

La Community dell'Apprendimento Esperienziale

www.formazione-esperienziale.it

info@formazione-esperienziale.it

Numero verde 800.13.17.15

## **DOSSIER**

### **Sondaggio sulla Formazione Esperienziale**

#### **INDICE**

Pag.1	Premessa
Pag.2	Il campione intervistato
Pag.3	La percezione relativa alle attività esperienziali ed alle tipologie di metafore
Pag.4	Un tentativo di definizione di formazione esperienziale
Pag.7	Committenti e fornitori
Pag.9	Il futuro delle metodologie esperienziale in azienda
Pag.11	Le iniziative utili per fare chiarezza

#### **APPENDICE:**

Pag.12	Il testo del questionario
Pag.14	Le definizioni date dagli specialisti/responsabili/manager aziendali (clienti finali)
Pag.21	Le definizioni date da consulenti e formatori (fornitori)
Pag.30	Le definizioni date dalla categoria "Altro"
Pag.30	Le definizioni date da Università, Istituti di ricerca e Business School
Pag.31	Le definizioni date da studenti e neolaureati
Pag.32	Le definizioni date dagli esperti tecnici
Pag.32	Le definizioni date dalle location

#### **Premessa**

Da **aprile-giugno 2010** la Community dell'Apprendimento Esperienziale ha realizzato un sondaggio rivolto sia ai propri iscritti che ai non iscritti alla Community stessa.

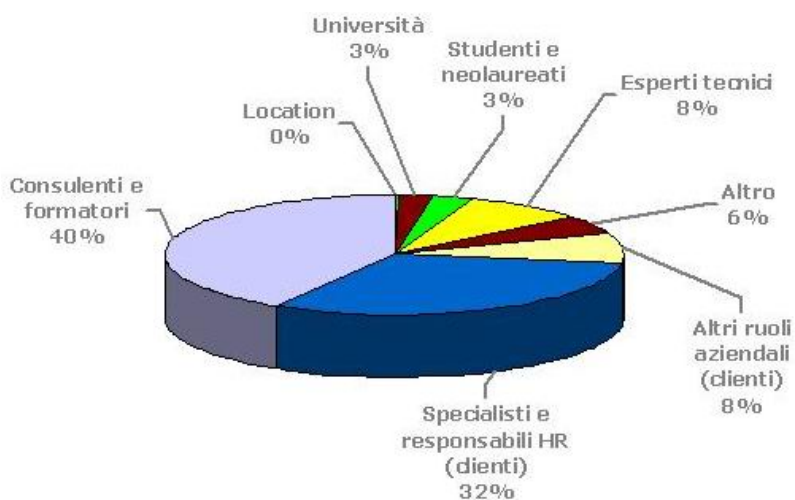
Lo strumento utilizzato, un **questionario** con compilazione on line, ha tentato di indagare la definizione data al termine formazione esperienziale, la percezione del suo significato, i tipi di apprendimento coinvolti nonché la percezione rispetto alle attività/metafore maggiormente diffuse tra coloro che promuovono e offrono attività esperienziali e tra quelli che invece rappresentano la committenza e programmano i piani formativi in azienda.

L'**analisi quantitativa** dei dati è stata realizzata dalla nostra Community. Si è invece dedicata all'**elaborazione qualitativa** utilizzando il software Atlas.ti la dott.ssa Monica Fedeli, ricercatrice e professore aggregato in Scienze Pedagogiche e Didattiche presso la Facoltà di

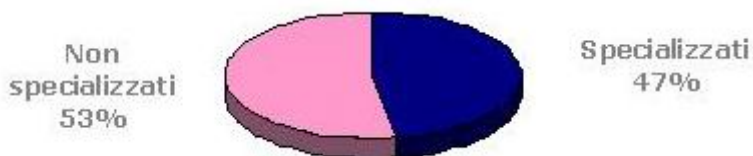
Scienze della Formazione dell'**Università degli Studi di Padova**, dove svolge da anni attività di ricerca e di docenza di Metodologie della Formazione e Gestione delle Risorse Umane. L'analisi che la dott.ssa Fedeli è consultabile, con molte altre integrazioni frutto delle sue ricerche e dei suoi viaggi di studio in America all'interno del libro *"L'esperienza: quando diventa fattore di formazione e sviluppo. Dall'opera di David A. Kolb alle attuali metodologie di Experiential Learning. Testimonianze e case study"* di Renato Domenico Di Nubila e Monica Fedeli, Pensa Multimedia Editore, Brescia, 2010

## Il Campione intervistato

All'indagine hanno risposto in circa **400 intervistati**, tra iscritti (69%) e non iscritti (31%) alla Community; di seguito riportiamo in dettaglio il numero e il ruolo dei rispondenti. Dal momento che prevalgono i profili di Responsabili delle Risorse Umane e di Consulenti Formatori (305 su 398), potremmo far nostra la considerazione che la maggior parte del pubblico coinvolto può essere ritenuto sicuramente esperto e parzialmente o completamente coinvolto nella formazione, sia come consulente, che come formatore esperto dal punto di vista delle metodologie esperienziali, ma anche come committente interessato a percorsi da proporre nelle aziende e nelle organizzazioni. La maggior parte degli intervistati ha sicuramente sperimentato l'importanza o meno di utilizzare l'esperienza con finalità formative ed ha potuto anche riflettere ed eventualmente constatare le ricadute nelle organizzazioni e nelle diverse realtà lavorative.



Rispetto alla percezione di una propria specializzazione inerente il tema della formazione esperienziale, gli intervistati si posizionano come segue:



Il campione può essere poi ulteriormente raggruppato in due macro categorie: **committenza e consulenza**. Dove la consulenza è rappresentata da: consulenti, esperti tecnici, studenti neolaureati, e persone che appartengono al mondo universitario; e la committenza rappresentata da: responsabile della formazione e altri ruoli aziendali. Ipotizzando questa suddivisione, potremmo dire che siamo in una situazione di discreto equilibrio tra le due categorie configurate.

## La percezione relativa alle attività esperienziali ed alle tipologie di metafore

L'indagine procede con l'individuazione di alcune delle attività esperienziali maggiormente diffuse nel nostro territorio. Gli intervistati, a cui si è richiesto di individuare, in ordine di priorità, le 5 attività considerate maggiormente esperienziali, hanno segnalato:

Contrassegna le 5 attività che ritieni più "esperienziali"	%	N°
<b>Teatro d'impresa</b>	12,56	243
<b>Giochi di ruolo</b>	11,16	216
<b>Outdoor training</b>	9,04	175
<b>Orienteering</b>	8,01	155
<b>Sport di squadra</b>	7,96	154
Training on the job	6,46	125
Attività di costruzione	6,30	122
Sport marini	4,50	87
Attività di utilità sociale	4,50	87
Musica, canto, danza	3,98	77
Meditazione e benessere psicofisico	3,15	61
Arti figurative	3,05	59
Sport fluviali	2,79	54
Attività eno-gastronomiche	2,74	53
Survival/softair	2,12	41
Arti marziali	2,02	39
Small techniques	1,81	35
Freeclimbing/arrampicata	1,76	34
Attività formative con gli animali	1,50	29
Attività estreme	1,29	25
Sport individuali	1,09	21
Off road/guida sicura	0,88	17
Attività d'aula tradizionale	0,78	15
Sport in altezza	0,36	7
Incentives	0,21	4
		1935

Significativo il posizionamento del **training on the job** che pur non avvalendosi delle potenzialità insite nella metafora viene considerato da molti più esperienziale di altre attività. Il dato può essere spiegato anche dal fatto che il 53% degli intervistati si dichiara "non specializzato" in formazione esperienziale. Probabilmente il termine "formazione esperienziale" è ritenuto da chi non conosce la formazione metaforica ed outdoor, un sinonimo di formazione sul campo contrapposta a quella teorica.

Le cosiddette **small techniques** o portable activities, che sono nei fatti molto diffuse nell'operatività dei trainer esperienziale hanno un posizionamento piuttosto basso frutto probabilmente di ambiguità linguistiche.

Le ultime cinque attività citate si rivelano poco esperienziali e significative, rispetto alle prime cinque sopra citate. Il carattere comune che rende meno efficaci tali attività è sicuramente l'**individualità** rispetto alla **gruppalità** e in alcuni casi anche la **pericolosità** estrema di alcune attività proposte, che molto spesso non trova riscontro nei risultati, in quanto viene meno l'aspetto ludico e aggregativo ed entrano in gioco altri fattori non sempre funzionali al raggiungimento degli obiettivi formativi, alla soddisfazione dei bisogni e allo sviluppo delle competenze.

## Un tentativo di definizione di formazione esperienziale

Per poter meglio restituire i risultati della ricerca condotta, si ritiene opportuno passare in rassegna alcune delle definizioni di formazione esperienziale. Il **dizionario Oxford Dictionary of Education** definisce *l'experiential learning* nel modo che segue: "In alcuni casi definito "learning by doing", questo tipo di apprendimento permette allo studente di apprendere attraverso l'esperienza pratica, piuttosto che attraverso la formazione tradizionale impartita da un docente. L'enfasi è sulla pratica, piuttosto che sulla teoria. In un certo qual modo credere nell'efficacia dell'experiential learning sta alla base delle pratiche formative per docenti in formazione e dell'esperienza lavorativa per i partecipanti ai programmi di formazione professionale." <sup>1</sup>.

Questa definizione enfatizza l'importanza dell'esperienza pratica come fonte di apprendimento più efficace rispetto a quello veicolato in modo formale da un docente/formatore.

In questo caso, nonostante la definizione sia fornita da un dizionario di settore, possiamo affermare che l'enfasi ricade soprattutto sull'aspetto del fare rispetto al pensare, del contesto professionale rispetto a quello di studio. Senza porre alcuna attenzione alla riflessione critica e al valore di una esperienza che colloquia con una teoria in modo continuo alla ricerca di ancoraggi reciproci.

Passando alla definizione che **David Kolb** fornisce, riusciamo ad entrare sicuramente meglio in una visione più vicina alla nostra realtà di formazione, ma soprattutto a definire le dimensioni di una pratica che chiama in gioco la persona in senso olistico. Secondo Kolb:

"L'experiential learning offre il fondamento per un approccio all'educazione e all'apprendimento come un processo di formazione continua che è profondamente basato sulle tradizioni intellettuali della psicologia sociale, della filosofia e della psicologia cognitiva. Offre un quadro di riferimento per esaminare i collegamenti critici tra educazione, lavoro e sviluppo personale. Offre inoltre un sistema di competenze per descrivere la domanda di lavoro, e gli obiettivi educativi corrispondenti, enfatizza i collegamenti critici che si possono sviluppare tra la classe e il mondo reale con i metodi dell'Experiential Learning. Concepisce il luogo di lavoro come un ambiente per l'apprendimento." <sup>2</sup>

Un'altra definizione interessante di *experiential education* è quella che appare in internet nella home page dell'Association for Experiential Education: "L'educazione esperienziale è una filosofia e una metodologia nella quale gli educatori/formatori intenzionalmente coinvolgono i formandi nella esperienza diretta focalizzando l'attenzione sulla riflessione per creare la conoscenza, sviluppare le abilità e chiarire i valori." <sup>3</sup>.

Per quanto riguarda il nostro sondaggio, gli intervistati hanno avuto la possibilità di fornire una loro definizione di formazione esperienziale attraverso una frase e la maggior parte lo ha fatto (89,28% di tutti coloro che hanno compilato il questionario).

Le risposte raccolte sono state rielaborate e suddivise in **4 distinte aree** per facilitarne la lettura:

1. tipo e significato di esperienza,
2. tipo di apprendimento e di formazione,
3. metodologie, metodi e tecniche,
4. aspetti critici.

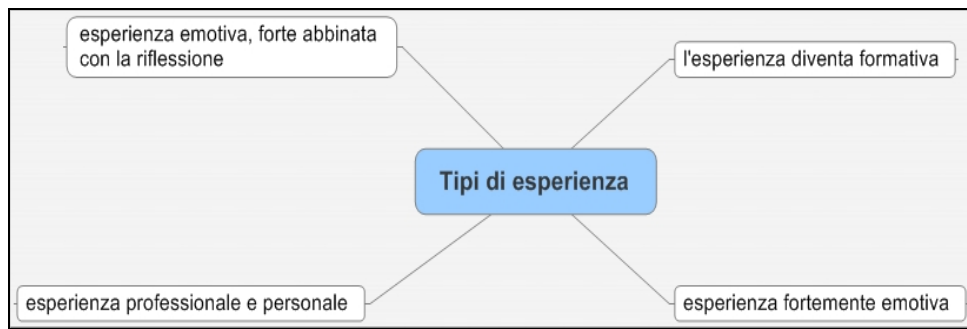
Il primo grafico mostra il significato attribuito dagli intervistati al termine "**esperienza**" e al tipo di esperienza che entra in gioco nel processo di apprendimento.

---

<sup>1</sup> S. Wallace, *Oxford dictionary of Education*, Oxford University Press Inc., New York 2009, p. 99. Trad. Di Monica Fedeli

<sup>2</sup> D. A., Kolb *Experiential Learning, experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall 1984, pp.3-4. Trad. Di Monica Fedeli

<sup>3</sup> Trad. di Monica Fedeli



L'aspetto più significativo che emerge sottolinea come l'esperienza si riveli sempre collegata ad una emotività forte, nel senso che le persone percepiscono più significativa una esperienza che abbia un profondo impatto emotivo, rispetto ad una più soft.

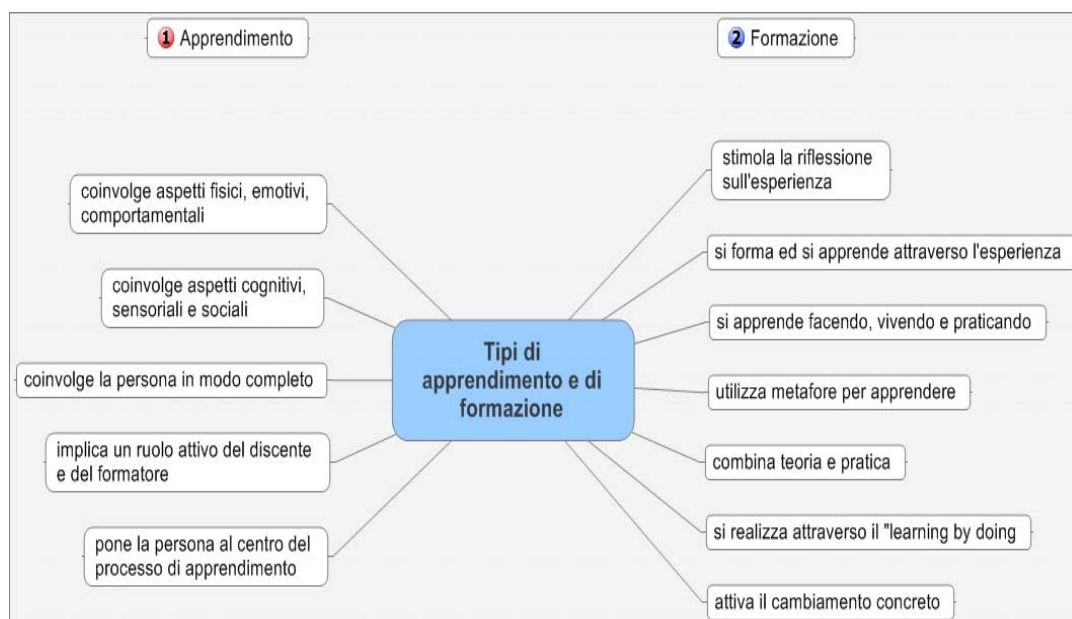
Una esperienza costruita quindi, in modo ragionato, con finalità formative e che sia collegata necessariamente ad aspetti che appartengono al contesto lavorativo o alla sfera privata della persona coinvolta nel processo.

Emerge sicuramente la consapevolezza che l'esperienza, seppur emotivamente forte e coinvolgente, non basti per creare situazioni di apprendimento se non collegata ad attività che stimolino e incoraggino la riflessione. Una attività quest'ultima estremamente significativa e che necessita anch'essa di una strutturazione, di strumenti e risorse, di una pianificazione attenta e di una competenza elevata del formatore, in termini di controllo, di conoscenza delle metodologie e delle tecniche e di esperienza vissuta sul campo.

E' sicuramente importante dosare bene la dimensione agita e quella riflessiva, che chiamano in causa momenti di sistematizzazione e di rielaborazione dei vissuti sulla base di una discussione di gruppo attivata dal formatore e codificata insieme.

