



La formazione *Intra Moenia* L'approccio formativo e metodologico

SALeF
SRL
SERVIZI
ATTIVITÀ
LAVORO
e FORMAZIONE

*“..il punto è: a favore di cosa siamo, più di:
a che cosa siamo contrari..”*

David Chavis
(Presidente della Association for
the Study and Development of
Community)

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



noitulo2



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”.

Quando si guarda una realtà, l'importante non è cercare di ottenere una giusta visione ma una **visione coerente**. Il concetto di "visione coerente" è molto importante: in sostanza non esiste una lettura unica, ma la possibilità di utilizzare una sorta di "lenti" che ci consentano di leggere il tutto all'interno di alcune **griglie interpretative**. Queste lenti divengono le **chiavi di lettura**, l'approccio con il quale ci si avvicina ad un'organizzazione.

Tale approccio consente appunto di essere coerenti nelle letture e nelle interpretazioni. Ogni organizzazione può essere vista sotto diversi profili interpretativi. **Dichiarare quali sono i paradigmi** di lettura da parte di una società di consulenza ci sembra una necessità professionale e di attenzione nei confronti del cliente.

SALeF ha scelto, per sua cultura e storia, la lettura dell'**Azienda come Comunità** e i paradigmi di riferimento delle teorie del **Community Development**. Un'organizzazione nella quale le persone passano la maggior parte del proprio tempo è a tutti gli effetti una **comunità organizzata** con un vero e proprio "senso di comunità", ovvero una percezione sulla qualità delle relazioni interne.

Ciò che viene visto come **avere il senso dell'azienda**, condividere la *mission*, partecipare alla *vision*, altro non è che un modo di descrivere il senso di quella comunità organizzata cioè i sentimenti, l'agire, l'energia, le scommesse, le fatiche, l'imparare, gli errori etc., che stanno dentro a tutto ciò.

I nostri paradigmi

SALeF





Le risorse umane, il vero valore aggiunto

SALeF

Attivare percorsi di miglioramento nell'ambito delle **risorse umane** significa **agire** scientificamente sulle "finestre" che si affacciano alle "stanze" di una comunità, di un'organizzazione, in tutte le sue parti o in quelle che vanno **rinforzate e supportate**.

SALeF lavora "nelle" e "con le" organizzazioni innanzitutto intervenendo nella comunità-organizzazione a partire dagli **ingredienti** che la compongono, per motivare la squadra e ottenere *performance* elevate e **durature** sia del singolo che del *team*.

C'è talvolta la convinzione che per lavorare su questo basti un po' di buon senso. Non è così. Il "senso di comunità" è l'**ingrediente fondamentale** per tutte le organizzazioni che hanno bisogno della collaborazione delle proprie risorse umane. Non è un'indicazione morale, ma il motore di un **benessere per l'organizzazione** e le sue peculiarità. Significa avere **consapevolezza** degli elementi di quella comunità e dei **processi** correlati. Migliorare l'organizzazione significa perseguire tali obiettivi con **tenacia**, decisione e metodo, con la stessa attenzione al **risultato** che si pone agli obiettivi di *business*.

Più alto è il senso di comunità all'interno di un'organizzazione, maggiore è la capacità dell'organizzazione in termini di *problem solving* e di **efficacia**.

SALeF interviene in un processo di *empowerment* nel quale il presupposto è che le **risorse umane** rappresentano il **valore aggiunto** di ogni organizzazione. Più tali risorse sono partecipi al "come" e al "dove" si va, più il **successo** è duraturo.

SALeF ha cercato di considerare i bisogni delle organizzazioni, tenendo presenti alcune condizioni legate sia alle necessità del cliente sia alle necessità formative.

I presupposti fondamentali sono i seguenti:

- ◆ l'organizzazione ha bisogno, attraverso lo strumento formativo, di **ottenere risultati** sia in termini di **comportamenti** sia in termini di **processo**;
- ◆ la formazione in quanto tale, ha bisogno di **metodi e tempi** all'interno dei quali avvenga l'**apprendimento**; tali ingredienti devono esser coerenti tra loro e congrui all'obiettivo che si intende perseguire;
- ◆ la **formazione** rappresenta un'attività fondamentale di supporto all'organizzazione ma **non la sostituisce** mai sia nelle sue scelte sia nelle sue conseguenze.

