



Ponti tibetani, barche e zattere per la formazione d'azienda

L'anniversario per i vent'anni dell'outdoor training in Italia

MILANO

Passare una settimana in montagna con un gruppo di colleghi, dotati di bussola e senza cellulare; costruire zattere con materiale di fortuna e attraversare un fiume; salire su un ponte tibetano di corde tra una sponda e l'altra; andare in barca vela in équipe e battere quella del direttore del personale; partecipare a una rappresentazione teatrale come attore. So-

Bisogna saper gestire l'intelligenza emotiva
No alle passeggiate sui carboni ardenti

no alcune attività dell'Outdoor, in cui vengono coinvolti i dipendenti che svolgono un programma di formazione.

Che cosa è
L'outdoor è diventato di moda. «Il problema è che a occuparsene sono spesso società che poco o nulla hanno a che fare con la formazione aziendale di qualità», afferma Marco Rotondi, maestro dell'outdoor e formatore certificato Omt (Outdoor management trainer), nonché autore del libro "Formazione

outdoor. Teorie, tecniche, best practices" (Franco Angeli). Infatti, sono frequenti le iniziative promosse da agenzie di viaggi-avventura o da società di "incentive", che fanno dell'outdoor un business slegato dalla formazione, per non parlare di alcuni ciarlatani, che scopiando alcune tecniche americane, come la camminata sui carboni ardenti, creano pasticci e danni ai malcapitati. «L'outdoor è un metodo per imparare dall'esperienza - spiega Rotondi - e va gestito da esperti dell'intelligenza emotiva. Nato come benefit per manager, oggi è una pratica di massa».

I destinatari

La formazione outdoor non riguarda solo le grandi aziende, ma anche le piccole e medie. E non è una tecnica usata solo per creare lo spirito di squadra. Serve alla creazione di gruppi coesi (team building), ma anche a livello individuale, per misurare le potenzialità di un candidato o per migliorare il modo di lavorare di dirigenti con alte responsabilità.

Anniversario

Nata in Europa nel 1941 grazie al pedagogo Kurt Hahn e all'armatore Lawrence Holt (pre-

sidente della Blue Tunnel Line), che fondano la prima vera scuola di outdoor training ad Aberdovey nel Galles, la scuola di formazione accelerata del carattere, così si chiamava inizialmente, era centrata sulle operazioni di salvataggio in mare e si rivolgeva ai giovani dell'aristocrazia inglese per svilupparne il carattere e farne dei leader. Outward Bound era l'abbreviazione del motto della scuola: «Esci al largo, fuori dalle acque sicure ma stagnanti del porto» ma divenne presto il nome con cui la scuola e i suoi corsi vennero conosciuti. In Italia, l'outdoor vero ha meno anni di vita. Il 28-29 gennaio a Sestri Levante verranno celebrati i 20 anni dell'outdoor training certificato (www.formazioneoutdoor.it).

Come si diventa

Per avere la competenza dell'outdoor bisogna avere esperienza di formazione. Esistono corsi di vario tipo e lunghezza, seminari esperienziali brevi, un master per Outdoor management trainer certificati Omt, momenti di confronto e workshop. L'importante è che a gestirli sia serie società di formazione.

I risultati

Gli esiti per i partecipanti sono spesso ritenuti positivi. «Per me l'outdoor è stata un'esperienza interessante per due aspetti - afferma Claudio Sarti, Direttore Sistema qualità della Usl 14 Toscana, un'azienda sanitaria pubblica -. La condivisione di obiettivi strategici visibili e la verifica del processo comunicativo attraverso strumenti inconsueti, che mi hanno fatto riflettere sulla correttezza del messaggio inviato. L'esperienza di guidare un collega al raggiungimento di obiettivi per lui non visibili attraverso ricetrasmittenti è stata per me molto istruttiva».

«L'esperienza di outdoor rivolta ai nostri giovani potenziali è stata intensa e coinvolgente per tutti e per me che ero partecipante e promotrice allo stesso tempo - racconta M. Letizia Napoli, training & development manager della Mellin Gruppo Danone -. Abbiamo vissuto attraverso esperienze concrete cosa significa essere leader per l'azienda. L'Outdoor si è rivelato uno strumento potente con le videoriprese, i momenti di rielaborazione, i feedback e tutto il resto. Ne siamo usciti tutti più ricchi e uniti».

Le occasioni

Consulenti

Ernst & Young cerca 600 giovani talenti

Il network internazionale Ernst&Young, attivo in Italia con 2.500 collaboratori, punta su 600 giovani e brillanti neo-laureati, per l'offerta di servizi professionali per le imprese: revisione bilanci, consulenza fiscale, advisory. Lauree preferite discipline economiche e ingegneria. Informazioni: www.ey.com/it, sezione Careers.

Alimentare

Amadori a caccia di 100 agenti

Il gruppo agro-alimentare Amadori, con oltre 6.500 dipendenti, cerca 100 nuove figure professionali, tra cui agenti e specialisti in diversi campi, compresi neo-laureati in economia, ingegneria e discipline umanistiche. Informazioni al sito www.amadori.it.

Abbigliamento
Coin seleziona capi negozio

LUNEDÌ 17 GENNAIO 2011
LA STAMPA