Il secondo nodo tematico affrontato è rappresentato da alcune distinzioni e caratterizzazioni relativi ad **apprendimento da un lato e formazione dall'altro che utilizzano l'esperienza.**

Rispetto all'apprendimento potremmo affermare, sulla base dei dati emersi, che è opinione comune che esso interessi la persona nella sua completezza, che preveda quindi un coinvolgimento attivo dei partecipanti, ma anche del formatore, che non interessi solo la sfera professionale, ma anche quella personale, chiamando in gioco aspetti cognitivi, fisici, emotivi, sensoriali, sociali e comportamentali.

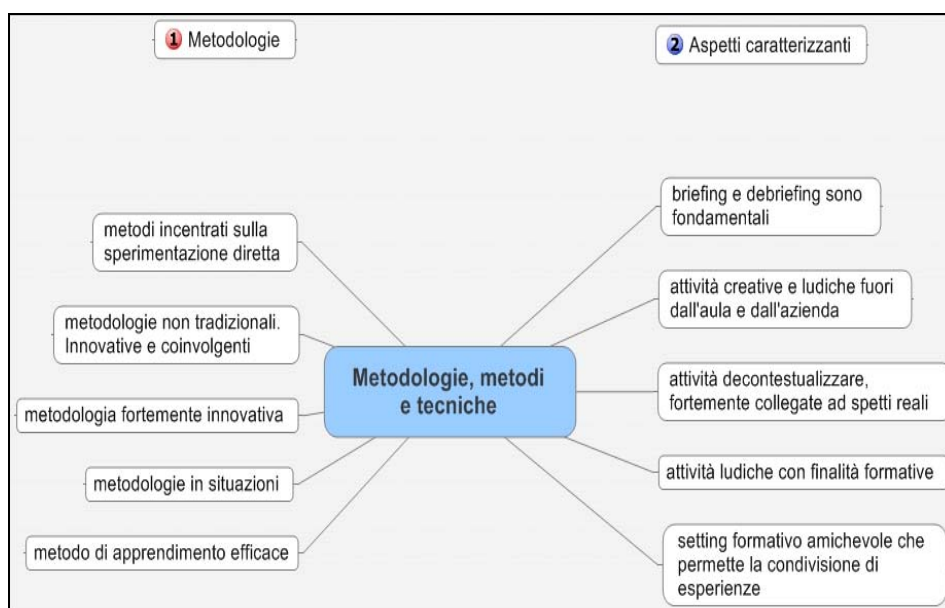


La formazione esperienziale dovrà quindi necessariamente, essere attenta a coniugare aspetti teorici e pratici, dosando insieme attività concrete, con una solida teoria di riferimento, che privilegi e incoraggi una riflessione costruttiva, volta ad attivare cambiamenti concreti e significativi per le persone e per le organizzazioni. E' sicuramente importante che tenga conto di

alcuni aspetti come la creatività, il gioco e l'utilizzo di metafore che abbiano una ricaduta nella sfera professionale e aiutino alla comprensione di situazioni personali, attraverso la costruzione di attività che generino competenze utili e spendibili. Le metafore proposte possono ricreare situazioni sconosciute per il partecipante o situazioni conosciute attraverso le quali far emergere aspetti significativi per la persona.

Nella definizione riportata dall'Oxford Dictionary of Education, l'apprendimento esperienziale è anche definito "*learning by doing*" come se fossero sinonimi; ci piace sottolineare che in questo contesto tale definizione potrebbe rilevarsi in un certo senso riduttiva, se non si tenesse in debita considerazione il fatto che "apprendere facendo" privilegia, in modo particolare, l'aspetto pratico, mentre l'apprendimento attraverso l'esperienza conferisce pari valore e dignità all'attività pratica e a quella riflessiva e di rielaborazione degli stimoli emersi.

**Le metodologie, i metodi e le tecniche** che promuovono l'apprendimento esperienziale per la maggior parte degli intervistati prevedono la sperimentazione diretta, il coinvolgimento completo della persona, sia fisico che cognitivo, al fine di stimolare la ricostruzione di *frame*; di quel bagaglio di esperienze, che il partecipante porta con sé e con il quale è abituato a confrontarsi, nel momento in cui è stimolato ad apprendere e a connettersi con i suoi quadri di riferimento, dal punto di vista emotivo e cognitivo, in modo razionale o semplicemente intuitivo.



Le metodologie esperienziale sono considerate innovative e non tradizionali e la convinzione comune è che privilegino aspetti innovativi, creativi, situazionali e per questo siano altamente coinvolgenti.

Nella colonna destra del grafico si evidenziano alcuni aspetti caratterizzanti delle metodologie che dovrebbero essere considerati, affinché queste ultime possano risultare efficaci. Di estrema importanza sono le attività di briefing e di debriefing proposte dal formatore. Il primo, diventa fondamentale per la riuscita dell'attività formativa; in questa fase il facilitatore esplicita chiaramente le regole, le modalità attuative fornendo delle istruzioni precise, il secondo, prevede una riflessione strutturata con strumenti adeguati e costruiti al termine di ogni fase proposta e a conclusione della sessione formativa.

I metodi e le tecniche preservano sempre un aspetto ludico e creativo che stimola il coinvolgimento emotivo della persona in formazione, anche se gli stessi non dovrebbero risultare troppo banali perché ciò potrebbe causare una repentina caduta di attenzione dei partecipanti. Anche in questo caso il facilitatore, tecnico a volte trainer, gioca un ruolo fondamentale nella scelta delle attività che perseguono sempre gli obiettivi prefissati.

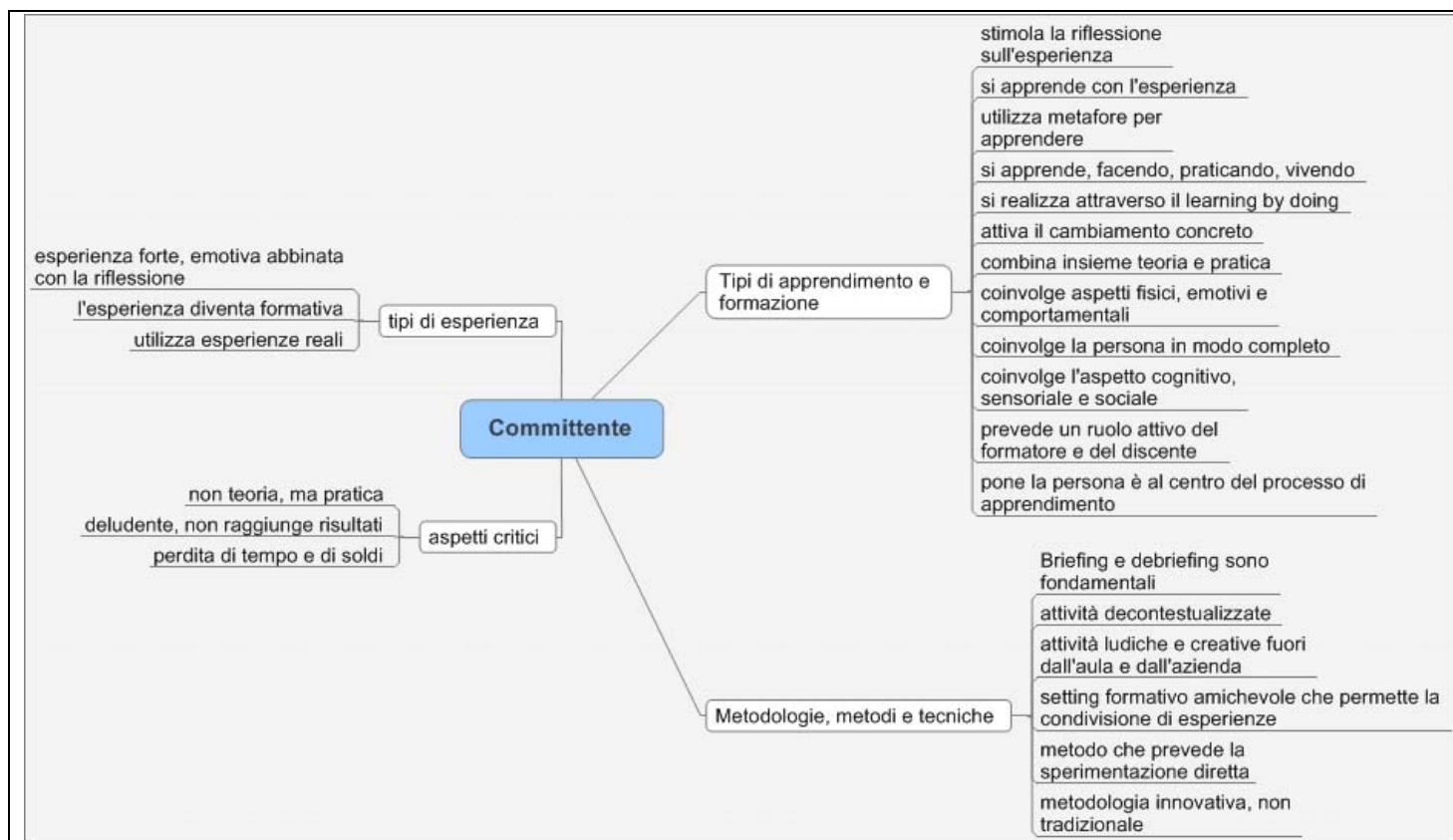
Il setting formativo infine si rivela sempre più informale, rispetto a situazioni di formazione tradizionale, al fine di permettere ed agevolare la condivisione di esperienze tra i partecipanti in modo più confidenziale, mantenendo comunque i giusti limiti richiesti in un ambiente favorevole all'apprendimento.

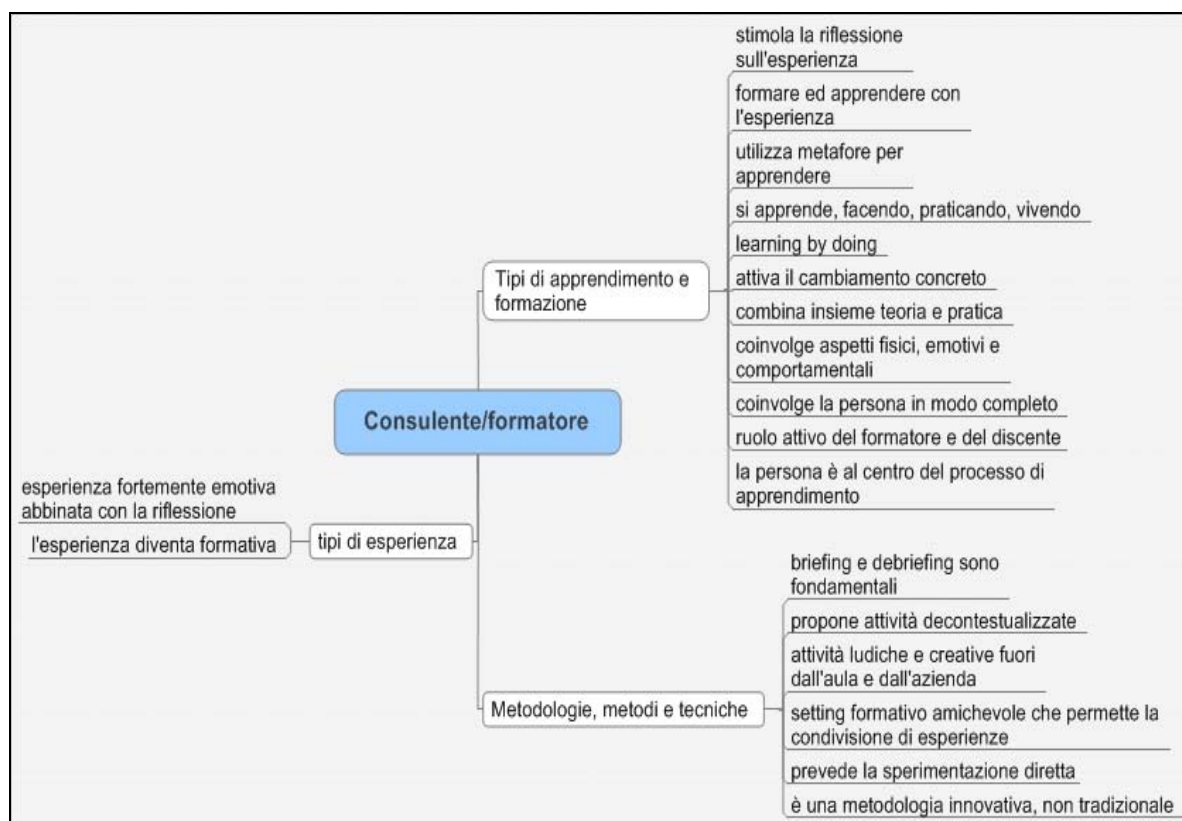
Per concludere presentiamo, nel grafico che segue, alcune delle **criticità emerse**, non rilevanti ai fini della ricerca per la esigua ricorrenza, ma sicuramente significative per riflettere sul fatto che alcune esperienze formative si rivelino, anche sempre più raramente, poco credibili e deludenti per le persone coinvolte e per la committenza.



### Committenti e Fornitori

Tenendo conto che il campione intervistato si presentava decisamente equilibrato nelle due macrocategorie committenti e fornitori, si è proceduto alla suddivisione dei risultati presentati sulla percezione della formazione esperienziale espressa dai rispondenti in due gruppi: il primo rappresentato da coloro che acquistano la formazione, i committenti, molto spesso responsabili delle risorse umane in azienda e della programmazione formativa; il secondo da coloro che invece progettano la formazione e la erogano in contesti diversi.





**Il committente** si presenta consapevole delle potenzialità di questa metodologia, ma anche critico sugli esiti e sui risultati, in alcuni casi si rivela scettico e perplesso sui possibili risultati. Esiste una rispondenza quasi completa per quanto riguarda la conoscenza degli aspetti metodologici e del tipo delle caratteristiche di questo tipo di formazione e delle rispettive modalità di apprendimento, così come del fatto che l'esperienza diventi formativa e coinvolgente dal punto di vista emotivo per il partecipante, ma anche per il formatore.

Questi tratti si ritrovano anche nel profilo che segue, quello cioè del **formatore o progettista di formazione**. In questo caso particolare, non emergono gli aspetti critici delineati dalla committenza, ma le caratteristiche della formazione erogata, delle metodologie proposte e dell'esperienza utilizzata ai fini dell'apprendimento rimangono pressoché le stesse.

Potremmo concludere che coloro che propongono questo tipo di formazione e coloro che acquistano tali percorsi sono ben consapevoli degli aspetti fondanti di questa metodologia a livello generale, sarebbe sicuramente interessante approfondire ulteriormente tali risultati con interviste e focus group per condividere e discutere insieme sui risultati emersi, al fine di percepire fino a che punto tali affermazioni possano rimanere ad un livello di conoscenza generale e quanto invece siano frutto di esperienze e studi di approfondimento sul tema.



## Il futuro delle metodologie esperienziali in azienda

Il gruppo di riferimento intervistato si è espresso affermando che i risultati miglioreranno in termini di efficacia e di efficienza e che risulta ormai quasi completamente superata la convinzione che rappresentino solo un trend e una moda.



Abbiamo provato anche a differenziare le risposte sul futuro della formazione esperienziale tra Committenti e Fornitori

Quale sarà il futuro delle metodologie esperienziali in azienda?	% Committenti	% Fornitori
Sono una moda passeranno	6,29	2,14
Si fonderanno con gli incentives	6,92	7,49
Sostituiranno l'aula tradizionale	10,06	12,30
Si trasformeranno in metodologie blended	32,08	32,62
Miglioreranno in qualità e risultati	44,65	45,45

Non emergono sostanziali differenze anche se i clienti finali ritengono che le metodologie esperienziali possano rappresentare una moda passeggera in misura maggiore rispetto ai fornitori e che, invece sostituiranno meno di quanto pensino i fornitori, l'aula tradizionale.

