

THE TRAINING BOX

DA SALeF

Per noi della SALeF la coerenza tra processo e risultato è un must dal quale non si può prescindere.

Il percorso proposto è il frutto di molta esperienza e di un intenso lavoro di ricerca e sviluppo che ci ha consentito di modulare un processo evolutivo, di cambiamento e di sviluppo attraverso tre passaggi di trasformazione.

Tali step possono essere considerati separatamente o all'interno di un unico percorso, in quanto ciascuna di queste tappe è in grado di soddisfare a pieno gli obiettivi che la caratterizzano.

L'insieme, il training box, rappresenta un'occasione speciale di crescita e trasformazione in grado di incidere con efficacia e intensità sui tre livelli:

- individuo
- gruppo – team
- organizzazione- contesto- azienda – community- sistema

Siamo qui, per supportare i vostri processi di crescita. Al vostro servizio!

*“...Ma qual è la pietra che sostiene il ponte? - Chiese Kublai Kan
- Il ponte non è sostenuto da questa o da quella pietra – risponde Marco – ma dalla linea dell’arco che esse formano.
Kublai Kan rimase in silenzio, riflettendo. Poi aggiunse:- Perché mi parli delle pietre? E’ solo l’arco che m’importa.
Polo risponde: - Senza pietre non c’è arco.”*

The logo for SALeF is located in the bottom left corner. It consists of the letters 'SALeF' in a white, serif font, with a small icon of a dome or building integrated into the letter 'A'. The logo is set against a blue square background that has a torn paper effect at its top edge.

SALeF

La filosofia della metodologia formativa

Filosofia, presupposto di fondo e metodologia proposta sono sostanzialmente **inscindibili**, in quanto si ritiene che l'apprendere elementi riguardanti il sé, la propria dimensione relazionale e tutto ciò che riguarda le dimensioni di consapevolezza e di crescita, possano e debbano essere acquisiti, nella formazione, attraverso il **"fare esperienza"** e il **"significare"** tale esperienza.

Per "fare esperienza" non si intende solamente utilizzare esercitazioni più o meno innovative, ma consentire **al processo stesso di accadere** e, quindi, far sì che l'esperienza in formazione si concretizzi e si avveri nella sua **dimensione reale**.

I partecipanti devono poter **"toccare con mano"** che ogni argomento che affronteranno è stato prima **vissuto e sperimentato** nella formazione, che rappresenta un ambito **"protetto"** e dedicato all'apprendere in senso lato, ma nel quale il mettersi in gioco significa realmente scoprirsi e misurarsi.

Per questo, intendiamo proporre **l'utilizzo di metafore** dentro le quali i soggetti possano "giocare la loro partita". Tale metodologia viene utilizzata da Salef sia in situazione out-door sia in-door.

Nella metafora utilizzata, l'attività formativa si suddividerà in **due grandi aree**, che sono rappresentate **dall'agire la metafora** e dal debriefing, sia in sottogruppo che in plenaria. Tali momenti saranno accompagnati dall'utilizzo di **tavole sinottiche concettuali**, attraverso le quali ogni momento vissuto verrà rielaborato all'insegna di quanto accaduto, del suo significato formativo e della sua traducibilità simbolica in azienda.

Introduzione allo schema della metafora

La metafora proposta è appunto quella di una grande epidemia da scongiurare: la Peste a Venezia (il problema che coinvolge tutti come di solito capita ... La peste e gli untori: è sempre colpa di qualcun altro- alibi, paure.e...) e per fare ciò è stato necessario **superare molte "difficoltà"**.

C'erano dunque **dei frati** appartenenti a diversi ordini religiosi, mandati a Venezia per bonificare la città. Il significato metaforico della fatica, della sfida della meta raggiunta, del bisogno degli altri (cliente interno ed esterno...) del superamento delle prove, dell'esporsi è abbastanza evidente. Il **campo di battaglia** (mercato, territorio...) è spesso insidioso, pieno di ostacoli e di **prove da superare**, prove nelle quali è necessario assumere una grande capacità di adattamento, di problem solving e di creatività.

