L'esperienza che insegna

Imparare dall'esperienza

Per **Formazione Esperienziale** si intende una modalità di apprendimento che si sviluppa attraverso le sollecitazioni fisiche ed emotive generate da specifiche tecniche e in specifici ambiti.

Essa è detta anche **formazione metaforica**, perché le attività svolte nei *workshop* riproducono simbolicamente eventi e situazioni in cui i partecipanti, opportunamente indirizzati da un Trainer specializzato, possono **riconoscere i comportamenti** agiti nella loro realtà aziendale.

Tale consapevolezza, diventa quindi il primo passo per intraprendere un **precorso di cambiamento concreto** che si consolida durante il seminario, anche attraverso il dispiegarsi di emozioni e sentimenti intensi.

"L'esperienza non è ciò che accade a una persona, ma ciò che una persona fa con ciò che gli accade"

(Aldous Huxley, Testi e pretesti)

Esperienza

Apprendimento

Cosa?

Che cos'è la **Formazione Esperienziale**

Perché?

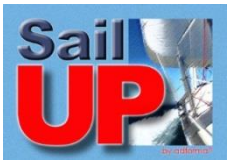
Le ragioni per usare la **Formazione Esperienziale**

I tanti buoni motivi per un progetto X-Out

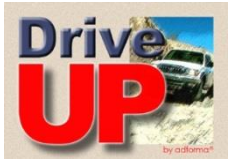
La Formazione Esperienziale **affianca** e **integra** gli interventi formativi di aula perché è:

- **Veloce**: lo sviluppo della consapevolezza dei propri comportamenti e il confronto tra i partecipanti rende fluidi i processi di apprendimento rimuovendo con maggiore facilità le resistenze.
- **Emozionale**: le emozioni che si esprimono durante le esperienze, fanno emergere, riconoscere ed elaborare sentimenti profondi che altrimenti rimarrebbero nascosti creando sottili legami tra le persone.
- **Piacevole**: i contatti e le aggregazioni informali generano relazioni profonde che si mantengono vive e proficue tra le persone anche a distanza di anni.

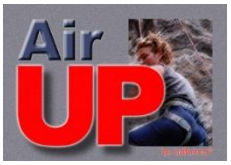
Un panel completo di tecniche all'aperto su cui costruire i progetti formativi



I partecipanti sperimentano le emozioni della navigazione e della convivenza a bordo di una barca a vela in cui condividere spazi e risorse. Indicata per tutti gli ambiti di apprendimento.



Le esperienze vengono realizzate avvalendosi di mezzi fuoristrada, in contesti geografici particolarmente significativi *(montagna, collina, deserto)*. Indicata per tutti gli ambiti di apprendimento.



I partecipanti sono impegnati in una sequenza composita di attività all'aria aperta (Climbing, Rafting, Trekking, Orienteering ecc.) diverse per tipologia, ma complementari tra loro. Indicato per progetti complessi di sviluppo delle competenze.

Le esperienze sono realizzate avvalendosi di tecniche minimaliste, in cui i partecipanti possono impegnarsi su comportamenti cooperativi o competitivi. Particolarmente indicato per prendere confidenza con la modalità esperienziale.

Come?

Alcune delle tecniche usate in un progetto di **Formazione Esperienziale X-Out**

… e se piove?

Storytelling e Theater

La metafora è la **parola** attraverso la **narrazione** o la **messa in scena** attiva delle **situazioni aziendali quotidiane** su cui confrontarsi e riflettere.

Cooking

La metafora è la **cucina** in cui le persone si cimentano nella realizzazione di specialità gastronomiche esplorando nel contempo il **proprio carattere**

Artisanship

La metafora è la **bottega artigiana** (pittore, fabbro, vetraio), con le sue **variabili non lineari** e **imprevedibili** su cui confrontarsi e riflettere.

© 1994 –2022 by Adforma
All rights reserved

L'esperienza che insegna

Imparare dalla realtà vissuta

© 1994 – 2022 by Adforma
All rights reserved

Quali?

Gli ambiti di azione di un **Progetto X-Out**

Non solo team building

La Formazione Esperienziale viene di solito associata alle tematiche del *team*: nulla di più parziale. In realtà le sue applicazioni opportunamente modulate, hanno campi di azione decisamente più ampi. Eccone alcuni esempi:

- **Valori, visione, missione**: da sviluppare, sia nei casi in cui i *board* aziendali sono impegnati in un **salto radicale di paradigma** *(fusioni o acquisizioni, nuovi mercati, riorganizzazioni strutturali)* e sia quindi necessario ridefinire le **strategie di medio lungo periodo**, sia periodicamente con cadenza annuale per **definire i focus operativi**.
- **Comunicazione e relazione interpersonale**: da sviluppare nei casi in cui vengono rilevate dinamiche conflittuali e più semplicemente per migliorare il clima aziendale e far crescere la fiducia reciproca.
- **Team**: da sviluppare, sia quando è richiesta la crescita delle competenze cooperative nei team di progetto *(team-work),* sia nel caso in cui si renda necessario creare aggregazione tra gruppi non coerenti tra loro *(team-building)*.
- **Leadership**: da sviluppare in situazioni in cui il focus è orientato sulla crescita delle competenze gestionali e di influenzamento dei *manager*, declinate in una logica uno a uno o uno a molti *(team-leading).*
- **Risk management**: da sviluppare nei casi in cui l'Organizzazione intende far crescere i propri *manager* sulle capacità di affrontare la turbolenza organizzativa e dare ad essa risposte efficaci.
- **Flessibilità, creatività, problem-solving**: da sviluppare quando l'Organizzazione si trova ad affrontare nuove sfide e vuole sostenere le proprie risorse nell'affrontare situazioni in cui è richiesto lo sviluppo dell'imprevisto e dell'inedito.
- **Identità e integrazione**: da sviluppare quando le Organizzazioni (nel caso ad esempio delle multinazionali) usano linguaggi differenti, la comunicazione delle strategie risente di derive culturali ostacolanti o è necessario promuovere il riallineamento dell'identità in caso di fusioni o acquisizioni.

Nota: ogni attività umana è metafora dell'Organizzazione, ma è la competenza specifica della Consulenza, con una metodologia consolidata e una progettazione *ad hoc*, riuscire a trasformarla in cassa di risonanza dei comportamenti organizzativi e catalizzatore dell'apprendimento.

Dove?

Campi di applicazione avanzati della **Formazione Esperienziale** in un **progetto X-Out**

Valutare i talenti inespressi

Un'applicazione della Formazione Esperienziale che Adforma usa in modo originale, abbinandone gli effetti ai sistemi evoluti di gestione delle Risorse Umane basati sul Modello delle Competenze, è quella della valutazione dei potenziali.

I laboratori outdoor e indoor opportunamente progettati e monitorati, diventano un formidabile strumento di assessment dei talenti inespressi di dirigenti, manager, quadri in carriera o semplici candidati a posizioni di rilievo in ambito aziendale.

La modalità consente un'accurata ricognizione negli elementi meno evidenti della personalità, offrendo strumenti di giudizio affidabili e garantendo la migliore copertura dei ruoli.

Scopri di più sul **Progetto X-Out**