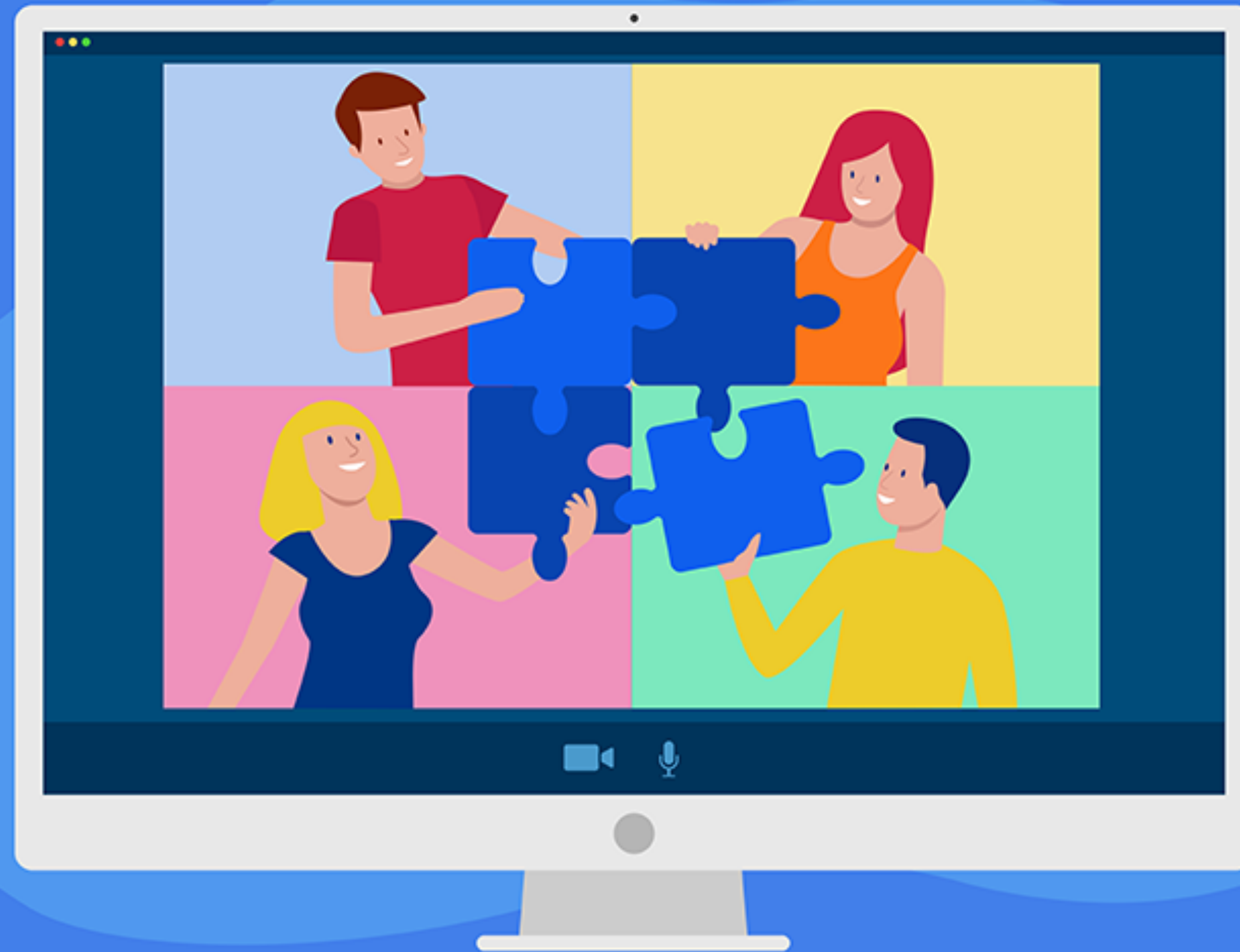




TEAM BUILDING FORMATIVE

IL TEAM BUILDING FORMATIVO

I team building formativi stimolano l'apprendimento cooperativo, facilitano e accelerano il processo di natural team building, veicolano messaggi e contenuti formativi utili alla squadra; stimolano la riflessione su di sé e sulla squadra e lo sviluppo comportamentale.