Il territorio è da un lato un ambiente ostile e da quell'altro il luogo dei **tesori da "razziare"**, il luogo delle opportunità. I monaci dovevano essere in grado di esplorare questo territorio, di comprenderne le caratteristiche, di **decifrarne le informazioni** di contattare la popolazione.

Al fine di facilitare la **comprensione dello strumento** abbiamo **costruito uno schema** che evidenzia il percorso formativo sia in senso reale che metodologico che teorico, così da permettere una **più efficace lettura** e interpretazione del tutto. Lo sforzo fatto anche nei **minimi particolari**, si rende necessario per dare un **significato pieno** all'esperienza sia in termini contenutistici sia sensibilizzativi.

L'occasione è sì, momento piacevole e **"avventuroso"** ma è **ricco di significati e di know how**.

Conclusioni

Lo schema formativo utilizzato è stato pensato e costruito per permettere non solo il confronto su alcune tematiche o "ingredienti" ma al fine di **far "accadere"** realmente qualcosa, ovvero di **riprodurre nella metafora** quanto accade nella realtà.

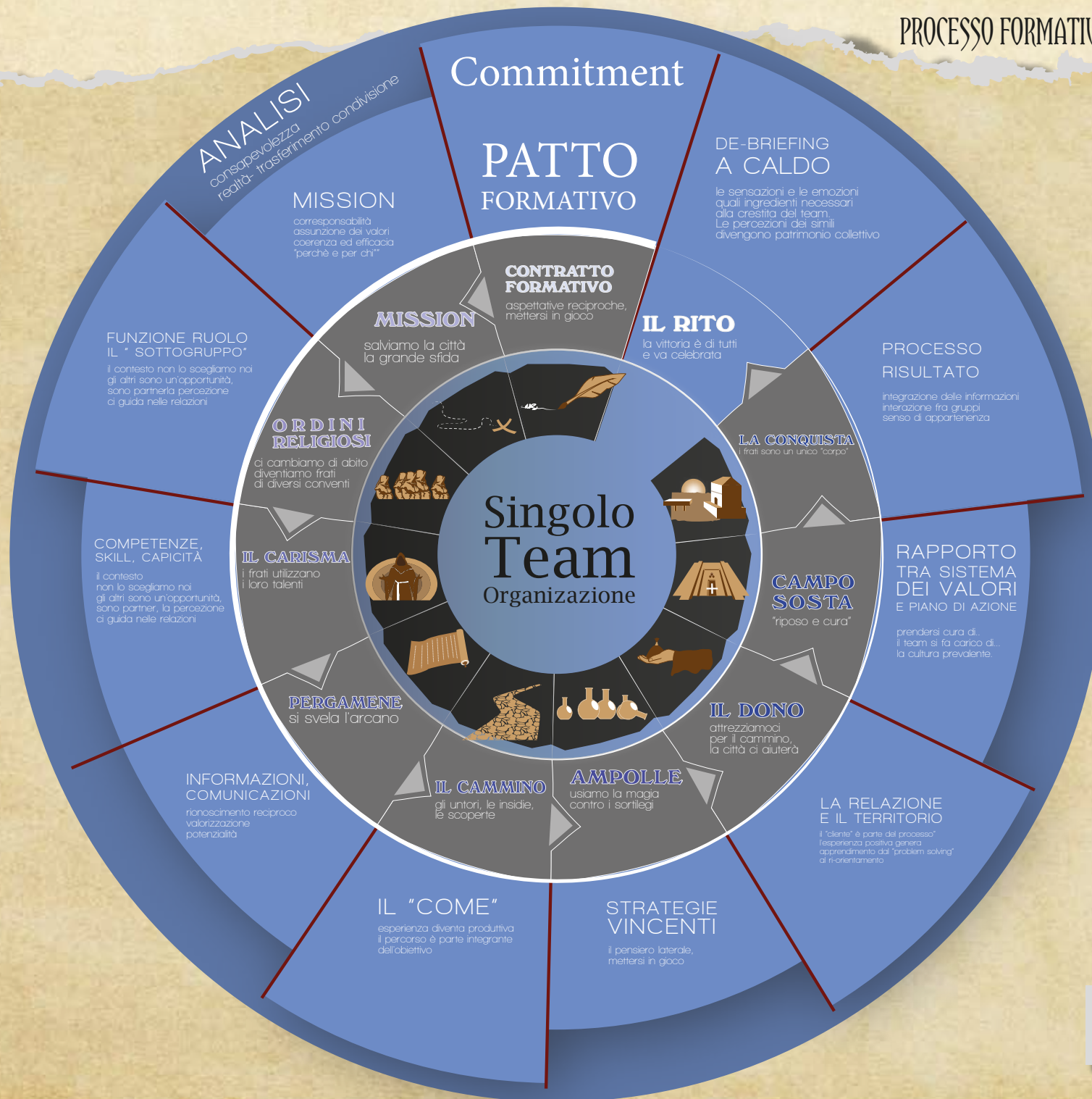
Non siamo di fronte né ad un reality, né ad una semplice esercitazione, ma ad un'azione nella quale il "vestire panni" diversi dal solito produce realmente degli effetti, sui quali poi riflettere e confrontarsi, all'interno però, non di una casualità, ma di un **disegno formativo e pedagogico** ben preciso e sinergico con gli **obiettivi organizzativi** indicati dal committente.