Segnaliamo di seguito una selezione di **commenti lasciati dagli intervistati** proprio sul tema del futuro della formazione esperienziale in azienda:

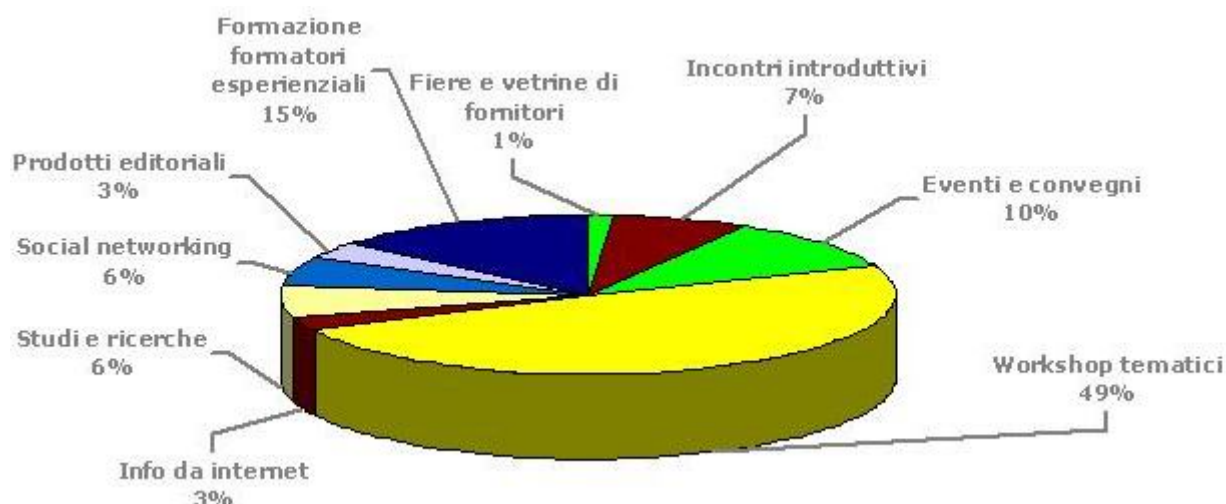
- *Così come oggi sono gestiti dalle società di formazione (fornitori) e percepiti dalle aziende (clienti) sono una moda passeggera.*
- *Costituiranno una metodologia complementare da affiancare ad aula ed al training on the job.*
- *Credo che ad oggi esista molta (troppa) confusione sotto il cielo. Urge una forte professionalizzazione del settore: ad evitare che chiunque possa continuare a fare formazione, anche chi propone viaggi incentive di avventure. Non credo però che servano bollini blu: come sempre, bisogna formare professionisti e contesto/clienti. Perché il mercato, che sceglie, sappia scegliere.*
- *Credo che la formazione esperienziale coadiuvata da un'attività di coaching interno o esterno all'azienda che supporti le persone nel lavoro anche dopo il momento formativo possa meglio ottimizzare i risultati e gli effetti della formazione*
- *Credo che la situazione in Italia non sia rosea, come in tutte le cose quando c'è una novità che "fa scena" tutti ci si buttano anche gli improvvisati, senza preparazione, senza etica, rovinando l'immagine della metodologia, ancor prima che diventi presso le aziende una solida realtà. Fatta questa premessa. Credo occorra fornire alle aziende: chiarezza: NON E' un INCENTIVE, NON E' un PREMIO, NON E' una VACANZA Strumenti di valutazione: COME RICONOSCO un PROFESSIONISTA ? So che non è facile.*
- *Credo che sia fondamentale riuscire ad integrare la formazione esperienziale nei percorsi più*

*tradizionali, naturalmente accettati specie in azienda, in modo da connotarle gradatamente sempre meno con attività "modaiole"*

- *Credo che, come in tutte le professioni non regolamentate, anche la formazione esperienziale dovrà guadagnarsi rispetto e valore con la qualità dei servizi resi. Ritengo inoltre che andrebbe sviluppata la ricerca sui risultati della f.e., in modo da alleggerire l'enfasi sulle modalità sportive/d'effetto di tante proposte pseudo-formative e ridare valore ai contenuti e ai risultati dell'apprendimento che essa attiva.*
- *Credo ci sia necessità di organizzare della formazione per formatori che intendano approfondire le tecniche e la molteplicità degli strumenti della formazione esperienziale.*
- *Credo la formazione esperienziale debba avere una durata ed una modalità tale da consentire al partecipante di essere protagonista consapevole e non comparsa emotivamente coinvolta, altrimenti il rischio è che il risultato sia solo un entusiasmo passeggero e che il cambiamento previsto (la formazione deve portare ad un cambiamento!) non ci sia con conseguente demotivazione sia del partecipante, sia dell'azienda committente.*
- *Dati i costi, credo superiori alla formazione tradizionale, rimarrà utilizzata da elite di aziende grandi e ricche.*
- *La fusione con gli incentives, non è auspicabile: sarebbe la fine della metodologia esperienziale.*
- *In questo momento la maggioranza degli interventi sono già solo incentive.*
- *La cultura della formazione esperienziale è ancora poco diffusa. Ancora è vista come accessoria.*
- *La formazione d'aula, per quanto a volte non sia la più adeguata non verrà mai sostituita con nessun'altra metodologia esperienziale. Culturalmente siamo troppo legati a questa visione dell'apprendimento.*
- *La potenza è nell'integrazione, probabilmente solo esperienziale non basta ma qualunque altra forma di sviluppo personale e dei gruppi ha un beneficio nell'abbinamento con una parte esperienziale.*
- *L'attività esperienziale permetterà di riscoprire parti di sé e degli altri incentivando la libera conoscenza e l'evoluzione dell'Uomo. Un nuovo modo di stare insieme apprendendo attraverso la nostra personale unica esperienza.*
- *Le esperienze avute non hanno dato i risultati attesi, anche in relazione all'investimento di tempo e costi*
- *Le metodologie esperienziali sono fondamentali nel campo della formazione se si vuole un coinvolgimento totale del soggetto, l'unico aspetto critico è quello di non focalizzarsi solo sul momento formativo ma abbinare ad esso la ricerca che darà la possibilità di valutare l'efficacia del metodo migliorandone le pratiche esistenti e favorendone la divulgazione. Spero che presto si crei un gruppo di ricerca per riflettere e condividere esperienze e buone pratiche.*
- *L'Italia è il fanalino di coda in Europa per ciò che concerne la formazione. Ciò è anche responsabilità dei formatori che sono in genere "passivi" rispetto alla domanda.*
- *Miglioreranno se si resiste alla tentazione di pretendere di risolvere problemi aziendali senza entrare nei processi organizzativi.*
- *Nelle aziende non avranno molto spazio, nella generalità le metodologie esperienziali vengono ritenute "di contorno" alla formazione delle conoscenze*
- *Oggi c'è poca consapevolezza da parte dell'utente finale. Organizzo molti team building che non hanno nulla a che fare con la formazione del team... Dovrebbero chiamarli Incentive ma non sanno la differenza! Piano piano riusciremo a fare chiarezza...*
- *Opportuno sfrondare una offerta troppo ricca in fatto di stimoli ma poco orientata ad una effettiva maturazione e consapevolezza del formando*
- *Outdoor in calo. Cresce esperienziale. Sopravvive chi si orienta al processo e non al prodotto.*
- *Per fare chiarezza sulla formazione esperienziale credo siano molto utili: - diffondere case studies, in modo che le aziende possano confrontarsi - fornire partecipazione gratuita a sessioni brevi*
- *Personalmente ritengo che fintanto che l'attuale sistema dirigente non cambia, queste forme di attività troveranno poca applicazione. Troppo distante dalla cultura media dell'imprenditore*
- *Sospetto che dato il costo in tempi di crisi verranno poco sfruttate o contrabbandate dentro l'aula...ma sono certa che miglioreranno anche in qualità ed efficacia*
- *Vedo alcuni rischi, per esempio una grande attenzione da parte di molti "fornitori" nel ricercare la metafora più originale o la prova più nuova e attrattiva per le aziende, e forse il focus di chi si occupa realmente di formazione non è tanto sulla prova in sé, ma sulla gestione di una grande complessità e ricchezza che la formazione esperienziale sa stimolare nelle persone sia individualmente che in gruppo. E credo che per noi che usiamo questa metodologia sia una grande responsabilità saper gestire efficacemente questo approccio formativo proprio per gli effetti che possiamo generare: per questo è necessario sviluppare professionalità e competenza nei Formatori/Consulenti che decidono di applicarla.*

## Le iniziative utili per fare chiarezza

A fronte della profonda confusione che contraddistingue il mercato italiano, abbiamo chiesto, infine, al campione anche quali, tra quelle proposte, potevano essere le iniziative utili ad orientarsi meglio rispetto a questo tema:



Emerge una netta preferenza per singoli incontri tematici da un lato ed una discreta percezione della necessità di specifici percorsi di formazione per trainer esperienziali insieme a eventi/convegni generali sul tema della formazione esperienziale.

Estremamente bassa l'esigenza di partecipare a Fiere e vetrine per fornitori di formazione esperienziale alle quali sono preferiti i workshop tematici.

Stupisce lo scarso interesse verso gli studi e le ricerche. Da altre nostre fonti (come il nostro gruppo di discussione tematico attivo su LinkedIn), infatti, emerge un grande interesse verso iniziative che raccolgano dati su efficacia, effetti e risultati dell'applicazione delle metodologie esperienziali nella formazione aziendale.

Forse il campione è spaventato dal linguaggio accademico e talvolta ostico che spesso le ricerche hanno?

Forse il campione è già "esperto" (o comunque si percepisce tale) dato che il 47% dichiara una specializzazione in merito?

Oppure siamo ormai talmente abituati in Italia a non supportare il valore della formazione con studi e ricerche che ormai abbiamo perso la speranza?

Come Community, in ogni caso, continueremo a supportare ed organizzare ricerche e studi sui temi della formazione esperienziale, convinti che sia una delle strade obbligate per divulgare, valorizzare e riqualificare queste metodologie.

## TESTO DEL SONDAGGIO

### "....MA QUESTA FORMAZIONE ESPERIENZIALE CHE COS'E'?"

Con questo sondaggio la Community dell'Apprendimento Esperienziale intende fornire un contributo al mondo delle metodologie esperienziali per l'apprendimento organizzativo e per lo sviluppo personale. Il mercato italiano delle nuove metodologie formative esperienziali, metaforiche ed outdoor è in profondo fermento. Abbondano le proposte, i format, le metafore innovative. Poco invece viene fatto per alimentare la riflessione e la ricerca di senso rispetto a quello che viene proposto e realizzato. La nostra Community è da tempo impegnata in varie iniziative per migliorare la qualità della formazione esperienziale in Italia. Ecco quindi un altro piccolo contributo.

Il **sondaggio è breve, anonimo ed aperto**. Aperto non solo ai membri della nostra community, ma anche e soprattutto a tutti coloro che magari, non occupandosi direttamente delle metodologie esperienziali, ne sono in qualche modo interessati (perchè intendono avvicinarsi a questo mondo da fornitori o da clienti) e possono fornire la loro percezione "esterna". Il sondaggio si concentra su un primo importante **obiettivo**: raccogliere le definizioni che vengono date al termine "formazione esperienziale", termine in questo momento molto usato, spesso con significati profondamente diversi.

I **risultati** del presente sondaggio saranno elaborati e condivisi liberamente all'interno del Portale.

Ringraziamo tutti coloro che vorranno fornire il loro contributo rispondendo. Ti invitiamo, inoltre, a **divulgare e diffondere questo sondaggio** nella tua comunità di riferimento (formatori, clienti finali, università.....) perchè.....

*.....alimentare la conoscenza e la riflessione è importante tanto quanto .....l'esperienzialità!*

#### 1. Sei iscritto alla Community di formazione-esperienziale.it?

Sì

No

Se non sei iscritto puoi lasciare una mail a cui inviare i risultati del Sondaggio dopo l'elaborazione:

#### 2. Qual è il tuo ruolo?

Studente/neolaureato

Consulente e formatore (fornitore)

Università, istituto di ricerca, business school

Altri ruoli aziendali (cliente finale)

Specialista/responsabile HR in azienda (cliente finale)

Esperto tecnico (skipper, guida, istruttore, attore....)

Location/centro outdoor

Altro

#### 3. Hai una specializzazione particolare (formazione di base o esperienza consolidata sul campo) in riferimento alla formazione esperienziale?

Sì No

#### 4. Questa è la PARTE PIU' IMPORTANTE del sondaggio nella quale ti chiediamo una tua breve definizione di "formazione esperienziale"

**5. Contrassegna MAX 5 ATTIVITA' che ritieni realmente "esperienziali" tralasciando quelle che attivano, secondo te, di meno l'apprendimento esperienziale:**

Survival/softair  
Sport fluviali (rafting, kayaking....)  
Sport marini (vela, immersione....)  
Sport individuali (tiro con l'arco, golf....)  
Freeclimbing/arrampicata  
Sport in altezza (volo, parapendio)  
Sport di squadra (calcio, rugby...)  
Attività estreme (es.firewalking)  
Orienteering  
Off road/guida sicura  
Giochi di ruolo (dal vivo, serious games...)  
Small techniques  
Arti marziali  
Attività di utilità sociale  
Arti figurative (pittura, disegno...)  
Teatro d'impresa/training teatrale  
Musica, canto, danza  
Attività formative con gli animali  
Meditazione e benessere psicofisico  
Attività di costruzione (zattere, macchine...)  
Outdoor training (l'originario approccio di Kurt Hahn)  
Attività eno-gastronomiche  
Training on the job  
Incentives  
Attività d'aula tradizionale

**6. Ritieni che manchino delle attività formative esperienziali importanti che non sono state citate nell'elenco precedente?**

**7. Quali iniziative ritieni utili per fare chiarezza sulla formazione esperienziale? Scegli MAX 3 opzioni**

Incontri introduttivi sul tema  
Eventi, Convegni, Forum  
Fiere e Vetrine di fornitori  
Worshop su singoli temi  
Informazioni veicolate da Internet  
Social Networking  
Studi e ricerche  
Prodotti editoriali (libri, articoli, ebook)  
Percorsi di formazione formatori esperienziale

**8. Quale sarà il futuro delle metodologie esperienziali in azienda?**

Si fonderanno con gli incentives  
Sono una moda, passeranno  
Sostituiranno l'aula tradizionale  
Si trasformeranno in metodologie blended  
Miglioreranno in qualità e risultati

**Spazio per commenti liberi generali**

## LE DEFINIZIONI DATE AL TERMINE "FORMAZIONE ESPERIENZIALE"

Di seguito, per chi si voglia approfondire i dettagli, ecco tutte le definizioni fornite dagli intervistati suddivise per ruolo professionale.

### Specialisti/responsabili HR ed altri ruoli in azienda (cliente finale)

Attraverso esperimenti di comportamento in particolari attività, rivivere i propri comportamenti, studiare le criticità rilevate e verificare eventuali analogie con comportamenti vissuti sul lavoro.

Fare formazione fuori e dentro un'aula abbinando delle esperienze emotive che amplifichino il senso di quello che si sta apprendendo

Formazione che deriva da un importante bagaglio teorico pratico che si è sviluppato negli anni in qualsiasi disciplina. La persona in possesso di questi requisiti, può essere in grado di ritrasferire le proprie competenze su coloro che sono interessati ad apprendere determinati temi oggetto d'interesse

Formazione che utilizza metafore per trasmettere apprendimenti utilizzabili nelle concrete realtà lavorative

Insieme di metodologie attraverso le quali si facilita l'apprendimento facendo sperimentare situazioni, strumenti, tecniche...

Sviluppare o risvegliare comportamenti e competenze utilizzando esperienze nuove (perchè non consuete nella professione) e di impatto (perchè devono essere messi in campo coraggio, vision, rispetto degli altri, spontaneità, ...)

Training on the job

Vedere e ascoltare ma soprattutto partecipare ed interpretare un ruolo direttamente sul campo di lavoro o/e in contesti figurati, acquisire sapere tecnico e relazionale, visibile e invisibile, proprio e di gruppo

Vivere un'esperienza che dia emozioni e riflessioni da paragonare al vissuto aziendale

E' l'apprendimento mediato dalle esperienze personali che fanno sì che ogni singola persona utilizzi le proprie esperienze per elaborare quanto qualcun altro, dall'esterno, ha realizzato per favorire l'apprendimento.

E' una formazione che non si basa su attività d'aula ma attraverso un'attività di altro tipo in cui sei coinvolto in prima persona e in cui dai il tuo contributo attivo puoi imparare qualcosa che ti può essere utile sia per il lavoro e sia per la tua vita privata astraendo l'esperienza specifica che hai vissuto. Riesci a capire maggiormente te stesso le tue caratteristiche peculiari in un'attività di gruppo.

E' una tipologia di apprendimento che coinvolge l'aspetto cognitivo e sensoriale e sociale

Formazione basata sull'esperienza in campo lavorativo ma anche personale. E' una formazione che deriva da esperienze sul campo legate al "fare".

