

Progetto

Didattica & Apprendimento degli Adulti
Didaktik & Erwachsenenlernen
Teaching & Adult Learning



Bolzano - Bozen
30-31 / 03 / 2006
Alto Adige - Südtirol (Italy)

Abstract

Everest Leadership

È una metafora organizzativa, un workshop esperienziale, un modello di riferimento per apprendere la gestione dei team

Realizzato da

Marco Parolini - Summit Day

Consulente e formatore in progetti di team building, Outdoor Trainer, Docente universitario,
Vice Presidente AIF TAA

Area tematica: *Modalità e pratiche/Methoden u. Anwendung*

Workshop: *Dove stiamo andando/Wohin gehen wir*

“La montagna ha una notevole rilevanza per il management anche al di là della mera pratica dell'alpinismo. I paralleli semantici saltano all'occhio: la vetta della carriera, la cordata intesa come efficiente team alla guida di un'azienda, gli sherpa (i portatori) nella funzione di insostituibile ausilio nella fase di preparazione di grandi imprese organizzative, le ragioni di riserva del lean management...”

Reinhold Messner

Premessa.

L'impiego della formazione emotiva per l'apprendimento di competenze degli adulti è oggetto di dibattito nella comunità dei formatori (vd giornata AIF su “Il valore della formazione emotiva”). Ma essa è soprattutto una realtà crescente all'interno delle organizzazioni, che la utilizzano perchè la considerano uno strumento di apprendimento efficace, rapido ed incisivo soprattutto se è sintetizzata in modelli di riferimento che aiutino tanto il committente che il formatore a scegliere e ad assegnare la “casa” più appropriata per il discente.

Breve descrizione.

Il modello Everest Leadership lavora sulle competenze di leadership e gestione dei team, invitando i partecipanti a rivisitare criticamente gli eventi alpinistici occorsi nel 1996 sul monte Everest. Un fatto reale raccontato dai protagonisti nel libro “Aria sottile” di Jon Krakauer. Il percorso di apprendimento del partecipante avviene attraverso la simbolica progressione verso i Campi Alti dell'Everest, in ognuno dei quali si affronta una esercitazione legata ad un tema. L'immersione e la partecipazione al caso è favorita da un setting multisensoriale dal punto di vista scenografico e multimediale. Ogni sessione è completata da un momento di autovalutazione personale e da una rielaborazione guidata di confronto tra il gruppo. La coerenza dell'intero workshop è

garantita dal ricorso ad una metafora di tipo sequenziale (la spedizione alpinistica come metafora della vita organizzativa) che unisce come un filo rosso le singole esercitazioni.

Obiettivi.

Il modello Everest Leadership © può essere efficace per riflettere sui diversi stili di leadership e riconoscere il proprio, per imparare a costruire team di collaboratori, per rivalutare mission e motivazioni individuali come chiavi di successo, per imparare a prendere decisioni in frangenti di crisi o di cambiamento organizzativo, per iniziare una riflessione sul sistema di valori che guida il nostro operare, per rivalutare il ruolo di una comunicazione efficace nei processi organizzativi. Contenuti preferenziali sono: Sviluppo della leadership; Team Building; Lavoro sulla mission; Gestione del proprio rapporto con lo stress, la paura, il rischio, l'imprevisto; Attivazione capacità di ascolto dell'altro; Rapporto col proprio ruolo e lavoro; Lavoro sull'etica manageriale; Lavoro sui valori e le motivazioni personali; La visualizzazione di un progetto; Project management; Lavoro su vision e mission; Riflessione sui significati di interazione, integrazione, cooperazione; Lavoro sull'allenamento e la preparazione a progetti speciali; Problem solving; Decision making; la Creatività.

Ruoli e prerequisiti per l'efficacia.

Partecipanti: sono gli attori del percorso formativo, interpretando e rielaborando, confrontandosi e fornendo feedback. Devono potere aderire liberamente e volontariamente al percorso. Il gruppo non dovrebbe superare le 12 unità, e la partecipazione dei singoli deve essere libera e volontaria. L'efficacia è maggiore se i partecipanti rivestono ruoli di responsabilità reale, hanno esperienze significative da condividere, ed hanno voglia di mettersi in gioco.

Conduttore: è un facilitatore di apprendimento che costruisce il clima e presidia il percorso di sviluppo. Deve conoscere la storia e i passaggi chiave su cui si articola il modello Everest Leadership. E' preferibilmente un formatore manageriale o un esperto di sviluppo personale.

Apprendimento.

I modelli di riferimento sono molteplici: imparare facendo, imparare osservando sè e gli altri, imparare dalla riflessione sull'esperienza fatta, apprendere dal confronto e dai feedback, imparare dall'analisi individuale e di gruppo. Vengono privilegiate tutte le fasi del modello di Kolb: azione, osservazione riflessiva, concettualizzazione, sperimentazione.

Setting.

Spazi: sala accogliente con 50-100 mq di spazio libero; sedie mobili a ribaltina; illuminazione modulabile; parete videoproiezione; una location con la disponibilità aree outdoor è preferibile.

Tempi: due giornate residenziali, più una giornata di follow up a distanza.

Strumenti: vengono fornite le attrezzature per allestire la scenografia, svolgere esercitazioni e role playing: materiale alpinistico per allestire un campo base, narrazioni scritte e audio, diari, filmati e documentari, musiche new age, slide show; i sussidi didattici consistono in: schede guida, appunti da annotare su post it da comporre su flip chart, pennarelli; supporti per la videoregistrazione (telecamere, monitor, microfoni, impianti hifi, luci)

Fasi.

Progettazione: si precisano obiettivi; si tarano le esercitazioni; si conducono sopralluoghi della location.

Realizzazione. Mediante un contratto formativo si condividono coi partecipanti aspettative, obiettivi perseguibili e metodologie adottate. Il workshop si articola poi in otto slot temporali di 2-3 ore ciascuno. Ogni slot si compone di una fase di azione (partecipazione ad una esercitazione applicativa, osservazione di un filmato, ascolto di una testimonianza, role playing, narrazione di un testo), una fase di riflessione/osservazione centrata sulla rielaborazione di gruppo che può portare alla costruzione di impegni e piani di lavoro sistematizzati su flip chart.

Follow up. E' finalizzato a riordinare e radicare gli apprendimenti attraverso: la riflessione a mente fredda sui temi emersi; la revisione di filmati significativi delle esercitazioni del workshop; l'analisi della propria scheda di feedback; la verifica del trasferimento sul lavoro degli impegni presi, la valutazione di difficoltà e le modalità per superarle.

Verifica. Prevede Questionario di valutazione al termine del workshop e Verifica a distanza degli impegni presi.

Diffusione e riconoscimento sociale.

Ad oggi il percorso è stato sperimentato con diversi mix indoor/outdoor, in sei edizioni, prevalentemente nel contesto di Executive Master Interaziendali e con profili dirigenziali di gruppi bancari.

Varianti.

E' efficace l'integrazione con esperienze outdoor e con momenti di coaching individualizzato.