METALOG
training tools

Sviluppare e diffondere talenti.

Catalogo ufficiale

econsultant®
LEADERSHIP · FACILITAZIONE · FORMAZIONE

INNOVARE LA FORMAZIONE

Processo EOL
Dal gioco ad un intervento efficace

- » Coinvolgere in modo significativo
- » Creare un significato per tutti i soggetti coinvolti
- » Progettare come si sviluppano gli obiettivi realizzabili

Gli strumenti vengono adattati al gruppo

- » Obiettivi
- » Creare un corrispondente isomorfismo
- » Nome adatto
- » Introduzione, conoscenza e implementazione del "linguaggio culturale del gruppo"

"fallire adeguatamente":

- » Obiettivo: il gruppo crea una propria soluzione
- » Eventuale intervento di supporto
- » Riflessione incrociata

Riflessione e coaching

- » Raccogliere
- » Trasmettere
- » Sviluppare

- » Nuovi rituali
- » Nuove regole
- » Nuovi obiettivi
- » Ancora della memoria

- » Dov'è il singolo?
- » Dov'è il gruppo?
- » Nuovi bisogni?
- » Eventuali nuovi obiettivi?

SCELTA DEGLI STRUMENTI METALOG ADATTI

Lo strumento come catalizzatore:
Il tema diventa esperienza palpabile/ la complessità si riduce
Attraverso l'esperienza si formano nuove prospettive, informazioni, esperienze di consapevolezza crescente

lo strumento può servire come ancora della memoria

METALOG® Checklist –
Lista di controllo per l'utilizzo degli strumenti

Quali obiettivi voglio raggiungere con il loro utilizzo?

Esempi:
- ✓ Costruire un gruppo di apprendimento che segue il processo di apprendimento attivamente
- ✓ Costruire la fiducia nel gruppo
- ✓ Sviluppo competenze come comunicazione ed empatia
- ✓ Modellare il cambiamento e avviare sviluppi (personali e all'interno del gruppo e del sistema)
- ✓ Aumentare la capacità di risolvere i conflitti, l'abilità di squadra

Ma anche: dare energia alla giornata, focalizzare il gruppo su un argomento specifico, sviluppare gli argomenti, familiarizzarecon il gruppo, ecc

Come presento l'ordine di lavoro, le regole? (Allestimento)

Esempi:
- ✓ Le regole sono conosciute a tutti
- ✓ Stabilire i ruoli: ad esempio moderatore, osservatore, direttore, etc
- ✓ Dare al progetto di apprendimento un nome appropriato e significativo

Cosa posso fare se il gruppo non progredisce? (Intervento)

Esempi:
- ✓ Il processo viene interrotto ed io devo, come moderatore, porre la seguente domanda: "Cos'è andato bene finora? Cosa non è andato bene? Cosa sarebbe significativo cambiare?" finché l'attività non riprende.
- ✓ Come moderatore, do al gruppo un feedback esterno basato sulla mia percezione
- ✓ Rendo le regole più semplici o più difficili, accorcio o allungo i limiti di tempo, ecc

Quali domande posso fare dopo l'attività? (riflessione sull'esperienza)

Esempi:
- ✓ Qual è la chiave per risolvere il problema?
- ✓ Quale contributo ha portato ciascuno?
- ✓ Quali sono stati i momenti più difficili?
- ✓ Di quali competenze avrebbe ancora bisogno il gruppo?
- ✓ Se il gruppo avesse la possibilità di rifare da capo l'attività, cosa farebbe in modo diverso?
- ✓ Chi e quale ruolo ha avuto durante l'attività?
- ✓ Che cosa portiamo con noi? etc

Quali accordi, obiettivi e percorsi di apprendimento possono essere sviluppati e definiti con il gruppo? (Riflessione: costruire ponti nella vita di tutti i giorni)

Esempio: accordi
Le seguenti regole di conversazione dovrebbero applicarsi per quest'anno solare o fiscale
Esempio: obiettivi
In futuro ci incontriamo una volta alla settimana
Esempio: percorsi di apperndimento
Per me, come individuo, l'esperienza di apprendimento è stata particolarmente importante, ecco perchè lo farò....
Faccio i seguenti compiti...etc

Come voglio catturare i risultati?

- ✓ Su una lavagna a fogli mobili?
- ✓ Su una lavagna?
- ✓ Su post it?
- ✓ Su foto o collage di foto?
- ✓ Il gruppo sviluppa gli obiettivi e li tiene per iscritto? ecc.

Con le mani, il cuore, la pancia.

Contenuto

Editoriale 5
Il Metodo **META**LOG® Corsi e percorsi 6-7
Certificazione **META**LOG® 8-9
Scenario Cards 10-11
Find Me 12-13
Fascia del cambiamento 14
PerspActive 15
Collaboration Puzzle 16-17
CommuniCards 18
SysTeam 19
METALOG®
strumenti-metafora per aiutare gli educatori 20-21
Torre del Potere 22-23
Team² 24
Tappeto Volante 25
RealityCheck 26-27
IncastroPerfetto 28
Le nostre stelle segrete 29
Reazione a Catena 30
Pipeline 31
EmotionCards 32
CultuRallye 33
MicroAuto 34
Complessità 35
Labirinto 36
Passaparola 37
Gioco di Parole 38
StrangeWord 40
Rischiatutto 41
Ponte di Leonardo 42
TeamNavigator 43
EcologicaMente 44
CataPulte 45
Vendita del cuore 46
EasySpider 47
MeBoard & Intervista all'esperto 48-49
Scoop 50
FutureCity 51
Smart Marble 52
Bastone Magico 53
CerchioPazzo, Poli Gordiani 54
Bende, Corde, La Pietra Filosofale, ChiodiMagici 55
Termini e condizioni 56
Libro 57

la presenza di questo simbolo nelle immagini del catalogo significa che sono disponibili i video degli stessi strumenti sul nostro sito e sul sito internazionale in inglese. Per un aggiornamento dei video vedere anche il sito tedesco.

METALOG® e ECONSULTANT

Grazie all'intuizione e alla perseveranza di Gian Carlo Manzoni e Tobias Voss, il metodo **METALOG®** e i suoi strumenti sono stati portati in Italia da ormai più di quindici anni. Abbiamo costituito anche **METALOG®** Italia e diventando responsabili della filiale Italiana, abbiamo così promosso ed anche personalizzato l'approccio degli strumenti per la cultura Italiana.

Da quel momento **METALOG®** si è diffusa di più e grazie al lavoro di Cristina Carini, lato amministrativo e customer service e di tutti i collaboratori che ci hanno dato una mano, abbiamo lavorato insieme per promuovere e diffondere i nostri strumenti nelle aziende e fra i professionisti e per costruire eventi ed interventi personalizzati per ogni esigenza di teambuilding e di facilitazione anche esperienziale con attenzione costante all'innovazione sia degli strumenti che del processo.

Nel 2015 abbiamo anche pubblicato la versione italiana il libro "Il Metodo **METALOG®**", come strumento di supporto nella formazione formatori e facilitatori **METALOG®**

Nel 2022 dopo aver raggiunto gli obiettivi di diffusione su tutto il territorio nazionale ed in settori importanti come la scuola e l'ambito sportivo e le forze armate, anche per ragioni di riorganizzazione interna ed europea abbiamo sciolto la filiale Italiana. E-consultant, comunque, ha ripreso nuovamente le redini di rivendita e distribuzione nazionale che aveva iniziato. Ma non solo ! Abbiamo consolidato insieme a **METALOG®** Gmbh &Co il programma intensivo di certificazione dei formatori allineandoci ai criteri internazionali. Gian Carlo è presente come Senior Trainer **METALOG®** EOL e coordinerà insieme al gruppo E-consultant i percorsi formativi ed interventi dedicati sul territorio nazionale.

FORMAZIONE METALOG® COME TRAINER

Ricordiamo che il Trainer **METALOG®** EOL è un professionista degli strumenti e del processo di relazione nel gruppo che fornisce ai suoi clienti un supporto nello sviluppo delle risorse e delle potenzialità innate e nella promozione e nell'accrescimento della consapevolezza personale nel lavoro di squadra.

Da questo punto di vista, il trainer è un facilitatore esperienziale e di processo che accompagna il gruppo nel suo miglioramento sia prestazionale sia personale: nel pieno rispetto delle caratteristiche individuali utilizza gli strumenti che aiutano una persona ad aiutare gli altri, sostenendo lo sviluppo degli avvenimenti emergenti, e sviluppando capacità mancanti.

Appoggiandosi anche al pensiero sistemico-costruttivista, sappiamo bene come ognuno di noi pensa differentemente, avendo diverse esperienze, diversi set mentali (mappe) e diverse esigenze, ma è grazie proprio al metodo **METALOG®** che possiamo aiutare la sua capacità di riflessione autonoma, nel gruppo e nel team che si trasforma, aiutando le persone a crearsi delle alternative nel pensare e nell'agire, aumentando le sue prospettive e le sue possibilità di scelta.

Gian Carlo Manzoni

Cristina Carini

econsultant®
LEADERSHIP · FACILITAZIONE · FORMAZIONE

INNOVARE LA FORMAZIONE

SEMPLIFICARE LA COMPLESSITA'

Gli strumenti **METALOG®** permettono di essere sempre in movimento.

Basta vedere i video degli strumenti presenti on line per vedere questo movimento e rendersi conto di questi quattro elementi importanti:

1. Ogni giorno viviamo in una realtà in cambiamento e inventiamo il nostro futuro in accordo non solo con le nostre esperienze e con le nostre aspettative, ma facendo riferimento anche al gruppo con cui interagiamo e alle sue dinamiche (Maturana).
2. Siamo in grado di percepire la realtà e gli strumenti oggettivamente, ma siamo anche parte del mondo che descriviamo (Von Foerster, Brocker) e quindi occorre fare attenzione a quello che tocchiamo e che vediamo.
3. Il "fare" può sostituire "l'essere" in quanto le cose conseguono a ciò che facciamo e non a ciò che "è" (Maturana). E quindi occhio ai nostri movimenti e ai cambiamenti che portiamo con noi.
4. Impariamo sempre e solo lo stupore conosce (Gregorio di Nissa).
   Da questo punto di vista quindi l'approccio **METALOG®** è un approccio di movimento delle nostre intelligenze e consisterà sempre nell'aiutare le persone ad andare avanti insieme nel cambiamento con maggiore consapevolezza ed attenzione, nella direzione indicata e suggerita dalle domande che emergono, e dal processo e dagli strumenti utilizzati. Buon divertimento quindi e vero apprendimento.

Il METODO **META**LOG®:
Corsi e Percorsi

"SVILUPPARE COMPETENZE E FAVORIRE IL CAMBIAMENTO"

Ciò che "fa la differenza" nella formazione **è l'acquisizione di strumenti metodologici e di processo**, grazie ai quali arrivare al cuore del vissuto profondo della propria esperienza di vita.

"Quanto ciò che si apprende è ciò che serve e ciò che serve è ciò che si apprende": è questo ciò che accade durante un workshop o un percorso **META**LOG®, un approccio in grado di far acquisire alle persone quelle capacità di motivare se stessi, persistere nel perseguire un obiettivo, modulare i propri stati d'animo, parlare al momento giusto e nel modo giusto usando le giuste immagini e metafore e soprattutto raccontare storie che contano.

Il workshop propone esercizi che scaldano il cuore, riattivano la pancia, cambiano positivamente la testa, attivano nuove modalità di comunicare e raccontare creativamente le storie che semplicemente si vivono quotidianamente nella nostra vita).

I partecipanti potranno aumentare le proprie capacità emotive, accrescendo il significato delle proprie esperienze, attraverso attività che favoriranno **uno stile di leadership partecipativo ed efficace**, utile per preparare al meglio le proprie sfide più importanti ed impegnative.

METALOG ACADEMY

I nostri interventi si distinguono fra quelli richiesti per organizzazioni e azienda, e quelli pubblici (workshop, corsi base e di certificazione EOL)

Corso NUOVI STRUMENTI

All'interno del corso si utilizzeranno i nuovi strumenti **META**LOG® *e prototipi di quelli futuri. Un occasione per vedere le ultime novità e sperimentare il metodo.*

Formazione formatori intensiva
(*Modulo I certificazione EOL, opzionale ma propedeutico ed integrante alla certificazione*)

Il modulo prevede un approfondimento consistente del metodo e dei principali strumenti, con laboratori sugli strumenti.

Percorso EOL (Percorso di certificazione internazionale: trainer in metodi di apprendimento orientati all'esperienza. *Modulo II - Modulo III*)

I due Moduli saranno in lingua italiana, paraficati ai moduli internazionali e permettono l'approfondimento della metodologia **META**LOG® con "project work" tra i partecipanti, laboratori e prove sull'utilizzo degli strumenti e sulla comprensione del giusto approccio.

Percorso Powerful Coaching e Team coaching

Il percorso di quattro giornate invita l'applicazione a livello individuale e di gruppo delle Competenze di Coaching ICF, come valori fondamentali, e di altre risorse/competenze utili al processo di coaching, favorendo comportamenti autentici e stimolando le qualità dell'interazione, con conseguente potenziamento, consolidamento, interiorizzazione e personalizzazione delle competenze di coaching realizzando un cambiamento personale e professionale. Il percorso, molto pratico, utilizzerà gli strumenti **META**LOG® orientati alle Competenze di Coaching ICF e permetterà di definire il processo ottimale nel coaching a seconda del loro utilizzo.

Introduzione al Metodo*

*All'interno di questa giornata introduttiva si affronteranno i diversi scenari di utilizzo degli strumenti:
il Metodo **META**LOG® *Sicurezza sul lavoro,*
il Metodo **META**LOG® *e Coaching e Counseling,*
il Metodo **META**LOG® *e Sport,*
il Metodo **META**LOG® *Intelligenza Emotiva,*
il Metodo **META**LOG® *e Storytelling,*
il Metodo **META**LOG® *nella Scuola,*
il Metodo **META**LOG® *nelle emergenze.*

Per approfondimenti e corsi specifici dedicati si prega di contattarci direttamente o vedere il nostro sito internet per aggiornamenti

Percorsi di certificazione METALOG® **ITALIA**

Il percorso di certificazione EOL, in accordo con gli standard internazionali, prevede un percorso modulare di 12 giornate con prove d'esame.
Ogni modulo è di 4 giorni. Il primo Modulo EOL è un percorso intensivo in Italiano di 4 giornate complessive e dedicate. Ogni modulo si può personalizzare su richiesta per interventi dedicati anche in azienda.

Richiedici un preventivo per i nostri interventi "in house": teambuilding, teamworking, eventi formativi e/o eventi di facilitazione esperienziale, indoor e outdoor.

Siamo a Tua completa disposizione:
chiama lo 02/36508809
oppure scrivici a metalog@econsultant.it

Per un aggiornamento sui nostri corsi, certificazioni e sulle date, si veda il nostro sito Internet: www.metalogacademy.it

CERTIFICAZIONE METALOG: TRAINER IN METODI DI APPRENDIMENTO ORIENTATO ALL'ESPERIENZA (EOL)

2 moduli di 4 giorni ciascuno

1 modulo EOL (4 giorni)
2 modulo EOL (4 giorni)

Date aggiornate

Le date aggiornate si possono trovare sul sito www.metalogacademy.it

I vostri formatori

Il team di formatori **METALOG®** è supervisionato direttamente dal responsabile EOL Tobias Voss.

Chiedeteci maggiori informazioni

L'idea

Chiunque lavori con i valori delle persone, le loro attitudini e con il comportamento delle persone sa come sia sfidante il fatto di portare avanti cambiamenti sostenibili. Recenti scoperte nelle neuroscienze e nell'apprendimento dei nostri cervelli ha chiaramente dimostrato che le parole da sole sono uno strumento fortemente limitato.
È ben più importante coinvolgere tutti i sensi e l'intero corpo. Attivazione ed Emozione, Esperienza e Riflessione sono la sorgente del vero potenziale.
Il vero artista è chi risveglia ed utilizza questo potenziale con profondo rispetto anche del materiale utilizzato, qualunque esso sia, includendo in questo significato e senso anche gli stessi partecipanti.

A chi è dedicato: trainer, coach, counsellor, consulenti, professionisti HR sia organizzativi sia di sviluppo, educatori, psicologi, terapisti, e chiunque è interessato nei modelli di apprendimento orientati all'esperienza.

La Certificazione

L'apprendimento orientato all'esperienza (Experience-Oriented Learning -EOL) integra una serie di approcci veramente efficaci in una metodologia dinamica e sempre aggiornata.
Il metodo **METALOG®** vi dà la possibilità di avere a disposizione un tesoro di strumenti che vi permettono di applicare EOL ad aree molto diverse tra loro, con un'attenzione particolare ad interventi personalizzati che hanno come base un approccio sistemico ed orientato alla soluzione.
Chiunque parteciperà ai vostri seminari, corsi, conferenze, eventi, progetti e pocessi di cambiamento o di consulenza, o semplicemente laboratori didattici o affiancamenti sul lavoro, si renderà conto realmente e profondamente della differenza e del valore aggiunto che portiamo con noi.

I 2 moduli

Modulo 1: fornisce una base solida dell'apprendimento esperienziale e dell'approccio e metodo **METALOG®**. Permette inoltre di personalizzare al meglio gli strumenti a seconda dell'intervento desiderato.

Modulo 2: permette di affinare al meglio le proprie abilità verso l'apprendimento orientato all'esperienza in modo più diretto e consapevole ed anche di utilizzare in modo estremamente più facile e dinamico sia l'approccio sia agli strumenti.

La partecipazione all'intero percorso vi permetterà sia di sperimentare sia di approfondire ogni singolo strumento ed approccio metodologico. Sarete inoltre in grado di integrare nei laboratori i vostri casi reali ed avere l'opportunità di una supervisione, grazie anche al confronto ed allo scambio di idee che si attiverà, e che vi garantirà certamente un reale valore aggiunto.

I benefici per chi partecipa

- Espandere la vostra cassetta degli attrezzi e dei metodi per trasformarti in un esperto dell'approccio orientato all'esperienza
- Sviluppare strumenti e metodi integrati con confidenza
- Farvi apprezzare di più grazie all'impatto della metodogia EOL
- Aumentare il vostro valore nel mercato della formazione e facilitazione

Il metodo di lavoro EOL vi permetterà inoltre di avere più serenità nell'affrontare processi di miglioramento e di sviluppo perchè renderà i vostri partecipanti più responsabili del loro successo.

Modulo 1

I fondamenti dell'approccio EOL
Il metodo METALOG®

Dal "gioco" al "progetto di apprendimento"
Il primo modulo può essere definito e strutturato anche da una formazione base di almeno 4 giornate complessive, diversamente distribuite all'interno del nostro calendario o su calendario concordato

- Progetti di apprendimento come metafore di interazione
- L'arte della personalizzazione ("isomorfismo")
- I tre passi del progetto di apprendimento: scenario, prestazione, significato
- Interventi durante il progetto di apprendimento
- La creazione della sostenibilità: transferire il ponte verso la vita reale
- Strumenti: metterli alla prova ed attivare la riflessione
- Casi di studio: preparazione degli scenari, sviluppo delle prestazioni nei progetti di apprendimento
- Supervisione e feedback
- Laboratori personali

Modulo 2

Le competenze EOL come esaltare l'impatto sistemico

- Neurodidattica in azione
- Principi Ipnosistemici
- Creazione della relazione di fiducia
- Gestione personale come base per il successo
- Gestire situazioni difficili
- Modalità e tecniche su domande esperienziali orientate alla soluzione
- Orientamento all'obiettivo dei progetti di apprendimento
- Competenze e meta competenze EOL
- L'approccio Ericksoniano come visione globale
- Ottimizzare la presenza degli osservatori
- Opzioni per una valutazione efficace
- Strumenti: metterli alla prova ed attivare la riflessione
- Casi di studio: preparazione degli scenari con gli approcci dimostrati
- Supervisione e feedback
- Laboratori personali

I moduli prevedono laboratori e prove sull'utilizzo degli strumenti.