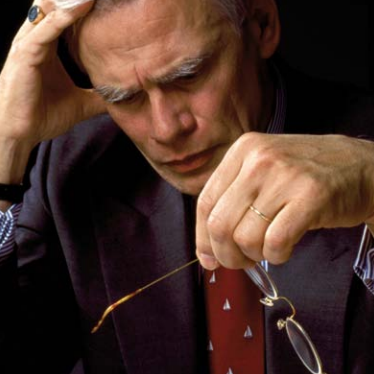
SALeF, nella sua attività di ricerca e sviluppo, ha costruito percorsi formativi su tematiche **molto concrete** e che al contempo rispettino in modo molto rigoroso gli elementi descritti in premessa.

La metodologia utilizzata da SALeF nelle modalità di corso *extra moenia* ed *intra moenia* utilizza il **contesto metaforico ed esperienziale** al fine di far "toccare con mano" ai partecipanti, ciò che veramente può accadere all'interno di alcuni processi e situazioni e consentire al contempo l'**elaborazione** e la **comprensione** di quanto vissuto in formazione.

La formazione come supporto all'organizza- zione

SALeF





Le tematiche della formazione *Intra Moenia*

SALeF

Le tematiche sulle quali abbiamo posto particolare attenzione sono:

- ◆ la gestione della *leadership*;
- ◆ la gestione del *feedback*;
- ◆ la gestione delle riunioni;
- ◆ il *conflict resolution*;
- ◆ il *public speaking*;
- ◆ la gestione dello *stress*;
- ◆ il processo *decisionario*;
- ◆ la comunicazione *fra gruppi*;
- ◆ il collaborative *problem solving*;
- ◆ la gestione di *processi* complessi nelle risorse umane (norma, normalità e devianza);
- ◆ il *ruolo* professionale: cultura, comportamenti e aspettative di ruolo;
- ◆ il lavoro di *squadra*: obiettivi, gestione delle dinamiche e *team building*.

Nell'attività *Intra Moenia*, tali tematiche sono trattate in *aula* con *modalità* teorico-attive e sensibilizzative, all'interno delle quali vengono utilizzate *varie metafore ed esercitazioni* pratiche supportate da una *teoria di riferimento*.

Quest'ultima funge soprattutto da sfondo interpretativo del tutto, ovvero consente di comprendere la coerenza pratica e di lettura di ciò che si sta facendo.

La metafora è il contenitore formativo all'interno del quale i partecipanti si mettono in gioco e nel quale il tutto viene agito. È il "luogo" dell'apprendere, nel quale giocare e provare ruoli diversi. Nella metafora e nel "gioco" si agiscono e accadono processi reali e virtuali. La metafora offre la possibilità di vivere sensazioni forti e vere ma nel contempo di apprendere in un ambiente protetto.

Alcuni esempi delle nostre metafore e metodi d'aula:

- ◆ Il ponte
- ◆ Perry Mason
- ◆ Il *bronx*
- ◆ L'azienda elettrica
- ◆ Il club
- ◆ La "famiglia"...
- ◆ Il *collaborative problem solving*
- ◆ La piazza
- ◆ Il *public speaking*

Le metafore vengono utilizzate in modo **trasversale** a seconda delle tematiche, facendo emergere le questioni salienti **oggetto dell'apprendimento**.

Il modello formativo è di tipo "**componibile**" in modo che ciascun percorso raggiunga gli **obiettivi formativi** in modo autonomo e facilitando, in diversi momenti, l'inserimento di altri soggetti.

L'esperienza collaudata di **SALeF** consente di programmare moduli formativi personalizzati nei tempi e nei modi, rispetto agli obiettivi, ai bisogni e alle esigenze delle persone e delle organizzazioni.

Le nostre metafore e metodologie *Intra Moenia*

SALeF





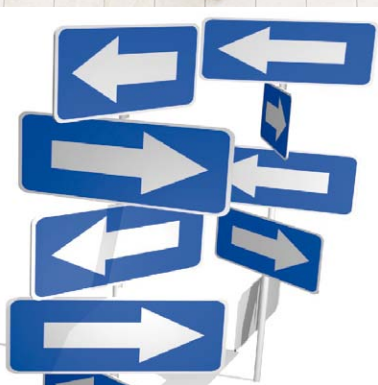
Di seguito proponiamo uno schema di tipo “sinottico” a scopo esemplificativo, al fine di facilitare la comprensione del metodo formativo.

