie. Consigliere del Direttivo Regionale AIF Lazio. E-mail: stefano.cera@icloud.com.



Con queste premesse, abbiamo portato sul tavolo di lavoro alcune di queste *malpractice* formative, rappresentandole come quattro “NO”, quattro affermazioni in negativo che, come nella fotografia pre-digitale, sono state usate per sviluppare in “positivo” alcune tematiche per noi molto rilevanti, in momenti formativi della durata di 30-40 minuti:

- NO contenuti;
- NO format;
- NO improvvisazione;
- NO a una via.

Nell’articolo sono riportati i temi chiave di questi quattro “momenti”, in un certo ordine. In aula la logica scelta è stata quella di non usare una “scaletta” rigida, ma di far scegliere ai partecipanti quale affrontare, volta per volta. Abbiamo voluto proporre un percorso condiviso, più che un programma imposto da chi eroga il corso.

No Contenuti

Lo stimolo che abbiamo voluto portare in questa parte del workshop è stato quello del rapporto che, come formatori, abbiamo con i contenuti. C’è ancora chi pensa che la formazione sia una serie di contenuti trasmessi da chi li conosce a chi non li conosce. Come un’informazione è trasferita o una capacità viene insegnata è purtroppo spesso, nella formazione, un aspetto di second’ordine. La formazione è, prima di tutto, un processo che si vuol far compiere alla persona in apprendimento. Una parte di questo processo è rappresentato dai contenuti, che sono uno degli ingredienti di un passaggio da uno stato di partenza a uno di arrivo (il vero obiettivo dell’intervento formativo).

Dire “L’uomo mangia la mela” o “La mela mangia l’uomo” è dire forse la stessa cosa? Le due espressioni sono composte dalle stesse identiche parole ma l’ordine in cui queste parole sono disposte condiziona sicuramente il risultato finale, in termini di significato. C’è chi ancora oggi tratta la formazione come se le due frasi precedenti fossero la medesima cosa, e quindi: la formazione è un numero di cose da dire, un corso è valido se contiene tutti i contenuti richiesti e se si fa in tempo a spiegarli tutti. Sono solo gli ingredienti a fare una buona torta? George Siemens (autore del volume *Knowing knowledge*, 2006, manifesto del c.d. “connettivismo”) ha scritto, «la formazione non è riempire le menti, ma aprirle», una frase che condensa in poche parole il mestiere di chi fa formazione.

In questo spazio del workshop abbiamo realizzato un mini corso sui fattori critici della comunicazione, utilizzando il filmato del primo confronto televisivo tra due candidati alle presidenziali americane, quello tra Nixon e Kennedy. Questo filmato è stato lo spunto per riflettere, tra formatori, su una modalità di formazione mirata al coinvolgimento razionale-cognitivo, ma anche emozionale, dei presenti. Il confronto con una lezione “classica” (della durata ben più lunga di 5 minuti...), basata sulla mera trasmissione di contenuti attraverso le slide, ci ha portato a concludere che



esistono vie alternative, possibilità di creare apprendimento rapido, durevole e concreto.

Il tema centrale è quanto, come formatori, conosciamo veramente le leve e il funzionamento dell'apprendimento, quanto siamo capaci di creare esperienze di apprendimento efficaci ancor prima dei contenuti, e quanto sappiamo utilizzare modalità diverse dalla classica lezione, troppo spesso “*powerpoint oriented*”.

No Format

In questa sezione abbiamo concentrato l'attenzione sulla tendenza, nelle presentazioni, a ragionare secondo dei “format” di standardizzazione dei contenuti, che prevedono, generalmente, un kit di slide talvolta anche in formato solo testo. Per parlare di questo argomento, siamo partiti da una “cattiva pratica” ed abbiamo proiettato una slide in formato solo testo, sottolineando la tendenza da parte di alcuni formatori/comunicatori ad inserire nelle slide tutto quello che si dice. Gary Reynolds, guru del *presentation-design*, definisce questi ibridi “slideamenti”. «Le slide sono slide. I documenti sono documenti. Non sono la stessa cosa. [...] La creazione dello slideamento scaturisce dal desiderio di risparmiare tempo. Le persone pensano così di essere efficienti e di semplificare le cose. Un approccio del tipo prendi-due-piccioni-con-una-fava [...]. Purtroppo però (a meno che non siate un piccione) l'unica cosa a risentirne sarà l'efficacia della comunicazione» (*Presentation Zen*, 2008, 68).