ScenarioCards 1

Visualizzare le forze, esaltarne il significato

Partecipanti (min/med/max): 1/10/20
Gruppi Numerosi: ScenarioCards possono essere utilizzate su gruppi di qualsiasi dimensione. Raccomandiamo 20 partecipanti.
Tempo (incluso il tempo di riflessione): 10-45 minuti a seconda di come sono utilizzate

Abbiamo lavorato a stretto contatto con un team internazionale di illustratori per valutare attentamente le situazioni tipiche che si verificano nei team e nelle organizzazioni. Queste idee sono poi entrate nella creazione di 50 immagini visive di alta qualità, bellissime metafore che spostano l'attenzione sul vero significato del nostro lavoro: trasformazione, sviluppo, conflitto e comunicazione, risorse, leadership, obiettivi e visione. Le carte offrono una nuova dimensione di dialogo, come "pacemaker conversazionali", rendendolo più facile perché accedono alle emozioni e alle motivazioni di fondo, e permettono alle persone nelle organizzazioni di fare un passo più vicino verso una "finestra di conversazioni".
Sono lo strumento perfetto per quei formatori ben esperti, per quei coach e counsellor, che arrivano ad individuare rapidamente i problemi di base, facendo in modo di rendere ai partecipanti più facile il fatto di parlare della loro storia e vita. Quindi queste illustrazioni sono "quello che si deve avere" per chi vuole rapidamente entrare nel cuore delle situazioni .
Le ScenarioCards sono robuste, resistenti all'acqua e mantengono una buona funzionalità anche dopo un uso intenso.

Argomenti

SVILUPPO DEL TEAM E DELL'ORGANIZZAZIONE - conversare su temi rilevanti per il team, attivando le loro risorse discutendo su problemi o bisogni; conversare su processi di trasformazione, dando riscontri, sviluppando visioni, e molto di più.
LEADERSHIP TRAINING - conversare su temi di leadership, discutendo sui ruoli del leader, ottimizzando la gestione delle situazioni conflittuali, e molto di più.
RIUNIONI, CONFERENZE, EVENTI ALLARGATI - facilitare il contatto fra i partecipanti, valutare i progressi, dare feedback e condividere idee, e molto di più.
RIFLESSIONE SUI PROGETTI DI APPRENDIMENTO - riflessione su progetti di apprendimento esperienziale, nella fase descrittiva del compito o dell'obiettivo (es. "Scegliere una carta che rappresenta una sfida per te durante questo progetto insieme....")
comunicazione interculturale e inclusione.

ScenarioCards 1
Contenuti: 50 ScenarioCards stampate in alta qualità, in robusto materiale plastico; istruzioni dettagliate di utilizzo. Dimensioni: 22 x 22 x 3.5 cm.
Peso: appross. 1,3 kg. Pacchetto incluso con chiusura a scatto.
per acquisti www.metalog.it

Partecipanti (min/med/max): 1/10/20
Gruppi Numerosi: ScenarioCards possono essere utilizzate su gruppi di qualsiasi dimensione.
Raccomandiamo 20 partecipanti.
Tempo (incluso il tempo di riflessione): 10-45 minuti a seconda di come sono utilizzate

Le competenze interculturali e la capacità di affrontare le differenze sono senza dubbio competenze fondamentali nel mondo moderno. L'apprendimento interculturale è ormai non solo un elemento consolidato di quasi tutti i programmi scolastici, ma anche di praticamente tutte le aziende. In collaborazione con il nostro team di grafici, abbiamo sviluppato 50 metafore di immagini per supportare l'apprendimento interculturale che coprono l'intero spettro interculturale, consentendo di affrontare argomenti come stereotipi, pregiudizi, diversità e inclusione. I nostri "pacemaker conversazionali" aiutano a lavorare con incidenti critici, shock culturali, con modelli culturali e, naturalmente, con la comunicazione interculturale in generale. Le carte illustrate consentono un accesso ancora più diretto alle motivazioni e alle emozioni autentiche dei partecipanti e contribuiscono quindi a un incontro di menti. Sono lo strumento perfetto per aiutare i formatori esperti (interculturali) a individuare rapidamente le questioni fondamentali, rendendo più facile per i partecipanti riconoscerle e parlarne. Sono un must per chiunque voglia arrivare rapidamente al cuore della questione.

Argomenti

INTERCULTURALITÀ e DIVERSITÀ - lavora con stereotipi, pregiudizi, discriminazioni, razzismo, shock culturale, inclusione, incidenti critici, cultura e vari modelli culturali, valori, comunicazione interculturale, empatia, preparazione per incarichi internazionali e molto altro.
TEAM e SVILUPPO ORGANIZZATIVO - coopera tra dipartimenti con culture diverse, metacomunicazione, fusioni e gestione interculturale.

ScenarioCards 2
Contenuto: 50 ScenarioCard stampate su plastica robusta e di alta qualità; istruzioni dettagliate in tedesco e inglese
Dimensioni: 22 x 22 x 3,5 cm
Peso: ca. 1 kg
per acquisti www.metalog.it

* ESTRATTO DALLE ISTRUZIONI:

Calcio d'inizio: Per convincere la squadra a parlare del argomento previsto del tuo workshop / seminario, invita ciascuno dei partecipanti a scegliere due carte simili o diverse. Possibili domande che potrebbero essere utilizzate per aiutarli nella scelta: come stiamo in questo momento?
tutti? Che necessità abbiamo? Dove vogliamo andare a? In che modo ognuno sente l'esperienza di "team" in modo uguale o diverso? Chi ha bisogno di aiuto e supporto?
La mia squadra è come ...: ogni partecipante seleziona delle carte che pensano rappresenti una metafora per il team. Poi, ogni partecipante presenta a turno la sua la sua carta.
La vitalità del team: concentrarsi sulle risorse del team ad esempio attraverso queste domande: "Quali sono alcuni delle risorse più potenti e dei punti di forza chiave nella tua squadra? Seleziona una o due carte simili o diverse".

Sotto pressione o al contrario **ottimismo energetico**: ciascun partecipante è invitato a selezionare una carta che rappresenta quando il team agisce sotto pressione e un'altra per quando è in un ambiente o stato energico e ottimista. I partecipanti condividono poi le loro considerazioni su come sviluppare il modo migliore possibile per comunicare sotto pressione.
Obiettivi di pianificazione: utilizzare le carte alla fine di un seminario di sviluppo, chiedendo al team di combinare le loro carte e visualizzare un "Collage di obiettivi" che naturalmente può anche contenere immagini anche disegnate direttamente dai partecipanti.
Feedback di elogio: ogni componente della squadra sceglie una carta che pensa rappresenti una speciale qualità che un altro componente possiede. Tutti trovano almeno una carta per qualcun altro presente. Quindi, ogni componente del team dà agli altri le loro carte insieme alle risposte.

Find Me

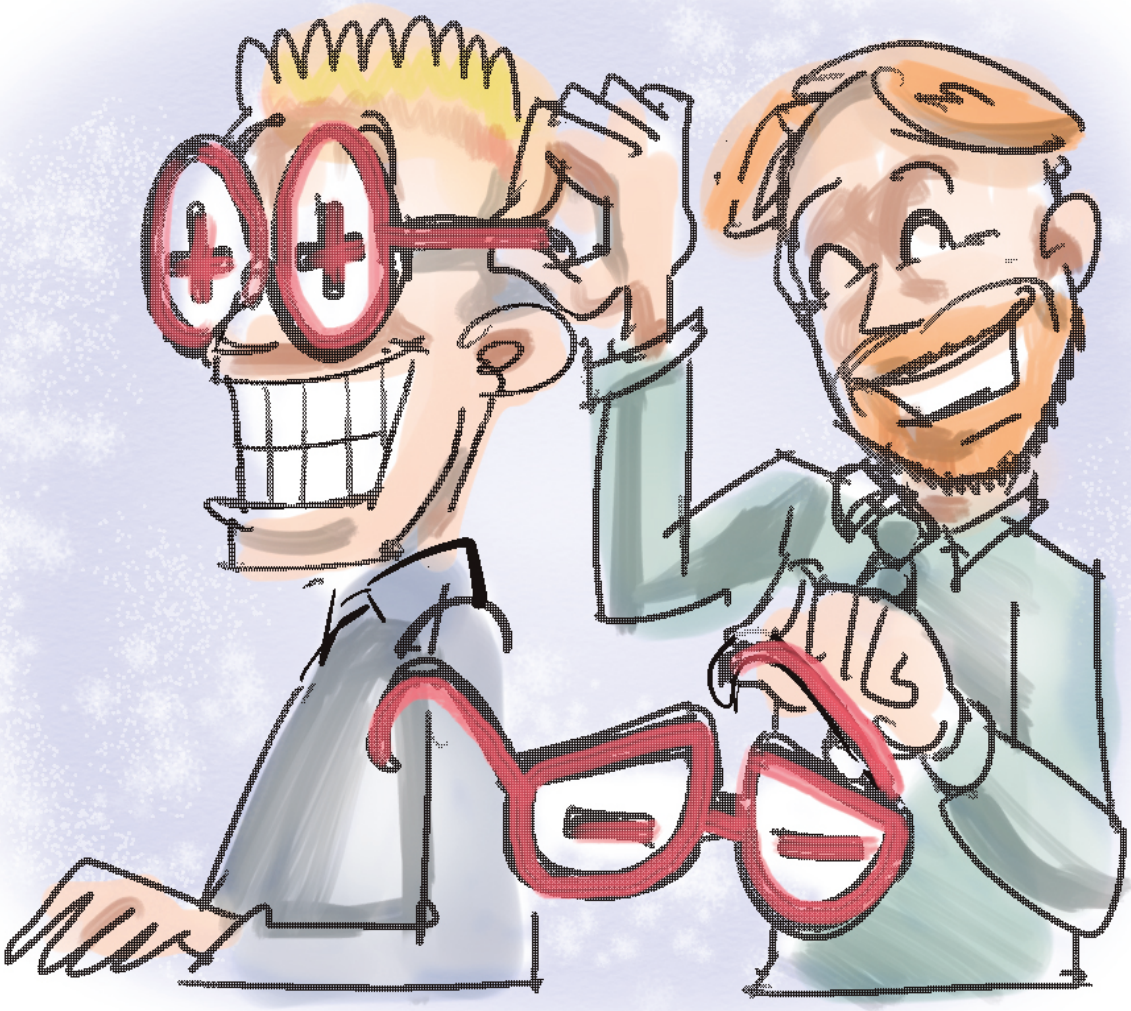
Formare sottogruppi più piccoli comunicando e divertendosi

Partecipanti (min/opt/max): 24/06/36
Tempo (esclusa la revisione): 3-25 minuti
Spazio necessario: > 25m²
Temi e risultati: Dividete i gruppi in sottogruppi, rompighiaccio, entrate in contatto in modo giocoso e introducete l'argomento allo stesso tempo.

Comunicazione e creazione di gruppi

Quando si lavora con i gruppi, accade spesso che sia necessario formare sottogruppi più piccoli, ad esempio per lavorare su compiti, per conoscersi o per riflettere. Abbiamo sviluppato FindMe per rendere questo processo stimolante e giocoso. Invece di un semplice conteggio dei partecipanti o una divisione arbitraria da parte del formatore, i gruppi desiderati si trovano tra loro trovando somiglianze sotto forma di simboli identici sulle carte illustrate precedentemente distribuite. Questo è molto divertente e fa muovere il gruppo. FindMe aiuta a dividere gruppi fino a 36 partecipanti in gruppi uguali da 2 a 18 persone. Un'equa dimensione sta a significare che ogni gruppo ha al massimo una persona in più rispetto agli altri gruppi. Il sistema funziona anche con un numero dispari di persone. Le carte sono numerate progressivamente e contengono un totale di 18 diversi simboli o termini di ricerca (ad esempio bevanda calda, fast food, meteo) con 153 simboli assegnati.

Find Me
Contenuto: 36 carte illustrate (15 x 15 cm),
1 istruzione dettagliata.
Dimensioni: 15 x 15 cm.
Peso: ca. 1 kg.
per acquisti www.metalog.it



PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Caratteristiche: piccolo ma potente, utilizzate questo strumento "grab-and-go" per iniziare una sessione in allegria, per aiutare la divisione del gruppo e per coinvolgere tutti.

Rompighiaccio: usate questo strumento come modo divertente per creare connessioni, costruire una comunità e aiutare le persone a entrare nel lavoro di gruppo.

Scegli le carte in base al numero dei partecipanti, iniziando sempre dalla carta numero 1.

Esempio: Se le persone sono 12, seleziona le carte 1-12. Dopo che ogni partecipante ha ricevuto una carta, al gruppo viene data l'istruzione: "Trova la/e stessa/e ...", utilizzando il simbolo o il termine di ricerca determinato. I partecipanti potranno conservare la propria tessera per tutta la durata del workshop. I simboli sono selezionati in modo tale che i gruppi siano mescolati nel miglior modo possibile. Ciò significa che i partecipanti raramente si trovano in costellazioni di gruppi simili.

Fascia del Cambiamento

Squadre in tensione

Partecipanti Standard: 4–16; XXL: fino a 34
Tempo (non inclusa condivisione finale) RA 10–45 minuti; MC 10–25 minuti
Spazio necessario RA/C libero da qualsiasi ostacolo; MC 6 x 6 m

Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - coordinazione, dipendenze ed interazioni nei sistemi, coerenza nei gruppi, rispetto per gli altri, mantenimento dell'equilibrio (RA) and fornire feedback, riflettere (MC) GESTIONE DEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO - permette di sperimentare il cambiamento e quindi comprenderne lo sviluppo come un fenomeno naturale in un'esperienza. Cura infine le condizioni del contorno anche attraverso lo scambio dei ruoli, e facilita il potere intuitivo dell'auto-organizzazione, anzi lo rende reale ENERGIZZANTE - nelle attività proposte nella mattina e subito dopopranzo.

PROGETTO

C'è una caratteristica che emerge nelle squadre di successo: i membri della squadra possono contare gli uni sugli altri. Tuttavia, per alcuni, è difficile lasciarsi andare. La fascia permette ai partecipanti di sentire fisicamente il supporto della squadra, e il movimento che genera il cambiamento. È la perfetta combinazione di esperienza fisica e apprendimento di squadra! Attività di team building che permette di sviluppare la coordinazione e di mantenere l'equilibrio.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

La fascia può essere utilizzata per diverse attività: possono essere decisamente fisiche o totalmente riflessive.
Roundabout (RA), ovvero "rotatoria" 6-10 persone si posizionano all'interno della fascia tesa. Ogni persona viene sorretta dalla fascia. Improvvisamente, una persona cambia di posizione, correndo verso un'altra parte (sempre all'interno della fascia). Poi è il turno di un'altra persona. Non appena il gruppo ha sviluppato una sensazione di stabilità e di ritmo, il formatore può aumentare l'andatura e la dinamica dei movimenti.
Microcosmo (MC) In una sessione di allenamento, si possono incontrare momenti di intensa emozione e movimento. Per questo, è necessario uno spazio sicuro. All'interno della fascia possono stare, in piedi o seduti, fino a 16 persone. Rilassatevi, sentite il supporto della squadra e discutete i vostri argomenti.Cambiamento. Tutti i partecipanti sono all'interno della fascia. Il gruppo deve adottare una logica che permetta di mantenere la tensione e gli spostamenti all'interno. Nello stesso tempo la fascia si deve spostare, ruotandosi, di almeno trenta metri. Si può fare solo con una grande attenzione alla coreografia dell'intero sistema.

Novità: La Fascia Mini

Se si lavora regolarmente con gruppi di 4 o 10 partecipanti, possiamo consegnarvi la Fascia del Cambiamento Mini, quindi nella misura da abbinare alla vostra squadra! La Fascia mini offre tutto quello che i suoi fratelli più grandi già fanno:

- l'interazione dinamica
- lo sviluppo della squadra
- il momento per la riflessione
- e molto di più

Fascia del Cambiamento
Contenuto: 1 fascia elastica di lycra, 1 foglio dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 2–3,5 kg.
Due versioni - la versione leggera con un pratico sacco portabile e quella elegante, con la nostra valigetta di legno.
Standard (4.50 m) e XXL (6 m).
per acquisti www.metalog.it

Sintesi delle versioni
- **Fascia standard blu nel sacco portatile**
- **Fascia standard blu nella valigetta**
- **Fascia XXL rossa nel sacco portatile**
- **Fascia XXL rossa nella valigetta**
- **Fascia verde mini nel sacco portatile**
- **Fascia verde mini nella valigetta**

n.b. La sacca è più pratica, ma la valigetta è più resistente

Partecipanti (min/ott/max): 5/ 12 / 16
Tempo di esecuzione (con o senza il resoconto finale): 10 – 25 minuti
Spazio necessario: un area di circa 30 m²

Obiettivi di apprendimento

TEAMWORK - il fatto di lavorare verso un obiettivo comune, lavorando sulle diverse posizioni e ruoli per raggiungere un obiettivo, ottimizzando i processi di lavoro, gestire il cambiamento PROJECT MANAGEMENT - gestire un progetto, pianificare e condurre al termine un progetto complesso LEADERSHIP - comunicare efficacemente, facendo emergere la propria leadership; gestire la complessità, facilitare con efficacia, motivare e mantenere la visione d'insieme.

PROGETTO

Cerchiamo di essere onesti: chi sa davvero quale sia il quadro più grande?
Se ci abbandoniamo al trambusto della nostra vita lavorativa, diventa molto facile perdere di vista i nostri obiettivi. In mezzo agli alti e i bassi della giornata giorno, si rischia di perdere di vista la nostra strada o quantomeno quella che riteniamo sia giusta. Così emerge subito una domanda:
come possiamo rimanere veramente concentrati su ciò che realmente conta?
PerspActive illustra perfettamente queste sfide che le squadre e i leader affrontano ogni giorno. La chiave per completare con successo questo progetto di apprendimento è quello di trovare risposte a due domande: "Dove sono ora?„ e "Dove vogliamo andare?„

PerspActive
PerspActive è fatto di legno con un tubo interno integrato alla struttura. Ci sono alcune palline a disposizione.
Un tubo sagomato, 16 corde colorate, 3 palline, 1 libretto di istruzioni dettagliato.
Dimensioni: 39 x 30 x 37 cm. Peso: appross. 2.1 kg.
Fornito in un borsa di plastica nera.
per acquisti www.metalog.it

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Ogni partecipante tiene almeno una corda. Una colorata è messa all'apertura di un tubo di trasporto ed il compito del gruppo è quello di muovere la pallina attraverso la torsione e vari movimenti in modo che esca dall'altra parte del tubo e cada nell'area dedicata. La vera sfida per tutti è che tutti devono letteralmente tenere d'occhio la pallina, seguendola in ogni momento, cercando di capire se sta andando nella giusta direzione.
E questo comporta l'attivazione di tutte le diverse prospettive del membri del team.

CollaborationPuzzle

IL PROGETTO DI APPRENDIMENTO

Il Collaboration Puzzle è l'attività di problem solving per eccellenza per il team e porta alla luce i problemi centrali del lavoro quotidiano, ad esempio. "Come ci organizziamo? Come vengono condivise le informazioni? Come può essere la nostra strategia? Come risolviamo gli errori? Come manteniamo il focus sull'obiettivo?".
Elemento centrale del progetto di apprendimento è un obiettivo molto pratico: è importante scoprire l'altezza corretta di 8 barre all'interno di una piattaforma di legno. Quello che sembra semplice a prima vista è ad un esame più attento una sfida più grande, perché le barre sono di lunghezza diversa e anche i fori hanno differente profondità.
Allo stesso tempo un solo partecipante lavora sullo strumento senza aver contatti con il resto della squadra. Quindi qual'è il modo migliore per il team di eseguire il compito?

