



info@salef.it | www.salef.it



Metafora
(Proposte formative)

Il Calendamento

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: Generare empowerment e e spirito di appartenenza all'azienda in cambiamento

Destinatari: da 10 a 400 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa rappresenta una completa esperienza formativa che prevede una sessione in aula di mezza giornata ed un progetto in totale di 3 mesi. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SALeF per permettere ai partecipanti di esprimere se stessi ed in modo leggero, anche se impegnativo, di far acquisire consapevolezza sull'importanza del ruolo di ognuno, sul riconoscimento dei propri ed altrui talenti e della propria storia professionale in quella realtà organizzativa. I riferimenti metodologici sono quelli del Community development e dello Storytelling

Contenuto

La metafora proposta è quella del calendario infatti il Calendamento è un neologismo che sta per il Calendario del Cambiamento. Questa attività nella concretezza è molto coinvolgente perché permette di cogliere in modo immediato le dinamiche di interazione fra singolo, team, organizzazione ed è stata pensata per permettere a tutti i livelli dell'organizzazione di partecipare, con protagonismo e coinvolgere grandi numerosità di collaboratori senza particolari impatti sull'organizzazione in un tempo contenuto. Un'attività che sviluppa l'ascolto reciproco, il riconoscimento, le relazioni, che genera empowerment e promuove lo spirito di squadra, che fa crescere il senso di appartenenza all'azienda.

Formazione

L'attività formativa prevede un incontro con il personale suddiviso poi in gruppi, della durata di una mezza giornata, specifichiamo che il nostro staff ci permette di gestire fino a 100 persone per edizione. A questo segue un lavoro di analisi, di progettazione editoriale, di rielaborazione

dei testi, di preparazione grafica per arrivare alla stampa del Calendamento: il calendario del cambiamento.

La durata dell'intero processo è stimata in un massimo di 3 mesi.

Il progetto è stato creato per far emergere la forza, l'intenzionalità verso il cambiamento che c'è in ogni azienda e che spesso fatica ad emergere: per difficoltà nell'ascolto, per pudore delle persone nel raccontarsi, per la distanza operativa ed altro ancora. E' cruciale far emergere e condividere la ricchezza delle storie delle persone che quotidianamente con il loro lavoro, agiscono da agenti della trasformazione, mettendosi in gioco, sapendo individuare le criticità del modus operandi, tessendo nuove maglie della rete relazionale interna che costituisce il capitale sociale organizzativo di ogni azienda.

Bronx

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: Sviluppare le competenze dell'agire organizzativo: reti e relazioni

Destinatari: da 20 a 45 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa rappresenta un'esperienza che prevede una durata di 2 mezze giornate, una in totale. La metafora nel suo contenuto narrativo e nella realizzazione è stata completamente ideata da SAlE F per permettere ai partecipanti di confrontarsi con il tema avendo mente e cuore liberi e possibilità di esprimere se stessi di "giocare la propria partita", accettando una sfida individuale e di gruppo.

I riferimenti metodologici sono il Community development, il Capitale sociale organizzativo e le tecniche di roleplaying

rileggere l'esperienza al fine di far emergere le prospettive, gli stili, i ruoli, le dinamiche, i processi deliberativi.

Contenuto

Ogni organizzazione è una rete e opera all'interno di reti connesse, queste sono governate dal formale e dall'informale, dalle regole (statuti, ruoli, procedure, regolamenti) e dalle relazioni fra le persone. Avere consapevolezza dei meccanismi di funzionamento delle reti e cognizione della propria abilità nel saper stare in un sistema reticolare è strategico per poter raggiungere i risultati attesi.

Attraverso il percorso dei Bronx si mira a sviluppare le competenze per l'agire organizzativo, quali l'essere soggetti relazionali e comunicativi, l'essere attivatori di processi, il saper costruire l'organizzazione come soggetto in dialogo con il territorio, il saper fare squadra, il saper gestire processi deliberativi, l'esser orientati all'innovazione e al miglioramento continuo.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria: la prima mezza giornata è dedicata a "fare insieme esperienza" della dinamica della rete, agendo a partire da una sceneggiatura di avvio. Nel debriefing collettivo l'obiettivo è

Il Club

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: interpretazione del ruolo professionale

Destinatari: da 5 a 15 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa prevede la durata di una mezza giornata. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SAlE F per permettere ai partecipanti di acquisire consapevolezza sull'importanza del ruolo di ognuno all'interno della struttura organizzativa e della condivisione delle procedure che stanno alla base dell'azione quotidiana mediante una simulazione guidata.

