

## 1. Cosa

Cos'è la formazione esperienziale?

### 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**

La Formazione Esperienziale può essere:

**Outdoor:** quando si sviluppa all'esterno.

**Indoor:** se viene svolta in ambienti interni quali teatri, cucine, laboratori artigiani ecc.

## 2. Perché

Perché usare la Formazione Esperienziale?

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.

## 3. Quali

Quali sono le tecniche con cui lavora Adforma?

### Un panel completo di tecniche outdoor 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 composta 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.

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

### E se piove? Ci sono le tecniche indoor

#### 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.

#### Artisanship

La metafora è la **bottega artigiana** (*artista, fabbro, vetraio*), con le sue variabili non lineari e imprevedibili.

### 4. Dove

Dove applicare con successo la formazione esperienziale?

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 un 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.



### 5. Quali

Quali sono gli ambiti avanzati di utilizzo della formazione esperienziale Adforma?

#### 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.