ESECUZIONE

All'inizio il gruppo si trova di fronte ad un indovinello: 6 delle 8 aste sono esterne alla piattaforma di legno mentre 2 sono al suo interno.
L'obiettivo è quello di mettere tutte le barre nella stessa corretta posizione.
Complessivamente il Team ha un budget (anche di 100 "azioni di lavoro") che può usare per trovare una soluzione. Allo stesso tempo le regole sono molto severe: un solo partecipante può entrare nell'area lavoro dove si trova il podio (che può essere anche isolato in un'altra stanza) e fare 2 azioni di lavoro.
Deve fare la sua esperienza e comunicarla nel modo più corretto possibile alla squadra; quindi qual è il modo migliore per raggiungere l'obiettivo con i passaggi di lavoro possibili e definiti?
Solamente se le informazioni vengono trasmesse nel modo più accurato possibile e se viene trovata una strategia adeguata, allora l'attività avrà un esito positivo.

Partecipanti: (min./ott./max.): 3/6/10
Tempo senza valutazione: 15-50 minuti
Spazio: abbastanza spazio per un team e spazio per la zona di lavoro. La distanza tra le aree deve essere tale, affinchè non sia possibile vedere e parlare tra di loro
Area della squadra: circa 3x3 metri
Area di lavoro: un tavolo per la piattaforma di almeno 1,20x1 m

Obiettivi di apprendimento

TEAMWORK E COMUNICAZIONE - condivisione precisa delle informazioni, comunicazione efficace, ottimizzazione della comunicazione e dei processi di lavoro, auto-organizzazione nel team, cooperazione virtuale, fiducia, gestione degli errori. GESTIONE DI UN PROGETTO AGILE - gestione della pianificazione e dell'esecuzione del progetto, obiettivi intermedi, assegnazione dei ruoli, sviluppo di approcci strategici. LEADERSHIP - Gestire la complessità, agevolare la presa di decisioni, motivare, mantenere la visione d'insieme.

CollaborationPuzzle

Contenuto: 1 CollaborazionePuzzle realizzato in legno, composto da 1 piedistallo in legno e 8 aste in legno, 1 libretto istruzioni dettagliato. Confezione: 42 x 58 x 5 cm. Peso: ca. 2,9,Kg Fornito in un sacchetto di stoffa.

per acquisti www.metalog.it

CommuniCards

L'arte del comunicare

Partecipanti (min/ott/max) 6/14/28
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20–45 minuti
Spazio necessario Sufficiente a formare un cerchio con tutti i partecipanti

Obiettivi di apprendimento

FORMAZIONE ALLA COMUNICAZIONE - sperimentare una comunicazione stratificata, gestire il flusso di informazioni, disciplinare la comunicazione FACILITAZIONE - integrare le informazioni, stare nel flusso, attrarre l'attenzione, essere assertivi, meta-comunicazione FORMAZIONE ALLA VENDITA - vendere al telefono, fare il giusto servizio clienti, ascolto attivo COMUNICAZIONE NEL TEAM - ascolto attivo, risolvere le incomprensioni, gestire il flusso informativo, regolare la comunicazione LEADERSHIP - raccogliere informazioni, mantenere la focalizzazione, attirare l'attenzione, ottenere riconoscimento GESTIONE DEL PROGETTO - trasferimento delle conoscenze, sviluppare strategie, gestire informazioni incomplete.

CommuniCards
Contenuto: 30 robuste carte di plastica,
16 bende, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 33 x 15 x 25 cm.
Peso: 1,5 kg scatola inclusa.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

In questa attività, altamente stimolante, la chiave del successo consiste nella comunicazione esplicita, nell'ascolto attivo e nel pensiero strategico. CommuniCards è un autentico forziere del tesoro per i professionisti della comunicazione. Va sempre utilizzato!

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Tutti i partecipanti bendati si siedono in un piccolo cerchio. Il formatore prende 2 delle 30 carte e distribuisce le restanti 28 tra i partecipanti. Il compito del gruppo è scoprire la forma e il colore delle 2 carte che mancano, condividendo le informazioni con la squadra sulle carte che possiedono e non vedono. Quando un partecipante alza una carta, il formatore fornisce informazioni solo sul colore.

Partecipanti (min/ott/max) 4/9/12
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20–45 minuti
Spazio necessario 3 x 3 m

Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - comunicare tra membri della squadra, chiarire questioni relative al rapporto mittente/destinatario, comunicare implicitamente ed esplicitamente, risolvere le incomprensioni, ascoltare attivamente, controllare il flusso delle informazioni, stabilire un equilibrio, creare un clima di fiducia FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - assumersi responsabilità, identificare interdipendenze nei sistemi, decidere in situazioni incerte, affrontare il rischio, lavorare con informazioni "suggerite" da altri GESTIONE DEL PROGETTO - sviluppare strategie malgrado la mancanza di informazioni, focalizzarsi sugli obiettivi, lavorare in modo efficiente e brillante COMPETENZE INTERCULTURALI - affrontare l'incertezza, dimostrare problematiche relative al rapporto mittente/destinatario, risolvere le incomprensioni, considerare la cultura come un sistema di valori in equilibrio.

PROGETTO

In qualsiasi sistema sociale l'equilibrio è un tema centrale: tra gli interessi dei manager e quelli dei dipendenti, tra le spinte creative e quelle conservatrici, tra brillanti idee visionarie e pressanti ragioni di fattibilità. SysTeam è la metafora vivente di questi tipi di equilibrio. È uno scenario che affascinerà il gruppo fin dall'inizio: dei cavalieri di legno devono essere collocati, rimossi o riordinati sulla superficie di un tavolo in equilibrio precario, che si potrebbe rovesciare, se dovesse diventare troppo sbilanciato. SysTeam dimostra l'importanza della comunicazione e della collaborazione come fattori di successo per i manager e i membri della squadra, contribuendo a creare un clima di lavoro armonico. Con SysTeam i partecipanti faranno esperienza diretta dei processi di interdipendenza.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

SysTeam è uno strumento di lavoro flessibile. Ci sono molte variazioni che nella pratica si sono dimostrate efficaci. Ruoli: i partecipanti vengono divisi in squadre di 2-3 "attori" ciascuna. Una persona si copre gli occhi con una benda: può toccare e muovere i cavalieri sul tavolo. La seconda persona, guida verbalmente la mano della prima. In una squadra di 3 persone, la terza ha il ruolo del "coach" delle altre due.
Qualsiasi variazione sia stata introdotta, è necessario che non si chieda specificatamente in che modo le sottosquadre stanno lavorando (in modo cooperativo o competitivo).
Preparazione del tavolo. I cavalieri sono disposti sul tavolo in modo non uniforme. Il compito delle squadre è di rimuovere tutti i cavalieri Il tavolo deve rimanere in equilibrio. Si può dividere il tavolo in due campi (a metà) usando del nastro adesivo, e anche collocare metà dei cavalieri in un campo e metà nell'altro. Il compito consiste nel muovere tutti i cavalieri da un campo all'altro e viceversa. Per variare il livello di difficoltà si possono definire più di due campi.

SysTeam
Contenuto: 1 piastra circolare in legno (betulla con base in sughero), 1 piedistallo (acciaio inox) con sfera di legno (faggio), 16 cavalieri in legno (faggio) di 4 misure diverse, 3 bende, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 70 x 72 x 9 cm. Peso: 8.4 kg.
per acquisti www.metalog.it

METALOG: gli strumenti-metafora

L'APPRENDIMENTO NON È UN CONCETTO ASTRATTO. PUÒ ESSERE A FORMA DI TORRE. DI PONTE. PUÒ ESSERE UN MAZZO DI CARTE. UNA FASCIA ELASTICA. COSA SONO GLI STRUMENTI **META**LOG®? A COSA SERVONO?

"Gli oggetti **META**LOG® sono strumenti per la formazione e lo sviluppo dell'apprendimento e godono di ampia popolarità essendo presenti in Europa e in Italia da più di dieci anni. Per meglio definirli e contestualizzarli sono **progetti di apprendimento esperienziale**, anzi sono delle metafore di interazione viventi che evocano comportamenti autentici in ogni partecipante. Le attività formative e didattiche che si sviluppano con questi strumenti offrono a tutti l'opportunità di sperimentare non solo nuove emozioni ed anche nuovi ruoli, ma anche di acquisire persino nuove esperienze: valorizzano infatti l'**approccio sistemico nei processi di comunicazione** e mettono i semi dello **sviluppo dell'intelligenza emotiva intrapersonale ed interpersonale**. È quindi possibile, identificare non sola la dinamica insita in una situazione, ma anche potenziare lo sviluppo di buone attitudini e di veri processi di cambiamento se gli interventi sono ben condotti e ben guidati!"

E' COME IMPARARE UNO STRUMENTO MUSICALE

"A supporto del processo formativo, **META**LOG® fornisce una metodologia ben consolidata che facilita la visualizzazione da parte dei partecipanti della situazione da una metaprospettiva e fornisce nuovi spunti di riflessione e di animazione, di sviluppo competenze, di team coaching e counseling, di gestione ed allineamento di ogni tipo di comportamento e possibile prestazione. Gli strumenti di formazione **META**LOG® creano spontaneamente nuove sorprendenti prospettive e momenti di "eureka", ossia di "**stupore innovativo**", permettendo alle competenze nascoste di emergere e lo sviluppo di nuovi approcci rispetto ad aspetti ormai consueti. Questo si ottiene grazie ai **neuroni "specchio"** ed alle nuove connessioni che si creano nel cervello, aprendo nuove possibilità per tutti i soggetti coinvolti e permettendo quindi di "suonare" una nuova musica insieme in mezzo a "fuochi di artificio". I singoli strumenti di formazione **META**LOG® sono infatti un po' come

per lo sviluppo dei talenti

gli strumenti musicali. In effetti, quando si suona uno strumento come la tromba, la batteria o il violino, per la prima volta, si può riuscire a produrre una singola nota, ma solo un sacco di pratica vi trasformerà in un vero virtuoso. Il metodo **METALOG®** mostra come ottenere il massimo dai singoli strumenti. Dopo tutto, chi ha il tempo di imparare a suonare uno strumento senza delle buone istruzioni? E grazie anche a questo che i nostri clienti crescono con noi, dialogando insieme e dandoci reciproci "feedback"."

METALOG: CHI SONO I DESTINATARI SPECIFICI E LE APPLICAZIONI POSSIBILI?

"I nostri clienti includono **formatori, allenatori, coach, counselor, animatori, professori, educatori, assistenti sociali, supervisori, terapeuti familiari** e animatori in ogni settore ed istituzione, pubblica e privata ed anche religiosa. Siamo orgogliosi anche del fatto che abbiamo deciso di lavorare a stretto contatto con la Caritas creando un laboratorio di produzione degli strumenti (fatti da persone diversamente abili) fin dall'inizio delle nostre attività e desideriamo che questa cooperazione divenga ancora più fruttuosa per i prossimi anni. Le persone che lavorano con noi e che costruiscono gli strumenti sono le nostre vere "stelle segrete," e grazie alla loro passione ed attenzione ne costruiscono e affinano davvero tanti, per ogni tipo di argomento e circostanza. Ogni anno ne abbiamo due o tre sempre nuovi.

Oltre ai classici settori della vendita, comunicazione, leadership, team building, e di risoluzione dei conflitti e di sviluppo personale, ci sono anche altri campi di applicazione che coinvolgono nuovi contenuti di **apprendimento ed insegnamento**. Ad esempio, gli educatori in scuole professionali utilizzano strumenti di formazione **METALOG®** nelle loro lezioni per favorire l'apprendimento e la contestualizzazione di argomenti specifici. Anche il settore sicurezza, industriale e sportivo sta crescendo sempre di più."

Torre del Potere

Per i team che fissano più in alto i propri obiettivi

Partecipanti (min/ott/max) 6/12/24; XXL: fino a 34
Tempo (non inclusa condivisione finale) 10–45 minuti
Spazio necessario 8 x 8 m

Obiettivi di apprendimento

FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - affrontare il rischio, fornire feedback TEAM BUILDING - comunicare e collaborare efficacemente, problem solving all'interno del gruppo GESTIONE DEL PROGETTO - simulare un pianificazione strategica, lavorare secondo ritmi incalzanti e pressanti FORMAZIONE ALLA COMUNICAZIONE - Meta-comunicazione, facilitazione, gestione di prospettive differenti.

PROGETTO

La "Torre del Potere" è un progetto di sviluppo del potenziale orientato all'apprendimento che rende l'interazione tra i partecipanti: visibile, udibile (ascoltabile) e tangibile. Sappiamo che le grandi squadre fanno grandi cose. Ma la costante sfida per raggiungere e superare gli obiettivi è molto impegnativa per tutti coloro che vi sono coinvolti. "Come si deve agire?", "Cos'è importante per ciascuno nel lavoro di squadra?", "Chi prenderà il comando?". Queste sono solo alcune tra le tante domande che richiedono risposte. Le risposte sono la chiave per produrre un efficace e sinergico lavoro di squadra.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Il formatore posiziona 8 blocchi di legno in posizione verticale sul pavimento. Ogni membro della squadra prende una delle corde che sono collegate ad una gru. Il compito è quello di utilizzare la gru per costruire una torre sistemando i blocchi uno sopra l'altro.
I partecipanti non sono autorizzati a toccare i blocchi con le mani o con altre parti del proprio corpo. Il compito sembra semplice, ma considerate la diversa angolazione del taglio di ciascun blocco e la necessità che tutti i partecipanti lavorino insieme, costruire la torre inizia a diventare difficile! Questo compito può essere portato a termine solo con una precisa pianificazione, una buona comunicazione, insieme ad un lavoro di squadra ben organizzato.

VARIAZIONI

Fare costruire al gruppo un quartiere di tre case con almeno due o tre piani. In questo modo la torre sarà più semplice e/o più stabile ed ogni possibile errore può essere così facilmente integrato.

Torre del Potere personalizzata

Su richiesta si possono realizzare personalizzazioni per gruppi ed eventi aziendali dove ad esempio i "valori" condivisi sono stampati a laser sui singoli blocchi.

Torre del Potere

Per i team che fissano più in alto i propri obiettivi

Torre del Potere

Fino a 24 partecipanti.
Contenuto: 1 gru (faggio) con staffa (acciaio inox), 24 corde robuste (2 m x 3 mm), 8 blocchetti di legno (faggio), 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 14 cm.
Peso: 6.6 kg valigetta inclusa.
per acquisti www.metalog.it

Torre del Potere XXL

Fino a 34 partecipanti.
Contenuto: 1 gru (faggio) con staffa (acciaio inox), 34 corde robuste (2 m x 3 mm), 8 blocchetti di legno (faggio), 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 14 cm.
Peso: 7 kg valigetta inclusa.
per acquisti www.metalog.it

Torre del Potere Mini

Fino a 8 partecipanti.
Contenuto: 1 gru (acciaio inossidabile) con 8 robuste corde intrecciate (1,30 m x 3 mm, intrecciato 8 volte), 6 componenti in legno (faggio), un'istruzione dettagliata. Fornito in una borsa di stoffa.
Dimensioni: 15 x 23 x 11 cm
Peso: 1.5 kg
per acquisti www.metalog.it

Torre del Potere Versione Speciale

Fino a 24 partecipanti. Si veda la Torre del Potere. 8 blocchi tagliati in legno massiccio di faggio con noce intarsiato.
per acquisti www.metalog.it

Torre del Potere Versione Speciale XXL

Fino a 34 partecipanti. Vedi la Torre del Potere XXL. 8 blocchi tagliati in legno massiccio di faggio con noce intarsiato.
per acquisti www.metalog.it

Team²

Più della somma delle parti

Partecipanti (min/ott/max) 5/10/12
Tempo (non inclusa condivisione finale) 15–30 minuti
Spazio necessario tavolo di almeno 1 x 1,2 m

Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - comunicare in modo non verbale, subordinare i propri interessi a quelli del gruppo, interagire
AUTO ORGANIZZAZIONE - concentrazione, focalizzazione-riattivazione GESTIONE DEL PROGETTO - attingere e avvalersi delle risorse disponibili.

Team²
Contenuto: 30 pezzi multicolore (plexiglass) per 10 quadrati, 1 manuale dettagliato di istruzioni.
Dimensioni: 17 x 17 x 5 cm.
Peso: 1 kg, scatola inclusa.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

E' un classico delle dinamiche di gruppo in uso fin dagli anni '70. Dopo opportune modifiche e miglioramenti, è nata una versione professionale. Alle cinque forme originali se ne sono aggiunte altre cinque. Così adesso è possibile non solo usare Team² con un numero doppio di partecipanti, ma anche cambiare il livello di difficoltà secondo le vostre esigenze, semplicemente non utilizzando le forme più complicate.
Il compito sarà una sfida per la squadra, perché la soluzione si può trovare solo attraverso un'efficace collaborazione e una comunicazione non verbale.
I pezzi multicolore del puzzle sono ricavati da plexiglass, utilizzando una tecnologia laser. Questo processo di lavorazione garantisce la precisione delle misure e degli incastri, oltre ad una facile "maneggevolezza".

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Compito del gruppo è assemblare i pezzi di forme differenti in modo che essi formino un certo numero di quadrati (uno per persona) della stessa misura. Non è consentito parlare durante l'attività e i partecipanti devono seguire un dato insieme di regole per scambiarsi i pezzi.
La chiave per affrontare questa sfida è lo spirito di squadra: mentre i quadrati individuali possono essere assemblati in molti modi diversi, esiste una sola combinazione in grado di completarli tutti e 10 allo stesso tempo. Perciò alcuni membri della squadra dovranno smontare i quadrati che hanno già terminato per condividere i loro pezzi con il resto del gruppo.
Il messaggio è chiaro: se un gruppo intende avere successo in qualsiasi compito, tutti i membri devono inevitabilmente subordinare i loro obiettivi personali (in questo caso il completamento del loro quadrato) a quelli del gruppo nel suo complesso.

Partecipanti (min/ott/max) 5/10/20
Tempo (con riflessione) 5–20 minuti
Requisiti di spazio un'area di circa 30m²

Obiettivi di apprendimento

MOVIMENTO - riscaldamento, coordinamento, stare insieme dinamico LAVORARE IN TEAM - sviluppo di soluzioni creative insieme, cooperazione tra i servizi, comunicazione efficace, lavoro verso un obiettivo comune LEADERSHIP - facilitazione di target mirato, motivazione, visione generale, cambiamento e processi di ottimizzazione (RI) ATTIVAZIONE - inizio di giornata, dopo il pranzo.