Formazione che avviene vivendo l'esperienza di particolare interesse per il soggetto e che, di conseguenza, verrà appresa con rapidità

Formazione che vede il discente in ruolo attivo e volta a stimolare l'apprendere dall'esperienza

Acquisizione e/o il miglioramento delle competenze (legate quindi al saper fare) Le metodologie da utilizzare sono tirocini formativi. la partecipazione a studi e ricerche e a gruppi di audit migliorativi della qualità

Formazione in cui sono coinvolti aspetti non solo "mentali" ma anche fisici, emotivi, relazionali... in cui ci si mette in gioco e si è più "attivi" che passivi nell'apprendimento (ma anche nell'insegnamento!).

Formazione unita ad esperienze che suscitino emozioni in modo da fissarle maggiormente e l'apprendimento ne tragga vantaggio

Formazione/apprendimento per mezzo dell'esperienza

Formazione basata sull'esperienza. Apprendere attraverso la sperimentazione diretta e concreta di possibili situazioni create ad hoc. Gli obiettivi possono essere i più diversi: aumentare l'autostima o la fiducia in sé stessi e negli altri, imparare a confrontarsi con le proprie capacità e quelle altrui, lavorare in gruppo,...

Nuova metodologia di apprendimento organizzativo non tradizionale e nettamente esperienziale: con una

serie di simulazioni, esercizi e/o attività con una missione e degli obiettivi specifici, disegnati per mettere alla prova e sviluppare diverse abilità delle persone

Per me significa apprendere nel fare, nel vivere, nel praticare. Sviluppare le proprie conoscenze, competenze e imparare a conoscere se stessi e gli altri attraverso attività alternative all'aula tradizionale.

Strumento di crescita e di consapevolezza personale o di gruppo che passa attraverso la sperimentazione diretta

Un tipo di attività formativa che basa l'apprendimento di comportamenti nuovi sull'esperienza diretta, più che su una lezione frontale classica, privilegiando metafore che richiamino situazioni estranee alla vita quotidiana.

"Learning by doing", cioè la conoscenza fondata sull'attività diretta e pratica (outdoor o indoor) e il conseguente feedback/briefing che permetta l'applicazione diretta dell'esperienza nella realtà quotidiana. Accrescere le proprie competenze manageriali attraverso esperienze di ruolo che segnino la parte emozionale e razionale che è in ciascuno di noi.

Acquisizione di modelli comportamentali ottenuta attraverso vissuti emotivamente intensi realizzati in contesti gruppalmente e con l'utilizzo di tecniche sportive e/o creative che simulano contesti organizzativi.

Apprendere attraverso un'esperienza decontestualizzata. In Francese si chiama "detour", chiedo venia ma non conosco davvero un altro modo di dirlo (neppure in inglese) perchè l'ho scoperta qui per la prima volta. Ci sono consulenti che propongono per esempio di scoprire il management attraverso l'equitazione oppure l'esperienza come maestro d'orchestra, ovvero qualcosa di totalmente decontestualizzato. Io per esempio ho provato il "cooking" (uno chef e la sua equipe in una vera cucina di un vero ristorante): MOLTO efficace. Si tratta di questo? Se ho ben compreso il significato della formazione esperienziale, credo che sia estremamente efficace: l'apprendimento è di solito legato ad un'emozione, e il "fare" le genera di solito più facilmente del semplice "vedere" o "udire", per la gioia di tutti i cinestesici!

Apprendere concetti tramite una formazione svolta tramite esperienze pratica da cui trarre i concetti teorici

Attività finalizzate all'apprendimento / sviluppo di comportamenti / capacità, cruciali nel tessuto organizzativo aziendale, attraverso esperienze vissute in contesti "non aziendali"; gli elementi appresi "esperienzialmente" consentono agli individui di attivare "per analogia" anche nei contesti aziendali l'adozione di comportamenti simili.

Attività svolte in contesti non aziendali e al di fuori dell'aula, che consentono di elaborare apprendimenti utili e trasferibili anche al contesto lavorativo dei partecipanti. Ritengo importante che in azienda sia percepita con chiarezza la differenza tra formazione esperienziale e formazione incentiva, tenendo ben separati obiettivi, strumenti e modalità di proposta. La fase di elaborazione dell'esperienza e lavoro sulla trasferibilità è decisivo per sottolineare la valenza formativa delle varie esperienze proposte.

Formazione dove l'acquisizione di competenze/nuovi comportamenti avviene tramite attività /esperienze con forte coinvolgimento emotivo

E' la conoscenza/apprendimento attraverso un'esperienza diretta nella quale cioè l'individuo agisce in prima persona interagendo o meno con altri individui nell'affrontare un problema/decisione da prendere/organizzare un team etc

E' quel tipo di approccio formativo che, mettendo al centro l'individuo destinatario dell'apprendimento, lo stimola rispetto a certi comportamenti, idee, per il tramite di esperienze dirette, sul campo. In tal caso colui che progetta l'intervento formativo conosce ex ante la valenza mediatica degli eventi di cui rende protagonisti i discenti, i quali non sempre ne sono consapevoli

E' tutto ciò con cui si viene in contatto. E' pertanto l'acquisizione di problematiche e la soluzione delle stesse, dopo aver effettuato analisi, studi e confronti, ma soprattutto percepito l'effetto finale, che potrebbe consolidarsi sia in un buon lavoro sia in un pessimo lavoro. Ma è esperienza.

E' un modo di fare formazione dove si sfrutta la componente esperienziale. Le persone vengono coinvolte attraverso delle esperienze dalle quali si possono trarre degli insegnamenti. C'è una forte parte di coinvolgimento da parte dei partecipanti.

E' un tipo di formazione che si basa sull'assunto dello sperimentare per apprendere. Ritengo dunque sia un tipo di intervento che preveda un'applicazione pratica dei contenuti a fini formativi. L'esperienza concreta diventa così formazione.

Fare cose diverse che ti portano ad applicare metodi utili professionalmente

Formazione basata sull'esperienza

Formazione basata sull'esperienza di attività sul campo, non legate alla propria attività professionale ma

utili per rafforzare le proprie capacità "soft"

Formazione che consente l'apprendimento attraverso l'esperienza e metodologie innovative di training

Formazione che permette alle persone di sperimentare e simulare in contesto protetto abilità\competenze\ecc in modo tale da esercitarsi\rivedersi\confrontarsi con altri e correggersi

Formazione che stimola l'apprendimento attraverso il coinvolgimento integrale della persona

Formazione in house + outdoor con una forte impegno intellettuale, personale ed emotivo

Formazione mutuata dalla esperienza

Formazione stimolante e coinvolgente che applica metodologie alternative a quelle di un classico corso di formazione in aula e durante la quale si osserva l'applicazione di un dato comportamento in una realtà differente dal normale contesto lavorativo.

Imparare facendo consente di associare gli apprendimenti con delle emozioni che garantiscono il loro consolidamento; in più si sperimenta in tempo reale se ciò che si è appreso funziona.

Imparare vivendo insieme un'esperienza forte e fuori dagli schemi

La concretizzazione del "learning by doing", attraverso il ricorso a metafore che, lasciando un segno nel vissuto di chi vi partecipa, dovrebbero contribuire a migliorare i processi della realtà aziendale.

La formazione esperienziale è l'apprendimento, la crescita personale che deriva dall'esperienza di un'attività di outdoor

La formazione esperienziale è quella formazione in cui attraverso "metafore" decontestualizzate rispetto all'ambito lavorativo, si riproducono delle dinamiche proprie dell'attività lavorativa. In questo modo la persona che partecipa alla formazione si sente libera di esprimersi. Successivamente nella fase di de-briefing, forse più importante dell'esperienza stessa, ci si ri-guarda, si ri-guardano i comportamenti attuati e si riflette su quanto accaduto, cose è andato bene e cosa no.

La formazione esperienziale è una metodologia che si basa sul presupposto che qualsiasi intervento formativo è realmente efficace (incidendo sul cambiamento dei comportamenti dei partecipanti) soltanto se connesso ad esperienze concrete (outdoor; role-playing etc).

La formazione esperienziale può essere definita "impariamo giocando"

La formazione esperienziale, dal mio punto di vista, è un metodo di apprendimento particolarmente efficace perchè coinvolge mente, corpo e cuore del partecipante, ovvero coinvolge il processo logico, stimola la persona a ragionare sulle cose e nelle cose che vive, coinvolge gli aspetti più profondi legati alle emozioni e infine la persona sperimenta praticamente una nuova capacità o un modo diverso di pensare e fare le cose. Ritengo la formazione esperienziale forse l'unica vera formazione, se per formazione intendiamo ciò che attiva un processo di cambiamento, perchè permette alla persona di sperimentare, almeno in parte, i benefici del cambiamento stesso. In questo senso mi pare che uno degli elementi più importanti e significativi di questo metodo (e purtroppo molto spesso tralasciato!) è la gestione del briefing e del de-briefing rispetto alle attività svolte (siano esse soft outdoor o adventure o altro) E' in questi momenti che il ruolo del formatore/consulente diventa distintivo tra una formazione efficace e una "bella scampagnata". Briefing e de-briefing guidano l'apprendimento dei partecipanti nel verso degli obiettivi stessi che si vogliono raggiungere con questa metodologia.

L'esperienza pratica e situazionale elicitata la formazione

Maturare competenze attraverso un processo evolutivo attraverso esperienze e acquisizione di consapevolezza basata su riflessione sulle stesse.

Modalità di costruzione di una competenza, basata su utilizzo di tecniche basate sul fare, con forte coinvolgimento emotivo

Modalità di formazione basata sulla sperimentazione, attraverso role play o altro, delle capacità da acquisire.

Modalità di training strutturato in cui viene stimolato nei discenti l'approccio emotivo di risposta ("la pancia") attraverso attività avulse dal quotidiano contesto lavorativo e che rappresentano metafore di reali contesti organizzativi o in generale situazioni in cui il discente viene messo in condizione di sviluppare e condividere determinati comportamenti.

Metodologia non convenzionale di apprendimento che si basa prima sulla sperimentazione in prima persona di un concetto che viene successivamente teorizzato e sistematizzato nel de-briefing.

Non sono un'esperta in materia. Credo abbia a che fare con ciò che in Francia definiamo "detour", cioè il parallelo fra una formazione (di solito manageriale) ed un'attività in tutt'altro settore (sport, gioco....). L'idea di fondo è quella di generare l'apprendimento attraverso la generazione di un'emozione legata ad



un attimo di vita vissuta. Sono personalmente convinta che l'apprendimento nasca in effetti da un'emozione vissuta: d'altronde è il principio che sta alla base del percorso formativo del bambino. Lo stesso principio è motore del cambiamento reale.

Offre l'opportunità di agire competenze comportamentali (gestionali o relazionali) vivendole in prima persona per poi contestualizzarle in azienda

Partire da una esperienza concreta, possibilmente attinente all'attività di lavoro o di studio in atto, per risalire alla teoria e alla riflessione critica sulle competenze da mettere in atto per raggiungere il risultato: imparare facendo

Per formazione esperienziale si intende un tipo di formazione il cui nucleo fondamentale non è la teoria ma l'esperienza pratica, concreta.

Per formazione esperienziale intendo una attività di formazione che comprenda esercitazioni pratiche (di qualsiasi tipologia: dall'esercitazione al role playing) della competenza che il corso vuole andare a sviluppare (sia tecnica che personale).

PER I TRAINER Avendo frequentato l'Accademia, l'attore sa quanto è importante che il pubblico non si addormenti il trainer spesso non lo sa, non lo sa fare, oppure proprio lo ignora ritenendolo del tutto inutile specialmente se si tratta di argomenti tecnici A mio avviso la formazione esperienziale, è quel plus valore dato alla formazione che rende i concetti pur ostici più assimilabili, l'informazione tecnica (per definizione difficile da seguire perchè molto stancante, specialmente se fatta a manager di una certa età) facile da apprendere E' il background dell'attività d'aula che rende il training efficace (l'efficacia del training è sempre un punto dolente di molti training) PER GLI ADDESTRATI capire "l'importanza e la priorità delle cose che vengono dette" per reagire nel modo corretto in caso di bisogno, tramite il meccanismo di "azione e reazione"

Per me la FE indoor è un'ottima tipologia di formazione per adulti professionisti che può basarsi su casi e deve rispondere a analisi/soluzioni di problemi sulla pratica professionale quotidiana la FE ci propone un'esperienza in cui identificate la nostra realtà, dove trovare soluzioni nuove e alternative per consolidare il processo educativo bisogna discutere e consolidare queste soluzioni in esercitazioni pratiche discutibili tra colleghi (possibilmente lavoro tra pari) per gli adulti che esercitano una professione la FE diventa una reale possibilità aggiornamento utile/indispensabile a rimanere nel mercato od ad avere i titoli certificativi (crediti,..) ormai chiesti a più livelli (contratti, istituzioni, normativa, sicurezza,..)

Processi di apprendimento che privilegiano la sperimentazione attiva a forme più concettuali teoriche per fare esperienza di dimensioni importanti di sé, della relazione con gli altri e delle proprie abilità.

Processo di apprendimento che si basa sull'agire e sulle metafore

Processo di apprendimento che utilizza la forma del 'laboratorio' nel quale vivere ed elaborare dimensioni attinenti alla attività professionale in senso lato.

Quella formazione effettuata facendo vivere ai partecipanti esperienze diverse, coinvolgenti dal punto di vista emotivo, e non necessariamente correlate con l'oggetto/il titolo della formazione stessa. Normalmente fuori dall'aula tradizionale. Ritengo che una delle difficoltà maggiori sia "la restituzione", il ricondurre l'esperienza fatta all'effettiva necessità pratica nell'organizzazione, questo spesso rende l'esperienza divertente ma poco utile ed efficace

Ritengo semplicemente la formazione esperienziale una perdita di tempo e di soldi. In particolare trattasi di attività ludiche camuffate da attività formative con l'intento dichiarato di migliorare il clima aziendale ed il comportamento organizzativo e con il risultato probabile di peggiorare la situazione preesistente. Infine, non si raggiunge neppure il risultato minimo di far divertire i partecipanti: spesso infatti i destinatari della "formazione" fingono di divertirsi per non deludere i vertici aziendali.

Saper trarre dalle quotidiane esperienze di vita degli strumenti di approccio mentale e pratico da poter utilizzare nell'ambito del ruolo che si è richiamati a ricoprire nel mondo del lavoro. In poche parole saper trasferire esperienze positive anche tra mondi che sembrano lontanissimi

Si differenzia dalle tradizionali metodologie di formazione d'aula per la forte componente esperienziale

Si tratta di una formazione estremamente creativa, con uso predominante della metafora in cui il partecipante diventa protagonista attivo. Spesso il processo di apprendimento è legato al gioco.

Un genere di formazione basata vivendo l'esperienza diretta, non solo rappresentata dalla classica esposizione teorica.

Veicolare dinamiche formative attraverso il coinvolgimento in attività pratiche estranee all'ambiente professionale. Utilizzare il piano emotivo del coinvolgimento in attività anche ludiche per la creazione/rafforzamento di concetti professionali.

Permettere alla persona di vivere un' esperienza guidata (progettata, agita, e successivamente riflettuta

da parte del formatore) in grado di far emergere una maggiore consapevolezza o far fare nuovi apprendimenti rispetto alle proprie capacità di conoscere sé stessi e di rapportarsi al mondo esterno (sociale, lavorativo..)

Ritengo che la formazione esperienziale sia quella formazione dove l'apprendimento viene vissuto attraverso un approccio completamente diverso dalla lezione frontale in senso stretto: il discente sperimenta sul campo, in prima persona e lavorando con se stesso i contenuti e le tematiche affrontate durante l'evento formativo, alternando momenti pratici e operativi a momenti di riflessione e interiorizzazione di quanto vissuto e sperimentato. Il momento fondante di questa formazione credo sia il riflettere e interiorizzare quanto provato in contesti e situazioni a volte anche apparentemente ludiche. In questa accezione ritengo che per certe tematiche la formazione esperienziale sia l'unica e la più efficace.

Abbiamo a mio avviso formazione esperienziale quando riusciamo arricchire l'incontro formativo delle esperienze di ciascuno, dei racconti e delle storie di ciascuno e delle emozioni di ciascuno. Il docente ha ruolo di facilitatore "maieutico" che permette a ciascuno di mettersi in gioco e a fare esperienza di sé e dell'altro.