La **metodologia** comprende sia l'utilizzo della metafora o del metodo utilizzato dal punto di vista esperienziale sia la parte di analisi e di riferimento teorico.

Metafora e metodi	Obiettivi formativi
Il ponte	<ul style="list-style-type: none"> • La cultura del <i>team</i> • Il sistema dei valori • L'approccio alla diversità • L'integrazione dei punti di vista come opportunità
Il bronx	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione di processi complessi • Il rapporto fra gruppi • L'assunzione di ruolo e l'adattamento al contesto • La situazione destrutturata e difficile • La gestione del potere quale “possibilità di produrre cambiamento” • La gestione del conflitto • L'integrazione delle diverse appartenenze
L'azienda elettrica	<ul style="list-style-type: none"> • Il processo decisorio fra <i>team</i> diversi • L'integrazione dei bisogni • La negoziazione
La famiglia	<ul style="list-style-type: none"> • Le dinamiche e i meccanismi comunicativi fra piccoli <i>team</i> • Gli elementi facilitanti o disturbanti del processo comunicativo-informativo • La cultura della diffidenza o del “cuore oltre l'ostacolo”

Metafora e metodi	Obiettivi formativi
Perry Mason	<ul style="list-style-type: none"> • L'assunzione di responsabilità e comportamenti di ruolo • Il farsi carico della <i>mission</i> • Il saper argomentare e sostenere la "causa" • L'analisi del dettaglio e la valorizzazione dei punti di forza
La piazza	<ul style="list-style-type: none"> • Stereotipi e cultura legati all'interno di processi di cambiamento e di <i>stress</i> • Socializzare i presupposti per un percorso di miglioramento
Il collaborative problem solving	<ul style="list-style-type: none"> • Attivare un percorso di percezione, individuazione e soluzione dei problemi all'interno del team attraverso un patto con l'organizzazione • Facilitare la consapevolezza e il posizionamento del team rispetto al problema • Far emergere come dato di realtà la differenza tra problema e vincolo
Il club	<ul style="list-style-type: none"> • Il comportamento di ruolo • La leadership • Il sistema delle regole esplicite ed implicite • Le aspettative di ruolo
Public speaking	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitare la comprensione di tecniche e modalità del parlare in pubblico nelle diverse situazioni (piazza, riunioni, assemblee, meeting, mass media...)





La metafora: “il luogo” dell’appren- dere

Le metafore indicate vengono utilizzate in modo **intercambiabile** e spesso in **sequenza**, a seconda del processo formativo che si vuole attivare e dei messaggi che si desiderano trasmettere.

Gli **obiettivi formativi** proposti in ogni esempio, sono reali ma non esaustivi in quanto la metafora si presta, a seconda del gruppo che si trova in formazione, anche al raggiungimento di altri micro-obiettivi più specifici e relativi al gruppo in questione a fronte di ciò che emerge durante le esercitazioni e di ciò che l’organizzazione richiede.

Le metafore indicate rappresentano un **punto di partenza** dal quale poi programmare nello specifico l’intervento formativo.

SALeF

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



“In una fredda giornata di inverno un gruppo di porcospini si rifugia in una grotta e per proteggersi dal freddo si stringono vicini.

Ben presto però sentono le spine reciproche e il dolore li costringe ad allontanarsi l’uno dall’altro.

Quando poi il bisogno di riscaldarsi li porta di nuovo ad avvicinarsi si pungono di nuovo.

Ripetono più volte questi tentativi, sballottati avanti e indietro tra due mali, finché non trovano quella moderata distanza reciproca che rappresenta la migliore posizione, quella giusta distanza che consente loro di scaldarsi e nello stesso tempo di non farsi male reciprocamente.”

Consuelo Casula - I porcospini di Schopenhauer

SALeF

SALeF^{SRL}
SERVIZI
ATTIVITÀ
LAVORO
e FORMAZIONE