Contenuto

La metafora proposta è quella del Club all'interno del quale ognuno assume e gioca un ruolo ben preciso. La simulazione vuole portare alla luce come i ruoli formali ed informali in un team possano incidere sul processo decisionario. Questa attività nella sua freschezza è molto coinvolgente perchè permette di cogliere in modo immediato le dinamiche di interazione fra singolo, team, organizzazione.

Un'esperienza che coinvolge la persona sia a livello razionale che a livello emozionale dove la metafora rappresenta solamente lo sfondo necessario al raggiungimento della finalità più importante ovvero una maggiore conoscenza dell'Azienda e del proprio agire singolarmente ed in un team.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria per appropriarsi degli apprendimenti e per trasferirli nell'agire organizzativo. Il confronto e lo scambio di esperienza che scaturiscono all'interno di un contenitore formativo rappresentano un valido strumento per riflettere sulle aree di miglioramento e correggere alcuni modus operandi.

Il Nabucco

Metodologia: formazione outdoor training

Obiettivi: team building, lavoro di gruppo

Destinatari: da 8 a 40 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa si svolge in outdoor e prevede una durata di due mezze giornate. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SAlE F per permettere ai partecipanti di esprimere se stessi ed in modo leggero, anche se impegnativo, di far acquisire consapevolezza sull'importanza del ruolo di ognuno, sul riconoscimento dei propri ed altrui talenti. Il prodotto proposto stimola al mettersi in gioco ed in relazione con gli altri per raggiungere un obiettivo comune.

Contenuto

La metafora proposta è quella del coro come gruppo di individualità che si uniscono per

creare un'unica coralità.

Questa attività nella sua freschezza è molto coinvolgente perchè permette di cogliere in modo immediato le dinamiche di interazione fra singolo, team, organizzazione.

Un'esperienza che coinvolge la persona sia a livello razionale che a livello emozionale.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria per appropriarsi degli apprendimenti e per trasferirli nell'agire organizzativo.

Il Processo

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: condivisione nel gruppo delle procedure organizzative

Destinatari: da 8 a 20 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa rappresenta un'esperienza completa che prevede la durata di due mezze giornate. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SALEF per permettere ai partecipanti di acquisire consapevolezza sull'importanza del ruolo di ognuno all'interno della struttura organizzativa e della condivisione delle procedure che stanno alla base dell'azione quotidiana.

che in plenaria per appropriarsi degli apprendimenti e per trasferirli nell'agire organizzativo. Il confronto e lo scambio di esperienza che scaturiscono dall'interno di un contenitore formativo rappresentano un valido strumento per riflettere sulle aree di miglioramento e correggere alcuni modus operandi, stili, i ruoli, le dinamiche, i processi deliberativi.

Contenuto

La metafora proposta è quella del processo all'interno del quale ognuno assume e gioca un ruolo ben preciso (collegio di difesa, collegio dell'accusa, giudici, giuria, testimoni della difesa, dell'accusa, periti) questi verranno convocati o interpellati con video messaggi, foto di repertorio a testimonianza di prove contro e a favore, papiri e pergamene compilate, editti etc etc. Ogni sessione si conclude con una sorta di udienza preliminare e con le strategie generali di preparazione del grande evento, al quale parteciperanno ovviamente i primi livelli e sua maestà. Questa attività nella sua freschezza è molto coinvolgente perché permette di cogliere in modo immediato le dinamiche di interazione fra singolo, team, organizzazione. Un'esperienza che coinvolge la persona sia a livello razionale che a livello emozionale dove la metafora rappresenta solamente lo sfondo necessario al raggiungimento della finalità più importante ovvero una maggiore conoscenza dell'Azienda e il miglioramento delle procedure aziendali

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo

Il Traghetto

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: interpretazione del ruolo professionale

Destinatari: da 5 a 15 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa prevede la durata di una mezza giornata. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SAlE F per permettere ai partecipanti di acquisire consapevolezza sull'importanza del ruolo di ognuno all'interno della struttura organizzativa e della condivisione delle procedure che stanno alla base dell'azione quotidiana mediante una simulazione guidata.