Apprendere facendo esperienza

Apprendimento in situazione

Apprendimento di un comportamento nuovo o consolidamento/sviluppo di un comportamento esistente generato con l'ausilio di un'esperienza concreta nuova e totalizzante (olistica) in cui gioca un ruolo fondamentale non solo l'aver vissuto l'esperienza ma anche l'aver riflettuto sull'esperienza stessa e sulle sue similitudini con il contesto (organizzativo o sociale che sia).

Apprendimento tramite esperienza. La formazione esperienziale è molto interessante ed è una modalità che se ben condotta può aumentare consapevolezza del modo di interagire e affrontare situazioni. Punto critico è il debriefing spesso troppo poco "spesso".

Attività che mira allo sviluppo di competenze personali tramite la partecipazione attiva a momenti che consentano di sperimentare la/le competenze in contesti paralleli a quello aziendale seguiti da una specifica analisi e orientamento assistito al miglioramento.

Attraverso esperienze/situazioni di carattere non lavorativo, si elicitano comportamenti che mettono in gioco competenze rispendibili in ambito lavorativo

Ciò che consente di essere coinvolti in una situazione che aiuta ad apprendere metodi, comportamenti, ragionamenti applicabili nella propria pratica professionale quotidiana.

Ciò che si vuole apprendere basata sull'esperienza

Divertirsi per imparare facendo

È il mezzo più efficace arrivare alla conoscenza attraverso l'esperienza diretta

È la formazione che parte da un vissuto diretto, esperienza appunto, in contesti di apprendimento formali e non formali, per provocare un cambiamento

È un metodo di lavoro che consente l'apprendimento/efficientamento di comportamenti utili al conseguimento di determinati risultati. Si fornisce alla persona la possibilità di imparare mentre si agisce, fornendo la possibilità di verificare immediatamente e concretamente i vantaggi e i rischi di taluni comportamenti.

È un tipo di formazione che prevede che l'apprendimento avvenga tramite esperienze dirette e/o con l'utilizzo di metafore reali (gioco,...)

È una metodologia di apprendimento/formazione che vede, nel caso di una formazione tecnica, l'esperienza concreta (business cases) il mezzo di contestualizzazione dei contenuti formativi, mentre nel caso di una formazione Manageriale, una modalità di apprendimento diretto (vivere in prima persona il contenuto formativo). Se si tratta

È una modalità di formazione che si basa sull'analogia, sulla metafora, sulla realtà ri-creata. In questo modo, oltre a favorire l'attenzione dell'"aula" tramite situazioni a forte impatto emotivo, e conseguentemente favorendo il ricordo dell'esperienza, si coglie l'obiettivo formativo tentando di farlo concretamente vivere ai partecipanti.

È una situazione che riproduce situazioni aziendali in un contesto diverso

È quella formazione che consente di apprendere vivendo e facendo esperienza diretta e concreta, ed utilizzando la metafora per riflettere ed avere consapevolezza di sé stessi su quanto vissuto. Successivamente la riflessione e presa di coscienza si trasformeranno in azione finalizzata a conseguire risultati in azienda. ed è quest'ultima la parte maggiormente complessa

Formazione attuata attraverso setting particolari e finalizzata a creare un collegamento diretto fra il vissuto emozionale ("qui ed ora") e l'esperienza e percezioni maturate in ambito lavorativo. La componente di debrief e concettualizzazione è parte integrante e necessaria della componente puramente esperienziale.

Formazione basata su apprendimento "reale", non solo tramite attività di aula; si differenzia dalla precedente per forte componente esperienziale.

Formazione basata su apprendimento "reale", non solo tramite attività di aula; si differenzia dalla precedente per forte componente esperienziale.

Formazione basata sul coinvolgimento a 360° della persona: fisico, psicologico, emotivo, riflessivo.

Formazione basata sul reale esercizio delle competenze da sviluppare, anziché (solo) sulla riflessione sulle stesse.

Formazione basata sull'esperienza; dall'etimologia di "esperire" ovvero sperimentare in prima persona

Formazione che parte dal far vivere ai partecipanti un'esperienza (esercitazioni di vario tipo, a contenuto non tecnico) per stimolare solo in seguito una riflessione teorica/di generalizzazione dell'apprendimento.

Formazione che permette alle persone di apprendere analizzando le esperienze fatte.

Formazione che trae la propria forza da un evento vissuto "fisicamente" e in prima persona dall'allievo e da cui si estrapolano elementi utili per aumentare le sue conoscenze e abilità

Formazione contenente attività (non necessariamente in outdoor) in cui da un'esercitazione si può estrapolare un concetto

Formazione derivante da esperienza in un contesto organizzativo più o meno specializzato

Formazione in cui tramite l'esperienza diretta si apprendono concetti metafore trasferibili nel mondo del lavoro

Formazione legata ad un apprendimento concreto, basato su esperienze sensoriali prima che intellettive.

Formazione nella quale l'esperienza è al centro e l'apprendimento avviene attraverso l'esperienza

Formazione volta a raggiungere l'apprendimento attraverso l'esperienza diretta dei partecipanti

Il feed back sui propri comportamenti, competenze sul campo

Imparare attraverso l'esperienza, sperimentando le reazioni che, determinate condizioni "metafora" di altrettante situazioni aziendali possono scatenare.

Imparare facendo, razionalizzando esperienze attraverso debriefing con esperti

La formazione esperienziale concentra la sua attenzione sull'esperienza diretta delle dinamiche che si mettono in atto in un contesto di relazioni interpersonali favorendo la comprensione del contesto esterno attraverso una presa di coscienza dei processi emotivi e logici individuali. Fonda pertanto la sua efficacia metodologica sul principale assunto dell'andragogia: l'insegnamento negli adulti non può prescindere dall'esperienza.

La formazione esperienziale è il cuore del sistema della non formal education, specie in relazione al mondo giovanile. Competenze chiave e sviluppo personale (Self empowerment) passano attraverso questo approccio meglio che in qualunque altro

La formazione esperienziale è quella che basa il suo concetto di efficacia nell'esperienza diretta delle competenze comportamentali che s'intendono trasferire.

La formazione esperienziale è quella disciplina che utilizza "il fare esperienza diretta" in sostituzione del "conoscere/imparare le nozioni in aula" per facilitare l'apprendimento della competenza da parte delle persone. Tale disciplina si basa perciò sul presupposto che l'esperienza, l'esplorazione della competenza attraverso un coinvolgimento personale, l'allenamento all'uso della competenza specifica, abbia una maggiore efficacia nei processi di apprendimento e sviluppo del personale. L'utilizzo della metafora, insieme allo svolgimento dell'attività formativa in ambienti diversi dall'aula e dagli ambienti aziendali, piuttosto che l'abbinamento con attività fisiche o creative mettono le persone nelle condizioni di sperimentare ed apprendere con maggiore efficacia e soprattutto di ricordare e riproporre in altri contesti quanto ha appreso.

La formazione esperienziale è un metodo che prevede che formatori e allievi, confrontandosi con esperienze dirette, possano ricavare elementi importanti per accrescere conoscenze e abilità ed evidenziare nuovi valori. L'apprendimento avviene quando le esperienze sono seguite da riflessione, analisi critica e sintesi. Compito del formatore è porsi problemi, fissare limiti, supportare gli allievi, garantirne la sicurezza. Attraverso la formazione esperienziale, l'allievo (stimolato a livello intellettuale,

emotivo e sociale) si pone domande, sperimenta soluzioni, risolve problemi, assume responsabilità e sviluppa la creatività. Qualunque attività organizzata e praticata in gruppo (almeno 3 persone) credo si possa definire "formazione esperienziale".

La formazione esperienziale è un metodo che riguarda sia i formatori che gli allievi, i quali di fronte ad esperienze dirette di vario genere, estrapolano elementi utili per aumentare le proprie conoscenze ed abilità e focalizzare nuovi valori.

La formazione esperienziale è uno strumento di formazione di gruppo che si avvale dell'esperienza come risorsa primaria, che stimola e coinvolge. Ciò consente di apprendere in modo più semplice e rapido mettendo in gioco le proprie risorse per raggiungere risultati individuali e comuni.

La formazione esperienziale si basa sulla creazione di un contesto particolare all'interno del quale un gruppo di persone vive un'esperienza di apprendimento. Può essere erogata sia in-house o anche sotto forma di outdoor, modalità prevalente nella formazione esperienziale per l'alto coinvolgimento derivante dalle metafore utilizzate.

La possibilità di riflettere sull'esperienza in oggetto, rivivendo, dall'esterno, i punti chiave della formazione "sul campo".

Lavorare sui comportamenti attesi (stili di leadership, team building, valori ecc attraverso la metafora ludica/sportiva/emozionale

Legare l'apprendimento ad emozioni positive sensoriali ed esperienziali

Mobilizzare capacità

Ogni metodologia formativa che preveda un coinvolgimento in prima persona del discente, facendogli vivere un'esperienza personale (e/o di gruppo), sulla quale poi elaborare insieme riflessioni e obiettivi per un miglioramento/cambiamento personale e professionale. Vorrei che la metodologia esperienziale non fosse interpretata come un'attività che per forza deve contrapporsi all'aula. L'esperienziale è un metodo. L'aula è un luogo. Nulla vieta di creare attività esperienziali in aula. Certamente l'efficacia e l'impatto emozionale possono (e dico possono) essere amplificati portando la formazione a contatto con la natura e l'aria aperta, in generale fuori dall'azienda

Per formazione esperienziale intendo una modalità destrutturata per far riflettere i partecipanti su nuovi spunti da adottare sul luogo di lavoro, da acquisire in maniera ludica, creativa e spontanea

Per formazione esperienziale si intende una metodologia formativa che predilige il 'fare' in prima persona e lo sperimentarsi in situazioni che consentano di interiorizzare dei nuovi saperi con il risultato di modificare spesso i propri comportamenti in funzione di ciò che si impara. 'Learning by doing' è sicuramente il principio di fondo. Predilige quindi l'esperienza diretta come fonte di conoscenza in grado di consentire all'individuo di modificare i propri schemi mentali integrandoli con i nuovi saperi che acquisisce attraverso lo stimolo emotivo e non solo cognitivo. In tal senso tende a stimolare nel singolo e nel gruppo la riflessione ed un approccio metacognitivo verso l'apprendimento. Se è vero che c'è sempre più attenzione anche in azienda allo sviluppo delle competenze cosiddette trasversali (relazionali, comunicazionali etc.) è altrettanto vero che tali competenze che riguardano i comportamenti non possono essere acquisite sui libri ma agendo e sperimentando se stessi specie in quelle situazioni che ci consentono di modificare il punto di vista dal quale guardiamo il mondo, gli altri e noi stessi.

Per me gli elementi importanti sono: - esperienza fatta in un contesto orientato all'apprendimento - coinvolgimento non solo cognitivo, ma anche emotivo e fisico - possibilità di elaborare l'esperienza per quello che per me ha significato (e non a partire da significati predefiniti) - presenza di un facilitatore che sa creare un contesto di apprendimento, agisce come stimolo alla riflessione e attento alle persone

Processo formativo attivato dall'esperire l'oggetto di studio/approfondimento per poi stimolare una riflessione che tiri fuori dai discenti i contenuti

Tipologia di azione formativa che si realizza attraverso l'esperienza diretta dei partecipanti, riuniti in team di lavoro

Training alternativo all'apprendimento in aula. Si basa su esperienze forti e in contesti inusuali, quasi sempre all'aperto.

Tutto ciò che è formazione che, partendo da qualunque tipo di esperienza, cioè dal "fare", arriva in modo induttivo alla creazione dell'apprendimento. Ovviamente la definizione di apprendimento è quella più ampia, non si limita alla sola memorizzazione di dati/contenuti, è tutto ciò che si acquisisce anche in termini di "saper fare".

Un approccio alla formazione finalizzato a: \* valorizzare tutte le fasi del ciclo di Kolb \* creare ancoraggi attraverso la sperimentazione attiva e la scoperta \* facilitare l'abbattimento di barriere all'apprendimento attraverso un setting formativo amichevole \* utilizzare in modo creativo linguaggi e metafore vicini alla

specifica organizzazione committente \* facilitare il conseguimento di più obiettivi concorrenti (apprendimento, clima aziendale, ....)

Un processo di apprendimento che parte dalla condivisione di un'esperienza e termina con la consapevolezza di cosa quell'esperienza rappresenta per il nostro sistema di conoscenze e di comportamenti collegati.

Una formazione che consenta un livello di conoscenza più elevato dei contenuti erogati nella maniera tradizionale in aula; una formazione che consenta di metabolizzare e fare propri la conoscenza assimilata nella docenza ordinaria

Valorizzare esperienze agite in modo decontestualizzato, rispetto al proprio ambito professionale, per trasformarle, mediante un processo maieutico di coaching, in un set di comportamenti da provare ad utilizzare nel proprio contesto professionale.

### **Consulenti e formatori (fornitori)**

Sperimentare su se stessi per dedurre concetti, creare situazioni in cui bisogna mettersi in gioco personalmente per far emergere concetti che professionalmente si ha difficoltà a riconoscere. Ho iniziato a svolgere la formazione esperienziale senza sapere che si chiamasse così. Ne ho constatato l'efficacia nei risultati del mio lavoro di business coach e formatore. Ora sto studiando per trasformare tutte le mie attività di formazione e di consulenza attraverso la formazione esperienziale.

Apprendimento attraverso l'esperienza ( ed emozioni)

Associare un tema di formazione sul comportamento organizzativo ad una esperienza reale

Attività analogiche o reali dalle quali poter inferire, mediante debriefing, criteri e comportamenti auspicabili o da evitare durante le attività lavorative e di vita.

Attività in cui le persone fanno un'esperienza concreta e riflettono sull'esperienza per trarne degli apprendimenti

Costruzione di un setting metaforico che risponde a 1) obiettivi del cliente 2) modello teorico di riferimento del consulente. Spazio opportuno di generazione di attività riflessiva e di attribuzione di senso da parte del cliente.

E' una formazione che privilegia il metodo induttivo e si basa quindi su una esperienza, non correlata direttamente all'attività lavorativa, che però presenta aspetti profondi similari, in modo da poter essere assunta come metafora per l'analisi dei comportamenti organizzativo. spesso ludica ma non necessariamente. spesso outdoor ma non necessariamente. spesso ad alta intensità emotiva, ma non necessariamente. in essa è fondamentale il debriefing.

E' una metodologia formativa efficace, che permette di sperimentare ciò che si è appreso teoricamente, verificando/misurando poi il beneficio atteso.

Formare attraverso il fare. L'esperienza come acceleratore dell'apprendimento. Unire il concetto attraverso il vissuto personale di una esperienza. Sperimentare sul campo l'effetto dei concetti formativi sul vissuto personale. prendere coscienza delle reazioni comportamentali dettati dal proprio sistema di auto pilota per acquisire consapevolezza e efficienza.

Formazione basata su esperienze reali che portano i partecipanti a vivere delle situazioni, dinamiche, emozioni che fanno loro prendere coscienza delle loro modalità comportamentali durante delle situazioni concrete. Questo porta loro a conoscere se stessi nelle loro modalità di affrontare situazioni sia individualmente che in relazione con altri.

Formazione basata sulla sperimentazione nel contesto lavorativo di comportamenti oggetto della formazione

Formazione che nasce, oltre che dagli studi curricolari, anche da una lunga applicazione ed esperienza sul campo

Formazione che non si basa solamente sulla trasmissione di teorie, anche se affiancata da esercitazioni, ma bensì sulla possibilità di apprendere da esperienze pratiche, spesso anche divertenti perchè escono dai nostri stereotipi del lavoro, aiutandoci attraverso metafore a radicare concetti a volte semplici e più naturali di quello che pensiamo.

Formazione ottenuta attraverso "il vivere" in pratica situazioni reali e contesti nei quali i formandi possano allenarsi all'uso di comportamenti, tecniche, conoscenze e metodologie per ottenere i migliori risultati sul lavoro, (molto simile al role-playing nella formazione comportamentale)

Imparare dal fare (Learning by doing) o dall'agire (action) Learning

La formazione esperienziale è un percorso di apprendimento che comprende inevitabilmente uno o più momenti in cui il discente è parte attiva nella immissione, elaborazione, comprensione e contestualizzazione di elementi di teoria o pratica oggetto dell'attività formativa.

