

Andrea Castiello d'Antonio, *Come, quando e perché la formazione non funziona. Cause e rimedi per una formazione utile e sostenibile*. Milano: FrancoAngeli, 2014, pp. 218, € 29,00

Libri sui vantaggi della formazione e sui metodi "di successo" sono presenti in forza nello scenario editoriale dedicato all'apprendimento degli adulti nelle organizzazioni di lavoro. Al di là dei filoni di pensiero sulla formazione e al di là della manualistica in proposito, nella realtà della vita lavorativa e tra i professionisti della formazione i dubbi o le prassi disfunzionali, che accompagnano l'ottimismo ufficiale e talvolta "di facciata" sull'effettiva utilità delle attività formative, sono più diffusi di quanto sembrerebbe. Ecco dunque l'originalità che segna l'uscita di questo testo in cui l'Autore espone un'analisi su cause e rimedi riguardo ai processi formativi, per approdare a logiche che privilegino realmente una formazione *utile e sostenibile* (come recita il sottotitolo).

Il volume è articolato in quattro parti. Il punto di partenza è costituito da uno sguardo d'insieme sul mondo della formazione nell'ambito delle imprese private e del pubblico impiego, un mondo animato da una convegnistica non sempre di spessore e da *slogan* che rincorrono metafore "alla moda", ma anche da ciò che Castiello d'Antonio definisce la "de-formazione" delle persone: frutto di approcci che caratterizzano quei "tuttologi" ampiamente presenti in ogni campo professionale. La seconda parte del testo è dedicata alla "formazione distruttiva": sono qui focalizzate le principali cause dei fallimenti formativi in relazione alle fasi in cui si snoda il processo di formazione, dalla pianificazione fino all'influenza di particolari fenomeni quali il "bullismo d'aula", che il lettore certamente riconoscerà come modo di vivere l'aula espresso da qualche collega "difficile" in qualità di partecipante al corso. Inoltre, sono identificate quelle pericolose collusioni tra partecipante e formatore derivanti da atteggiamenti assunti da docenti di varie tipologie e nel testo ben descritte. Questa terza parte è corredata al termine di ogni capitolo da "vignette illustrative" che mostrano esempi di realtà inerenti l'argomento di volta in volta trattato. Va inoltre segnalato il capitolo "Cinquanta modi per de-formare le persone in training", che riprende il lavoro di Otto Kernberg del 1996 "Trenta modi per distruggere la creatività dei candidati in psicoanalisi" (*Gli argonauti*, 1998, 76: 1-14. Anche in: *Le relazioni nei gruppi. Ideologia, conflitto e leadership* [1999]. Milano: Raffaello Cortina, 1999, pp. 259-270. Ediz. su Internet: www.psychomedia.it/pm/modther/probpsiter/kernberg-1.htm).

Suscitano interesse i "Tre casi organizzativi" che animano la terza parte del libro e che sono occasione per analizzare i meccanismi di apprendimento, le dinamiche di gruppo che si scatenano in risposta agli stili dei formatori, e la questione sempre aperta inerente la valutazione della formazione. Questa terza parte si pone come ponte verso il tema del rapporto tra formazione e scienze umane, argomento che costituisce il centro dell'ultima sezione del testo. Il tema centrale è quello della "bonifica" di un contesto e di un terreno: infatti, dopo l'analisi di ciò che "inquina" la formazione, viene identificato ciò che è necessario per tentare il suo "risanamento". È evidente che sarebbe un errore attribuire questa funzione a un unico fattore-panacea, e l'Autore – attraverso il riferimento teorico all'"andragogia" (Malcolm S. Knowles, *Quando*

l'adulto impara. Pedagogia e andragogia [1984]. Milano: FrancoAngeli, 1993) – indica con propositività strade possibili da percorrere secondo un'ottica concreta e sana, nella prospettiva del benessere delle organizzazioni e delle persone che in esse vivono e operano. [Luciana d'Ambrosio Marri]