Altra tipica “cattiva pratica” riguarda l'abitudine di utilizzare slide che prevedono un massiccio utilizzo dei punti-elenco, anch'essi uno dei modi meno efficaci per comunicare informazioni importanti e coinvolgere il pubblico, secondo una struttura che assomiglia molto a quella seguente:

- Punto 1;
 - Sottopunto 1;
 - Sottopunto 2;
- Punto 2;
 - Sottopunto 1;
 - Sottopunto 2;
- Punto 3;
 - Sottopunto 1;
 - Sottopunto 2.

Seth Godin, *public-speaker* e autore di libri sul marketing, nel suo blog sottolinea che tale “stile” dipende anche dall'impostazione mentale che tutti noi abbiamo ricevuto fin dalla tenera età. Infatti, «ci hanno insegnato, fin da piccoli, a prendere appunti invece di stare attenti. [...] Ciò che fai dovrebbe richiedere attenzione. (Nota bene: un elenco strutturato è un invito all'appunto. Nel momento esatto in cui lo si proietta sullo schermo è come se si dicesse:

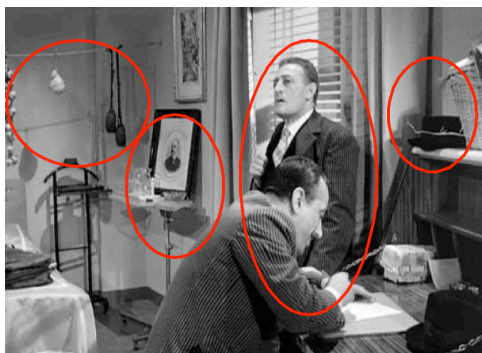


“Scrivetelo pure, non serve che stiate attenti proprio ora”.) Quando vanno a teatro le persone non prendono appunti!» (tratto da Vincent Gallo, *Essere Steve Jobs*, 2010, 102).

Una volta sottolineati alcuni aspetti negativi, abbiamo poi cercato di “trasformare” alcune “cattive pratiche” in riferimenti positivi. Per fare questo, abbiamo puntato l’attenzione sul concetto di semplicità. Secondo il pittore tedesco Hans Hoffmann «saper semplificare significa eliminare ciò che è superfluo perché possa esprimersi ciò che è necessario» (Gallo, *cit.*, 103). Nelle presentazioni, semplificare potrebbe significare rendere il più possibile semplici le parole che si usano, non solo quelle che si scrivono nelle slide. Ma anche, e questo è il suggerimento di Paul Arden, scrittore e specialista del settore pubblicitario, di utilizzare immagini. Infatti, «quanto più la vostra presentazione saprà farsi notare dal punto di vista visivo, tanto più le persone se la ricorderanno» (*Non conta volere, ma volere contare*, 2005, 68).

No Improvvisazione

Si dice che Totò e Peppino, nella famosa scena della lettera del celeberrimo “Totò, Peppino e la malafemmina”, abbiano improvvisato. È così? Due persone che si muovono con disinvoltura “qui e ora”, nello svolgimento di una qualsiasi attività, stanno davvero facendo improvvisazione?



Chi erano queste due persone? due attori che venivano dall'avanspettacolo e dal teatro, prima di arrivare al cinema. Quanto era improvvisato il contesto, la scena in cui si muovevano in questo film? Uno scenario creato nei minimi particolari per rappresentare una cultura meridionale (la foto del caro defunto con il relativo altarino) e contadina (le ceste con il cibo, lo stesso cibo appeso). Quanto i due attori conoscevano questa cultura che volevano rappresentare? Quanto

bene si prestava il fatto di portare i due personaggi a Milano, creando un forte quanto divertente contrasto tra nord e sud? Si tratta dunque di improvvisazione? O le indubbie capacità di attori dei due erano state messe in un contesto ideale, pensato e progettato in modo accurato per esprimere scene di grande comicità come quella della lettera?

In questo *step* del seminario abbiamo sottolineato quanto, anche nella formazione, sia fondamentale la capacità di gestire quel “qui e ora” che tutto è fuorché improvvisazione, che sarà tanto più efficace quanto seria è stata l’attività preliminare, progettuale e di preparazione. Abbiamo riflettuto su un’idea di formazione che è un percorso di almeno quattro fasi.