Contenuto

La metafora proposta è quella del traghetto all'interno del quale ognuno assume e gioca un ruolo ben preciso. La simulazione vuole portare alla luce come i valori e la cultura del team incidono sul processo decisionario.

Questa attività nella sua freschezza è molto coinvolgente perchè permette di cogliere in modo immediato le dinamiche di interazione fra singolo, team, organizzazione. Un'esperienza che coinvolge la persona sia a livello razionale che a livello emozionale dove la metafora rappresenta solamente lo sfondo necessario al raggiungimento della finalità più importante ovvero una maggiore conoscenza dell'Azienda e del proprio agire.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria per appropriarsi degli apprendimenti e per trasferirli nell'agire organizzativo. Il confronto e lo scambio di esperienza che scaturiscono all'interno di un contenitore formativo rappresentano un valido strumento per riflettere sulle aree di miglioramento e correggere alcuni modus operandi.

Tanrischiamo o Magic Tan

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: Sviluppare le competenze dell'agire organizzativo e problem solving

Destinatari: da 20 a 45 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa rappresenta un' esperienza che prevede una durata di 2 mezze giornate, una in totale. La metafora nel suo contenuto narrativo e nella realizzazione è stata completamente ideata da SAlEf per permettere ai partecipanti di confrontarsi con il tema avendo mente e cuore liberi e possibilità di esprimere se stessi di "giocare la propria partita", accettando una sfida individuale e di gruppo.

I riferimenti metodologici sono il Community development, il Capitale sociale organizzativo e le tecniche di roleplaying.

assieme esperienza" insieme mentre nel debriefing collettivo l'obiettivo è rileggere l'esperienza al fine di far emergere le prospettive, gli stili, i ruoli, le dinamiche e dimostrare lo stato dell'arte rispetto alle tematiche affrontate.

Contenuto

Ogni organizzazione è un sistema che opera all'interno di reti connesse e di procedure, queste sono governate dal formale e dall'informale, dalle regole (statuti, ruoli, procedure, regolamenti) e dalle relazioni fra le persone.

Attraverso il percorso del Tanrischiamo e del Magic Tan, si mira a sviluppare competenze quali l'agire organizzativo ed il problem solving.

Usando la metafora del "rischiatutto", i partecipanti vengono suddivisi in squadre e con l'utilizzo di un regolamento e di attrezzature da gioco dovranno scegliere una procedura, una parte di essa e/o una tematica di loro competenza e su questa affrontare diverse prove sfidanti come ad esempio: dover adattare o costruire una canzone che descriva il percorso di queste tematica calato nel proprio contesto aziendale.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria: una prima parte quindi è dedicata a "fare

La Peste a Venezia

Metodologia: formazione Outdoor Training

Obiettivi: team building, lavoro di gruppo, rapporto tra valori personali e ruolo

Destinatari: da 8 a 40 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa si svolge in outdoor a Venezia e prevede una durata di 2 giorni. La metafora della Peste a Venezia nel suo contenuto narrativo e nella realizzazione è stata completamente ideata da SAlEf per permettere ai partecipanti di confrontarsi con il tema avendo mente e cuore liberi e possibilità di esprimere se stessi di "giocare la propria partita", accettando una sfida individuale e di gruppo.

Contenuto

La metafora proposta è quella di una grande epidemia da scongiurare: la Peste a Venezia.

Il problema della Peste è grave e coinvolge tutto il popolo ma come spesso succede, quello che accade è sempre colpa di qualcun altro e per questo negli abitanti scattano alibi, paure, stratagemmi nelle persone. Per aiutare il popolo, vengono inviati a Venezia dei frati appartenenti a diversi ordini religiosi, con l'obiettivo di bonificare la città...

Il campo di battaglia è spesso insidioso, pieno di ostacoli e di prove da superare per questo è necessario dimostrare una grande capacità di adattamento, di problem solving e di creatività.