L'esperienza formativa giocata nel modo descritto e collocata all'interno di un più ampio incontro aziendale, consentirà ai partecipanti di "portare con sé" **alcuni simboli** – ricordo che diventeranno delle **key word** da utilizzare nella quotidianità

La **memoria formativa** contribuisce a far **crescere la professionalità** anche in termini di simboli e appartenenza.

1° giornata

2° giornata



I **cambiamenti** epocali che caratterizzano questo “tempo” ci costringono o forse per meglio dire, ci consentono di **guardare il mondo con occhi diversi** e ci spingono ad interpretare e agire i nostri ruoli a partire da prospettive diverse.

Le tradizionali modalità di pensiero sono diventate inefficaci ed è quindi chiaro che abbiamo la necessità di nuovi modi di **apprendere ad un livello più profondo** di quello tradizionale.

Per questo anche le Aziende e le Organizzazioni in genere devono poter favorire percorsi di crescita, di sviluppo, di empowerment che consentano all’intero “sistema” di crescere su presupposti e paradigmi **innovativi ed efficaci**.

Le **due sessioni formative** hanno lo scopo di far crescere il gruppo di lavoro aumentando l’intelligenza collettiva e la consapevolezza dei partecipanti , attorno ad un processo che aiuti tutti a visualizzare con molta chiarezza il posizionamento del team in funzione delle aspettative del contesto e con ciò che ciascuno percepisce:

“..quello che noi percepiamo come reale è reale nelle sue conseguenze..”

Tutto lo sforzo è concentrato verso un unico obiettivo: favorire l’evidenza di un **“futuro che vuole emergere”** e che è già presente con tutta la sua energia all’interno del sistema.

Il percorso verterà su due presupposti formativi ed esperienziali:

- Il **triangolo sistemico** e il “contro triangolo”
- La **Theory-U** di Octo Scharmer

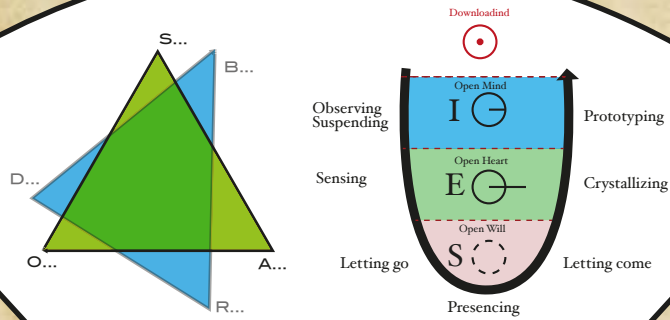
Questi due riferimenti, riconducibili alle teorie delle costellazioni sistemiche e alle indicazioni del MIT d Boston, rappresentano per la SALeF un must teorico e operativo attraverso il quale favorire la crescita delle persone e delle organizzazioni che incontra.