La formazione esperienziale ritengo utilizzi stimoli/situazioni utili a far emergere emozioni e vissuti "profondi" dei partecipanti, con l'obiettivo di portarli ad una maggiore consapevolezza, grazie alla quale è possibile una rilettura di tali dimensioni "nascoste" e della loro influenza in ambito organizzativo.

L'esperienza è lo specchio del nostro sapere. E' tutto ciò che ti mette di fronte l'evidenza dei limiti e delle conquiste.

Metodologia didattica basata sull'apprendimento emotivo e sulla sperimentazione di comportamenti che consentono di passare dall'esperienza vissuta alla rielaborazione razionale da parte dell'individuo e di trasferirli nella realtà lavorativa

Modello di Kolb di base. Spiegazione: modello di esperienza parallelo per poi andare con "ponti logici" sulla realtà in cui si innesta l'apprendimento

Nella "Formazione esperienziale" i percorsi formativi sono fortemente caratterizzati dall'applicativo delle teorie alla realtà individuale o di team dei Partecipanti. Si tratta di "imparare lavorando" e, soprattutto, proiettando le esperienze nel progetto degli sviluppi futuri. Forte inclinazione verso le analisi delle criticità, per individuare nuove e creative soluzioni, ed a rendere riproducibili le esperienze positive. Tutto ciò realizzato attraverso la valorizzazione dei comportamenti positivi.

Per formazione esperienziale intendo quella metodologia di gestione dei training utilizzando l'esperienza come strumento per l'apprendimento. L'esperienza attraverso la metafora del "gioco", visto come metafora per l'acquisizione consapevole di strumenti di lavoro per sé e per il gruppo di lavoro di riferimento. Raggruppa in sé il paradigma della ricerca-azione come nella teoria dell'apprendimento sociale.

Per me la formazione è esperienziale quando la globalità del cambiamento delle persone passa attraverso il riconoscimento, la consapevolezza di come si è reagito quando immersi in un'esperienza.

Percorso di crescita ed apprendimento attraverso esperienze dirette non strettamente connesse alle attività professionali.

Seguendo il principio dei livelli di apprendimento (da principiante entusiasta ad esperto) la formazione esperienziale si colloca dal secondo al terzo livello, quando la presa di conoscenza del non sapere si trasforma in prova nel conoscere. Ed è lì che una formazione del fare aiuta il passaggio all'ultimo stadio di esperto, aumentando le capacità e la sicurezza del risultato.

Sperimentare ed apprendere attraverso l'esperienza i comportamenti da adottare nelle diverse situazioni (oggetto di formazione)

Tipologia di formazione effettuata attraverso esperienza emozionale diretta, che prevede modalità di lavoro differente dalla classica erogazione del corso in aula. Sfrutta le metafore.

Tutto ciò che si impara attraverso l'esperienza, ovvero la pratica di qualche cosa. Oppure tutto quello che si insegna facendo fare direttamente all'utente una esperienza.

Una formazione che favorisca l'apprendimento attraverso il fare e non attraverso l'ascolto. Una formazione che non richieda particolari competenze sportive e che consenta la partecipazione di tutti, sportivi e non. Qualsiasi attività esperienziale di gruppo, se ben orchestrata e concepita e condotta può servire allo scopo. Non è necessario che siano attività estreme o altamente performanti.

"Apprendere dall'esperienza" è l'obiettivo fondamentale della formazione esperienziale che pone il soggetto al centro del processo formativo e attraverso un approccio di tipo "olistico" coinvolge diverse dimensioni mente, corpo, emozioni. Possiamo affermare con il filosofo americano J. Dewey che il coinvolgimento diretto della persona e delle sue esperienze è molto importante nel processo d'insegnamento-apprendimento in quanto nell'approccio esperienziale vi è un "ponte" che collega l'apprendere con il fare esperienza.

"L'esperienza è il tipo di insegnante più difficile. Prima ti fa l'esame, poi ti spiega la lezione" Oscar Wilde  
Ho preferito partire da una citazione perché, per me, la "formazione esperienziale" non è imbrigliabile in una semplice definizione: forse sarebbe più semplice dire cosa non è; forse sarebbe più semplice simulare con un'attività al pc - come questo questionario stesso - che si avvicina all'esperienziale... sarebbe interessante intrecciare il test proprio, con quello degli altri, partendo dalla condivisione simultanea: esperienziale è anche questo! Rigorosamente da non confondersi con la "gita di gruppo", in quel caso mancherebbe la formazione...

"Prendere coscienza" attraverso un'esperienza diretta, forte, metaforica, divertente, e soprattutto memorabile delle proprie aree di miglioramento, per far sì che le persone cambino il loro modo di pensare,

di agire, quindi di essere.

A mio avviso si tratta di una metodologia che privilegia il fare e che da esso deduce gli aspetti cognitivi e di inquadramento teorico dei saperi

Aiutare le persone ad imparare da se stessi attraverso l'uso di metafore mirate e personalizzate.

Analizzo con qualche artificio le parole: da formazione prendo "...prendere forma"; da esperienziale prendo solo il..."perire" di "esperire", quindi morire. Quindi metto tutto nel frullatore e la definizione di formazione esperienziale diventa "Rinascere"

Apprendere significa sperimentare, formare significa creare, favorire e sostenere le condizioni affinché l'individuo possa apprendere da se, da chi gli sta intorno e dall'ambiente, senza soluzione di continuità tra vita reale e momento formativo

Apprendimento acquisito attraverso modalità pratiche in cui il soggetto sia coinvolto sia a livello mentale che emozionale

Apprendimento che avviene attraverso l'esperienza (facendo) diretta o l'esperienza metaforica ma sempre praticamente esperita

Attività di formazione che partendo da un setting differente dall'aula tradizionale, affronta esigenze formative delle organizzazioni e dei gruppi di lavoro utilizzando un contesto ludico sportivo o legato ad arti espressive apparentemente destrutturati quali le attività sportive ma anche figurative e di teatro che permettono ai partecipanti di sperimentarsi in contesti innovativi apparentemente slegati dalle realtà aziendali. Di fondamentale importanza elaborare l'esperienza sia essa ludica, sportiva, od altro creando nessi tra l'esperienza vissuta ed il contesto aziendale di riferimento.

Attività di team, problem solving e conquiste di gruppo

Attività di vario genere che permettono di privilegiare gli aspetti "pratici" sull'apprendimento esclusivamente teorico dei contenuti

Attività finalizzata allo sviluppo professionale e personale dei partecipanti svolta attraverso tecniche che permettano ai discenti di "sperimentare" azioni, passioni, emozioni, all'interno di un percorso didattico progettato e gestito consapevolmente.

Attività svolta all'interno di un contesto formativo emotivamente significativa

Aumentare la propria consapevolezza sulle proprie capacità e caratteristiche personali applicate al lavoro, svilupparle attraverso esperienze intensamente simboliche su cui si riflette, con l'aiuto di un gruppo e di una guida esperta.

Basata su attività pratiche che coinvolgono fisicamente ed emotivamente i partecipanti

Counselling, coaching, teatro aziendale, comunicazione efficace, team building.

Crescita personale e professionale basata sulle "esperienze laterali" quelle cioè non direttamente legate alla formazione classica ma che sfruttano le situazioni create per portare un insegnamento ai partecipanti.

Crescita sollecitata (e alle volte "risvegliata") da attività che passano attraverso la persona adulta dal lato del fare, dell'esperire direttamente, del mettersi in gioco personalmente.

E' formazione basata sull'esperienza diretta di un'attività anche apparentemente lontana da quella principale della persona che si forma, ma che contiene dei messaggi utili per la sua attività .

E' formazione esperienziale tutta quell' attività formativa che usa momenti di attività concreta sia attinente al lavoro che in metafora, sia indoor che outdoor, per fare concretamente e immediatamente sperimentare l'efficacia o la difficoltà della teoria sottintesa all'insegnamento

E' la conoscenza data dal vivere l'allontanamento da una realtà usuale per "viaggiare" verso un nuovo mondo e un nuovo modo di essere.

E' un approccio che intende favorire un apprendimento più significativo, personale, duraturo, portando le persone dentro ad esperienze pensate per attivare in modo finalizzato ad un obiettivo specifico il coinvolgimento di mente, corpo ed emozioni.

E' un intervento formativo che favorisce lo sviluppo di competenze attraverso la partecipazione ad attività che permettano sia la sperimentazione del comportamento associato alla competenza, ma favorendo anche la replicabilità degli stessi comportamenti anche in contesti organizzativi, professionali o personali.

E' un processo di apprendimento che coinvolge il lato emotivo e sociale del discente e che si conclude con un'analisi critica dell'esperienza vissuta.

E' un tipo di formazione in cui l'apprendimento passa attraverso attività pratiche create ad hoc per far emergere e riflettere su processi, emozioni e comportamenti. Attraverso la riflessione su quanto è stato

vissuto ed osservato si crea quindi un modello condiviso ed applicabile in contesti differenti da quello formativo. Nella formazione esperienziale è comunque fondamentale avere uno o più modelli teorici di riferimento sia nella fase di progettazione sia per inquadrare e sistematizzare quanto emerge.

E' una cultura ed un metodo che attraverso esperienze dirette, forniscono gli strumenti per alimentare la "consapevolezza di sè e sociale" e la "gestione di sè e delle relazioni interpersonali".

E' una formazione che si fonda su obiettivi specifici da raggiungere in modo strategico avvalendosi di percorsi attraverso cui far "sperimentare " e "sentire" il cambiamento prima ancora di teorizzarlo e che permette alle persone di verificare che ciò che fanno porta benefici verificabili.

E' una formazione dove l'apprendimento viene realizzato attraverso l'esperienza diretta dei partecipanti, dove l'acquisizione dei concetti chiave non ha un passaggio teorico-pratico, bensì pratico-teorico: vivo un'esperienza e da essa ne tratto insegnamento!

E' una modalità formativa, codificata, che permette l'apprendimento unendo l'aspetto tradizionale della didattica ad attività più o meno strutturate che facilitano "l'ancoraggio" dei concetti con le emozioni che si provano o comunque il focus per ognuno sta nella possibilità di vivere la complessità del proprio essere in relazione alle tematiche affrontate dal percorso formativo.

E' un'attività che ti consente di imparare sul campo cose di te che non sai e incidere sui propri comportamenti.

Esperienza sul campo in cui l'impegno emotivo precede la sua strutturazione cognitiva

Essere artefice del proprio apprendimento sul campo

Facilitazione dell'apprendimento con metodologia deduttiva, veicolata attraverso la proposizione di attività e l'utilizzo della riflessione e del feedback sull'esperienza per stimolare consapevolezza ed apprendimento

Far capire - tramite un'esperienza esplicativa - come si fa ad ottenere risultati, ad essere vincenti.

Fare esperienza di ciò che si è appreso, agire il proprio apprendimento, azione per il cambiamento.

Fare, riflettere, applicare

Insieme di attività di apprendimento in cui i partecipanti vengono coinvolti in azioni fisico-emozionali e successivamente stimolati a riflettere, dapprima in maniera destrutturata, poi strutturata, su sensazioni e su comportamenti. Ogni attività finalizzata ad un miglioramento di competenze, per lo più comportamentali, dove si può apprendere dalle esperienze vissute grazie ad un modello predefinito a monte e gestito con gradualità e sapienza dai formatori.

Forma di apprendimento metaforico che, usando contesti inusuali e ludici, permette di sperimentare cambi di prospettiva ed emotivi che permettono di scoprire nuovi aspetti dello stare in relazione con gli altri.

## FORM-AZIONE

Formazione attraverso una esperienza metaforica trasponibile nel reale

Formazione basata più sull'esperienza, favorendo un percorso più efficace e meno basata su modalità tradizionale frontale (spesso basata su nozioni teoriche e con modalità 1 a molti, ovvero il docente che parla ed i partecipanti che ascoltano, spesso solo o in parte passivamente)

Formazione basata sul "fare esperienza" di o su una attività che dovrebbe essere quella veicolata come obiettivo didattico

Formazione basata sull'azione concreta di comportamenti attraverso l'utilizzo di metafore da ricondurre alla quotidianità lavorativa

Form-azione basata sull'interattività e su di una metafora facilmente decodificabile e trasferibile nei suoi concetti a contesti organizzativi, ad esempio la metafora sportiva, teatrale, ludica e creativa.

Formazione che passa attraverso la sperimentazione di un'esperienza (a volte metaforica) che attiva il cambiamento

Formazione che utilizza l'esperienza fisica per veicolare i concetti. In questo modo si attivano diversi livelli cognitivi ed emotivi.

Formazione che utilizza metodologie "operative", "laboratoriali" con finalità identiche alla formazione tradizionale d'aula, che però raggiunge attraverso il "fare" dei partecipanti. Elemento essenziale della formazione esperienziale è la sessione di debriefing da svolgersi a valle dell'esperienza, per sistematizzare le attività svolte e per ricondurre ai temi didattici dell'intervento formativo e, infine, per creare gli sganci per le sessioni successive.

Formazione che, partendo dall'esperienza concreta dei partecipanti sia sul piano cognitivo che emotivo, la "ricodifica" attraverso il debriefing per giungere ad un apprendimento più duraturo e sentito perchè



partecipato.

Formazione fondata non solo sulla didattica d'aula teorica tradizionale, ma su attività che prevedano un'esperienza diretta, attività pratiche, da cui far emergere reazioni emotive e riflessioni cognitive da condividere in gruppo e tramite le quali riflettere ed apprendere.

Formazione in cui il nucleo fondamentale dell'apprendimento deriva dall'osservazione di stimoli e risposte, su sé ed altri, all'interno di un contesto didattico appositamente organizzato (una simulazione o, molto più spesso, una metafora).

**FORMAZIONE SU BASE ESPERIENZIALE:** quella in cui l'esperienza costituisce l'oggetto e il supporto di successive elaborazioni cognitive (debriefing) atte a produrre i risultati formativi desiderati. **FORMAZIONE ESPERIENZIALE PURA:** quella in cui è l'esperienza stessa a produrre i risultati formativi desiderati.

Il rimescolamento dei classici termini dell'apprendimento: sapere, saper fare, saper essere in: saper fare, saper essere, sapere

Imparare facendo

Imparare una "morale" da un'esperienza.

In generale qualsiasi esperienza è fonte di apprendimento. perciò ogni esperienza, meglio se fatta in gruppo, può essere fonte di apprendimento. perchè le persone apprendano è necessario che ci siano: attività che generino analogie con la propria realtà (esempio-mondo del lavoro),, un debriefing riflessivo dopo ogni esperienza.

In qualità di senior coach sono abituato a far emergere le competenze dalle esperienze pratiche. Sono inoltre velista (da 30 anni) tiratore con arco, pistola, fucile (da 20 anni) musicista cantante (da 40 anni suono la chitarra) appassionato di cucina (da oltre 40 anni).

Integrare esperienza e teoria per "vivere" la conoscenza.

La classica formula inglese "Learning by doing" riassume il significato della formazione esperienziale che, partendo dalla realizzazione concreta di attività indoor e outdoor, porta i partecipanti ad un esercizio di astrazione concettuale e di riflessione sul senso di quanto svolto. Efficace in quanto interattiva e partecipata, la formazione esperienziale in alcuni momenti e aspetti ribalta il tradizionale rapporto docente/discente permettendo uno scambio di riflessioni e informazioni come tra pari, e il ruolo del formatore è più vicino al maieuta che non al docente. La formazione esperienziale dovrebbe perdere, nell'immaginario collettivo, l'aura di "formazione estrema per manager annoiati" ed esaltare di più i momenti del debriefing e dei risultati, a scapito dell'attività fine a se stessa, che non la differenzia da attività comuni di sport, di sport estremo, med.

La formazione che costruisce occasioni di esperienza di apprendimento sul sé mediante dispositivi che metano in azione il sé in contesti e situazioni specifiche e in relazione con altri, con problemi, con cambiamento ecc

La formazione esperienziale è un metodo di apprendimento secondo cui esperienza diretta che il soggetto viene messo in condizione di vivere è più efficace delle sole verbalizzazioni. Il nostro corpo ricorda spesso meglio della nostra mente, l'emotività rinforza il ricordo e sviluppa motivazione.

La formazione esperienziale rappresenta l'opportunità di imparare e di acquistare consapevolezza di sé stessi attraverso il coinvolgimento che solo un'esperienza sul campo può dare.

La formazione esperienziale è quell'insieme di tecniche non convenzionali che permette favorire la nascita degli elementi che contribuiscono a creare un team efficace come ad esempio la fiducia reciproca, la collaborazione, lo scambio di informazione, la lealtà e il rispetto, la motivazione e l'impegno di tutti, il ruolo del leader e così via facendo in modo che le persone possano mettersi in gioco sperimentandosi e mettendosi realmente in discussione.