Il territorio di Venezia è sia ambiente ostile sia il luogo di opportunità e nel ruolo dei frati monaci sarà necessario esplorare questo territorio, comprenderne le caratteristiche, decifrarne le informazioni e contattare la popolazione per la sopravvivenza di tutti.

Da questa breve introduzione si può già comprendere come, pur nel gioco, sia forte il significato metaforico della fatica, della sfida, dell'obiettivo, del raggiungere la meta, del bisogno degli altri (cliente interno ed esterno) nel superamento delle prove, della capacità di esporsi nelle scelte.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria. Tali momenti sono 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. Lo schema proposto è avvincente e ricco di significati e di know how da applicare perchè permette di riprodurre nella metafora quanto accade nella realtà organizzativa. Ai partecipanti è chiesto di assumere ruoli diversi dal solito producendo effetti reali sui quali poi riflettere e confrontarsi. Il disegno formativo e pedagogico proposto è 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, consente 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 e la consapevolezza del team, anche in termini di simboli e appartenenza.

Panel

Metodologia: formazione in aula

Obiettivi: Lavorare in team consapevoli del proprio ruolo

Destinatari: da 20 a 50 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa rappresenta un'esperienza che prevede una durata di mezza giornata. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SAlE F per permettere ai partecipanti di esprimere se stessi ed in modo leggero, anche se impegnativo, di far acquisire consapevolezza sull'importanza di acquisire prospettive di osservazione diverse da quelle quotidiane perchè osservando il medesimo "oggetto" si possono vedere soluzioni, difficoltà, opportunità fra loro diverse. Tutti elementi che condizionano il nostro agire.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire nella pratica e il debriefing finale in plenaria per appropriarsi degli apprendimenti e per trasferirli nell'agire organizzativo.

Contenuto

In Plenaria si utilizza il metodo Panel nell'accezione sud americana: verranno disposti tre cartelloni bianchi e davanti a ciascuno dei tre cartelloni si porrà un "attore" (un trainer) che in silenzio interpreterà una "posizione" di approccio rispetto alla tematiche del lavoro di rete e di Community development.

Le posizioni si organizzeranno in modo da rappresentare due stereotipi contrapposti e una intermedia, da questi ruoli assunti nasce poi il confronto tra i partecipanti.

Durante questa "esibizione" i partecipanti non potranno parlare ma avranno tutti a disposizione dei foglietti e una penna con quali potranno inviare messaggi anonimi, tramite un "postino", a questa o a quella posizione. I messaggi verranno attaccati ai cartelloni corrispondenti e saranno di rinforzo a quanto l'attore sosterrà in merito a questa o quella posizione.

Si tratta di un metodo utilizzato per far esprimere riflessioni che difficilmente si direbbero apertamente in azienda, in modo da far emergere le diverse culture e attese esistenti. Tutto ciò che emerge, viene così collocato sui tabelloni e diviene patrimonio di tutti.

Serata di Gala

Metodologia: formazione outdoor training

Obiettivi: team building, senso di appartenenza

Destinatari: da 40 a 80 partecipanti

Premessa

Questa proposta rappresenta un'esperienza formativa in outdoor in un castello e prevede una giornata dedicata, dalle 9.00 alle 23.00 circa. Il suo contenuto narrativo e la realizzazione è stata completamente ideata da SALeF per permettere ai partecipanti di esprimere se stessi ed in modo leggero, anche se impegnativo, acquisire consapevolezza sull'importanza del proprio ruolo e delle proprie competenze.

Contenuto

All'interno di un grande castello (l'azienda) i cavalieri sono chiamati ad un compito insolito e importante ossia preparare la serata di gala (compito, obiettivo, la sfida) nella quale dovranno dimostrare il meglio di sé e di quello che sanno fare (il prodotto da presentare) per gli invitati e per gli altri cavalieri (cliente interno ed esterno).

I partecipanti arriveranno al mattino nella location che verrà individuata come luogo di partenza mentre il castello sarà il luogo di arrivo alla sera. Saranno introdotti alla giornata di lavoro durante una plenaria in una grande sala ed a ciascuno dei partecipanti sarà affidato un compito per quella giornata (flessibilità, gestione del cambiamento...). Il grande gruppo sarà suddiviso in piccoli gruppi per ruolo ed ognuno dovrà preparare, a partire dal proprio ruolo, la serata di gala, che sarà una sorpresa per tutti.

