



Extra moenia:
la formazione (av)vincente.

SALeF^{SRL}
SERVIZI
ATTIVITÀ
LAVORO
e FORMAZIONE

Giocare in squadra non rappresenta un imperativo etico, ma il modo migliore per vincere e c'è un unico modo per acquisire una mentalità vincente: vincendo!

Julio Velasco

Siamo un gruppo di professionisti esperti in:

- ◆ gestione dei **processi di gruppo** e di “comunità” e nella gestione di dinamiche delle organizzazioni;
- ◆ gestione di processi complessi e di *problem solving*;
- ◆ processi e strategie di **comunicazione**;
- ◆ percorsi di *life coach* individuali, di gruppo e d’impresa;
- ◆ **valutazione del personale**.

In questi anni abbiamo accompagnato le aziende e gli enti su percorsi di cambiamento, di integrazione e di sviluppo attraverso:

- ◆ l’ausilio di strumenti e modalità formative;
- ◆ **attività di consulenza e coaching costruite in modo mirato e specifico** a raggiungere tali obiettivi.

Chi siamo



SALeF



Come siamo

SALeF

Il “come siamo”, per noi di SALeF, non è scindibile dal “chi siamo”. Le **sfide** che abbiamo condiviso al nostro interno e le nostre caratteristiche rappresentano, accanto alle **competenze** e al nostro *back-ground*, la parte sostanziale di ciò che vi possiamo offrire:

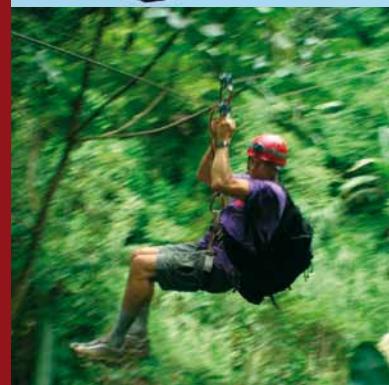
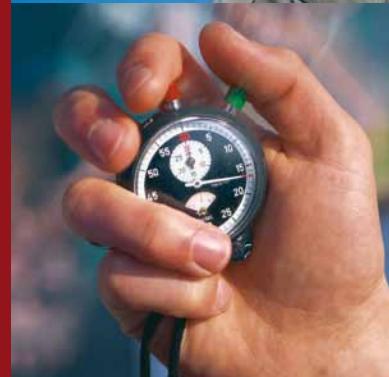
- ◆ siamo una **squadra** abituata a condividere bisogni, obiettivi, difficoltà e soluzioni;
- ◆ abbiamo molta **passione** per quello che facciamo e crediamo che il nostro lavoro possa contribuire a migliorare la qualità della vita professionale dei nostri clienti;
- ◆ la **filosofia condivisa**, i comuni paradigmi di riferimento teorici e metodologici, la capacità e l’attenzione nell’integrare i nostri diversi modi di vedere e di “sentire” e la fiducia reciproca rappresentano per noi di SALeF le conquiste più preziose;
- ◆ il nostro lavoro ci ha portati, grazie alla relazione e al confronto diretto con molte aziende e organizzazioni, a sperimentare la flessibilità, la versatilità nei ruoli e la **disponibilità** al cambiamento come **risorse e occasioni** professionali e non come limiti;
- ◆ abbiamo una gran **voglia di “vincere”!!!** e all’insegna di questo conduciamo la nostra “impresa”.

La formazione *extra moenia* vuole rappresentare una dimensione formativa “fuori le mura” dell’azienda.

Un ambito della formazione “in situazione” che prevede la possibilità per i partecipanti e l’organizzazione di appartenenza di agire, mettere a fuoco ed apprendere, in un contesto di simulazione, di “gioco” e “finzione” in cui l’elemento naturale e metaforico gioca un ruolo preponderante, **valori** (attitudini al cambiamento, integrazione, leadership e partnership...) e **comportamenti organizzativi** (capacità di lavorare in/con gruppi, comportamenti supportivi, *coaching* e *mentoring*, orientamento all’azione, *problem solving* e *decision making*...).

Elementi strutturanti di questa tipologia sono: il contesto ambientale e lo **sviluppo di una metafora** (costruita *ad hoc* sugli obiettivi del cliente) che accompagna e supporta il percorso formativo, guidandone restituzioni e trasferimento degli apprendimenti con i singoli e con il contesto organizzativo.

Formazione *extra moenia*



SALeF



Il contesto ambientale

Il **contesto ambientale** – montagna, mare, deserto... – in cui si sviluppa la formazione *extra moenia* è un primo dato rilevante.

Esso, quale **luogo dell'agire** concreto dei partecipanti, assolve alla duplice funzione di cornice in cui si sviluppa il percorso formativo e di “luogo del dispendio di energie fisiche”.

La gran parte dell'azione e delle esercitazioni è infatti svolta all'esterno: le “prove” che coinvolgono i partecipanti possono essere lette come modificazione dell'ambiente circostante e di abbassamento in ciò delle barriere psicologiche al percorso formativo in quanto **percorso di cambiamento che pone “in discussione”**.

La formazione è un “contesto di crisi” dove ad entrare in crisi – accompagnata da *trainer* – sono i comportamenti organizzativi abitudinari, acritici e pre-giudiziali.

Secondo elemento strutturante nella formazione *extra moenia* – nel modello di SALeF – è la definizione di una metafora, che supporta lo sviluppo di tutto il percorso formativo, a due livelli.

Il primo è quello della “**metafora come strumento**”, dove per “metafora” si intende la “creazione o ricreazione di un mondo” (ad esempio: sulle orme di Balto per salvare la città; gruppi di astronauti in missione nello spazio; Ulisse alla ricerca del vello d’oro...) in cui i partecipanti sono “catapultati” nel corso della formazione: linguaggio, abbigliamento, relazioni, obiettivi...

