



*Rebel*

[www.fomazioneesperienziale.it](http://www.fomazioneesperienziale.it)



# INDICE

**03**

CHI SIAMO

**04**

LA FORMAZIONE  
ESPERIENZIALE

**07**

COSA FACCIAMO

**08**

CULTURAL CHANGE

**11**

FUTURE WORKERS

**14**

BENESSERE

**24**

EVENTI PER I TEAM

**Ci prendiamo uno spazio, per raccontare con la nostra voce chi sia Rebel, al di là del semplice fatto di essere catalogata come una società che offre servizi di consulenza e formazione.**

**Rebel è un luogo che permette a chi lo frequenta e ci lavora di potersi esprimere pienamente e di essere semplicemente sé stesso. In un mondo dove l'esibizione di sé e del proprio successo è imperante e spesso intrappola, Rebel sostiene l'autenticità, aiuta ad accettare la bellezza dell'essere semplicemente ciò che si è.**

**Questo è quello che contraddistingue noi e il nostro lavoro.**

**Abbiamo sperimentato in prima persona e in molte situazioni come l'autenticità porti alla generazione di relazioni e legami che, in primo luogo, hanno il potere di farci stare bene e spesso di liberarci da una trappola performativa che appesantisce.**

**Rebel si ribella agli slogan buonisti, alla retorica aziendale, all'accettazione passiva di modelli organizzativi mutuati da altre culture.**

**Rebel si ribella impegnandosi a liberare le capacità e le competenze che appartengono a ognuno di noi.**

**Grazie.**



**founders**

# CHI SIAMO

Rebel nasce nel 2020, in piena pandemia, dalla nostra volontà di continuare ad occuparci di persone all'interno delle organizzazioni, ma di farlo *ribellandoci* alla retorica che troppo spesso permea il mondo della consulenza organizzativa.

Siamo convinti, infatti, che il valore di ogni organizzazione siano le persone che la abitano e la vivono. E che sia fondamentale valorizzarle e supportarle. Per questo motivo, ci impegniamo ogni giorno per generare le soluzioni più adeguate alle esigenze specifiche di ogni cliente, utilizzando approcci innovativi e creativi. Inoltre, Rebel si distingue per la sua autenticità e la capacità di creare un ambiente di lavoro collaborativo e inclusivo, dove il valore delle diversità è riconosciuto e apprezzato.



**REBEL FACILITA LE ORGANIZZAZIONI NEL RAGGIUNGIMENTO DEI LORO OBIETTIVI SUPPORTANDO E VALORIZZANDO OGNI RELAZIONE UMANA, FACENDO DEL LUOGO DI LAVORO UN LUOGO DI BENESSERE.**

# Siamo convinti che per poter sviluppare un apprendimento reale e duraturo **la dimensione esperienziale** sia imprescindibile.



Siamo convinti che per poter sviluppare un apprendimento reale e duraturo la dimensione esperienziale sia uno strumento imprescindibile. Anche perché oggi per gli adulti sta diventando sempre più difficile trovare energia e attenzione da dedicare ai processi di sviluppo e di conoscenza basati esclusivamente sulla dimensione cognitiva.

Per questo motivo noi crediamo sia fondamentale creare esperienze e situazioni che facilitino un apprendimento basato su diverse tipologie di

esperienze: fisica, emotiva, cognitiva e relazionale. Questi sono tutti ingredienti fondamentali per accelerare e generare un apprendimento duraturo.

L'apprendimento esperienziale è infatti un modello di apprendimento basato sull'esperienza: fisica, cognitiva, emotiva, relazionale dei partecipanti. Il processo di apprendimento si realizza attraverso l'azione e la sperimentazione di situazioni concrete, in cui il soggetto, attivo protagonista, si trova ad agire le proprie

Capacità e competenze per l'elaborazione e/o l'organizzazione di modalità, ipotesi e azioni volti al raggiungimento di un obiettivo. La formazione esperienziale prevede un apprendimento basato sulla sperimentazione di situazioni concrete, lo svolgimento attivo di compiti e l'esercizio di ruoli da parte dei partecipante.