PROGETTO

Insieme, il gruppo estende il tappeto tirandolo dai bordi in modo molto flessibile e dinamico, tenendolo anche teso e sollevandolo. Occorre gestire i movimenti all'interno di questa superficie allungata altamente mobile, usando ogni abilità per girarsi, muoversi bloccare una palla che si sposta, e svolgere altre attività. Questo fa molto divertire i partecipanti rivelando come cooperano e quali legami ci sono e si possono creare all'interno del team.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

E' un gioco continuo di spostamento e di blocco della palla che deve essere riportata da ogni gruppo al punto di partenza. Si crea quindi una gara dove ogni squadra cambia ruolo nel tenere il tappeto e dove ognuno in ordine alternato cerca di mettere la palla al centro o nelle aree stabilite o evidenziate o nei fori presenti o verso il bordo del tappeto. Uno dei partecipanti può addirittura mettersi sotto il tappeto per cercare di capire dove è la palla . Quindi afferrarla rapidamente attraverso uno dei fori grandi, e tirarla verso di sé se qualcuno non la ferma prima. E mentre tutto questo accade il tappeto deve anche mantenersi in volo. Si possono fare diversissime attività dalle più semplici a quelle più complesse: **circolazione ai bordi, andata e ritorno di nuovo, concorso, dal basso verso l'alto, segnato e sottolineato**. Alcuni dei compiti possono essere resi più facili o più difficili a seconda di come è tenuto il tappeto (con una o due mani)

Tappeto Volante
Contenuti: 1 panno circolare con una presa laterale larga, 2 palle di diverse dimensioni, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 38 x 38 x 14 centimetri.
Peso: ca.. 3kg.
Fornito in un borsa di tela.
per acquisti www.metalog.it

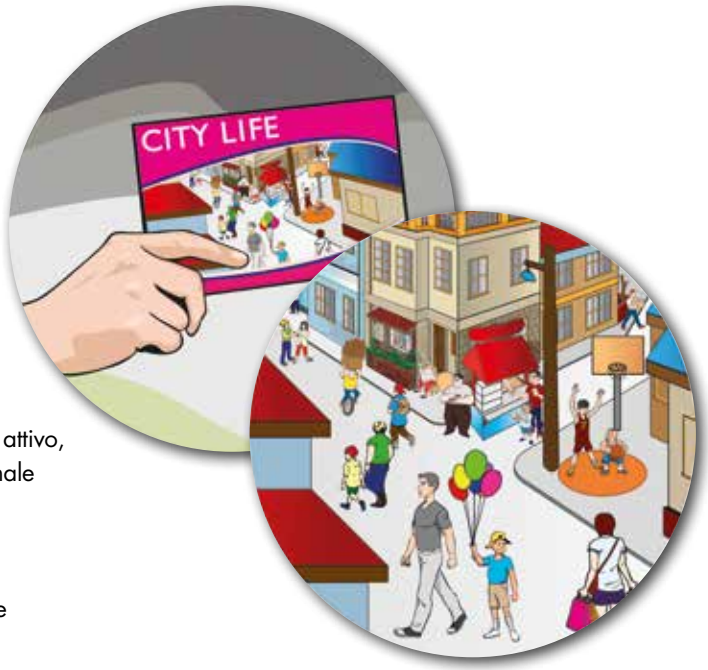
RealityCheck

Zoom tra mondi

Partecipanti (min/ott/max) 5/16/32
Tempo (non inclusa condivisione finale) 10–15 minuti
Spazio necessario a seconda della grandezza del gruppo, comunque minimo 40 m^2

RealityCheck
Contenuto: 16 carte figurate, 1 manuale dettagliato d'istruzioni
Dimensioni: 29 x 29 x 1 cm.
Peso: 500 g (doppio pacco 1000 gr).
per acquisti www.metalog.it

RealityCheck 1
RealityCheck 2
RealityCheck doppio pacco 1 + 2



Nuove immagini nel RealityCheck2. Entrambi gli strumenti messi insieme completano un cerchio perfetto.

Obiettivi di apprendimento

FORMAZIONE ALLA COMUNICAZIONE - illustrare il tema dei ruoli del mittente e del destinatario nella comunicazione, fare esperienza dell'eventuale ambiguità di un messaggio, ascolto attivo, comunicazione individuale attraverso il modello relazionale personale di ognuno FACILITAZIONE - creare un sistema d'informazione, meta-comunicazione ed orientamento al cliente: parlare la lingua del cliente, accedere alla "mappa cognitiva" del cliente LAVORO DI SQUADRA - parlare un linguaggio comune, cooperare, lavorare per un obbiettivo più grande (RI)-ATTIVAZIONE - momento di riscaldamento, dopo pranzo, ecc...

Il cerchio si chiude!

RealityCheck ora è disponibile sino a 32 partecipanti. Basta solo combinare RealityCheck 1 e 2.

Il nuovo RealityCheck 2 offre una continuazione affascinante al RealityCheck 1. Se avete già lavorato con RealityCheck 1 con il vostro gruppo, RealityCheck 2 sarà una nuova sfida per loro, dato che abbiamo un nuovo bellissimo livello di difficolttà.

PROGETTO

La gamma di argomenti che si possono trattare attraverso questo strumento è amplissima grazie anche alla creatività dei partecipanti. Più l'attività per il gruppo è personalizzata, adattando l'ambientazione, lo scopo e la valutazione al processo, più l'esperienza di apprendimento sarà ricca e di impatto.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Il facilitatore mescola le carte e ne distribuisce una ad ognuno dei partecipanti, dicendo loro di nascondere la propria immagine, come se fossimo ad una partita di carte, dove queste non devono essere assolutamente mostrate agli altri giocatori. Il compito del gruppo è quello di ricomporre l'ordine corretto di una sequenza di immagini senza mostrare l'immagine raffigurata sulla propria carta agli altri partecipanti. L'immagine deve essere descritta al gruppo usando parole appropriate e significative. Al termine di questa fase, le carte vengono poggiate sul tavolo, o sul pavimento, con la parte raffigurata rivolta verso il basso, dopodiché verranno scoperte. L'attività può essere resa più complessa togliendo una o due carte dall'intera sequenza e dando al gruppo il compito supplementare di capire dove dovrebbe/dovrebbero essere posizionata/e. Una versione più facile (adatta anche per bambini piccoli) è quella di consegnare le carte senza doverle tenere nascoste agli altri; nella ricomposizione i partecipanti però non possono parlare. N.B.: se il gruppo incontra delle difficoltà nell'identificazione della sequenza giusta, il facilitatore deve aiutarlo permettendo ad ognuno di mostrare la sua carta agli altri per 5-10 secondi al massimo. Nella valutazione finale vengono raccolte le esperienze/impressioni di ognuno.

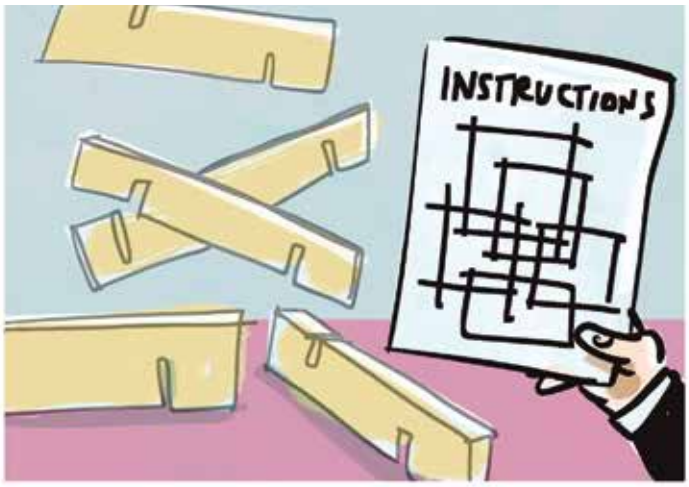
IncastroPerfetto

Coordinamento per la Produttività

Partecipanti (min/ott/max) 5/15/15
Tempo (non inclusa condivisione finale) 30–45 minuti
Spazio necessario 5 x 5 m

Obiettivi di apprendimento

COOPERAZIONE - raggiungere e modificare accordi, lavorare per obiettivi comuni, interazione tra le varie parti dei gruppi, comunicazione GESTIONE DEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO - raccogliere e integrare idee per l'ottimizzazione, PMC (processo di miglioramento continuo), progressivo sviluppo di nuove procedure LEADERSHIP - facilitazione efficace e orientata all'obiettivo, motivazione, mantenimento della prospettiva, orientamento dei processi di ottimizzazione.



1. Montare come indicato, poi smonta

2. Primo tentativo di assemblaggio senza istruzioni

3. Ottimizzazione delle procedure, dei ruoli, dei tempi e del processo

4. Prestazioni

IncastroPerfetto
Contenuti: 15 elementi di legno di forme diverse, 1 piano di costruzione, 1 manuale di istruzioni dettagliato.
Dimensioni: 120 x 16 x 16 cm.
Peso: 6 kg. Borsa di trasporto inclusa.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

"IncastroPerfetto" è un ottimo strumento per chiunque intenda esplorare come avviene il coordinamento attraverso l'uso di regole definite e di cambiamenti strutturali. E'anche utile per descrivere argomenti come la cooperazione nel Team, la leadership e la gestione del cambiamento.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Lo scopo è montare un "IncastroPerfetto" costituito da 15 elementi nel minor tempo possibile. Quando i membri del team iniziano a montarlo come uno scaffale, usano la guida di costruzione illustrata. Una volta assemblata, la prima versione viene smontata ed il team deve ricostruire la costruzione il più rapidamente possibile - ma questa volta senza la guida. Il team può avere successo soltanto attraverso una comunicazione ottimale e assicurando che tutti i membri del team siano coordinati in modo efficace e reciprocamente. In effetti, i team più coordinati riescono a ricostruire "Incastro perfetto" in meno di 20 secondi!

Le nostre stelle segrete

La cura delle nostre persone ed il nostro rapporto con la Caritas

Riteniamo che la solidarietà sia di fondamentale importanza nella nostra società. E, come gli imprenditori che aiutano a plasmare questa società, non solo parliamo di valori come l'integrazione e la partecipazione, ma li creiamo e li viviamo nella nostra vita quotidiana.
Ecco i nostri eroi quotidiani nella loro semplicità.
Una cosa è parlare di integrare le persone meno fortunate nella società. E ,un altro è quello di fare effettivamente la nostra parte per rendere questa una vera realtà. Ecco perché il nostro obiettivo è quello di Mario, Karl-Heinz, Andreas e altri 20, gli eroi quotidiani della nostra produzione legata alla Caritas nel sud della Germania. Giorno dopo giorno, i nostri dipendenti diversamente abili hanno messo il loro cuore e l'anima nella produzione degli strumenti di formazione **METALOG®**.
Ognuno di essi è specialista in una particolare macchina ed in un processo di lavorazione. I 24 dipendenti sono seguiti da Alois Thoma e Helmut Mayer, che assicurano che alla persona giusta sia abbinato un compito sostenibile. Recentemente abbiamo visitato la squadra al lavoro nel reparto di produzione e abbiamo avuto una fantastica visione della loro maestria. Siamo davvero orgogliosi della nostra squadra!

Reazione a Catena

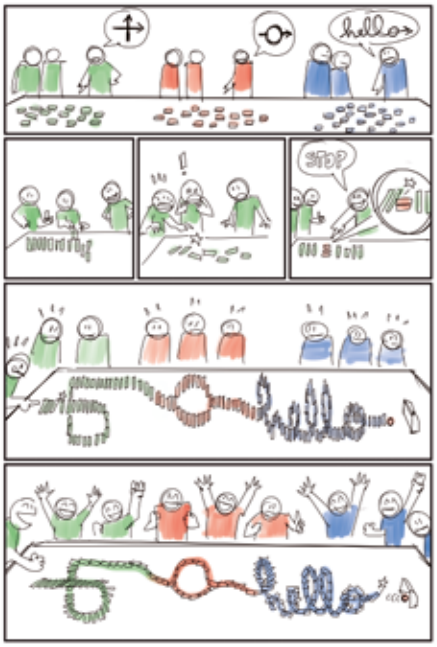
L'effetto domino

Partecipanti (min/ott/max) 5/15/35 con 1 Set Tempo (non inclusa condivisione finale) 45–60 minuti
Spazio necessario aula seminario oppure ambiente esterno con almeno 25 m² (ottimale da 50 m² a 100 m²)

Obiettivi di apprendimento

LAVORARE IN TEAM - sviluppare insieme soluzioni creative, utilizzare rituali di squadra, "attivare" un efficace scambio comunicativo
GESTIONE DEL PROGETTO - rendere tangibili gli effetti sinergici, coordinazione tra le sottosquadre
SVILUPPO ORGANIZZATIVO - lavorare con PCM - Processo di Continuo Miglioramento, lavorare con risorse limitate
FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - coordinazione delle sottosquadre, gestione di un sistema più ampio.

Reazione a Catena
Contenuto: (fino a 30 partecipanti): 750 tessere del domino in 5 colori (bianco, nero, blu, verde, rosso) e in 5 sacchetti in cotone, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 22 x 54 x 25 cm. Peso: 8 kg.
per acquisti www.metalog.it



PROGETTO

Nel breve tempo consentito i partecipanti devono creare una "cascata" di tessere del domino. Si può percepire la tensione e l'entusiasmo quando le tessere del domino vengono delicatamente disposte. Come in qualsiasi progetto, squadre diverse si occupano di compiti differenti. Ci sono innumerevoli sfide da affrontare e numerose esigenze da soddisfare durante il processo.
Ce la farà il gruppo a disporre le tessere in modo tale da farne cadere almeno il 75% quando inizierà la reazione a catena?

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Dopo il via il gruppo inizia a lavorare con entusiasmo. Coordinati da "facilitatori", i partecipanti si concentrano su tutte le possibili soluzioni per sistemare le tessere del domino. Più e più volte il formatore sentirà "Oh, no! Non ancora!" quando qualcuno accidentalmente colpisce una tessera del domino e, in meno di un secondo, distrugge una parte del percorso meticolosamente costruito. Solo l'inserimento dello "Stop di Emergenza" – la rimozione di due tessere dalla catena – interrompe la prematura reazione a catena. Alla fine tutto è pronto per dare inizio alla reazione a catena. Almeno i 3/4 delle tessere devono cadere. Per ottenere ciò, le squadre devono sviluppare una giusta percezione delle distanze tra le tessere e, nelle fasi di prova, devono far fronte all'affidabilità operativa delle curve e delle svolte, dei punti di incrocio, dei dislivelli e molte altre sfide. I "facilitatori" assicurano un regolare flusso comunicativo tra le sottosquadre e ripetutamente invitano l'intero gruppo ad aumentare la propria motivazione.

Partecipanti (min/ott/max) 6/16/30
Tempo (non inclusa condivisione finale) 10–25 minuti
Spazio necessario min. 10 x 8 metri per la massima lunghezza

Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - intercomunicazione, assunzione di responsabilità, collaborazione, affrontare situazioni stressanti, offrire feedback, focalizzarsi sugli obiettivi FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - comunicare in modo efficace, dare informazioni, facilitare SVILUPPO ORGANIZZATIVO - ottimizzazione dei processi, processo di continuo miglioramento (RI)-ATTIVAZIONE - momento di riscaldamento, dopo pranzo, ecc...

PROGETTO

Spesso ci vogliono molte persone per far sì che un lavoro venga svolto: si sa che è essenziale assegnare un compito della maniera corretta.
Il Pipeline è un emozionante progetto di apprendimento, pieno di azione per i partecipanti. È anche un'eccellente metafora del flusso della comunicazione all'interno delle organizzazioni e dei processi di trasferimento (trasferimento di informazioni, di metodi …).

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

La pallina simboleggia un progetto su cui i membri del gruppo devono lavorare insieme. Compito del gruppo è di trasportare la pallina per una certa distanza da un punto ad un altro. Nel farlo, i partecipanti non possono toccare la pallina. L'unico modo che hanno per spostarla è di usare il condotto – un sistema di tubi di plastica tagliati a metà per il lungo – secondo regole preventivamente concordate. Come cercheranno di portare a termine il progetto?
Per quest'attività veloce ed emozionante, la coordinazione e la collaborazione all'interno del gruppo sono le chiavi per il successo.

Pipeline
Contenuto: 6 tubi tagliati a metà per il lungo fatti in plastica robusta semi-trasparente, 2 palline di legno,
1 foglio con le istruzioni dettagliate.
Dimensioni: 70 x 9 x 9 cm. Peso: 1,5 kg.
per acquisti www.metalog.it

EmotionCards

Mostra come ti senti

EmotionCards
Contenuto: 50 carte fotografiche (21 x 14.5 cm),
1 manuale dettagliato d'istruzioni.
EmotionCards 1
EmotionCards 2
Pacchetto doppio 1 + 2
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

Le EmotionCards (Carte delle Emozioni) sono piccole, solide opere d'arte fotografiche multifunzione. Esperienze e sentimenti personali possono essere facilmente tradotti in parole perché vengono visualizzati. Le carte si possono utilizzare sia per attività con un numero esiguo di persone, sia con gruppi più numerosi.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Le carte vengono sparse su un tavolo. Dopo il termine del progetto didattico, bisogna chiedere ad ognuno dei partecipanti di prendere una carta delle emozioni che risponda, ad esempio, alle seguenti domande: "Quale immagine riflette lo stato d'animo in cui ti trovavi durante il progetto didattico?" oppure "Quale immagine ti è stata di aiuto durante il progetto?". Nella fase successiva ogni partecipante presenta la sua carta al gruppo. Facendo in questo modo, tutti i partecipanti vengono coinvolti nel processo di resoconto finale: anche quelli più riservati e timidi vengono facilmente integrati nella discussione. Le EmotionCards rendono accessibili a tutti prospettive ed esperienze diverse.

ALTRI SUGGERIMENTI SULL'UTILIZZO DELLE EMOTIONCARDS

Familiarizzazione. all'inizio dell'attività, aiutare i partecipanti a conoscersi reciprocamente in modo creativo. Chiedere loro di prendere una delle carte: "Scegliete un'immagine che dica qualcosa di personale su di voi!". I partecipanti, quindi, si presentano usando le foto.

Suscitare aspettative. con le carte si possono suscitare le aspettative dei partecipanti riguardo all'attività da svolgere. I partecipanti scelgono una carta che risponde alla domanda: "Dove vorresti essere alla fine dell'attività? Scegli un'immagine rappresentativa". Chiedere ai membri del gruppo di presentare a vicenda le carte scelte.

Feedback. si possono utilizzare le EmotionCards, alla fine dell'attività, per il feedback. Domande suggerite: "Qual è stato uno dei più importanti risultati ottenuti e quale immagine rappresenta questo risultato?" oppure "Quale sarà il tuo prossimo passo? Cos'hai intenzione di mettere in pratica nella vita quotidiana? Scegli l'immagine che meglio rappresenta questo". Con l'aiuto della carta prescelta, ogni partecipante offre il suo feedback. Si potranno trovare altri suggerimenti nelle istruzioni.

CultuRallye

Le regole rendono la vita più facile oppure no?

Partecipanti (min/ott/max) 9/12/16; XXL: 9/12/35
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20–25 minuti
Spazio necessario circa 60 m² per 4 tavoli (o 7 tavoli per XXL) con una sufficiente distanza che li separa

Obiettivi di apprendimento

COMUNICAZIONE INTERCULTURALE - avere a che fare con persone nuove, capire culture "straniere", conformarsi a regole implicite ed esplicite
SVILUPPO DELLA SQUADRA - sviluppare regole comuni (come quando si fondono due gruppi o si forma una nuova squadra), stabilire le regole AFFRONTARE NUOVE CONDIZIONI - sviluppare nuove strategie, orientarsi in una nuova situazione in circostanze difficili.

CultuRallye
Contenuto: 8 dadi, 320 gettoni, 16 bicchieri di plastica, istruzioni di gioco per 4 tavoli, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 3 kg.

CultuRallye XXL
Contenuto: 14 dadi, 700 gettoni, 35 bicchieri di plastica, istruzioni di gioco per 7 tavoli, 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm. Peso: 4 kg.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

Le regole implicite ed esplicite sono l'espressione di ogni cultura. Non importa se sia la cultura di un paese o di una società: le norme regolano la nostra convivenza. Affrontare le regole "straniere" è il tema principale al centro di questo progetto di apprendimento.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Inizia in modo molto semplice. Ad ogni tavolo i partecipanti prendono confidenza con il gioco mediante
l'utilizzo di appositi dadi e affrontano le regole del gioco stesso. Dopo un po' di tempo, non sono più autorizzati a parlare e il gioco ha inizio. Dopo un altro breve periodo, alcuni partecipanti cambiano tavolo di gioco; ma ciò che non sanno è che ogni tavolo ha regole diverse su come si gioca! Impossibilitati a parlare, devono adattarsi alla strana situazione: o imparano le nuove regole o "importano" le loro. Lo "shock culturale" costringe ad aprire veramente gli occhi. I partecipanti toccano con mano l'esperienza di sentirsi in un nuovo ambiente e cosa occorre per muoversi in esso con disinvoltura.