La formazione efficace nasce dalla **progettazione**, fatta di obiettivi di apprendimento e di studio del percorso che chi dovrà apprendere dovrà fare per raggiungerli; di strutturazione di tempi e modalità. Una volta progettato un corso, il focus è sulla **preparazione** di chi sarà il facilitatore di questo percorso: il docente. Un docente preparato è quello che, nell'erogazione, riuscirà ad essere orientato ai partecipanti e al loro percorso (quante volte vediamo formatori che si relazionano soltanto con i contenuti?). L'**erogazione**, terza fase, è solo un pezzo del processo, è sicuramente il momento in cui si verifica l'efficacia delle due fasi precedenti. Quarta e ultima fase di un percorso circolare, un circolo virtuoso, è quella della **valutazione** dell'esito del corso-percorso formativo: la fase di verifica e ottimizzazione del percorso alla luce del lavoro fatto in aula con i destinatari della formazione.

Nella mezz'ora dedicata a queste tematiche abbiamo condiviso con i colleghi formatori presenti che l'aula è sicuramente (nel bene e nel male) il momento della verità, purtroppo anche per il formatore stile "io speriamo che me la cavo".

No "a una via"

Questa sezione è stata la "meno Powerpoint" dell'intero seminario. Infatti, per trattare l'argomento, abbiamo fatto ricorso ad alcune scene del film dal titolo *L'amore ha due facce* (1996) che parla del rapporto, di iniziale amicizia e poi di amore, tra i due protagonisti, due insegnanti dello stesso college (Jeff Bridges e Barbra Streisand). I due hanno una visione della vita profondamente diversa e, con essa, anche due stili di insegnamento molto diversi, praticamente agli antipodi. Per questo motivo, il film offre tantissimi spunti di riflessione sulle modalità più o meno efficaci di presentazione e, nella trattazione, ho estrapolato alcune scene che mostrano i due personaggi "in azione" durante il loro lavoro in aula.

In particolare, ho inizialmente lavorato su due scene del film. La prima (dall'inizio del film al minuto 2) mostra una lezione del personaggio interpretato da Jeff Bridges, il quale ha uno stile monotono, troppo tecnico, infarcito da citazioni dotte ma decisamente con poco *appeal* per gli studenti. La seconda (dal minuto 18 al minuto 23), mostra una lezione del personaggio interpretato da Barbra Streisand, che ha uno stile completamente diverso. Infatti lei riesce a coinvolgere i partecipanti e si "mette in gioco", raccontando un aneddoto tratto dalla sua vita per introdurre l'argomento della lezione. Inoltre, lavora sapientemente sull'auto-ironia, riuscendo a trasmettere una grande "passione". Al termine della proiezione abbiamo svolto il *debriefing*, nel quale, insieme ai partecipanti, abbiamo lavorato soprattutto sulle differenze tra i due stili per mettere in evidenza gli errori del primo e gli elementi su cui si basava l'efficacia della seconda.

La terza scena (dal minuto 39 al minuto 42) è ancora più importante perché mostra il momento in cui lei assiste ad una lezione di Jeff Bridges e gli dà un feedback sul suo stile. Nella scena osserviamo due cose molto interessanti: 1) Jeff Bridges,



parlando sempre rivolto verso la lavagna, non riesce nemmeno a vedere che uno studente aveva alzato la mano per fare una domanda (e dopo qualche secondo l'aveva riabbassata, demoralizzato dalla mancanza di considerazione); 2) Barbra Streisand fa fatica a seguire il collega, anzi per poco non si addormenta sul banco. Poi, nel corso del *debriefing*, lei sottolinea che lui ha uno stile troppo freddo in aula ed usa un linguaggio del corpo che crea distacco. Resta, poi, chiuso in sé stesso. Inoltre il suo suggerimento è di avere uno stile meno compassato e di cercare di rilassarsi, lasciarsi andare e divertirsi insieme agli studenti. Infine, per raggiungere una maggiore efficacia deve inserire le cose in un contesto, raccontare una storia e ravvivarla un po', anche attraverso l'uso dell'umorismo.

Conclusioni

In questo workshop abbiamo voluto rompere gli schemi attivando momenti di focalizzazione su quelle che abbiamo valutato le "urgenze" formative più rilevanti: l'esclusività dei contenuti - per evidenziare la centralità delle persone che apprendono; la rigidità di standard e format - per favorire la personalizzazione e la contestualizzazione; l'improvvisazione - per dare risalto a un approccio formativo strutturato e strategico; infine, le presentazioni "a una via" - per focalizzare l'attenzione sull'importanza del coinvolgimento delle persone, soggetti "attivi" e non "passivi" dell'apprendimento.

Il lavoro dell'edizione 2013 (la versione "2.0" di cui parlavo all'inizio), vedrà l'approfondimento di ulteriori aree di attenzione per arrivare alla condivisione di una "mappa", la cui grande forza è quella di non essere mai completamente rappresentativa di quel territorio, così meravigliosamente eterogeneo e ricco, che è la formazione degli adulti.