Si svolgono in quattro fasi consecutive e circolari:

- 1. Attività pratica-esperienziale:** i partecipanti verranno coinvolti in attività concrete e inaggianti, in grado di far emergere le dinamiche organizzative (decontestualizzate) oggetto dell'intervento formativo.
- 2. De-briefing emotivo-cognitivo:** i partecipanti saranno guidati e supportati, attraverso un de-briefing cognitivo e emotivo, nel mettere a fuoco gli insegnamenti e le intuizioni ricevute durante l'attività.
- 3. Ri-contestualizzazione individuale e organizzativa:** le riflessioni emerse verranno ricollocate pragmaticamente nel proprio contesto lavorativo.
- 4. Strumenti e strategie pratiche:** una volta individuate le proprie aree di miglioramento, i partecipanti riceveranno strumenti e strategie concrete e subito applicabili nella quotidianità lavorativa.

GESTIONE DEI CONFLITTI

Le attività dei team building virtuali sulla **gestione del conflitto** stimolano lo sviluppo delle abilità di prevenzione, gestione, riduzione e risoluzione delle possibili conflittualità, interne ed esterne ad un gruppo. Il team coinvolto viene messo alla prova, attraverso "giochi digitali" in situazioni di conflitto verosimili da risolvere con le proprie risorse, con alti livelli di coinvolgimento emotivo.

Alcuni esempi:

- guerra e pace
- passo prima io
- oltre le regole
- il congresso mondiale
- gli ambasciatori



LEADERSHIP

Le attività e i giochi digitali sulla **leadership** stimolano lo **sviluppo della leadership personale, dell'autostima** e della capacità di guidare gli altri, soprattutto attraverso l'esempio e la **leadership emotiva** anche a distanza e attraverso l'esercizio della e-leadership tramite gli strumenti digitali.

Questi serious game digitali sono particolarmente indicati per i team composti da ruoli manageriali e direzionali, e puntano allo sviluppo di uno stile di leadership "digitale" personale, funzionale e strategico.

Alcuni esempi:

- guidami che ti guido
- ne faccio a meno
- a che serve un re che non serve?
- faccio fare a te
- non mi offendo



FEEDBACK

Le attività e i giochi digitali sulla cultura del **feedback** puntano a far comprendere l'importanza del dare e ricevere feedback, anche attraverso strumenti digitali, e ne stimolano e facilitano lo scambio fluido tra i membri della squadra dei partecipanti.

Le attività digitali, ludico-esperienziali, hanno l'obiettivo di migliorare sia la **capacità di dare**, che quella di **ricevere feedback**, e possono essere supportate da momenti di riflessione che spiegano le modalità con cui dare, ricevere e gestire i feedback **sia a livello individuale che a livello organizzativo**.

Alcuni esempi:

- a caccia di feedback
- la scatola del feedback
- prepariamo un feedback
- nutriamoci di feedback



PROBLEM SOLVING

Le attività e i giochi digitali sul **problem solving** stimolano lo **sviluppo delle abilità di problem solving** ascrivibili ai principali orientamenti: problem oriented, solution oriented ed action oriented.

I team building di problem solving, che definiamo "dilemmi esperienziali digitali da risolvere" sono particolarmente indicati per i team che nella propria attività affrontano quotidianamente complessità organizzative, digitali e non.

Alcune attività permettono di condividere anche tecniche di problem solving.

Alcuni esempi:

- come peggioriamo...
- disegna il problema (e la soluzione)
- svela lo scenario...
- la scalata impossibile
- sposta la casella



DECISION MAKING

Le attività e i giochi digitali sul **decision making** stimolano il **miglioramento dei processi decisionali**, individuali e di gruppo/team, specie se condivisi e se svolti attraverso riunioni e confronti in modalità digitale e a distanza.

Questi giochi digitali sono particolarmente indicati per i team che solitamente prendono decisioni collettive o individualmente, frequentemente e con anche con alti livelli di stress operativo e decisionale.

L'obiettivo è acquisire nuovi strumenti pratici decisionali, divertendosi insieme.