Partecipanti (min/ott/max) Set di base: 6/15/30; può essere esteso ad un massimo di 60 con Set esteso
Tempo 60–120 minuti Spazio necessario una grande stanza con almeno 80 m² divisi in più aree di lavoro, o una serie di piccole stanze

Obiettivi di apprendimento

LAVORARE IN UN TEAM - sviluppo di soluzioni creative insieme, cooperazione tra diverse divisioni, comunicazione efficace PROJECT MANAGEMENT - pianificazione ed esecuzione di un progetto, definizioni delle pietre miliari, gestione della pressione del tempo, condivisione di informazioni, divisione dei ruoli, gestione della complessità COMMUNICAZIONE - utilizzo di un linguaggio di precisione, ascolto attivo, incontro e scambio fra culture diverse GESTIRE IL CAMBIAMENTO - reazioni flessibile alle nuove condizioni, processo di rotazione, comprensione del cambiamento come un'opportunità per crescere ed ottimizzare Gestione della qualità - pianificazione, creazione e valutazione dei criteri di qualità LEADERSHIP - sviluppo della motivazione, attenzione ai dettagli, negoziazione ed accordo COMMUNICAZIONE INTERCULTURALE - comunicazione tra diverse culture e sistemi di valori, comunicazione tra diversi siti aziendali in diversi paesi Creatività formazione - strategie di creatività utilizzando diversi modelli (ad esempio il modello di Disney) MARKETING - personalizzazione di un idea di marketing, effetti del marchio e sua promozione, public speaking e rappresentazione scenica del possibile spot pubblicitario.

PROGETTO

Un certo numero di squadre, lavorando in aree separate, hanno il compito sia di costruire un veicolo sia di sviluppare una vera idea di marketing. Alla fine, i loro veicoli prototipali sono presentati e sperimentati "in un drive test" e sono sottoposti ad una revisione regolamentare per metterli alla prova sulla sicurezza. Uno strumento versatile quindi che trasforma il divertimento in apprendimento.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Ad ogni squadra è affidato il compito di costruire un veicolo, completo di freni e sistema di sterzo. Ogni veicolo deve essere in grado di trasportare una persona e sarà spinto da al massimo due persone (2 Human Power). Il veicolo avrà bisogno di un logo e di uno slogan per essere proposto al meglio. Un punto critico importante nell'attività è che i veicoli devono avere una struttura abbastanza similare, dove è possibile, ma diversamente attrezzata. Durante la fase di sviluppo, i leader delle squadre si possono incontrare in una zona separata per parlare dei diversi dettagli.

Nella variante 'Change', quindi legata al cambiamento, le squadre devono lavorare solo per un determinato periodo di tempo sul proprio veicolo e quindi vengono re-impiegate a lavorare sul veicolo di un'altra squadra. L'attività che è un progetto di apprendimento culmina, "ai sensi dell'articolo 80 del Codice della Strada italiano", nel fatto che i veicoli devono essere sottoposti ad un test obbligatorio tecnico "entro la loro prima immatricolazione". Verrà quindi eseguita l'ispezione del veicolo seguita da una dimostrazione della messa su strada a velocità crescente.

MicroAuto Set di base
Contenuti: 3 set ciascuno per la costruzione di 1 veicolo per il lavoro in tre squadre, 1 libretto di istruzioni dettagliate.
Dimensioni: 110 x 22 x 45 cm. Peso: circa 30 kg. Consegnato in una borsa di stoffa.

MicroAuto Set esteso
Contenuti: 1 set di costruzione per 1 veicolo supplementare.
Dimensioni: 110 x 22 x 15 cm. Peso: circa 10 kg. Consegnato in una borsa di stoffa.
per acquisti www.metalog.it

Partecipanti (min/ott/max) 10/15/20
Tempo (non inclusa condivisione finale) 45–90 minuti
Spazio necessario 10 x 15 m

Obiettivi di apprendimento

EDUCAZIONE ALLA LEADERSHIP - identificare le interdipendenze nei sistemi, trattare con informazioni insufficienti, comunicazione tra la direzione e il gruppo di lavoro, fornire feedback TEAM BUILDING - auto-organizzazione, coordinarsi con la direzione, gestione del tempo, gestione della qualità, offrire feedback.

PROGETTO

Questa sfida di gruppo è stata progettata specificamente per l'educazione alla leadership e per i laboratori di gruppo. Nel mondo reale, i dirigenti sono spesso chiamati a prendere decisioni basate su informazioni preziose, ma minime. Nonostante questa carenza di informazioni, devono formare e coordinare squadre il cui compito è di portare a termine il lavoro con successo. "Complessità" aiuta a visualizzare questo processo, rendendolo letteralmente tangibile per i partecipanti. Consente di dimostrare gli effetti dei diversi stili di leadership sull'efficienza del gruppo, così come le forze di auto organizzazione nel lavoro di squadra. Fornire intuizioni sorprendenti circa le interdipendenze nei gruppi, è un'attività interessante per qualsiasi gruppo.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Dividere il gruppo in 2: un gruppo più piccolo di "managers" ed un gruppo più numeroso. Si può prevedere di nominare anche 2 o 3 osservatori che non prenderanno parte all'azione, ma che saranno in grado di fornire un contributo prezioso durante il resoconto finale. Il gruppo dei dirigenti si ritira in una stanza isolata, dalla quale non si può vedere l'azione che sta per accadere. Dopo che il formatore introduce verbalmente l'attività, il compito è dare al gruppo di lavoro una serie di istruzioni su cosa fare, senza però vedere effettivamente il luogo dove si svolge l'attività. Il gruppo di lavoro ha un certo numero di tentativi per portare a termine il compito. Tra un turno e l'altro, avviene un costante scambio di informazioni. Il gruppo dei manager è sotto pressione perché deve condurre il gruppo di lavoro nel modo migliore possibile, in condizioni decisamente non ottimali.

Complessità

Contenuto: 30 carte in plastica (plexiglass 8 x 8 cm, spessore 8 mm) con numeri stampati in rosso,
1 cronometro, 15 metri di corda,
1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 34 x 25 x 11 cm.
Peso: 3.7 kg valigetta inclusa.
per acquisti www.metalog.it

Labirinto

Seguire il sentiero trovando la strada giusta

Partecipanti (min/ott/max) 6/12/18
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20–40 minuti
Spazio necessario 5 x 6 m

Obiettivi di apprendimento

COSTRUIRE E SVILUPPARE LA SQUADRA - interattività, feedback, creare un sistema di apprendimento comune, integrazione dei soggetti più deboli, accettare gli errori EDUCARE ALLA COMUNICAZIONE - consapevolezza del linguaggio del corpo e tematiche riguardanti il rapporto mittente/destinatario FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - riconoscere i bisogni, collaborare, affrontare lo stress e le situazioni complesse SVILUPPO ORGANIZZATIVO - stimolare il processo di feedback.

Labirinto
Contenuto: 1 telo lavabile, fischietti, gettoni in legno, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 38 x 37 x 12 cm. Peso: 3 kg.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

"L'apprendimento è basato sul feedback" – John Sterman, docente di Sistemi Dinamici presso il MIT. Essere in grado di fare esperienza di questo fenomeno è ciò che ci ha spinto ad includere l'attività "Labirinto" nel nostro range. In questa attività, è tangibile il modo in cui i gruppi possono diventare sistemi di apprendimento: il gruppo raggiunge insieme l'eccellenza attraverso lo sviluppo di competenze e il costante feedback sullo status quo.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Con un budget di dieci gettoni da 1.000 euro, al gruppo viene assegnato il compito di trovare il sentiero nascosto attraverso il "labirinto". Dopo un breve periodo di pianificazione, il gruppo tenta di eseguire l'attività in silenzio, ma ci sono trappole ed ostacoli lungo il percorso. Se qualcuno mette il piede nel quadrato sbagliato, il formatore fa un segnale. Questi errori inevitabili non vengono sanzionati. Se però il gruppo ripete lo stesso errore, il formatore fa di nuovo il segnale e il gruppo deve pagare 1.000 euro. Attraverso il sostegno reciproco e l'apprendimento condiviso, la squadra riesce a sviluppare una strategia e a spendere meno gettoni possibili così che, alla fine, tutti i partecipanti possono attraversare il "labirinto". Le squadre devono saper compensare le debolezze dei singoli membri e sviluppare in silenzio una strategia comune. Versioni: il telo è adatto anche per svolgere l'attività "Turn - around" ("Giralo"). L'intero gruppo sta in piedi sul telo. Il compito assegnato è quello di girare il telo senza poter scendere. Con la strategia e la pianificazione, si può essere all'altezza anche di questa sfida!

1

2

Passaparola 1–4
Contenuto: 7 oggetti di gommapiuma,
1 borsa di stoffa,
1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 21 x 19 x 10 cm.
Peso: 0,2 kg.

Pachetto-doppio 1+2, 3+4
per acquisti www.metalog.it

3

4

UNA NUOVA DIMENSIONE PER FAVORIRE IL DIALOGO

Ogni formatore, coach e counselor, manager sa che c'è un'arte di fare le domande giuste! Occorre fare domande precise e 'amplificare' il senso e la bontà della domanda. Le domande consentono, ad esempio, di passare da uno stato legato al problema verso uno stato orientato alla soluzione. Oppure permettono a chi le fa di adottare una meta prospettiva. I passa parola facilitano sia le domande che le risposte. Sono "ancore potenti".

COME STRUMENTO DI FEEDBACK

Quando si termina e si conclude un progetto allora sì che abbiamo tutti un' occasione importante percondividere i sentimenti, le riflessioni e le conclusioni tratte. E' l'occasione per dare e ricevere "feedback"e per raccogliere il "momentum".. ma solo quando si è guidati nella giusta direzione. I Passaparola forniscono preziosi supporti per aiutare a strutturare questo momento importante. È sufficiente lasciare alcuni Passaparola fra tutto il gruppo e chi ne prende uno dice qualcosa sulle sueesperienze, a seconda del tipo di Passaparola che ha preso o ricevuto. Poi questa persona lo lancia a qualcun altro e un'altra persona sarà già pronta con un altro oggetto a parlare. In questo modo dare e ricevere "feedback" si fa veramente. I Passaparola sono anche molto efficaci se usati alla fine di un workshop, a un turno, per una chiusura autentica e vivace. I passaparola sono disposte attorno alla grupposecondo un sistema specifico o in circolo in modo che ogni partecipante ha la possibilità di dire qualcosa di veramente importante su quello che ha vissuto e sperimentato.

I "Passaparola" possono esseri usate in modo flessibile e secondo le esigenze! Ogni volta che si usano, si possono attribuire nuovi significati. Ecco alcuni suggerimenti:

PASSAPAROLA 1 (ESEMPI)

Chiave: „Un momento chiave per me è stato ..."
Cuore: „Ho provato in prima persona / Ho sentito che ..."
Palmo: „Ho avuto il sostegno di / Ciò che mi ha aiutato è stato …"
Piede: „Il mio prossimo passo concreto sarà …"

PASSAPAROLA 2 (ESEMPI)

Lampadina: „Per me, è stata importante la seguente idea ..."
Corona: „Un momento cruciale per me è stato ..."
Chiave inglese: „Uno strumento che porterò con me sarà ..."
Mongolfiera: „Da una grande altezza, la situazione appare così ..."

PASSAPAROLA 3 (ESEMPI)

Valigia: „Cosa porterai via con te? Che bagaglio stai trasportando?"
Lente di ingrandimento: „Dove si concentra la tua attenzione?"
Locomotiva: „Cosa ti ha commosso o attratto?"
Cintura di salvataggio: „Cosa ti aiuta nelle situazioni critiche?"

PASSAPAROLA 4 (ESEMPI)

Mago: „Qual è stato un momento magico per te?"
Microfono: „Cos'altro vorresti dire?"
Faro: „Cosa stai (ancora) cercando?"
Vaso di fiori: „Cosa ti nutre?"

Gioco di Parole

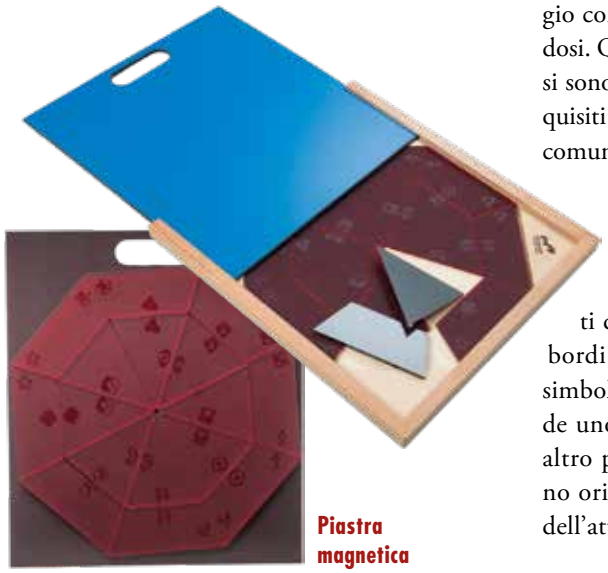
Più di un semplice dialogo

Partecipanti (min/ott/max) 8/16/16
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20–40 minuti
Spazio necessario almeno 30 m² ed un tavolo di almeno 80 cm x 80 cm

Obiettivi di apprendimento

EDUCAZIONE ALLA COMUNICAZIONE - tematiche relative al rapporto mittente/destinatario, ascolto attivo, persuasione, convincimento e molti altri aspetti LAVORO DI SQUADRA - sviluppare un vocabolario comune, concordando sul modo di interagire; il processo di feedback, la motivazione ORIENTAMENTO AL CLIENTE - usare il vocabolario del cliente, analizzare i bisogni, vedere la "mappa" del cliente APPROCCIO SISTEMICO - auto-organizzazione SOLUZIONE DEI CONFLITTI - risolvere le incomprensioni EDUCAZIONE ALLA MODERAZIONE - sommari provvisori, visione d'insieme, mantenere la disciplina nelle discussioni.

Gioco di Parole
Contenuto: 16 forme in plastica magnetizzate,
1 piastra in metallo, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 50 x 45 x 3 cm. Peso: 4.5 kg.
per acquisti www.metalog.it



Piastra magnetica

PROGETTO

"Fare in modo che il maggior numero di aspetti della comunicazione sia tangibile!": Ecco il proposito dei nostri progettisti e formatori nello sviluppare questo scenario didattico. Ascoltare, moderare, adattarsi agli altri, sviluppare un linguaggio comune … e tutto questo divertendosi. Quando il gruppo si sta divertendo, si sono raggiunti i più importanti prerequisiti dell'apprendimento mirato ad una comunicazione efficace.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Vengono distribuiti ai partecipanti dei pezzi di forma ottagonale. Sui bordi esterni dei pezzi è stampato un simbolo. Ad ogni simbolo ne corrisponde uno uguale sul bordo esterno di un altro pezzo. Tutti i pezzi insieme danno origine alla forma completa. Scopo dell'attività è assemblare questa forma a otto lati e appoggiarla immediatamente sul tavolo con il lato stampato rivolto verso il basso. Tuttavia, i simboli sui pezzi di ogni partecipante devono essere tenuti nascosti.

La chiave per risolvere questo compito con successo, tramite una comunicazione efficace e mirata, è di descrivere i simboli con parole appropriate, in modo da trovare la parte corrispondente. Ma come può la squadra descrivere esattamente la sua rappresentazione della realtà, la sua prospettiva? In questa fase eccitante sono richieste, in particolare, una buona capacità di auto-organizzazione e di moderazione. Quando i pezzi corrispondenti sono stati trovati, la forma nel suo insieme può essere posata sul tavolo.

Ora la tensione sale … Il gruppo ha fatto un buon lavoro?

Con l'aiuto di una piastra magnetica, il formatore rovescia la forma completa e il gruppo può vedere il risultato.

StrangeWorld

Attraverso la lente della cultura

Partecipanti (min/ott/max) 6/16/20 Tempo (non inclusa condivisione finale) 45–75 minuti
Spazio necessario due stanze separate di almeno 40 m² ciascuna - i gruppi non sono autorizzati a vedersi o ad ascoltarsi a vicenda. Le due stanze dovrebbero essere vicine, così che gli osservatori possano facilmente svolgere le loro visite.

Obiettivi di apprendimento

COMUNICAZIONE INTERCULTURALE - lavorare con il Value Square, l'iceberg model, l'integrazione degli outsiders, preparazione ad una visita all'estero AFFRONTARE IL PROBLEMA DELL'IMMIGRAZIONE - origine di pregiudizi e stereotipi e modalità per affrontarli, comprensione fra culture, integrazione, dialogo culturale LAVORO DI SQUADRA - cooperazione tra settori, fusione di nuove culture aziendali, sviluppo della sensibilità verso altre prospettive.

StrangeWorld
Contenuto: 100 piccole tessere con simboli,
1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 15 x 15 x 20 cm. Peso: 300 g.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

Questa simulazione culturale esamina il modo in cui si originano le prospettive (culturali). In questa straordinaria esperienza, vengono create due mini-culture, di cui vengono poi messi sotto i riflettori il modo in cui esse stesse si sono create e che cosa le ha contrassegnate. Attraverso questo contrasto, diventa evidente che l'imprinting culturale è intrinsecamente influenzato da valori e attitudini.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

In due stanze separate, ad ognuna delle due metà del gruppo viene dato il compito di sviluppare la propria identità culturale, seguendo però alcune indicazioni. Questi microcosmi culturali dovranno avere i propri rituali, valori e modi di comportarsi. Non appena le mini-culture si saranno sviluppate, gli osservatori di entrambe le culture cercheranno di capire lo stile di vita degli altri. Successivamente i delegati delle rispettive culture creeranno una "guida di viaggio" relativa all'altra cultura. Il progetto di apprendimento termina con la presentazione da parte di ogni gruppo della "guida di viaggio" che i suoi componenti hanno sviluppato sull'altro gruppo. Durante una "resa dei conti" accompagnata da numerosi "ooh" e "aah", emerge il gran numero di pregiudizi a cui il gruppo ha permesso di sorgere, e viene messo sotto il riflettore il modo in cui tali pregiudizi si sono originati.
Con questa simulazione bi-culturale i gruppi si porteranno a casa la consapevolezza di come si originano gli "occhiali culturali". Vuoi che i tuoi collaboratori imparino a rispettarsi a vicenda e a lavorare con persone diverse da sé? StrangeWorld è lo strumento ideale!

Partecipanti (min/ott/max) 4/9/12
Tempo (non inclusa condivisione finale) 15–45 minuti
Spazio necessario Più ce n'è, meglio è!

Rischiatutto

Trasportare con prudenza

Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - interazione, fiducia, cooperazione, gestione dello stress, offrire feedback
FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - identificare i bisogni individuali, adattare lo stile della leadership, motivare, comunicare in modo efficace ed esplicito GESTIONE DEL PROGETTO - gestire la carenza di informazioni, visualizzare le fasi del progetto, determinare i ruoli del responsabile del progetto.