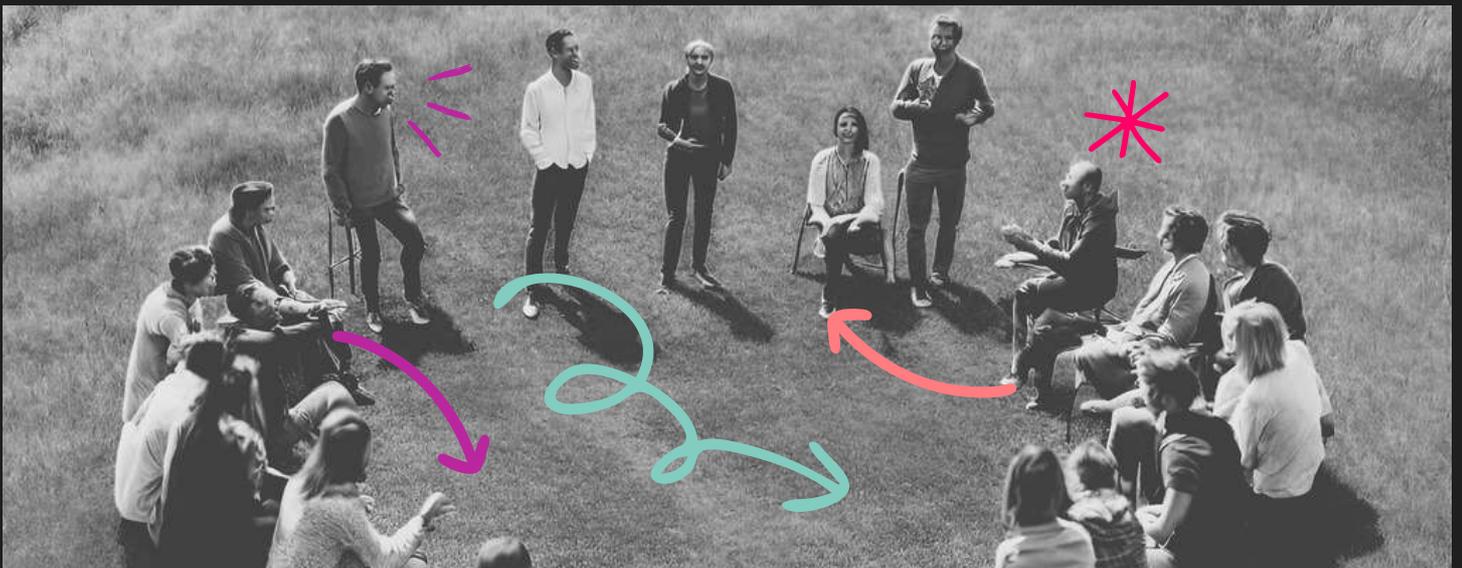
Il ciclo di apprendimento di Kolb è il concetto maggiormente riconosciuto e utilizzato nella teoria dell'apprendimento esperienziale.

Il ciclo è costituito da quattro fasi connesse tra loro: esperienza, riflessione, modellizzazione, sperimentazione.

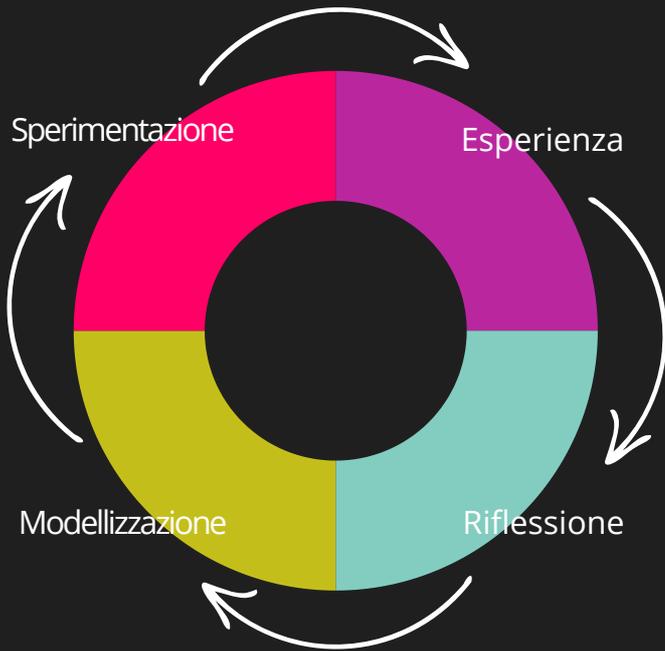
Sperimentarsi, infatti, in un contesto nuovo che smonta i meccanismi e le prassi quotidiane, in una situazione che ispira curiosità, sentimenti positivi e che stimola il nostro corpo in maniera completa e multisensoriale, aiuta a generare un apprendimento significativo e duraturo .