Tutta l’attività favorirà un’esperienza vera di **co-creazione e di co-costruzione** del “dopo”, in termini di **realità**, di operatività e di **sinergia** complessiva.

Il processo circolare e coinvolgente sarà condotto in modo da facilitare il gruppo nel rendersi disponibile ad un ascolto “profondo” attraverso il quale i partecipanti si percepiscano all’interno di un processo di **“autenticità”, di profondità e di successo**.

il triangolo
sistemico e
il contro triangolo

Theory-U



contratto formativo:
cosa ci farà dire che
ne è valsa la pena

visioning
"raccontiamo il futuro"

posizionamento
sistemico

ORGANIZZAZIONE **E**
COMMITMENT

fase
dell'efficacia

fase del
riconoscimento

fase della
lamentazione

1° SESSIONE

2° SESSIONE

Oggi più che mai le grandi aziende del mondo hanno compreso come le nostre emozioni non siano solo delle sensazioni o qualcosa di separato da noi, ma rappresentino a tutti gli effetti una vera e propria dimensione della nostra intelligenza: l'Intelligenza Emotiva!

La possibilità di conoscere e utilizzare tutte quelle potenzialità di cui spesso non siamo consapevoli, rappresenta **una chiave di svolta** efficacissima per sviluppare la nostra persona, le nostre relazioni, la nostra professionalità, la nostra leadership.

Nel modello formativo della SALeF, i tre livelli: **individuo, gruppo e comunità** (contesto, organizzazione, azienda) devono essere arricchiti e alimentati contestualmente.

Per questo l'Intelligenza Emotiva deve far parte di un processo di crescita di tutti questi livelli.

Il nostro approccio consiste nell'avvicinare le tre dimensioni : individuo, gruppo e comunità attraverso l'utilizzo di strumenti ormai validati in tutto il mondo che consentono di misurare e di confrontare le **potenzialità** presenti all'interno di questi tre livelli.

L'utilizzo di ogni modello è strettamente accompagnato da un percorso **mirato e specifico di coaching** e supporto a partire quanto emerso attraverso l'utilizzo degli strumenti di analisi.

La nostra esperienza ci ha consentito di vedere come la visualizzazione di quelli che sono gli elementi percettivi e di sviluppo di questi livelli, rappresentino una **speciale occasione per tutti**.

Il modello operativo consiste nel coniugare i seguenti momenti:

- la fase individuale di compilazione e utilizzo degli strumenti
- la fase di feedback su quanto emerso
- la fase di coaching e di accompagnamento a tutti i tre livelli: individuo, gruppo e comunità
- il piano di azione e di "miglioramento" condiviso

Gli strumenti utilizzati rispondono in modo mirato alle tre dimensioni:

- Individuo: SEI - LVS
- Gruppo e team: TVS
- Comunità (organizzazione) TVS

EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

SEI - Emotional Intelligence Assessment

- Questionario per la rilevazione delle competenze emotive e motivazionali del singolo e del team con il SEI - Emotional Intelligence Assessment (autovalutazione individuale e team) modello valutativo delle skill socio emotive (quoziente emotivo) delle persone (efficacia personale, relazionale, ecc.) con un Brain Brief Profile che misura i differenti stili in cui il cervello lavora

Feedback 360°

- Feedback 360° (eterovalutazione individuale) per quadri e dirigenti con l'utilizzo del SEI 360° - Emotional Intelligence Assessment

CHANGE MANAGEMENT CON L'INTELLIGENZA EMOTIVA

Gli strumenti Linea Vital Signs

- LVS-Self
 - Leadership Vital Signs Self: individuazione di opportunita ed ostacoli nell'esercizio della leadership partendo dalla percezione individuale.
- LVS
 - Leadership Vital Signs: feedback a 360° sulla tua leadership comparando la percezione individuale con il feedback altrui
- TVS
 - Team Vital Signs: identificazione di opportunita e ostacoli per un'ottimale performance di team
- OVS
 - Organizational Vital Signs: misurazione dei parametri chiave relativi al clima e all'engagement organizzativo
- EQ Management e Training per team e gruppi aziendali che vogliono sviluppare le competenze emotive basate sul modello di SixSeconds Italia