PROGETTO

Questa attività si concentra sull'importanza di rispettare i bisogni individuali di tutti i membri di una squadra. Lavorando con Rischiatutto, ogni membro può contribuire efficacemente a realizzare il compito solo se tutti gli altri lo sostengono attraverso una comunicazione efficace.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

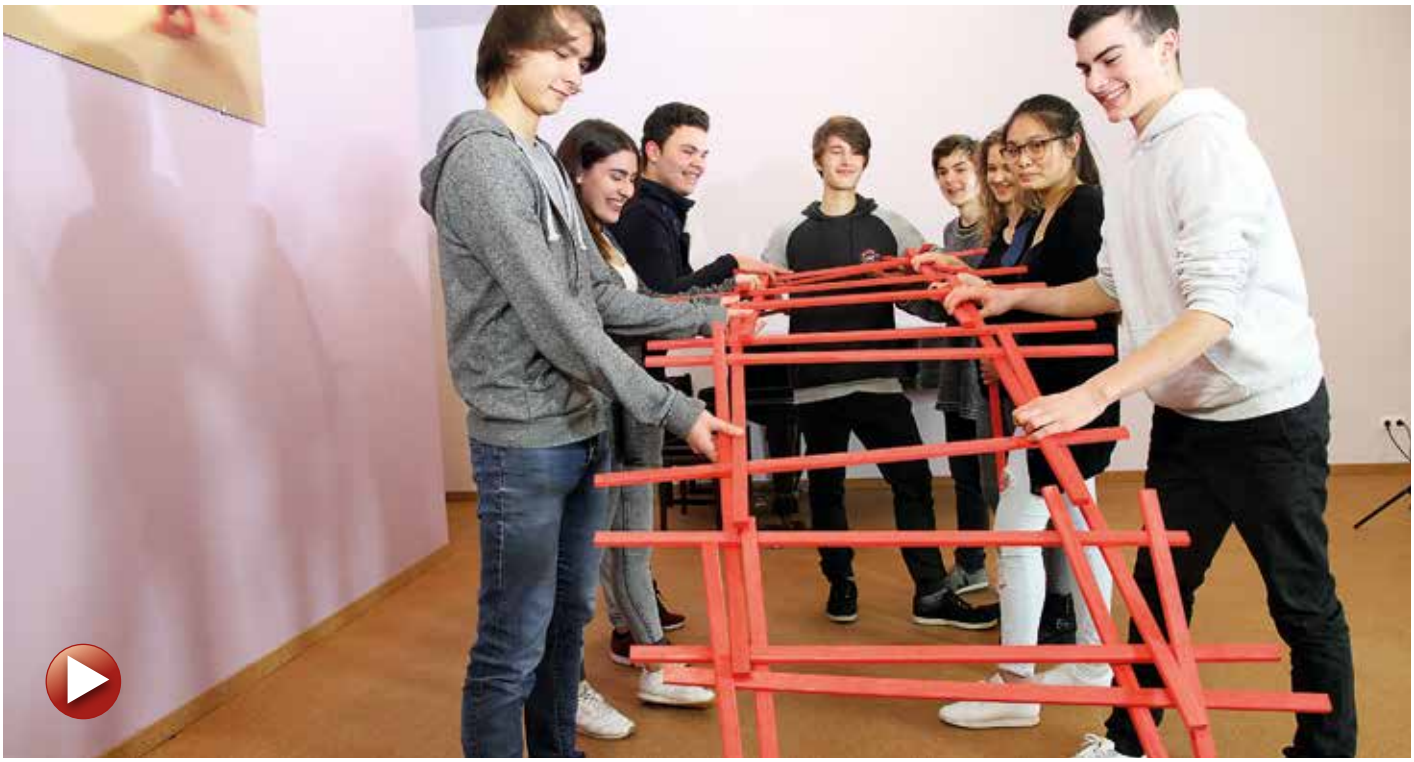
La maggior parte dei partecipanti si copre gli occhi con una benda (il livello di difficoltà aumenta quanto maggiore è il numero dei partecipanti bendati). Ai "ciechi" viene assegnato il compito di portare una palla in equilibrio su un cerchio di metallo, da un piedistallo ad un altro. Tuttavia, essi non possono toccare direttamente l'anello! Invece, trasportano la palla usando un certo numero di corde legate all'anello. Le corde devono essere tenute alle estremità e ben tese (non possono essere accorciate). I "vedenti" dirigono l'intero processo, coordinando il movimento dei "ciechi". Ogni tipo di comunicazione è verbale, non è consentito toccarsi. Se si fa cadere la palla durante il trasporto, si viene penalizzati in base a criteri che il formatore e il gruppo ritengono più opportuni. Allestendo i due piedistalli indipendentemente, si può regolare il livello di difficoltà a seconda delle capacità del gruppo (per esempio, provare a collocarli su un terreno irregolare, oppure a metterne uno su una scrivania). Le singole corde si possono staccare per adattarsi alle diverse dimensioni dei gruppi.
Un'idea in più: se si svolge questa attività all'aperto, all'esterno, perché non aumentare l'emozione sostituendo la palla con un uovo crudo?

Rischiatutto
Contenuto: 1 anello (acciaio inox), 8 corde robuste (3 mm x 2 m), 2 piedistalli (faggio, smontaggio facile), 1 palla, 8 bende, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 30 x 21 x 13 cm. Peso: 1.8 kg
per acquisti www.metalog.it

Ponte di Leonardo

Superare qualsiasi ostacolo

Partecipanti (min/ott/max) 6/10/14
Tempo (non inclusa condivisione finale) 45–60 minuti
Spazio necessario 5 x 8 m



Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - interattività, feedback, creazione di un sistema di apprendimento comune, integrazione dei soggetti più deboli, accettazione degli errori, gestione della scarsità PROJECT MANAGEMENT - gestione di pezzi numericamente scarsi, condivisione del know-how, ricerca di soluzioni creative COMUNICAZIONE INTERCULTURALE - allineamento culturale, riconoscimento dei bisogni, accettazione dei diversi punti di vista.

Ponte di Leonardo
Contenuto: 28 bastoni rossi (in legno, levigati, rivestiti), 28 bastoncini per la fase di progettazione, 1 foglio dettagliato d'istruzioni. Dimensioni: 138 x 16 x 13 cm. Peso: 6.7 kg.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

L'idea per questa costruzione proviene dal genio universale Leonardo Da Vinci. Intorno al 1480, egli progettò un ponte trasportabile che poteva essere eretto senza l'impiego di attrezzi.
Obiettivi importanti per lo sviluppo di una squadra sono la creazione di stabilità all'interno del gruppo stesso, la capacità di colmare le lacune e di superare gli ostacoli. Il Ponte di Leonardo si rivelerà un successo efficace nel promuovere lo spirito di squadra.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Il compito dei partecipanti è di costruire un ponte autoreggente di 4 metri, usando solo i 28 bastoni forniti.
Non è consentito l'utilizzo di qualsiasi altro attrezzo. Dopo un primo brainstorming (confronto di idee) in piccoli sottogruppi, tutti i partecipanti iniziano a costruire il ponte. I fattori chiave per una buona riuscita sono la coordinazione all'interno del gruppo, la creatività e la condivisione delle conoscenze. Il risultato sarà una costruzione autoreggente, che può essere considerata una metafora della stabilità interna ed esterna della squadra.
Un'altra tematica che può essere affrontata: come le squadre diventano sempre più vicine, ad esempio, in un ambiente interculturale. I partecipanti cominciano a costruire il ponte iniziando dalle due estremità. Il ponte li fa avvicinare sempre di più. Alla fine le due parti del ponte diventano una cosa sola.

Partecipanti (min/ott/max) 6/10/30
Tempo (non inclusa condivisione finale) 15–30 minuti
Spazio necessario una scrivania di 1 x 1,50 m

TeamNavigator

Insieme attraverso un percorso disegnato

PROGETTO

Iniziare la giornata nel modo giusto è essenziale per la riuscita di ogni processo basato sul lavoro di squadra o focalizzato sulla comunicazione.
Sorprendi i tuoi partecipanti con il TeamNavigator! Questo strumento di formazione permette al formatore di rendere l'introduzione al seminario un'attività interattiva orientata al processo. In questo modo l'attività diventa, per il gruppo, un'importante esperienza di squadra fin dall'inizio!
Con il TeamNavigator incentivate la collaborazione e uno spirito di gruppo positivo già nelle prime fasi del lavoro; oppure si può usare in fasi successive durante il processo di lavoro in team e di formazione manageriale.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Tutti i partecipanti formano un cerchio intorno al TeamNavigator. Ogni persona prende una o due corde. L'obiettivo è spostare la penna che sta al centro attraverso un foglio di carta e disegnare una forma a scelta (ad esempio, il logo della compagnia). Un'altra possibilità consiste nel disegnare seguendo un labirinto stabilito dal formatore.

LA „BUSSOLA DEI NOMI"

Simbolicamente, i membri della squadra tracciano il loro percorso seguendo le linee di un labirinto. Vivono in anticipo sia l'esperienza di un rapido progresso che il dover affrontare potenziali ostacoli durante il percorso. Invece di darsi a vicenda indicazioni nel modo consueto ("su", "giù", "sinistra", "destra"), i partecipanti devono solo usare i loro nomi (es. "Un po' più verso Paolo"). Questo è un modo insolito di imparare i nomi che distinguerà questa attività da qualsiasi altra.

IL „CANE GUIDA"

4-6 partecipanti si bendano gli occhi. Gli altri fanno da guida e coordinano verbalmente l'attività di disegno. I "ciechi" provano in prima persona l'importanza di condividere informazioni essenziali, i "vedenti" scoprono semplicemente come delle istruzioni precise contribuiscano al successo complessivo della squadra.

Obiettivi di apprendimento

AVVIO DELL'ATTIVITÀ - un facile e divertente "calcio d'inizio", imparare i nomi, attivazione del gruppo, creazione dello spirito di squadra TEAM BUILDING - comunicare, focalizzarsi sugli obiettivi, cooperare, identificare le interdipendenze FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - comunicare in modo efficace ed esplicito, motivare mediante informazioni, instaurare la fiducia.

TeamNavigator
Contenuto: 1 TeamNavigator (faggio/plexiglass) con 18 corde (1,2 m x 3 mm, staccabili), 10 fogli labirinto A2, 1 penna, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 60 x 42 x 10 cm. Peso: 5 kg.
per acquisti www.metalog.it

EcologicaMente

Un affare dove si vince insieme

Partecipanti (min/ott/max) 6/12/15
Tempo (non inclusa condivisione finale) 45 minuti
Spazio necessario a seconda delle dimensioni del gruppo, minimo comunque di 50 m^2

Obiettivi di apprendimento

LO SVILUPPO DI UNA STRATEGIA WIN-WIN - negoziazione, trascendendo confini dipartimentali, pensando in un contesto più ampio EFFICACIA DEGLI ACCORDI - trasparenza, rispettando accordi GESTIONE DELLE RISORSE - quanto possono singoli partecipanti togliere risorse dal 'piatto comune'? Chi decide su come risorse vengono estratte? GESTIONE OBIETTIVI - di medio-lungo termine rispetto ad obiettivi a breve termine, la sostenibilità degli obiettivi LAVORARE CON I VALORI - quali valori sono importanti per noi? l'altruismo contro l'egoismo ECOLOGIA E PENSIERO SISTEMICO - 'Siamo tutti nella stessa barca'.

EcologicaMente
Contenuto: 3 trasportatori cargo, 200 bombole di gas in legno, borse di stoffa, 1 libretto di istruzioni dettagliate. Dimensioni: 38 x 33 x 12 cm.
Peso: 3 kg incl. cassa di legno.
per acquisti www.metalog.it

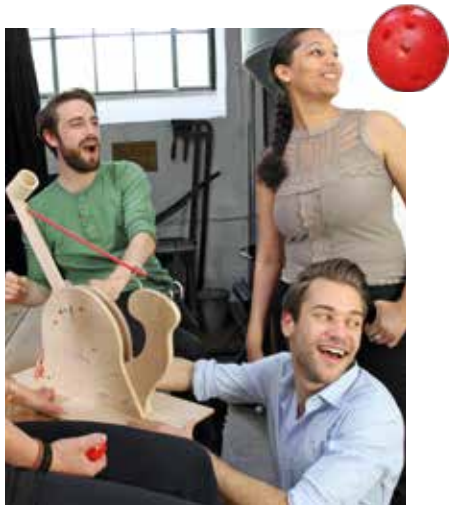
PROGETTO

Tre squadre competono per un bene che è in quantità limitata e da cui tutti dipendono. Poiché all'inizio è praticamente impossibile comunicare tra loro, l'avidità e l'interesse personale o di reparto prevalgono. Il risultato: tutti avranno un esito negativo. Solo in una fase successiva diventa chiaro come il modo migliore di trattare con risorse limitate può essere raggiunto. Un vera e propria chiave di volta per capire come avvengono i momenti 'win-win' e come facilitare la 'moderatione'.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Gli Ecos abitano un certo numero di pianeti in un sistema solare lontano, molto lontano. Fra questi pianeti orbita un pianeta madre, che li fornisce con il gas Ecopozone, che si sviluppa naturalmente ed è di vitale importanza alla loro esistenza. Una volta al mese trasportatori cargo volano dai pianeti madre per estrarre il gas auto-rigenerante. Ogni pianeta ha lo scopo di massimizzare le scorte di Ecopozone. Tuttavia, così facendo, gli Ecos sui diversi pianeti corrono il rischio di prendere una 'fetta di torta' del gas troppo grande, con la consequenza di una rovina disastrosa ... Solo nel secondo turno ai sottogruppi dei pianeti è consentito di negoziare con gli altri. Allora diventa improvvisamente chiaro ciò che può essere raggiunto attraverso accordi ed una chiara impostazione di regole condivise. Solo strategie win-win (in cui tutti beneficiano) garantiranno la sopravvivenza di tutti.

Partecipanti (min/ott/max) 6/12/18; con il Set di estensione: max. 24
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20 – 60 minuti
Spazio necessario una larga stanza di almeno 80 m²



Obiettivi di apprendimento

LAVORARE NEI TEAM - sviluppo soluzioni creative insieme, cooperazione interfunzionale ed interdivisionale, comunicazione efficace - gestione e pianificazione dei progetti, incremento delle prestazione, gestione della pressione COMUNICAZIONE - linguaggio di precisione - ascolto attivo - incontro di culture COOPERAZIONE NEI TEAM - costruzione di un accordo e cambiamento - processo di miglioramento continuo (CIP), Sei Sigma, sviluppo incrementale di nuove procedure GESTIONE DELLA QUALITA' - pianificazione e valutazione della qualità LEADERSHIP - facilitazione efficace e personalizzata, motivazione, mantenimento della visione d'insieme, controllo ed ottimizzazione dei processi GESTIONE DEL CAMBIAMENTO - adattabilità alle circostanze, rotazione del lavoro, accettazione del cambiamento come un'opportunità.

PROGETTO

Tre team costruiscono ciascuno una Catapulta, uno strumento che getta delle piccole sfere di plastica anche molto lontane sino a tre metri di distanza, a seconda delle traiettorie e degli angoli di orientamento scelti. Questo strumento multisfacettato può essere utilizzato in aree molto diverse tra loro anche se è particolarmente utile per ottimizzare le prestazioni in un'organizzazione, aumentare la cooperazione, o quando si trattano in generale i temi del miglioramento continuo di processo (CIP), della gestione snella (LEAN) e Sei Sigma. Quando si parla di trasformare la formazione e fare coaching organizzativo e nei team, le Catapulte sono il nuovo strumento **METALOG®** che si adatta di più ad ogni situazione ed obiettivo.

SUGGERIMENTI PER L'UTILIZZO

Aumento delle Prestazioni: in questa versione, le tre Catapulte sono utilizzate per gettare le piccole sfere il più lontano possibile. Il gruppo decide insieme cosa fare e conseguentemente si organizza per ottenere quell'obiettivo. C'è anche la versione di tiro rapido, quando l'unico obiettivo è quello di raggiungerlo tutti insieme subito.
Cooperazione: i tre team si posizionano nella stanza formando tra loro un triangolo in modo da lanciare così le piccole sfere ognuno verso l'altro. Ciascun team costruisce una sorta di cestino (magari prendendo della carta dal flipchart) per raccogliere le sfere che sono lanciate su di loro. Ognuno ha un punteggio pari a quante sfere riescono a gettare nel cestino. Ma anche il team che usa la Catapulta ottiene punti. Questa è la versione migliore per quei team ed organizzazioni dove l'equilibrio e la cooperazione all'interno del sistema gioca un ruolo importante.
CIP/Lean/Six Sigma: sono molte le variabili che influenzano l'utilizzo della CataPulta e quindi la qualità delle singole gittate e soprattutto la distanza raggiunta. Ognuna di queste variabili deve essere analizzata e riordinata in modo da replicare correttamente la gittata corretta. E' uno strumento quindi importantissimo per ottimizzare e migliorare i singoli processi (CIP) come generalmente avviene quando si fa formazione sul Sei Sigma.
Uova strapazzate: quando si vuole offrire qualcosa che esce dall'ordinario,allora si può dar eil compito di costruire un cestino con della carta, in modo che possa contenere e ricevere facilmente delle uova che saranno lanciate. Lo scopo: ogni uovo deve essere ricevuto senza che si rompa. Ma prima devono ottimizzare il lancio della catapulta con gli strumenti disponibili (con le sfere).Quindi poi si puà lanciare il primo uovo … Questa è la versione adatta a situazioni outdoor.

Set Base di Catapulte

Contenuti: 3 set di costruzioni per un totale di 3 Catapulte per un lavoro in 3 gruppi, 1 manuale dettagliato di istruzioni.
Dimensioni: 70 x 36 x 18 cm. Peso: circa 16 kg.
Fornite in tre borse da trasporto.

Set di Estensione

Set di Estensione: 1 set di costruzioni per una Catapulta addizionale. Dimensioni: 70 x 36 x 4 cm. Peso: circa 5 kg.
Fornita in una borsa di trasporto.
per acquisti www.metalog.it

Vendita del Cuore

Vendere e negoziare efficacemente

Partecipanti (min/ott/max) 8/16/24 Tempo (non inclusa condivisione finale) 30–45 minuti
Spazio necessario circa 50–100 m², 4 tavoli negli angoli e spazio sufficiente al centro per il mercato (in alternativa, usare stanze diverse)

Vendita del Cuore
Contenuto: 32 pezzi in acrilico tagliati con il laser,
12 scatolette in legno stampate, forme per i feedback,
carte dei nomi, graffette per le carte, 44 gettoni,
carte di informazione, 1 foglio dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 38 x 33 x 11 cm.
Peso: 3.6 kg, valigetta inclusa.
per acquisti www.metalog.it

Obiettivi di apprendimento

FORMAZIONE ALL'ATTIVITÀ DI VENDITA - interpretare il linguaggio del corpo, gestire i "rapporti economici", costruire la fiducia, vendere attraverso forti relazioni. Inoltre capire come la sfiducia e la diffidenza si verificano nei rapporti
FORMAZIONE ALLA NEGOZIAZIONE - integrare le obiezioni, gestire la dissonanza cognitiva, negoziare sotto pressione.

PROGETTO

Come si può promuovere la fiducia tra il cliente e il venditore in modo che il "fare affari" diventi un'esperienza positiva? Cosa posso fare durante le discussioni per gestire il rapporto con il mio socio in affari? Ma anche, cosa succede quando la pressione aumenta e la stima si trasforma in disprezzo? La "vendita del cuore" mi consente di ottenere un feedback prezioso e diretto su come il mio socio percepisce il mio comportamento.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Il gruppo viene diviso in 4 squadre di vendita. Ogni squadra ha il compito di comprare e vendere parti (= prodotti) attraverso una negoziazione brillante, ma leale e corretta. Ad una persona per ciascuna squadra viene assegnato il compito di creare una forma completa con queste parti. Le squadre di vendita si riuniscono per tre turni di negoziazione e cercano di vendere a prezzi alti e di comprare a prezzi bassi. Tra un turno di negoziazione e l'altro, le squadre si incontrano per i resoconti di squadra per sviluppare ulteriormente la propria strategia e per concordare passi concreti da fare. Come nel mercato reale, emergono sempre nuove informazioni che influenzano gli avvenimenti e i bisogni a cui rispondere. Alla fine dei turni di negoziazione, le squadre si scambiano i feedback. La domanda è: "Che cosa hai provato nell'esperienza del contatto con gli altri?". L'aspetto interessante è che il feedback reciproco viene sia addebitato che accreditato al risultato totale della squadra. Se lo stile di negoziazione è onesto, la squadra che all'inizio era rimasta indietro nel punteggio potrebbe risultare vincente.
La "vendita del cuore" è uno strumento ingegnoso per chiunque voglia offrire una formazione di altissimo livello nell'attività di negoziazione e vendita.