Formazione

La preparazione, l'uso della creatività, dell'inventiva etc richieste in questa metodologia rappresentano caratteristiche che non solo possono essere insite in ciascuno di noi ma vanno potenziate e acquisite oltre ad essere strettamente connesse ad elementi quali la competenza e l'esperienza. Per questo i gruppi saranno

condotti da un trainer e da un maestro di quell'arte che ciascun atelier rappresenta. Per rafforzare la dimensione dell'imparare e dello sperimentare nel team in quanto esso non è solo la somma degli individui ma rappresenta una nuova entità, un valore aggiunto, un laboratorio all'interno del quale crescere.

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire nella pratica e il debriefing finale in plenaria per appropriarsi degli apprendimenti e per trasferirli nell'agire organizzativo.

Sulle orme di Balto

Metodologia: formazione outdoor training

Obiettivi: team building, da singolo a squadra

Destinatari: da 8 a 40 partecipanti

Premessa

Questa proposta formativa si svolge in outdoor nel periodo invernale e prevede una durata di 3 giorni. La metafora suo contenuto narrativo e nella realizzazione è stata completamente ideata da SALeF di esprimere se stessi di "giocare la propria partita", accettando una sfida individuale e di gruppo. Il macro-obiettivo dell'intervento formativo è accompagnare il processo di integrazione tra i vari ruoli organizzativi attraverso la messa in gioco di capacità, attitudini, sensibilità, comportamenti che consentano di stare, agire e fare con gli altri mettendo insieme le "forze".

Favorire tale passaggio significa valorizzare la dimensione del singolo rispetto al proprio gruppo di appartenenza e favorire lo scambio biunivoco tra le famiglie di ruoli in termini di cultura valori e competenze, generando un circolo virtuoso, per cui l'individuo viene sostenuto dalla squadra e, a partire dai propri compiti e competenze, sostiene il gruppo.

Contenuto

La prima serata di lavoro ha lo scopo di accogliere i partecipanti, di esplicitare i contorni (vincoli, significati metodologici, indicazioni logistiche...) dell'esperienza, monitorare le aspettative e di animare il gruppo in formazione attraverso l'introduzione alla "storia di Balto". Il giorno successivo si affrontano le varie prove individualmente e con il gruppo (es. guida nella guida della slitta trainata da una muta di cani o orienteering sulla neve fresca) testando le proprie capacità ed il raggiungimento di obiettivi più o meno delineati. Queste esperienze permettono di comprendere la forza della condivisione non solo della fatica fisica ma soprattutto delle scelte e del confronto che a volte può sfociare in conflitto. Il partecipante per superare le prove è costretto a stare in una

comunità con cui progettare, pianificare, utilizzare strumenti comuni, far coincidere i suoi obiettivi con quelli del team.

Formazione

L'attività formativa si suddividerà in due grandi momenti: l'agire la metafora nella pratica e il debriefing finale che avvengono sia in sottogruppo che in plenaria al termine di ogni sessione. La dimensione di integrazione da singolo a gruppo si snoda in alcune variabili fondamentali:

a. un dato culturale. Valori, regole sociali e aziendali, background definiscono per ognuno il sistema culturale di riferimento ed in tale ottica integrare significa sviluppare un percorso nel quale i singoli passano da una dimensione individuale ad una dimensione, tutta organizzativa, dell'essere "con gli altri" e nella quale l'essere insieme diventa condizione indispensabile al buon raggiungimento dell'obiettivo ovvero alla soluzione del problema.

b. un dato connesso alla competenza. Emerge la dimensione di rete, dello scambio, della squadra, delle cose che so/ devo fare e che gli altri possono percepire come opportunità ai loro stessi compiti. Allora l'integrazione è un "mettere insieme" Il percorso formativo si snoda e accompagna le persone in tutti i passaggi che caratterizzano le dinamiche di integrazione: la sicurezza del singolo, l'introduzione di fattori di cambiamento e lo stress emotivo, il continuo rinegoziare sulle conoscenze ed abitudini appena acquisite.