La formazione esperienziale è coinvolgimento della persona a livello emozionale, fisico e mentale.

La formazione esperienziale è l'insieme delle metodologie che basano sull'esperienza attiva fatta vivere dal partecipante la presa di consapevolezza di alcune situazioni e il relativo apprendimento e sviluppo delle competenze

La formazione esperienziale è quella che permette di mettersi in gioco in prima persona conoscendo le cose senza intermediazioni. A mio avviso rimane impressa nel ricordo e nella memoria delle persone molto di più della classica formazione d'aula. E' un mettere in discussione se stessi, le proprie convinzioni, cercare di superare le proprie paure, in altre parole richiede il coinvolgimento dei sensi a 360 gradi per la voglia di migliorarsi.

La formazione esperienziale è un processo di apprendimento che mette al centro la persona, è nello stesso tempo una rilettura con chiavi diverse di una esperienza vissuta e una ricerca azione per implementare il

cambiamento.

La formazione esperienziale è una filosofia ed un metodo che riguarda sia i formatori che gli allievi, i quali grazie alla introduzione di modalità diverse che creano contaminazione tra differenti discipline (es. teatro, cinema, danza, sport, gioco, nuove tecnologie) sanno trovare connessioni nuove per aumentare le proprie conoscenze ed abilità e focalizzare nuovi valori. La competenza è pensiero in azione e le metodologie esperienziali ne sono il miglior mezzo.

La formazione esperienziale è una formazione ex-perientia, cioè una modalità di formazione che si trae fuori (ex-) dall'orizzonte di ciò che sta morendo (perientia). Una formazione, quindi destinata a lasciare una traccia indelebile nell'essere dei partecipanti. Indelebile nel ricordo, nell'emozione, e quindi nel comportamento, a patto che i fili che ricostruiscono il nesso di apprendimento fra emozione, azione, comportamento adattivo/trasformativo siano reintrecciati dopo l'esperienza attraverso la rielaborazione del facilitatore. Alla base del successo formativo della formazione con modalità esperienziali si trova il debriefing, e la ricostruzione dei nessi di senso fra metafora esperienziale e contesto operativo di riferimento del partecipante. In assenza di questa opera di ricostruzione di significati, secondo me non si può parlare di formazione esperienziale ma di eventi aggregativi, o animazione.

La formazione esperienziale è una situazione di apprendimento ad alto coinvolgimento emotivo.

La formazione esperienziale favorisce la consapevolezza dei propri atteggiamenti, comportamenti e del proprio potenziale non espresso stimolando l'allargamento del repertorio comportamentale e relazionale dell'individuo.

La formazione esperienziale permette, attraverso l'applicazione pratica, di visualizzare stili comportamentali e metodologici da trasferire alla propria quotidiana attività professionale. Per ottenere questa visualizzazione è fondamentale trovare analogie con contesti esterni alla realtà aziendale (lo sport si presta molto bene) per facilitare l'apprendimento, oltre che una sperimentazione in prima persona dei partecipanti per facilitare l'applicazione nel quotidiano lavoro.

La formazione esperienziale porta i partecipanti ad apprendere in modo diretto e a fare affidamento sulle proprie risorse per raggiungere gli obiettivi. La particolarità è che questa tipologia di formazione coinvolge non solo la mente, ma anche il corpo e le emozioni; crea un contesto nel quale il partecipante non teme di mettersi in gioco, non teme il giudizio altrui, e, al contrario, instaura rapporti di fiducia che facilitano e sostengono la costruzione della relazione; riduce le distanze psicologiche tra i partecipanti, favorendo la spontaneità e la rimozione delle difese razionali. Il fatto che le esperienze siano concrete, emotivamente dense e che esulino dal contesto lavorativo, portano le persone ad agire tutto ciò in forma più manifesta, più diretta, meno difesa e più esplicita. Quando si parla di formazione esperienziale non è possibile tralasciare il concetto di metafora e di legame con l'azienda o l'ambiente lavorativo dei partecipanti, nonchè il continuo rimando a ciò che sta succedendo, altrimenti qualsiasi cosa rimane una solamente una bella esperienza fine a se stessa e non finalizzata all'apprendimento.

La formazione esperienziale sublima il concetto di "Forma e Contenuto" poichè utilizza la Forma Metaforica per comunicare il Contenuto dell'intervento formativo che si mette in atto.

La formazione esperienziale? E' una danza su due piste, complementari e inseparabili. Dalla danza del contenuto, metaforico, coinvolgente, affiorano aspetti e dinamiche altrimenti irrintracciabili. Dalla danza del processo ruotano i significati delle dinamiche, ora finalmente così comprensibili, e dunque così vicini, e dunque così plasmabili. Belle entrambe, queste danze; eppure inutili l'una senza l'altra.

La teoria applicata alla pratica, fondamentale per qualsiasi tipo di corso

Laboratorio artigiano di metamorfosi di comportamenti

L'apprendimento per gli adulti si innesta necessariamente sull'esperienza; pertanto la formazione esperienziale diventa il percorso privilegiato per la formazione degli adulti nel contesto aziendale.

Learning by doing non puoi scoprire nuovi oceani senza perdere di vista la spiaggia (andrè gide) ma soprattutto: «Imparare è un'esperienza, tutto il resto è solo informazione.» Albert Einstein

L'esperienza come risorsa per fare nuove esperienze

Metodologia capace attraverso il divertimento, di fornire spunti di riflessione e di valutazione delle competenze, per una crescita sia individuale che di gruppo.

Metodologia di apprendimento che si fonda su attività di tipo pratico e metaforico sperimentate in modo attivo dai partecipanti in modo da rendere più evidenti i propri comportamenti e modi di essere. Al termine delle attività con un debriefing strutturato, si possono desumere insegnamenti, nuovi contenuti e concetti in linea con l'obiettivo dell'intervento formativo

Metodologia di formazione in azienda che comporta l'utilizzo di attività non strettamente correlate all'azienda (sport, teatro, giochi di ruolo..) per analizzare le dinamiche comportamentali dei singoli e dei

gruppi e dare spunti di miglioramento nel lavoro tramite la ricontestualizzazione delle attività svolte nella vita professionale.

Metodologia formativa che procede in modo induttivo: a partire da un'esperienza, opportunamente progettata sul caso e con valenza metaforica del contesto di riferimento, si estraggono i modelli concettuali sottostanti, validi ed efficaci tanto nell'esperienza quanto nel contesto. A valle dell'esperienza formativa il discente elabora un piano di sviluppo per il trasferimento di ciò che ha appreso durante la formazione.

Mettersi in gioco su diversi livelli, non solo quello intellettuale e razionale. Sperimentare se stessi in maniera completa: limiti ed opportunità.

Modalità di apprendimento basata sul fare, che, grazie a tecniche dinamiche e sperimentali, fondate sull'esperienza, che permette di vivere la formazione, stimolando l'autoapprendimento, la creatività ed implementando le risorse interne del soggetto in formazione, che diviene protagonista dell'azione.

Modalità di apprendimento basata sull'esperienza concreta, sulla palestra e sul vivere qui ed ora una sensazione, un'emozione e uno stato d'animo, la cui rielaborazione porta ad un cambiamento, ad un risultato oppure ad una maggiore o diversa consapevolezza di sé.

Modalità di facilitazione degli apprendimenti - in particolare quelli "trasversali" - che avviene attraverso la predisposizione di esperienze significative, rielaborate nei modi e nei tempi più appropriati a favorire la consapevolezza da parte del partecipante.

Modello di docenza formativa che usa attività pratiche di sperimentazione immediata della teoria erogata, strettamente attinenti al campo lavorativo o anche in parallelo metaforico, sia in aula che in ambiente esterno

Modello per l'apprendimento indiretto basato su esperienze coinvolgenti e 'di gioco' che siano una metafora convincente degli scenari oggetto dell'apprendimento. La definizione di formazione esperienziale comprende il ruolo dello staff di formazione che, attraverso tecniche specifiche di comunicazione, aiuta i partecipanti nella generalizzazione di quanto appreso su se stessi e il gruppo e li supporta nell'applicazione di quanto appreso alla realtà quotidiana.

Nella formazione esperienziale l'apprendimento si basa e scaturisce dall'esperienza diretta che la persona compie e realizza rispetto ad un ambito specifico, con un forte coinvolgimento fisico e/o emotivo, anche attraverso metafore, con una successiva riflessione, interiorizzazione e razionalizzazione di quanto vissuto

Non essere "aulici" ma far provare con mano, tramite esperienze diverse da quelle lavorative, ciò che si desidera che venga appreso. Ad esempio sul mio biglietto da visita c'è l'immagine del bowling. Io uso il bowling come paradigma di ciò che voglio sia appreso e porto i miei "alunni" a giocare a bowling.

Non importa se aula, blended, small outdoor o altro. Dobbiamo avere un processo di facilitazione fondato sul questioning e sulla riflessione finalizzata alla sperimentazione. Non si ha infatti metodo esperienziale se i tempi di "telling" superano il 30% del tempo in aula; non si ha Team Coaching esperienziale se i tempi di "lecturing" vengono allungati da carrellate di slide. Se si presentano modelli cognitivi rispetto allo sviluppo delle competenze, questi modelli devono essere contenuti e sintetizzati al massimo, allo scopo di lasciare spazio alla pragmatica del Team, all'analisi della vita pulsante delle persone al lavoro, quindi al contesto nel quale i Team Member operano. Quindi spazio agli esercizi applicativi a caldo e al Team Coaching, sotto forma di cerchi di condivisione e di sperimentazione. Nel mio modello applicativo, ci deve essere infine un clima psico-sociale da scuotimento, come premessa per allentare i possibili blocchi dello status quo ante del Team, solo così si potrà avviare il conseguente cambiamento atteso. Nella formazione esperienziale vale il motto: No Shaking, no Change!

Ogni attività di apprendimento che utilizza l'esperienza, reale o metaforica, per trarne elementi di riflessione ed analisi utili a migliorare, cambiare, far evolvere le proprie competenze ed abilità e ad esercitare il proprio ruolo lavorativo e/o professionale in modo più consapevole ed efficace

Opportunità di sperimentare la relazione con se stessi e gli altri in un contesto che permette l'esplorazione di aspetti che nella quotidianità spesso sono vincolati. Con queste attività si mira alla scoperta, all'inatteso, all'emozione, usando metafore adeguate che accompagnano e consolidano l'esperienza.

Per formazione esperienziale si intende una serie di attività metaforiche o in qualche misura "laterali" o "tangenziali" al lavoro di routine che, attraverso la partecipazione attiva del soggetto, facciano vivere a quest'ultimo emozioni che poi, singolarmente o meglio attraverso un debriefing collettivo o personalizzato, possano migliorare o consolidare l'approccio del partecipante alla realtà lavorativa o all'argomento della formazione

Per il docente significa formare "senza" parole Per lo studente imparare "senza" ascoltare

Processo che facilita la sperimentazione in prima persona di nuove percezioni e abilità per far fronte a

situazioni più o meno note in un contesto protetto e stimolante; possibilità di apprendere attraverso il "come fare" modalità trasversali per ampliare l'espressione di sé e l'emancipazione dai propri schemi d'azione rigidamente ricorrenti.

Processo che stimola l'apprendimento attraverso modalità metaforiche che coinvolgono tutti i sensi e quindi anche l'emozionalità. Ciò permette al soggetto di distogliere l'attenzione dalle routinarie dinamiche aziendali e di apprendere in maniera ludica

Proviamo ad analizzare l'etimologia delle due parole: Formazione: dare forma (a noi stessi, a quello che siamo) Esperienza: ex (da, quindi distacco) per (attraverso, quindi cammino) o da ex-periri: provare, tentare con implicazione di scelta/pericolo Definizione: Formazione esperienziale: accettare di cambiare forma attraverso scelte possibili; azione del dare (o darsi) forma attraverso un cammino in cui ci si mette in gioco (anche affrontando pericoli, scelte, bivi) per staccarsi da se stessi, consentire agli stimoli di far emergere reazioni immediate (da noi definite cortocircuiti sinaptici) che aiutano a rendere esplicito ciò che prima era implicito o dato per scontato. La formazione esperienziale porta i partecipanti in ambiti deruolizzati dove uscire (ex) dal sé professionale del saper fare per rientrare (per) nel sé individuale del saper essere, acquisendo una miglior consapevolezza di sé e delle proprie potenzialità. Possiamo ritenere che le considerazioni immediate, efficaci e durature nel tempo che ne derivano siano definibili come apprendimento.

Quando Meditazione, consapevolezza e moderne tecniche formative si incontrano nasce un metodo che favorisce e accelera la soluzione dei problemi relazionali e organizzativi del mondo del lavoro: il concetto di formazione esperienziale ideato da dieci anni orsono. il concetto è semplice: se esperienza vuol dire conoscere la realtà e imparare da essa, perchè non creare degli esercizi che ripropongano situazioni tipiche della realtà di ogni giorno? Approcci, comunicazione, sensazioni, emozioni, vengono contestualizzati all'interno di una serie di esercizi coinvolgenti ed empatici che favoriscono la relazione e danno alle persone strumenti utili per una crescita interiore armoniosa e consapevole.

Rappresenta una parte della formazione che permette di cristallizzare elementi didattici a volte intangibili ma che necessita di una contestualizzazione professionalmente elevata, altrimenti perde ogni suo valore didattico e diviene solo incentive.

Rappresenta un'eccezionale metafora della realtà, la barca a vela, il soft air (simulazione di guerra), l'arrampicata non sono solo attività sportive ma anche e soprattutto sperimentazione attiva. Si crea cioè un limite controllato nel quale possiamo intravedere pregi e difetti del comportamento in situazioni reali. In queste condizioni l'apprendimento non è meramente teorico ma soprattutto emozionale

Ricerche realizzate con tecniche differenti in tutto il mondo hanno mostrato che il successo di un manager o di un tecnico non dipende tanto da quello che sa già, quanto dalla rapidità e dall'efficacia con cui riesce ad imparare. L'apprendimento fa la differenza. Forma la competenza delle persone, influenza il modo in cui si relazionano con gli altri. Fa realizzare gli obiettivi degli individui, delle aziende e delle società. Fondamentali sono il piacere di imparare, l'utilità per il lavoro di quello che si impara, i benefici economici e sociali che se ne ricavano.

Se ascolto dimentico, se vedo ricordo, se faccio capisco. (Confucio)

Si intende sperimentare ciò che si apprende e ascolta in teoria. Vivere l'esperienza formativa in pratica, oltre che nell'ascolto teorico.

Si tratta di una formazione che esce dagli standard canonici della formazione d'aula. Si basa essenzialmente su esercitazioni pratiche di gruppo ed individuali in cui i partecipanti vivono delle esperienze che permettono loro di apprendere "sulla propria pelle" senza bisogno di apprendere teorie di base secondo la filosofia del Learning By Doing. Fase fondamentale è costituita dalla gestione dei debriefing successivi alle esercitazioni pratiche. Ciclo: esperienza - generalizzazione - trasferimento

Tipologia formativa che basandosi su robuste premesse d'aula, sia contenutistiche che metodologiche, sviluppa le capacità dei formandi attraverso attività "non tradizionali" che possono richiedere anche impegno fisico, oltre che mentale. Ai fini di un migliore sfruttamento della F.E. è opportuno che le attività "non tradizionali" siano affiancate da commenti collettivi a caldo e da un debriefing finale.

Tutte le attività che permettono di far vivere esperienze che potenzino lo sviluppo della propria autoefficacia. Attività che mettano in gioco le emozioni e i valori che guidano spesso inconsciamente il comportamento delle persone.

Tutte quelle varie forme di situazioni formative in cui è richiesto al partecipante (ed al formatore) di mettersi in gioco non solo come ruolo, ma anche come persona.

Tutto ciò che prevede la sperimentazione pratica di nuovi comportamenti da adottare nella propria attività per ottenere risultati diversi da quelli ottenuti fino a quel momento.

Un approccio formativo che segue la sequenza "fare - analizzare l'accaduto, i modi del fare, il percepito

nel fare - distillare un metodo, una teoria, delle lessons learnt, riapplicabili al contesto lavorativo e - perchè no? - alla propria vita extra-professionale

Un approccio metodologico che, attraverso modalità di attuazione diversificate, consente ai partecipanti di sperimentare conoscenze e capacità e attuare comportamenti in una situazione protetta, ma ad alto impatto emotivo, per poi verificarne gli esiti e poter apprendere attraverso l'analisi, la riflessione e la sintesi su quanto esperito.