Partecipanti (min/ott/max) 8/17/34
Tempo (non inclusa condivisione finale) 20–60 minuti
Spazio necessario 5 x 8 m

EasySpider

Passare attraverso situazioni complesse

Obiettivi di apprendimento

FORMAZIONE DELLA LEADERSHIP - identificare le interdipendenze nei sistemi, comunicare, affrontare il rischio TEAM BUILDING - interazione, coordinazione, instaurare un clima di fiducia, sviluppare spirito di solidarietà e di gruppo GESTIONE DEL PROGETTO - affrontare e risolvere eventuali carenze, gestione del tempo, gestione della qualità.

PROGETTO

EasySider è una versione tecnicamente avanzata e potenziata del classico gioco all'aperto, la "tela del ragno". La nuova ed innovativa tela in robusto filo impedisce alla "ragnatela" di aggrovigliarsi durante il trasporto. Ecco perché, con un minimo di pratica, si è in grado di allestirla in meno di 5 minuti. Le dimensioni dei singoli buchi sono regolabili. La rete è così flessibile da adattarsi ad altezze che variano da 180 cm fino a 250 cm, e a larghezze da 250 cm fino a 480 cm.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Prima dell'arrivo del gruppo, allestire EasySpider montandolo tra due alberi, pali, recinti … quasi tutti i punti di aggancio andranno bene! Compito del gruppo è far si che tutti i membri che lo compongono passino attraverso la rete, da un lato all'altro. Ogni foro di passaggio può essere attraversato una sola volta. È proibito toccare la rete in qualsiasi modo (con il corpo, i vestiti, i capelli …): nel caso questo si verifichi, ci sarà una penalizzazione stabilita dal formatore e dal gruppo. Come farà il gruppo ad organizzare le proprie risorse per riuscire a risolvere il problema?

1 EasySpider
Contenuto: 1 EasySpider con 17 celle regolabili singolarmente (filo elastico, intrecciato 16 volte), 4 cinghie di tensione (4 m), 2 manuali dettagliati d'istruzioni per l'allestimento e l'attività.
Dimensioni: 34 x 25 x 11 cm. Peso: 2.6 kg valigetta inclusa.

2 Telaio
Questo telaio autoportante consente di costruire lo strumento sia internamente sia esternamente, senza l'ausilio di alberi o pilastri. Tutto quello che occorre è una superficie piana. E'ben costruito grazie all'acciaio saldato a mano ed è fatto con legno e acciaio combinati.
Contenuto: 12 pezzi, 1 set di istruzioni dettagliate.
Dimensioni: 120 x 16 x 16 cm. Peso: 6 kg.
per acquisti www.metalog.it

MeBoard

Coaching e counseling
attraverso la visualizzazione

STRUMENTO DI COACHING E DI COUNSELING

MeBoard è stata sviluppata da un team internazionale di esperti di coaching proveniente dal Regno Unito, dall'Italia, dalla Germania e dalla Turchia. E' uno strumento molto flessibile per i coach, counsellors e consulenti ed è ideale per i formatori e i facilitatori di processo che lavorano nel campo dello sviluppo personale. MeBoard

- Offre una modalità iniziale efficace per poi affrontare argomenti più complessi nel coaching,
- Aiuta il processo di visualizzazione e aiuta lo sviluppo di obiettivi e costruzione di visioni
- Aiuta a tradurre i problemi interni in passi ed azioni praticabili
- Aiuta ad accedere alle emozioni
- Chiarisce ed innesca l'attivazione delle risorse interne
- Aiuta a dissociare i processi,
- Crea effetti 'wow',
- Facilita un accesso in profondità quando si lavora con ruoli e valori e livelli differenti

WORKSHOP/SEMINARIO

MeBoard apre nuove prospettive di utilizzo di modelli che sono già divisi in quattro settori come il DISC, l'HBDI, l'MBTI, l'INSIGHTS per citarne alcuni.

UTILIZZO PRATICO

Si può lavorare con MeBoard anche con l'utilizzo di un tavolo e flipchart, anche appendendolo su una porta

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

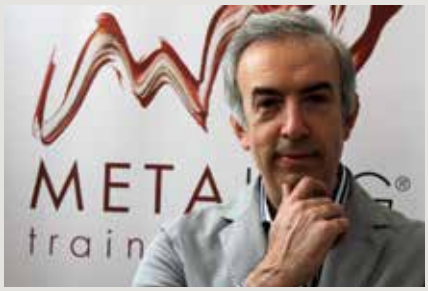
Tutti i membri del nostro team internazionale hanno sviluppato propri modi di utilizzo specifico di questo strumento. Ecco una loro sintesi.
Coaching sui ruoli: ruoli personali – come padre, manager, amico, business partner- sono scritti su ciascuno dei settori. Il passo successivo da tre a Quattro immagini che caratterizzano il ruolo e quindi scrivere un titolo a ciascuna di esse. Questo processo consente al coachee di esplorare le risorse più significative presenti e dare maggiore valore a ciascun ruolo. Un immagine chiave viene messa sul quadrante proprio per raggiungere questo obiettivo.
Coaching sugli obiettivi: le parole "Obiettivi", "Risorse", "Ostacoli" e "Primi passi" sono scritte sui quattro quadranti in senso orario. Utilizzando lo stesso senso si mettono immagini e si danno dei nomi e/o titoli a tutto ciò che viene descritto. Alla fine si mette un'immagine finale al centro in modo da rappresentare il messaggio chiave
Coaching sulle aree delle vita: le parole "Corpo", "Creatività/Io", "Relazioni" e "Visioni" sono scritte sui quattro quadranti. Il coach fa domande per aiutare l'emergere di risposte legate a questi ambiti, e quindi fa scegliere o sceglie una serie di immagini che mette coperte sui quattro settori. Scoprendole una dopo l'altra può domandare ancora o offrire alcune risposte. Alla fine può scrivere alcune parole chiave per singola area.

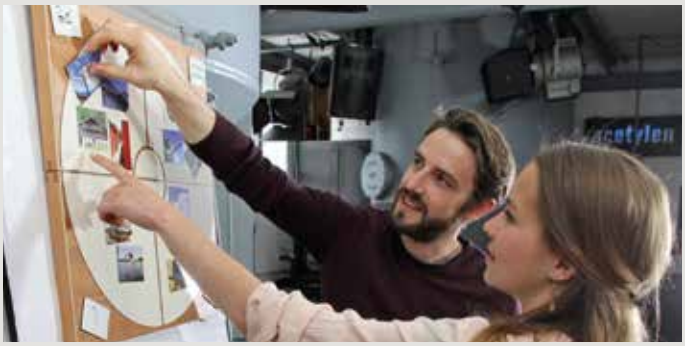
MeBoard
Contenuti: una tavola
di visualizzazione richiudibile,
70 immagini magnetizzate,
16 piccoli magneti su cui poter scrivere,
due ganci per sollevare la tavola,
istruzioni d'uso dettagliate.
Dimensioni : 53 x 28 x 9 cm.
Peso: 3,5 Kg con borsa inclusa.
Fornita con borsa da trasporto.

"Gian Carlo Manzon è **METALOG®** *Teacher Trainer in Experience-Oriented Learning (EOL) Methods e lavora come formatore, master coach, counselor, e facilitatore da più di 20 anni.*

I suoi maggiori clienti sono grandi aziende nel campo dell' "Automotive", "Food", "Adhesive technolgies", "Beauty/Home care", "Agriculture and Fertilizers", dove hanno apprezzato particolarmente il suo stile intuitivo, dialogico e partecipativo.

Si considera "sempre in formazione" e regolarmente approfondisce ed integra nuove competenze. Vive a Milano con la famiglia e lavora in Italia e all'estero. È responsabile E-consultant.





MEBOARD

1. Quando* METALOG® *ti ha fatto vedere il primo prototipo della MeBoard nella prima fase di sviluppo, che ispirazioni hai avuto?

Bene, quando **METALOG®** mi ha mostrato il primo prototipo della MeBoard ho avuto improvvisamente l'ispirazione che nelle quattro aree si poteva iniziare un dialogo strutturato e che lo strumento poteva essere utilizzato per modelli differenti. Infatti nella mia mente sono apparsi diversi modelli di gestione (swot, pdca, "quick response manufacturing", modello di allineamento strategico) e moltissimi strumenti di valutazione (mbti, disc, extended disc, insights discovery, ecc) che si potevano non solo visualizzar, ma far agire direttamente con quello strumento.

2. Perchè utilizzi la MeBoard nelle tue sessioni di coaching?

MeBoard permette un utile tableau du board, un cruscotto ed una bussola potente per navigare attraverso la storia ed il viaggio del nostro coachee. Può essere anche una cartina di tornasole di quanto si vuole che accada e/o un dispensatore potente di momenti chiave per la persona, direi momenti di grazia che, una volta raggiunti diventano soprattutto fasi di consapevolezza su obiettivi condivisi.

3. Quali sono i temi che si possono utilizzare di più e/o alcuni clienti con cui hai scelto di lavorare con la MeBoard?

Giusto per darvi qualche esempio. In Unilever ho utilizzato MeBoard per esplorare una sessione di "Life coaching", ponendo l'attenzione su quanto si doveva fare per aiutare un parente, dopo il suo ricovero ospedaliero.

Con Bureau Veritas ho utilizzato invece MeBoard come un navigatore visuale del viaggio che il coachee (collaboratore e/o manager), ritenuto particolarmente talentuoso, avrebbe fatto in circa un'anno, mensilmente, all'interno di un progetto più ampio di sviluppo professionale e di valorizzazione della propria leadership. Ci siamo poi focalizzati sulle emozioni in campo e sui comportamenti produttivi sul luogo di lavoro.

4. Cosa fai per fare in modo che il tuo cliente si ricordi la tua sessione di coaching?

MeBoard è uno specchio immaginifico che riflette quello che sta accadendo nella tua vita personale e professionale, direi anche nella tua vita interiore. Ti permette di fare zoom, in avanti ed indietro su ciò che ti accade o ti sta accadendo, quindi di riavvolgere il tuo "film personale", e ti permette di capire meglio dove vuoi andare oggi, grazie alle immagini che scegli o che ti vengono date, e ai collegamenti che puoi definire ed intuire tra le singole foto, ai significati (anche scritti) e i titoli che puoi dare e mettere accanto alle foto o ai vertici dei quattro lati della tavola. Chi fa la sessione ricorda le immagini, la mappa visuale, la conversazione "immaginifica", e soprattutto il "genius loci", lo spirito del luogo, della conversazione, quella sorta di messaggio finale e spinta all'azione che generalmente si mette al centro della Meboard.

5. Come utilizzi la MeBoard con i gruppi di lavoro?

La MeBoard con le sue foto, le note, ed idee fra loro collegate può trasformare veramente la motivazione e la visione di un gruppo di lavoro. E' uno strumento che può facilitare le riunioni in modo visuale, perchè grazie all'accostamento delle foto di piccola dimensione, ma cariche di significati emotivi permette di dare una reale quadro della visione condivisa dei membri del gruppo, dei valori, delle azioni e dei risultati ad esempio. Risponde anche alla domanda "Qual è allora il punto?" Meboard diventa così un catalizzatore di cambiamento. E' il grande Mandala che mostra unità nella diversità.

Scoop

Come va la vostra squadra oggi?

Partecipanti (min/ott/max) 6/14/18
Tempo (non inclusa condivisione finale) 15–20 minuti
Spazio necessario 10 x 10 m

Obiettivi di apprendimento

TEAMBUILDING - cooperazione, comunicazione, focalizzazione sugli obiettivi, facilitazione
AUTO-ORGANIZZAZIONE - concentrazione, assegnazione dei diversi ruoli.

Scoop
Contenuto: 1 tubo a forma di paletta con 16 robusti cordoncini (3 mm x 2,5 m staccabili), 3 palle, 1 manuale dettagliato d'istruzioni.
Dimensioni: 21 x 33 x 10 cm. Peso: 700 g.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

Nella vita di tutti i giorni, le squadre sono spesso chiamate ad affrontare situazioni in cui si può trovare una soluzione soltanto se tutti, nel gruppo, letteralmente si "uniscono insieme". Si può utilizzare "Scoop - Tubo Veloce" per illustrare chiaramente l'importanza della collaborazione e della facilitazione quando si tratta di lavorare insieme come una vera squadra.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

Compito del gruppo è sollevare una palla da terra usando un tubo a forma di paletta, per poi trasportarla in un determinato luogo (ad esempio in un secchio) dove depositarla. Tutti i partecipanti afferrano una (o più, a seconda delle dimensioni de gruppo) corde collegate al dispositivo, formando un cerchio durante questa procedura. Quindi, tutti insieme manovrano il tubo portandolo verso il traguardo. Ci sono diverse, conosciute ed affidabili versioni di questa attività.
Telecomando: il gruppo viene diviso in una squadra di "manager" e un'altra di "lavoratori". I manager hanno la responsabilità di coordinare il progetto, ma non possono toccare le corde. Per vincere questa sfida devono sviluppare uno stile comunicativo trasparente e rapido e, contemporaneamente, focalizzarsi sul conseguimento degli obiettivi.
Attivazione: questo esercizio viene svolto dall'intero gruppo, concentrato su argomenti di squadra.
Auto-organizzazione: senza ricorrere ad un'esplicita definizione dei ruoli nella squadra, il gruppo deve svolgere il compito organizzandosi in modo efficiente. La sfida consiste nell'identificare e assegnare i diversi ruoli, necessari per svolgere l'attività.

Partecipanti (min/ott/max) 4/12/24
Tempo 15–45 minuti
Spazio necessario table 32 x 32 in (80 x 80 cm)

Temi e risultati

FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - Gestione strategica della complessità e facilitazione focalizzata sull'obiettivo mantenendo la visione d'insieme. TEAM WORK - utilizzare diverse prospettive e posizioni per raggiungere obiettivi ottimizzando i processi di lavoro lavorando verso un obiettivo comune, affrontare i cambiamenti di paradigma e il cambiamento, gestire la pressione del tempo. GESTIONE DEL PROGETTO - Pianificazione ed esecuzione delle milestone di assegnazione dei ruoli nei progetti. COMUNICAZIONE INTERCULTURALE - comunicazione mirata che esplora l'ambiguità dei messaggi, l'argomento mittente-destinatario, la propria "mappa mentale" personale.

FutureCity
Contenuto: 36 blocchi multi-dimensionali (ognuno dei quali con una parte di una triade di colori), cartoline fotografiche, 1 manuale di istruzioni dettagliato.
Dimensioni: 46 x 36,5 x 7 cm
Peso: 5,2 kg
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

Ogni squadra ha come obiettivo la costruzione di una città, una città ideale, la città del futuro. Per essere fatto bene e per resistere al futuro deve però deve essere costruito esattamente secondo alcuni piani ben precisi . La realtà è, tuttavia, che ognuno nella squadra ha il proprio modo di vedere le cose. E se i membri del team non riescono a condividere tra loro i diversi punti di vista, la mancanza di informazioni porta inevitabilmente a malintesi. - e, a sua volta, al coordinamento inadeguato e a ritardi. In termini specifici, ciò significa che devi comunicare la tua prospettiva in modo chiaro e inequivocabile e ascoltare veramente i tuoi colleghi per capire appieno le loro intenzioni.

OBIETTIVO

La città è costruita non solo da squadre, ma anche dai loro gruppi di lavoro. I visionari sono colori che hanno il piano e la visione e la comunicano agli operativi, a chi concretamente deve costruire utilizzando i pezzi descritti e nelle modalità indicate. Ci sono gruppi di visionari e gruppi di operativi che ovviamente discutono e solo quando tutti i membri del team si coordinano davvero correttamente tra loro, il progetto di costruzione può essere costruito passo dopo passo secondo il piano. Ma attenzione, perché gli elementi costitutivi sembrano diversi dalle diverse prospettive. Solo perché l'elemento costitutivo sembra blu a un Visionario, non significa affatto che sia lo stesso a un altro. Questo progetto di apprendimento è ideale per gruppi da 4 a 24 partecipanti e può essere adattato per soddisfare il livello di difficoltà o di sfida desiderato.

Smart marble

Metti in movimento le tue abilità comunicative!

Partecipanti (min/ott/max) **6/14/20**
Tempo di esecuzione (escluso il resoconto finale) **60-90 Minuti**
Requisiti dello spazio **2 superfici separate di 6 x 6 m (o stanze separate con plenaria)**

Obiettivi di apprendimento

SVILUPPO DELLA SQUADRA - interscambio di comunicazione, coordinazione, trovare accordi, comunicare attraverso i media
GESTIONE DEL PROGETTO - gestione e trasferimento di informazioni, trovare soluzioni creative, comunicazione durante le diverse fasi del progetto.

SmartMarble
Contenuto: 2 sezioni di tubo (ciascuna 4 m), 22 piastre di legno
(8 quadrate, 2 rotonde, 6 lunghe e sottili, 6 corte e sottili),
38 connettori in velcro (6 lunghe, 16 medie, 16 corte), 20 connettori in legno ,
12 pali, 6 biglie di legno. Fornito in una speciale borsa fatta a mano.
Dimensioni: 51 x 57 x 15 cm
Peso: 5 kg
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO

Ogni squadra deve progettare e costruire una pista dove poter far scorrere le biglie con diversi materiali di forme geometriche diverse che si possono incastrare. Lo scambio di informazioni e la cooperazione sono il vero collo di bottiglia e interfacce e rappresentano una vera sfida per ogni squadra. Quando costruiscono lo SmartMarble, i partecipanti sperimentano immediatamente il ruolo cruciale che gioca una comunicazione efficace quando si tratta di raggiungere obiettivi comuni indipendentemente l'uno dall'altro.

OBIETTIVO

Ai partecipanti viene affidato il compito di costruire uno SmartMarble che è un pista “intelligente” dove si muovono biglie, altrettanto intelligenti, se direzionate bene. La costruzione avviene in 2 squadre separate utilizzando i materiali forniti. Alla fine della giornata, sia il design della pista che il tempo di produzione delle biglie dovrebbero essere gli stessi per entrambe le squadre La comunicazione tra le squadre è organizzata attraverso “ambasciatori”. Le informazioni possono essere trasmesse solo verbalmente o tramite strumenti concordati (walkie-talkie o e-mail o telefonino)

Bastone Magico

Quando una mano non sa quello che fa l'altra

Partecipanti (min/ott/max) 6/12/22
Tempo (non inclusa condivisione finale) 5–15 minuti
Space needed 8 x 5 m nel caso venga impiegata tutta la lunghezza

Obiettivi di apprendimento

TEAM BUILDING - comunicare, focalizzarsi sugli obiettivi, interagire, facilitare FORMAZIONE ALLA LEADERSHIP - assumere posizioni di leadership, esprimere sé stessi efficacemente AUTO-ORGANIZZAZIONE - concentrarsi, focalizzarsi sugli obiettivi, attingere alle risorse.

PROGETTO

Ispirandosi al classico Bambù Magico, è stata creata una nuova versione di questa sfida di coordinazione, che finalmente soddisfa le esigenze di qualsiasi formatore professionale. Mentre la versione originale, che prevedeva un bambù di circa 2 metri, era difficile da trasportare, il Bastone Magico (in quattro pezzi di alluminio) è diventato un bagaglio pratico. Grazie alla sua lunghezza variabile, si adatta facilmente a gruppi composti da 6 fino a 22 partecipanti. Assolutamente un obligattorio per i workshop!

Bastone Magico
Contenuti: 1 Bastone Magico (6 tubi di alluminio rivestito, lunghezza 0,65 m), 1 manuale dettagliato di istruzione.
Dimensioni: 69 x 4 x 4 cm.
Peso: 320 g con bora di trasporto inclusa.
per acquisti www.metalog.it

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO

I partecipanti formano due file, l'una di fronte all'altra. Il formatore colloca il bastone sui loro indici protesi, spingendolo in giù delicatamente. Compito del gruppo è abbassare il bastone fino a terra. L'unica regola da rispettare è di non perdere mai il contatto tra le dita e il bastone. Ma, dopo aver contato fino a tre, mentre il formatore lascia la presa, il bastone comincia a salire anziché scendere, come se fosse pieno di elio! La ragione: cercando di mantenere il contatto con questo bastone estremamente leggero (grazie ad una speciale lega di alluminio, pesa solo 200 grammi per 4 metri di lunghezza), ogni partecipante spinge verso l'alto impercettibilmente. Tutti gli altri assecondano questo movimento e, in effetti, alzano il bastone invece di abbassarlo. Una pianificazione dettagliata, concentrazione, auto-organizzazione e leadership sono le chiavi per svolgere efficacemente questo compito.