Alcuni esempi:

- chi decide?
- e se invece...
- come non decidere;
- prendi la decisione sbagliata!
- peggioriamo...



COMUNICAZIONE DIGITALE

Le attività e i giochi di **comunicazione digitale** stimolano i partecipanti e tutto il gruppo ad aumentare i livelli di consapevolezza e responsabilità nei processi e nei propri stili di comunicazione digitale e non, sia interna che esterna.

L'obiettivo è **acquisire strumenti concreti** e **sviluppare protocolli condivisi** che migliorino i processi e i flussi di comunicazione, del singolo e del gruppo.

Si può lavorare sulla video-comunicazione interpersonale digitale (sincrona e asincrona), sulla comunicazione scritta, su quella telefonica e sui meta-messaggi comunicativi.

Alcuni esempi:

- indovina il disegno
- domanda il disegno
- la navicella spaziale
- rispondi all'email



COOPERAZIONE

Le attività e i giochi digitali sulla **cooperazione** stimolano lo **sviluppo delle abilità di cooperazione** e di **coopetition** (competere cooperando) all'interno dei team che collaborano in presenza, a distanza e in modalità digitale.

L'obiettivo è stimolare la comprensione dei meccanismi e delle dinamiche interazionali che regolano la cooperazione interna ed esterna ai team di lavoro, facilitando lo sviluppo delle abilità che danno impulso ai comportamenti collaborativi e propositivi nelle attività aziendali quotidiane.

Alcuni esempi:

- spada-mano
- i due prigionieri
- coo-vinciamo?
- tutti "contro" tutti



RESPONSABILITÀ

Le attività e i giochi digitali sulla **responsabilità** stimolano le capacità di responsabilizzazione individuale e collettiva verso le **attività organizzative**. Questi giochi sono particolarmente indicati per i team i cui professionisti devono **ampliare la propria sfera di responsabilità** e sintonizzarla con quelle altrui.

Queste attività portano a riflettere sui vari livelli di responsabilità, sull'efficacia della propria assunzione di responsabilità e sulla capacità di delegare e responsabilizzare gli altri.

Alcuni esempi:

- lo faccio io, lo fai tu?
- chi se ne occupa...
- a caccia di responsabilità
- le sfere di influenza
- deleghamoci

Personal
responsibility =
Personal power



LINGUAGGIO DEL CORPO

Le attività e i giochi di body language hanno l'obiettivo di sviluppare attenzione e sensibilità ai segnali del corpo, in presenza e nelle video-attività digitali; sia verso i segnali degli altri (clienti, fornitori e colleghi), sia verso i gesti emessi da sé stessi.

L'obiettivo finale è di migliorare la comprensione degli altri e la propria comunicazione, in termini di efficacia, efficienza ed eleganza, divertendosi e rinforzando l'unione della squadra. Segnali del corpo, espressioni facciali, uso delle distanze e comunicazione non verbale con gli oggetti vengono studiati attraverso giochi esperienziali virtuali che ne valorizzano l'importanza.

Alcuni esempi:

- indovina l'emozione
- comunica in silenzio
- vendere col corpo
- imita il collega



NEGOZIAZIONE

Le attività e i giochi digitali sulla **negoziiazione** stimolano lo **sviluppo delle abilità negoziali** e di trattativa "digitali", quindi a distanza.

Questi team building sono particolarmente indicati per i team composti da venditori, product manager, responsabili acquisti, category manager e chiunque svolga attività negoziali semplici o complesse, in presenza e a distanza.

Le attività, altamente ludico-esperienziali, vengono personalizzate (in fase di progettazione) in base alle tipologie di negoziazioni da affrontare nella quotidianità lavorativa e calzate quindi alla realtà organizzativa, ai suoi prodotti e ai suoi processi negoziali.