A partire dalla metafora in quanto finzione, il gruppo in formazione riceve obiettivi e modalità di interazione con il territorio; il “gioco” narrativo è il luogo in cui i partecipanti muovono i loro passi. Lo sviluppo del percorso formativo è sostenuto dalla costruzione di un **contesto narrativo** e di finzione in cui i partecipanti si trovano ad agire. L’utilità della finzione è duplice:

- ♦ consentire lo “spaesamento” e il **disorientamento del partecipante** – una dimensione di finzione in cui le coordinate spazio/temporali sono ridefinite – con conseguente **abbassamento delle difese psicologiche** che tipicamente si alzano nel contesto formativo, che è per definizione un contesto di cambiamento;
- ♦ fornire il *continuum* di senso che accompagna i partecipanti nello sviluppo del percorso formativo.

La metafora come strumento



SALeF



La metafora come elemento simbolico

Il secondo livello della **metafora** nel percorso formativo è come **elemento simbolico**.

In tal senso la metafora – e l'azione all'interno di essa (esercitazioni) – consente l'agire "come se" ci trovassimo nel contesto lavorativo, con le **funzioni** (leadership, gioco di squadra, supportare gli altri, leggere ed interpretare le informazioni, misurarsi con processi decisionali...) ed i **comportamenti organizzativi** che gli sono propri (relazione con l'altro, strumenti del processo decisionale e dell'attività di *problem solving*, comportamenti di analisi e supporto propri della funzione di *coaching*).

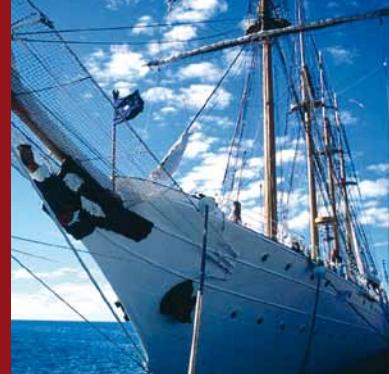
Ma, appunto, **la metafora modifica la cornice dell'agire** e sposta l'attenzione dei partecipanti dalla domanda "sarà corretto comportarsi in questo modo?", all'azione concreta sulla base dei valori e degli *skill* che le appartengono e, solo in un secondo tempo, ci si concentrerà sulla dimensione di analisi, interpretazione e trasferimento che consente "il ritorno al contesto lavorativo" ed il **consolidamento degli apprendimenti**.

In ambito formativo ogni gioco deve avere il proprio **spazio interpretativo**. Anche l'esperienza di formazione *extra moenia* non può dirsi compiuta se, sviluppati e sperimentati nel corso del *game* e della simulazione valori e comportamenti organizzativi, questi non vengono riletti, analizzati ed interpretati – con il supporto dei partecipanti – in un contesto di **analisi che segue la simulazione** ed ha lo scopo di evidenziare puntualmente quanto accaduto e ri-costruire il percorso formativo svolto.

Nella fase di analisi o *debriefing* le diverse fasi in cui si sono sviluppate la simulazione e la metafora, vengono descritte (recupero del percorso narrativo) ed analizzate sia in termini di **comportamenti organizzativi agiti** che di **valori espressi**, dedicando particolare attenzione alla similitudine tra agito e contesto lavorativo.

Solo nella “riflessione”, nello spazio interpretativo che guarda all'esperienza compiuta, si ha infatti la possibilità di **tradurre l'agito in appreso** e di curare il trasferimento da quanto agito – **piano della metafora** nel contesto formativo – al contesto lavorativo – **piano della realtà** nel contesto organizzativo e lavorativo.

Gioco e analisi





Formazione *extra moenia*, *follow-up* e formazione *in door*

SAIeF

La formazione *extra moenia* può considerarsi sia un contesto chiuso e compiuto in se stesso, che un luogo formativo aperto ad ulteriori sviluppi. In entrambi i casi essa agisce come importante azione di sensibilizzazione relativamente a pre-determinati valori, stili, comportamenti aziendali.

Nella seconda accezione è possibile prevedere di integrare il lavoro svolto con moduli di diversa tipologia:

- ◆ moduli di *follow-up*, che hanno il valore di **momenti di verifica** dei tentativi compiuti dai partecipanti di implementare e dare corpo, nel contesto aziendale, agli apprendimenti realizzati in formazione. In tal senso è possibile prevedere modalità più o meno strutturate di *follow-up*, che vadano dal vero e proprio processo di miglioramento organizzativo alla semplice azione di aggiornamento/rinforzo, che condividono lo scopo di “fare il punto della situazione” ad un certo tempo di distanza dagli apprendimenti realizzati;
- ◆ moduli di **formazione d’aula**, con caratteristica tematica (il *coaching*, la *leadership*, le dinamiche di gruppo...), quali luoghi in cui approfondire, sia sul piano teorico che della **strumentazione di ruolo**, gli apprendimenti realizzati nella formazione *extra moenia*.

SALeF S.r.l.
Servizi, Attività, Lavoro e Formazione

Venezia
San Marco, 5296

Padova
Via Altinate, 86

Como
Via Anzi, 8

Roma
Piazza Rondanini, 48

Grottaferrata (RM)
Via Domenichino, 2

Tel. +39 049 8364525

Fax +39 049 8302531

Tel. +39 06 94548052

Fax +39 06 9411338

e-mail info@salef.it

web www.salef.it

grafica studio@verba-volant.eu

Contatti

SALeF