Un approccio metodologico olistico che coinvolge mente, emozioni e corpo

Un insieme di attività che utilizzano la cornice della formazione (giornata di lavoro, gruppo, facilitatore, tecniche e metodologie) riempiendola di esperienze non necessariamente coerenti con il setting professionale. Va sempre accompagnata da un adeguato, attento e specifico debriefing, per evitare che le persone tornino in azienda con rimpianti, contrasti, sensazioni non positive e non riconosciute.

Un momento di crescita che parte dal fare

Un percorso finalizzato all'apprendimento di specifiche competenze trasversali e progettuali, sviluppato mediante una/più attività o situazioni stimolo che rimandano per via analogica al contesto lavorativo di riferimento, pur essendone concettualmente molto distanti. Nei percorsi esperienziali i singoli partecipanti possono sperimentare (fare esperienza), con la mediazione della dimensione di gruppo, capacità e abilità che potranno poi essere utilizzate con maggiore consapevolezza nel proprio contesto di lavoro. La gestione di un percorso di formazione esperienziale richiede al formatore una preparazione specifica sulla metodologia, sulle tecniche, sulla conduzione di gruppi in apprendimento "fuori dall'aula".

Un processo attraverso il quale il discente ed il formatore imparano attraverso la codifica di esperienze vissute e la riconduzione di tale vissuto alla professione o alla vita

Un processo di apprendimento che ha come cardine la sperimentazione e la successiva elaborazione di un'esperienza concreta e significativa, apportatrice di stimoli fisici, emotivi, intellettivi, coerenti e funzionali al raggiungimento di uno specifico obiettivo formativo.

Una cultura formativa meno ispirata a modelli razionalistici e più ancorata a orientamenti interpretativi, euristici e simbolico-relazionali. Un modello di apprendimento che aiuta gli individui a ridefinire la propria visione della realtà, per guardare al di là degli aspetti superficiali degli eventi, per comprendere le cause alla base dei problemi, e vedere così nuove possibilità di modellare il futuro.

Una formazione che permette di fare esperienza diretta di ciò che accade nella quotidianità ed attraverso la quale viene portata chiarezza e consapevolezza sulle dinamiche che bloccano lo svolgimento armonico ed efficiente del lavoro.

Una formazione che prevede la partecipazione attiva dei "partecipanti" attraverso attività che li coinvolgono in prima battuta prevalente in attività esperite fisicamente e successivamente quanto emerso dall'esperienza viene processato attraverso l'aiuto di facilitatori al fine di riportare per analogia le riflessioni emerse al proprio mondo lavorativo

Una formazione che si basi sull'esperire, sul provare a fare le cose, ma anche una formazione che si trasformi non in un assorbire nozioni, ma in un'esperienza (quindi emotivamente coinvolgente) e quindi più memorizzabile.

Una formazione decontestualizzata e metaforica dove si abbattano le barriere consuete delle relazioni professionali e in cui le Persone possa esprimere liberamente le proprie capacità e opinioni. non c'è formazione esperienziale senza un'accurata, seria e professionale architettura di progetto formativo. Molto è nelle mani e nella bravura dei trainers

Una metodologia di apprendimento basata sull'esperienza e sulla riflessione critica dell'esperienza appena fatta. il metodo si basa sul concetto che la formazione cognitiva viene persa mentre l'esperienza sedimenta l'apprendimento. Gli adulti, inoltre, hanno devono essere gli attori del processo formativo. l'esperienza sedimenta l'apprendimento.

Una metodologia di apprendimento che punta a far vivere piccole o grandi esperienze metaforiche, finalizzate a stimolare dapprima il lato emotivo quale molla per la consapevolezza di comportamenti da consolidare poi razionalmente nella realtà operativa abituale

Una modalità per riflettere su se stessi. Attraverso il gioco applicato alla metafora le persone, con l'aiuto del trainer, riescono a far emergere quelle capacità che, per vari motivi, tengono nascoste. L'aspetto emozionale del gioco è la spinta ad applicarle nel proprio ambito lavorativo.

Uno spazio di esplorazione di sè e dell'altro, per contattare in modo nuovo, a volte sorprendente, le possibilità di crescere come persone, gruppi, organizzazioni

Utilizzo di metafore esperienziali che, indirettamente, provochino cambiamenti cognitivi.

Vivere metafore diversificate attraverso esperienze che non si farebbero mai con lo scopo di riflettere e trarre insegnamenti pratici per il lavoro di tutti i giorni

## **Altro**

Attività che attraverso la condivisione di emozioni, sensazioni ed esperienze pratiche permette l'accrescimento delle abilità intellettive utili alla migliore performance in azienda e dell'azienda.

E' quella formazione (che include in sé riflessione e apprendimento) che viene sviluppata attraverso l'esperienza diretta.

Formarsi attraverso un'esperienza e non sui libri

Formazione esperienziale è una formazione che intende indurre nei partecipanti, attraverso metafore/situazioni non quotidiane sperimentate e direttamente vissute nel 'qui-ed-ora', una riflessione consapevole e problematica su di sé e sui propri comportamenti agiti, anche in una prospettiva di trasferibilità degli stessi nel contesto quotidiano di vita e di lavoro.

Imparare dalle esperienze in vari settori

La formazione che parte dalla esperienza personale soggettiva per giungere ad un metodo strutturato di apprendimento sul campo

Personalmente ritengo sia il risultato di diversi elementi, che insieme fanno la differenza. Nella sua globalità è anche complesso, proprio perché composto da elementi come LA MOTIVAZIONE, CONSAPEVOLEZZA e GUIDA AL CAMBIAMENTO, IL SAPERE ASCOLTARE E AVERE DEGLI OBIETTIVI. Un'insieme di tipologie positive, che scatenano energia e autostima. La formazione deve insegnare a scatenare la soddisfazione, la comunicazione, lo scambio. Un insegnamento ad amare ciò che si fa.

L'esperienza che forma la persona più di tanta teoria sui libri

1) training on the job 2) apprendere, riflettere e prendere consapevolezza di quello che "ci attraversa"

Attività educativa che attraverso la pratica permette di osservare e autosservare le proprie competenze e/o capacità per accelerare l'apprendimento

Consolidamento delle competenze attraverso attività di formazione "SUL CAMPO" stages, tirocini guidati esperienze lavorative con affiancamenti di tutor.

Formazione basata non solo sulla teoria ma soprattutto sulla pratica legata alle esperienze dei singoli

Formazione esperienziale permette un percorso di crescita personale e professionale basato sull'esperienza concreta e sulla riflessione fatta a partire da questa; elemento necessario della formazione esperienziale è che i partecipanti e lo stesso "docente" si mettano in gioco e si sperimentino.

Imparare divertendosi

Interessante e formativa in quei contesti dove si deve operare a vario titolo con un gruppo di persone (squadra)

La formazione esperienziale consiste nella sperimentazione in prima persona delle capacità e competenze oggetto degli obiettivi formativi. La possibilità di mettere in pratica i comportamenti direttamente collegati e quindi che esprimono in azioni le capacità oggetto della formazione, fa sì che quelle capacità, quei concetti vengano acquisiti ed interiorizzati in maniera più duratura rispetto ad una trattazione esclusivamente teorica.

La migliore simulazione possibile della realtà

Trovare un modello cui fare riferimento e ricalcarlo

Una formazione permette di acquisire (o trasmettere) conoscenze (tecniche e/o emozionali) attraverso un'esperienza diretta individuale o di gruppo

Una metodologia attraverso la quale il soggetto, in primis e il team/gruppo in secundis, aumenta il suo livello di "consapevolezza" rispetto ai propri comportamenti e relazioni grazie ad un vissuto personale di una esperienza condivisa

## **Università, istituti di ricerca, business school**

Coinvolgimento delle molteplici intelligenze del partecipante nella riflessione su esperienze di varia natura create ad hoc in un setting spesso situato fuori dall'aula

Metodo didattico in cui i temi trattati vengono affrontati con la pratica sul campo e la formazione del vedere come fanno gli altri e non solo del dire

Apprendere attraverso la pratica legata a una o più dimensioni del business

Arricchimento di concetti e know how attraverso atti che coinvolgono l'esperienza sia concettuale che pratica

E' uno strumento formativo che coinvolge la persona nella sua interezza (componenti cognitive, emotive e corporee) con l'obiettivo di favorire un apprendimento "diretto". Pone la persona in una situazione "pratica" e coinvolgente (non necessariamente estrema) in cui è necessario attivare una serie di atteggiamenti (autoconsapevolezza, autocontrollo, motivazione, empatia, ecc.) e di abilità (comunicative, relazionali, di problem solving, di gestione dello stress e dei conflitti, ecc.). Vivere sulla propria pelle tale situazione consente alla persona di comprendere e di sperimentare le proprie risorse (emotive, cognitive, ecc.). Un'apposita sessione di debriefing aiuta i partecipanti a decodificare ciò che è accaduto e a trarne insegnamento per la propria vita personale e professionale.

Formazione che si basa sull'apprendimento attraverso simulazioni che riproducono sensazioni, ruoli o altro all'interno del proprio lavoro o attività

Formazione svolta direttamente sul campo da attori protagonisti

Guidare e sedurre emozione e intelletto, mediante la concretezza di esperienze, allo scopo di intensificare consapevolezza e apprendimento di nuovi comportamenti

Una formazione che coinvolga non solo l'aspetto cognitivo, ma anche emotivo e affettivo.

Un'attività formativa che sfrutta numerose parti del corpo (in particolare tutti i sensi) e dello spirito (in particolare le emozioni) per "fissare" più efficacemente l'apprendimento. Il viceversa, ossia l'esperienza formativa, si avvale degli stessi strumenti e ottiene gli stessi risultati, ma la formazione esperienziale è condotta appositamente per raggiungere un risultato formativo, mentre l'esperienza formativa ha fondamentalmente altri obiettivi (la realizzazione di un progetto, una vacanza, un divertimento, ecc.), l'aspetto formativo ne costituisce una conseguenza secondaria, ancorchè importante e significativa. Molte delle attività di tipo esperienziale sopra citate, di fatto, sono viste e usufruite come incentive (e lo saranno sempre più). Evidentemente, come da mia definizione sopra, possono costituire esperienze formative, ossia nel giocare e nel divertirsi si possono imparare molte cose. Ciò nonostante la formazione esperienziale rimane una modalità assai più potente ed efficace per garantire un apprendimento più completo e profondo. Ma deve continuare a basarsi su alcuni strumenti essenziali, ancorchè tradizionali: il confronto d'aula, la discussione di casi, il role playing, ecc.). Il contesto favorevole (location particolarmente adatte) la destrutturazione dell'aula e degli orari, l'impiego di metafore sportive/spirituali/ecc. può indubbiamente aiutare e rinforzare il processo di apprendimento, ma non lo può sostituire. Altrimenti si tratterebbe, di nuovo, di esperienze - potenzialmente - d'apprendimento. E non di formazione (sostantivo) esperienziale (aggettivo).

## **Studenti/neolaureati**

Attivazione di meccanismi cognitivi di riconoscimento di pattern comportamentali ed emotivi in situazioni di destrutturazione operativa.

Credo si riferisca ad un metodo di apprendimento costruttivista sociale, quindi apprendere dall'esperienza quotidiana, per l'attività che si svolge in un determinato contesto. Learning by doing. potrebbe essere simili a quello che avviene all'interno di una comunità di pratica.

Crescita, miglioramento, apprendimento attraverso la metafora. Formazione sul campo, attiva, grupppale e partecipativa

E' coinvolgimento attivo del partecipante al corso. è metafora di realtà aziendali non solo presentate in aula ma sperimentate e vissute direttamente.

E' una metodologia che aiuta ad acquisire capacità e competenze utili nel campo lavorativo ma anche in qualsiasi contesto sociale. Si basa su precise tecniche di formazione che stimolano l'autopercezione delle nostre emozioni e dei nostri comportamenti. Mettersi in gioco attivamente è importante per non perder di vista chi siamo e come ci comportiamo in relazione all'altro, in determinate situazioni.

Formazione esperienziale vuol dire quella formazione che va oltre la classica lezione frontale attraverso una metodologia didattica che preferisce l'esperienza concreta e la sperimentazione attiva. formazione esperienziale vuol dire quindi apprendere attraverso un coinvolgimento della persona che da il suo contributo.

La formazione esperienziale ruota principalmente intorno all'apprendimento del know how (saper fare) e si caratterizza per due fasi: una attiva in cui il soggetto sperimenta in prima persona delle cose pratiche e svolge azioni e una passiva in cui il soggetto subisce le conseguenze delle azioni svolte. E' proprio dalle sensazioni di piacere e dolore che derivano dalle azioni compiute che noi impariamo qualcosa.

La formazione esperienziale è un metodo di facilitazione dell'apprendimento che prevede l'esperienza diretta dell'allievo, seguita dalla riflessione, dall'analisi critica e dalla sintesi. L'allievo apprende partecipando attivamente (intellettualmente, emozionalmente e socialmente): si pone domande, sperimenta soluzioni, risolve problemi, assume un ruolo responsabile e sviluppa la sua creatività .

La formazione esperienziale prevede l'apprendimento e l'interiorizzazione di importanti concetti formativi attraverso la partecipazione diretta ad eventi cosiddetti 'diversi'dalla formazione d'aula o dal routinario contesto lavorativo degli individui. In particolare attività come la recitazione, l'esecuzione di brani musicali o la partecipazione a sport di squadra riescono a mio avviso a strutturare legami solidi tra i membri del team e ad aprire nuovi canali di apprendimento.

Un processo di formazione de sensi in maniera continua

Una formazione che si basa sull'esperienza, in quanto crede che si possa realmente apprendere solamente facendo. E' in tal modo che un concetto astratto si consolida dentro di noi: mettendolo in pratica.

## **Esperti tecnici**

Miglioramento delle capacità personali (tecniche e umane) non attraverso ascolto e/o letture, ma attraverso esperienze di vita solitamente inusuali

Non ne ho idea....ancora non ho mai partecipato ad alcuna attività , però mi incuriosisce

apprendo quando prendo coscienza facendo un'azione

Come dice la parola stessa, la formazione esperienziale è un tipo di apprendimento in cui i contenuti passano attraverso l'esperienza diretta di una situazione anche apparentemente lontana da ciò che si vuol dire.

Difficilissimo dire qualcosa di originale! ci provo: Le esperienze, belle e brutte, ci rendono quello che siamo e condizionano le nostre reazioni. Quindi la formazione esperienziale è realtà oggettiva del nostro DNA. Oggi c'è poca consapevolezza da parte dell'utente finale. Organizzo molti team building che non hanno nulla a che fare con la formazione del team... Dovrebbero chiamarli Incentive ma non sanno la differenza! Piano piano riusciremo a fare chiarezza...

Far comprendere alle persone cio' che desideriamo comunicargli attraverso l'esperienza concreta

Formarsi attraverso le esperienze

Formazione è riuscire a dare stimoli necessari e sufficienti affinché una persona arrivi alla consapevolezza di ciò che è la sua esperienza e la sua competenza, potendo così cominciare ad "usare" tale esperienza e competenza, senza i limiti derivanti dalla propria emotività .

Ho due possibili definizioni: 1. mettere in pratica il ciclo di Kolb, che nella formazione classica lascia ad altri la parte di esperienza attiva, da analizzare per poi tornare in aula; 2. costruire percorsi di formazione partendo dalle esperienze dei soggetti in formazione.

La formazione esperienziale è un processo in cui si alternano attività di aula, attività concrete di "simulazione" e momenti di riflessione per l'acquisizione e il miglioramento delle capacità personali, con forte accento alla messa in gioco dell'intelligenza emotiva dei partecipanti.

Un percorso che accompagni alla scoperta e riscoperta dei valori che già abbiamo dentro di noi e farli emergere per mettere in risalto il lavoro che si può creare soltanto in aggiunta ad un buon lavoro di squadra e in team. Dalla conoscenza interiore(frutto di esperienza ) alla sperimentazione in relazione con l'esterno e con gli altri.

## **Location**

Attività che tende a riproporre in veste "desueta" le attività che tipicamente vengono svolte da un team all'interno di un gruppo di lavoro, al fine di portare i soggetti a riflettere su un tema formativo ( stile decisionale, capacità di lavorare in gruppo, favorire lo scambio delle informazioni )