Alcuni esempi:

- non lo compro
- i giardinieri
- libera l'ostaggio
- svelami il mio progetto



INTELLIGENZA ED EQUILIBRIO EMOTIVO

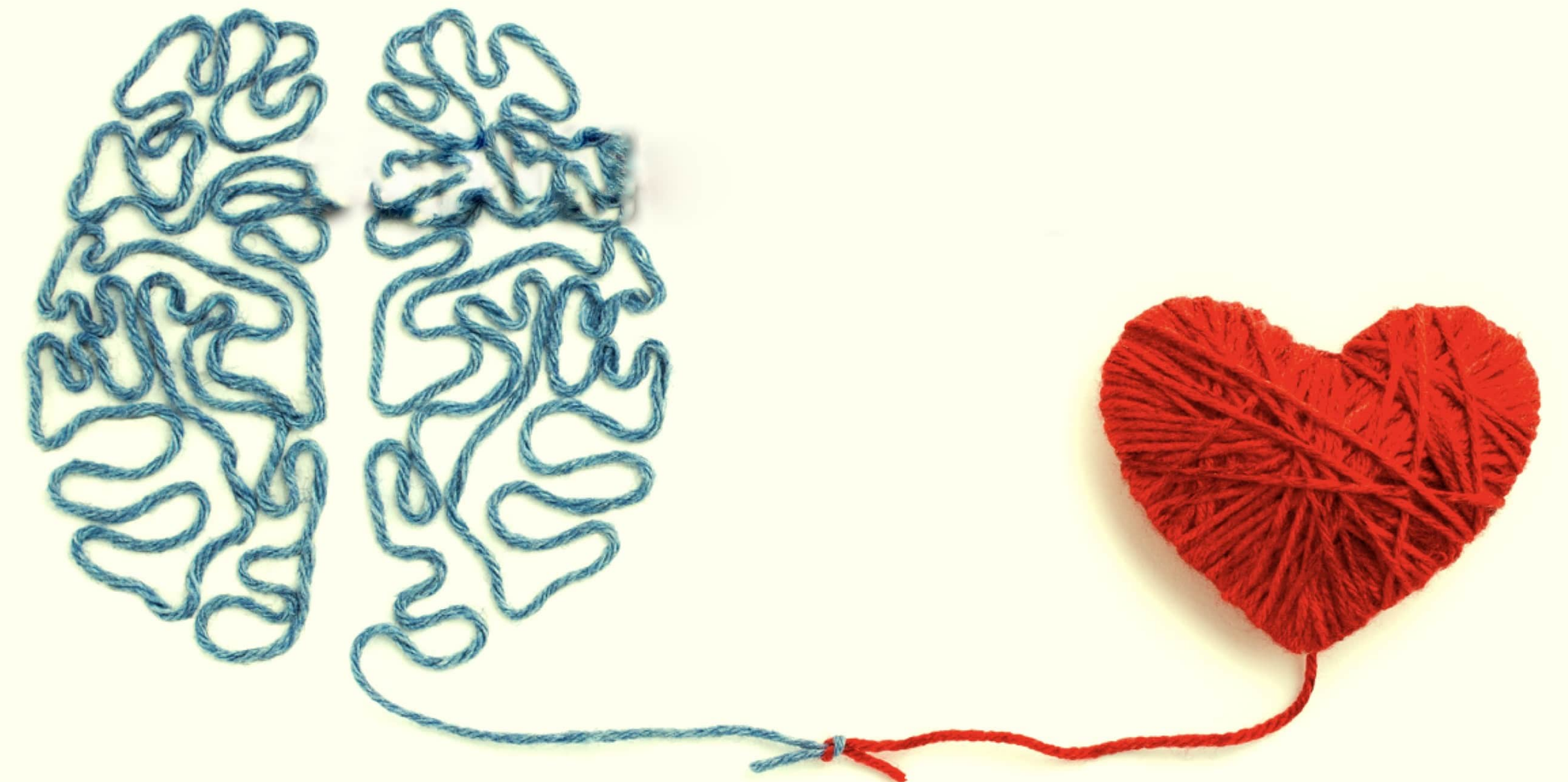
Le attività e i giochi digitali sull'**equilibrio emotivo**, stimolano lo **sviluppo della consapevolezza** e della **responsabilità emotiva** dei partecipanti.

Questi giochi sono particolarmente indicati per i team che lavorano in situazioni ad alto stress emotivo, o con clienti che richiedono alti livelli di attenzione emotiva ed empatia.