1.3.1. Orientamento alla soluzione e alle competenze come attitudine di base

Per iniziare, un aneddoto. Un vagabondo con solo tre denti in bocca va da un dentista, che lo invita a sedersi sulla poltrona. Quando il paziente apre la bocca, il dentista si sofferma un attimo e poi, con stupore, esclama: "Oh! Ma che tre denti bellissimi ha in bocca". Adottando invece un tipico orientamento al problema, molti dentisti avrebbero commentato la mancanza della maggior parte dei denti…
Lavorare con i metodi di apprendimento esperienziale in generale, e con i processi di interazione in particolare, è tanto più efficace quanto più il trainer è orientato alla soluzione e a un lavoro sulle competenze. L'attenzione orientata alla soluzione permette di generare, durante l'attività di interazione, un'esperienza d'apprendimento mirata a obiettivi disponibili e allo sviluppo dei partecipanti.
I processi di interazione devono essere posizionati il più lontano possibile dato che l'esperienza presenta diversi livelli di apprendimento. Prima, però, veglio menzionare alcune considerazioni preliminari che derivano principalmente dal lavoro di Milton Erickson. Mi riferisco alle idee di Gunther Schmidt, che ebbe il piacere di incontrare personalmente Milton Erickson.

CerchioPazzo – *difficile da togliere*

CerchioPazzo
Contenuto: 1 CerchioPazzo (acciaio, 8.5 cm), 1 manuale dettagliato d'istruzioni. Peso: 20 g.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO A volte può essere difficile trovare delle soluzioni quando continuiamo a cercare di risolvere un problema allo stesso modo. Con il CerchioPazzo si può dare ai partecipanti l'opportunità di praticare qualche esercizio creativo di elasticità mentale, per riuscire ad elaborare nuove strategie di pensiero.

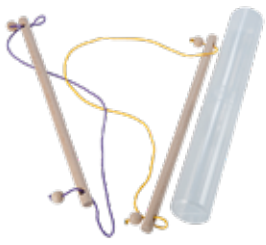
Obiettivi di apprendimento

CREATIVITÀ - sviluppare nuove prospettive, acquisire fiducia in sé stessi
PROBLEM SOLVING - provare più volte a risolvere un problema in modi diversi
ATTIVAZIONE - inizio giornata, dopo pranzo.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO Fissare il cerchio pazzo all'asola di uno dei partecipanti. Il suo compito è quello di toglierlo. E, probabilmente, funziona in modo completamente diverso a seconda di come ognuno pensa …

ASSICURATI CHE I TUOI CLIENTI TI RICORDINO! Il CerchioPazzo è il regalo promozionale ideale per qualsiasi formatore, facilitatore e coach. Puoi avere anche il tuo nome o slogan stampato sui tuoi CerchiPazzi. Si prega di chiederci termini e condizioni.

Poli Gordiani – *districare la creatività*



Poli Gordiani
Contenuto: 1 paio di Poli Gordiani (faggio/corde), 1 Soluzione.
Dimensioni: 45 x 6 x 6 cm.
Peso: 0,2 kg. Di facile trasporto grazie al tubo apribile.
per acquisti www.metalog.it

PROGETTO fate in modo che i partecipanti del vostro gruppo scoprano come si possono separare due poli legati senza slegare o tagliare le corde che li tengono insieme! Questa attività molto versatile è un classico esempio di come mettere il gruppo in uno stato di alta creatività. Garantito l'effetto "Wow!"

Obiettivi di apprendimento

PROBLEM SOLVING - facilitare il Problem solving Creativo e la presa di decisione
CAMBIO DI PROSPETTIVA - vedere le situazioni da punti di vista differenti
ENERGIZZANTE - favorire la creatività e la capacità di risolvere problemi.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO
Il compito è separare i due poli che sono intrecciati l'uno con l'altro senza tagliare la corda che li unisce. Durante l'attività si possono assegnare ruoli differenti, come l'attore, l'osservatore o lo stratega e l'esecutore.

Bende – *chi ha spento le luci?*

Bende Dimensioni: 80 x 15 cm.
Colore: rosso. Peso: 30 g.
per acquisti www.metalog.it

Grazie al morbido tessuto di pile, le bende per gli occhi non sono solo coprenti al 100%, ma sono anche particolarmente morbide sulla pelle. Lavabili a 30° C. Si possono usare per Rischiatutto, CommuniCards, TeamNavigator, SysTeam e Torre del Potere.

Corde

Corda sintetica di facile presa per numerose attività all'aria aperta.
15 m.
25 m.
50 m.
per acquisti www.metalog.it

La Pietra Filosofale – *Ampliare la propria intelligenza*

La Pietra Filosofale
Contenuti: una piastra di materiale acrilico,
una forma di legno speciale,
1 manuale dettagliato di istruzione.
Dimensioni: 24 x 9 x 5 cm. Peso 200g.
per acquisti www.metalog.it

Partecipanti 1–5 per piastra
Tempo (non inclusa condivisione finale) 10–20 minuti
Spazio necessario un tavolo dove poter far sedere/accomodare i partecipanti

Obiettivi di apprendimento

CREATIVITA' - pensare con "al di fuori degli schemi"
COACHING - ristrutturare la situazione,
cambiare mentalità e visione
ENERGIZZANTE - al mattino e dopo pranzo.

PROGETTO La Pietra Filosofale è un piccolo oggetto e progetto di apprendimento veramente ingegnoso che i formatori e i facilitatori possono fare per consentire ai partecipanti di combinare l'aspetto creativo con quello tattile.

PREPARAZIONE E SVOLGIMENTO Ad ogni gruppo formato da 1-5 partecipanti viene data un'assicella con tre diverse aperture: un cerchio, un quadrato e un triangolo.
Ora la domanda chiave: "Qual è quella forma che si adatta perfettamente e attraversa tutti e tre i fori?" Dobbiamo pensare davvero in modo creativo e abbandonare i vecchi modi di pensare! Solo quando attiviamo tutte le aree cerebrali creative è il momento in cui troviamo le risposte. Alla fine il mistero sarà risolto con la vera "Pietra Filosofale" (la nostra forma in legno).

ChiodiMagici – *Impossibile? Ripensaci*

ChiodiMagici
Contenuto: 18 chiodi (180 mm, nichelati, finitura pesante). 1 contenitore (legno).
1 manuale dettagliato di istruzioni e soluzioni. Peso: 1,4 Kg. scatola inclusa.
Dimensioni: 22 x 12 x 7 cm.
per acquisti www.metalog.it

Partecipanti 1 a circa 10 persone
Tempo (non inclusa condivisione finale) 5–20 minuti
Spazio necessario approx. 1 x 1 m

PROGETTO "Non c'è modo di risolverlo!", è probabilmente ciò che diranno i partecipanti all'attività quando affronteranno i "ChiodiMagici". Non c'è da meravigliarsi! Immaginate la seguente sfida: il compito consiste nel mettere in equilibrio 17 chiodi su un chiodo solo. I 17 chiodi non devono toccare la base o il tavolo. Che perfetta metafora per lavorare con squadre chiamate ad affrontare situazioni apparentemente disperate nella loro vita lavorativa!

Obiettivi di apprendimento

CREATIVITA' - sviluppare nuove idee e prospettive, sperimentare, aver coraggio di creare.
GESTIONE DEL PROGETTO - riconoscere le sinergie nelle risorse
ENERGIZZANTE - per fase di riscaldamento e dopo pranzo.

Termini e condizioni

Il nostro piccolo ritratto

PREZZI. Tutti i prezzi sono al netto di IVA e non comprendono le spese di spedizione/gestione ordine.

PAGAMENTI. Il pagamento si intende anticipato dietro presentazione di fattura che verrà emessa al momento dell'ordine. I prodotti saranno spediti solo a ricevimento del pagamento. I metodi di pagamento accettati sono bonifico bancario o paypal.

GARANZIA DI RIMBORSO. È possibile restituire uno strumento entro 14 giorni, qualora non dovesse soddisfare le vostre aspettative, ottenendo il rimborso completo. Il prerequisito è che la merce venga restituita gratuitamente in perfette condizioni e non utilizzata. I prodotti personalizzati con superfici stampate o incisioni non possono essere rimborsati.

SPESE DI SPEDIZIONE E IMBALLAGGIO. Il costo della spedizione sul territorio Italiano è da richiedere ad E-consultant srl e varia a seconda degli strumenti acquistati. I tempi di consegna sono da 5 a 10 gg e la consegna viene effettuata tramite corriere.

RESPONSABILITÀ PER DANNI, SMARRIMENTI O FURTI. Una volta affidato il pacco al corriere, la responsabilità per eventuali ritardi, danneggiamenti, smarrimenti o furti è da intendersi a carico del corriere stesso. Il nostro ruolo si esaurisce con la consegna dell'ordine al vettore incaricato: non siamo responsabili per eventuali disservizi derivanti dal trasporto. Invitiamo i clienti a controllare attentamente l'integrità del pacco al momento della consegna. In caso di danni evidenti, consigliamo di accettare la merce "con riserva" e documentare con foto eventuali anomalie per facilitare eventuali reclami presso il corriere.

SPEDIZIONI URGENTI. Per le spedizioni urgenti, è possibile e consigliabile utilizzarle per evitare eventuali giacenze nei depositi locali, che, secondo la nostra esperienza, possono causare ulteriori ritardi nei tempi di consegna concordati. Avvisiamo i nostri clienti che non siamo responsabili delle giacenze e/o dei ritardi di consegna a livello nazionale, poiché il corriere internazionale si affida poi a un corriere locale per tutte le operazioni di consegna finale. Siamo comunque a disposizione per supportarvi nella scelta migliore.

VALIDITÀ. La spedizione viene effettuata direttamente da **METALOG®** Germania, tramite corriere DPD. Non si accettano condizioni diverse da quelle sopra descritte.

CATALOGO. Il catalogo **METALOG®** è valido fino alla pubblicazione del catalogo successivo. Fa fede a livello di prezzi il catalogo on line.

CAMBIAMENTI NELLA PROGETTAZIONE DEI PRODOTTI. Dettagli tecnici o di progettazione dei prodotti sono soggetti a modifiche senza preavviso.

GARANZIA. I prodotti sono garantiti per 24 mesi. La garanzia copre eventuali difetti di materiale o di lavorazione. Il prodotto difettoso sarà riparato o sostituito. Non sono coperti da questa garanzia tutti i difetti causati da un uso improprio, uso della forza, o da usura naturale.

RISERVA DI PROPRIETÀ. Tutti gli ordini rimangono di proprietà esclusiva di **METALOG®** Training Tools fino al completamento del pagamento.

GIURISDIZIONE. In caso di controversia è competente il foro di Milano.

PROTEZIONE DEI DATI. Tutti i dati vengono utilizzati solo in conformità con le leggi vigenti sulla privacy.

METALOG® training tools sono protetti dal copyright e come design protetto e riservato. Ogni corso o workshop dedicato a METALOG® deve essere autorizzato da METALOG®.

TELEFONO:
02 36508809

WEBSHOP:
WWW.METALOG.IT
METALOG.E-CONSULTANT.IT
WWW.METASKILL.IT

Le promesse che facciamo

Consegna

I tempi di consegna sono da 5 a 10 gg e la consegna viene effettuata tramite corriere selezionato che garantisce una priorità rapida in Italia. Richiedi preventivo personalizzato.

I nostri 14 giorni di garanzia di restituzione

Ordine senza rischi: se per qualsiasi motivo non si è soddisfatti del vostro acquisto, può essere restituito ottenendo un rimborso completo.

24 mesi di garanzia

Vogliamo la vostra completa soddisfazione: se qualora ci dovessero essere componenti difettosi ci sarà riparazione gratuita o una sostituzione completa.

Assistenza clienti

Avete delle domande o bisogno di aiuto per scegliere il prodotto giusto per il voi. Scriveteci o chiamateci:

metalog@econsultant.it

02 36508809

Il nostro team è pronto ad aiutarvi.

Richiedi informazioni sul nostro programma Trainer Business Partner.

METALOG® *e-consultant*
Tel. 02/36508809
Via Zanella, 55
20133 Milano
Direzione: Gian Carlo Manzoni, Cristina Carini, Tobias Voss

A soli 19,90 Euro

L'apprendimento e la formazione esperienziale, per come si intende, è un PROCESSO di PROGETTAZIONE INTERATTIVO E TRASFORMATIVO a diversi livelli.
Grazie al metodo METALOG® si possono declinare in 5 punti fondamentali:

Il primo punto è che l'apprendimento e la formazione esperienziale un PROCESSO DI STIMOLO: stimolo del processo di apprendimento attraverso TUTTI I NOSTRI SENSI. In questo modo si verifica, attraverso la metodologia esperienziale, non solo la psicologia della comunicazione sottolineando aspetti sensorialmente basati (vista, udito, tatto, etc), ma anche le tecniche di gestione di gruppi di lavoro e di team ad alta "performance".

Il secondo punto è che occorre che il processo stesso sia AMPLIFICATORE DI APPRENDIMENTO, e per fare questo a parte la bravura e l'energia del formatore, occorre che si lavori con METAFORE PRECISE, condivise all'inizio o alla fine del processo stesso. Grazie ai nostri strumenti METALOG® che sono perfette METAFORE DI INTERAZIONE, occorre focalizzare l'attenzione dei partecipanti su una seconda realtà o realtà collegata, contenente gli aspetti del divertimento che sono messi in gioco e la voglia di sperimentare cose nuove ed è proprio quest'ultima che, comincia quindi, con il nostro aiuto, a stabilizzarsi. Oltre a ciò, le differenti situazioni che si creano attraverso la formazione esperienziale permette ai partecipanti di portare allo scoperto il loro COMPORTAMENTO AUTENTICO, il comportamento che mostrano nella vita quotidiana.

Il terzo punto è che il processo permetta che gli strumenti adottati facilitino il TRASFERIMENTO DI COMPETENZE NEL MONDO REALE. Le esperienze così fatte ("sperimentate") durante il progetto o i progetti possono essere così facilmente trasferite dai partecipanti nella loro vita quotidiana, focalizzando le competenze da sviluppare o da integrare.

Il quarto punto è che il processo di formazione esperienziale sottolinea di per se stesso un INTERVENTO SISTEMICO, anzi ogni strumento adottato è ha il suo vero significato proprio come mezzo di intervento in un sistema più complesso che può e deve essere descritto e collegato dal formatore stesso all'interno del gruppo di lavoro. E' infatti al POLICONTESTUALITA' dell'intervento che deve essere anche rafforzata, facendo riferimento anche a "sistemi differenti" che possono essere collegati o ricevere l'impatto da parte dell'esercizio svolto.

Il quinto e ultimo punto fondamentale è che il processo deve CREARE STATI POSITIVI. Insieme ai partecipanti, gli strumenti utilizzati ed adottati devono supportare il leader o il formatore del gruppo nell'attivazione delle risorse, nella promozione dei feedback e nella creazione di un ambiente positivo per l'apprendimento.

Accanto a questi punti che definiscono sia gli obiettivi sia le linee guida dell'intervento o progetto esperienziale occorre definire delle fasi e delle regole che focalizzano i criteri di valutazione per aiutare e supportare attivamente i partecipanti nel progetto.

A cura di Gian Carlo Manzoni
www.giancarlomanzoni.com

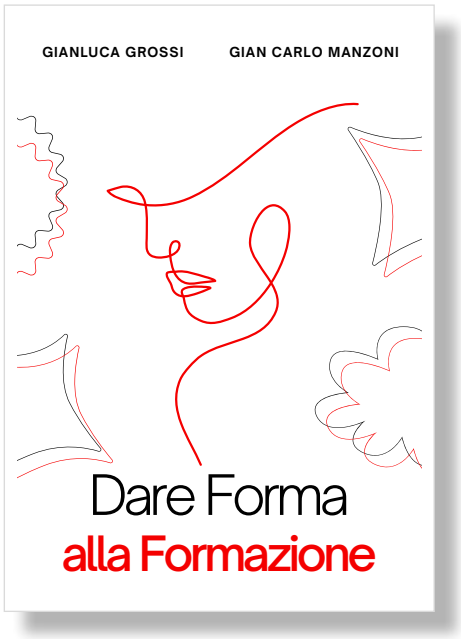
Presentazione del FieldBook METALOG®!

Siamo entusiasti di presentare una raccolta completa con 58 casi di studio unici forniti da 51 autori in 9 paesi. Questi casi illustrano vividamente l'applicazione pratica degli strumenti di formazione METALOG® in vari settori come imprese, pubblica amministrazione, istruzione e servizi sociali. L'ampia gamma di possibili applicazioni degli strumenti nei contesti più diversi - la loro policontestualità - diventa più che chiara in questo libro.

Desiderate sapere come vengono formati i pubblici ministeri dell'Honduras con gli strumenti formativi METALOG® in materia di sicurezza giuridica? Come allestire un centro di sviluppo nelle classi superiori o come e quali strumenti vengono utilizzati per il tema dell'agilità? Oppure sei più interessato a scoprire quali strumenti sono stati utilizzati per allenare un team come quello di BMW di Formula 1?

Avete l'opportunità di scoprire tutto questo e molto altro nel nostro nuovo libro.
Chiedete anche i casi di studio specifici Italiani .

Disponibile in lingua inglese.



Un libro che riporta alla centralità dell'uomo nel processo di apprendimento, che apre all'ascolto e al dialogo intelligente fra formatore e discente. Promotore di un coinvolgimento attivo e partecipe, questo testo offre strumenti utili per valorizzare la discussione e il confronto come elemento fondamentale nel percorso di crescita personale in cui l'esperienza vissuta durante l'attività formativa è non meno importante del risultato finale.

Tanto più l'esperienza della formazione viene fatta in modo accurato, sentito, in serenità e con strumenti intelligenti tanto più l'esperienza di apprendimento è potente e duraturo. Il libro descrive i presupposti e i passi fondamentali per aprire l'aula a quella vera trasformazione che investe sull'unica risorsa che davvero conta, ovvero l'essere umano.

Il libro illustra diversi strumenti METALOG® orientati allo sviluppo della cultura della sicurezza sul luogo di lavoro ed un caso di studio sulla gestione del cambiamento con strumenti METALOG®.

"I momenti iniziali o finali di un workshop sono cruciali perché permettono di riflettere sulle situazioni.
Per facilitare questa riflessione i PASSAPAROLA offrono un supporto ed uno slancio di valore inestimabile"

L'apprendimento orientato all'esperienza (Experience-Oriented Learning-EOL) integra una serie di approcci veramente efficaci in una metodologia dinamica e sempre aggiornata.

Il metodo **META**LOG® dà la possibilità di avere a disposizione un tesoro di strumenti che vi permettono di applicare EOL ad aree molto diverse tra loro, con un'attenzione particolare ad interventi personalizzati che hanno come base un approccio sistemico ed orientato alla soluzione.

Chiunque parteciperà ai vostri seminari, corsi, conferenze, eventi, progetti e processi di cambiamento o di consulenza, o semplicemente laboratori didattici o affiancamenti sul lavoro, si renderà conto realmente e profondamente della differenza e del valore aggiunto che portiamo grazie a **META**LOG®

econsultant®
LEADERSHIP · FACILITAZIONE · FORMAZIONE
INNOVARE LA FORMAZIONE
metalog.e-consultant.it

METALOG®
training tools
www.metalog.it

METALOG® *e-consultant*
Tel. 02 36508809
Via Zanella, 55
20133 Milano
www.metaskill.it