È possibile collegare le attività al Libro "**Equilibrio Emotivo**", ed eventualmente darne una copia ad ogni partecipante.

Alcuni esempi:

- la mappa delle emozioni aziendali
- le carte delle emozioni
- i messaggi delle emozioni
- empathos-game
- migliora la reazione



FIDUCIA

La fiducia è un tema fondamentale nelle aziende. Quest'attività ludico-formativa, stimola lo sviluppo della fiducia naturale tra i membri del team e le riflessioni su quanto possa essere importante **fidarsi, affidarsi, conquistare la fiducia altrui** e continuare a meritarsela.

Il team building è calibrato sui livelli di conoscenza reciproca dei membri del team e sui livelli di fiducia espressi, puntando ad incrementarli nelle attività lavorative quotidiane.

Alcuni esempi:

- lo faccio io, lo fai tu?
- chi se ne occupa...
- a caccia di responsabilità
- le sfere di influenza
- deleghamoci



VENDITA

Le attività e i giochi digitali sulla **vendita** stimolano lo sviluppo delle **abilità di vendita** e la riflessione sui processi di vendita dell'azienda.

Questi giochi sono particolarmente indicati per i team composti da venditori, agenti, area manager e direttori commerciali.

I partecipanti vengono sfidati a svolgere attività digitali esperienziali sulla vendita, anche a distanza e attraverso strumenti digitali, mettendo in campo le proprie **sales skills** e comprendendo anche le eventuali necessità di sviluppo delle stesse.

Alcuni esempi:

- vendi la carta
- non venderlo
- l'asta irrazionale
- il mercatino aziendale



PUBLIC SPEAKING

Le attività e i giochi sul **public speaking** e le **presentation skills** stimolano il miglioramento delle proprie abilità oratorie in modalità digitale.

Questi serious game sono particolarmente indicati per i team composti da professionisti che abitualmente presentano prodotti e progetti in pubblico.

L'obiettivo è acquisire nuovi strumenti pratici e concreti, divertendosi insieme.

Le attività possono prevedono l'uso delle video-registrazioni e un alto livello di personalizzazione e contestualizzazione, in modo da aumentarne i livelli di coinvolgimento e l'efficacia didattica.

Alcuni esempi:

- il festival aziendale
- la presentazione impossibile
- lo show aziendale
- il telegiornale aziendale



ALCUNE INFORMAZIONI

Quanto dura?

L'attività può durare

- 2 ore
- 4 ore (half day)
- 8 ore (percorso - 4 moduli da 2 ore)

È inclusa la personalizzazione dei contenuti tecnico-didattici, dell'agenda, delle attività e dei materiali didattici

Come si adatta alle mie esigenze?

Durante tutta la durata del team building ci sarà la possibilità di una co-docenza, di docenze alternate con più trainer o di docenze in più classi parallele.

Hai la possibilità di richiedere:

- Materiali didattici digitali
- Video-registrazioni
- Area web riservata

FORMATORI

ALBERTO DE PANFILIS

Responsabile della Formazione di FYM, Master Trainer e Senior Coach. Laureato in Economia presso la Bocconi di Milano e laureato in Scienze e Tecniche Psicologiche presso l'università di Chieti. Docente Senior della Business School del SOLE 24 ORE. Specializzato in Problem Solving e Coaching Strategico presso STC Change Strategies del Nardone Group. Formatore professionista iscritto in AIF e Coach Professionista iscritto in AICP. Ideatore del metodo METADIDATTICA ®.



PIERCARLO ROMEO

Formatore professionista iscritto in AIF e Coach Professionista iscritto in AICP. Ex ufficiale dell'Arma dei Carabinieri ed ex manager commerciale di multinazionali IT. Nel 2010 ha fondato FYM, società di formazione e coaching. Specializzato in SFERA Coaching e in Coaching Strategico. Ideatore delle metodologie della formazione e del coaching IN CAMMINO e del modello di Equilibrio Emotivo. Docente senior della Business School 24 Ore sulle competenze trasversali e docente presso il Master di II livello in gestione e Sviluppo delle Risorse Umane dell'Università degli Studi di Palermo.