**Rebel è in grado di generare spazi di apprendimento ad hoc per i propri clienti, che permettano ai partecipanti di apprendere attraverso situazioni analogiche.**



## IL CICLO DELL'APPRENDIMENTO DI KOLB



**Il nostro sforzo progettuale si riflette nella vicinanza dei dispositivi alle situazioni reali, facilitando dunque l'acquisizione di consapevolezza rispetto alle proprie modalità**

L'apprendimento esperienziale consente al soggetto di affrontare situazioni di incertezza sviluppando comportamenti adattivi e migliorando, al contempo, le proprie capacità di gestione dell'emotività nei momenti di maggiore stress psicologico.

Consente, inoltre, di sviluppare le proprie abilità (ad esempio di: problem solving, lavoro di gruppo, leadership, decision making, ...) e di acquisire consapevolezza di sé, mediante auto-osservazione ed etero-osservazione. Anche i momenti di debriefing dedicati a ripercorrere e riflettere su quanto fatto sono spazi di apprendimento e di consapevolezza importanti. In questo modo, ciascuno può ridefinire eventuali comportamenti, modalità e atteggiamenti non funzionali, valorizzando allo stesso modo modalità e comportamenti generativi. L'esperienza così acquisita diviene patrimonio di conoscenza del soggetto e costituisce un nuovo punto di partenza per ulteriori evoluzioni.

Le situazioni che vengono proposte ai partecipanti sono situazioni concrete, costruite in modo tale da riproporre agli stessi, problematiche e condizioni analoghe a quelle incontrate nella realtà lavorativa quotidiana, in grado, in particolare, di innescare dinamiche molto simili. Il nostro sforzo progettuale si riflette, infatti, nella vicinanza dei dispositivi alle situazioni reali, facilitando a ciascun partecipante la comprensione di come e cosa trasformare delle proprie modalità per poterle riportare e trasferire facilmente nella quotidianità lavorativa.

# COSA FACCIAMO

Rebel facilita l'apprendimento all'interno dei contesti organizzativi. Per raggiungere questo obiettivo, ci avvaliamo di diverse modalità innovative e efficaci.

Ci teniamo a sottolineare che il nostro modo di lavorare è fortemente incentrato sulla customizzazione degli interventi. Siamo consapevoli che ogni organizzazione è unica, con esigenze, obiettivi e sfide specifiche. Pertanto, nonostante la suddivisione delle attività in coaching umanistico, aule esperienziali e eventi, non vogliamo che queste categorie siano considerate come confini invalicabili. Al contrario, si tratta di linee guida flessibili che ci consentono di adattare e personalizzare i nostri interventi in base alle esigenze specifiche di ogni cliente. Siamo aperti a esplorare nuove modalità, combinare approcci e creare soluzioni su misura che rispecchino al meglio le sfide uniche dell'organizzazione con cui lavoriamo. La nostra flessibilità e capacità di adattamento ci consentono di offrire esperienze di apprendimento altamente personalizzate e mirate, che portano risultati tangibili e duraturi per le organizzazioni con cui collaboriamo.

## EVENTI E TEAM BUILDING



I nostri eventi sono studiati, progettati e realizzati in partnership con i nostri clienti. La loro caratteristica principale è quella di essere interventi molto mirati e incisivi

## COACHING



Il nostro approccio al coaching è umanistico, ciò significa che per noi il coaching è prima di tutto un modo di confrontarsi con i problemi, con autenticità ed assenza di giudizio. Far emergere ciò che c'è di positivo e forte, così come ciò che viene definito problematico e fragile. Per noi coaching significa: supportare nel giocare di squadra in direzione di un bene individuale e collettivo, lavorare per trasformare i problemi in obiettivi di sviluppo, mettere in una costante ricerca di significato, di coerenza e di crescita la propria visione di sviluppo, con la cultura d'impresa, l'Organizzazione e l'espressione individuale.

## AULE ESPERIENZIALI



Sia quando lavoriamo con aule indoor, sia quando abbiamo la possibilità di lavorare in spazi aperti, come nel caso dell'outdoor training, le nostre aule sono progettate per facilitare l'apprendimento esperienziale.



---

# CULTURAL CHANGE

---

*“L'unica costante della vita è il cambiamento”  
Buddha*

# CULTURAL CHANGE



Per noi di Rebel le organizzazioni sono principalmente composte dalle persone che le appartengono e dalle culture che le attraversano.

La dimensione culturale per un'organizzazione è molto rilevante e spesso ha un peso specifico molto significativo nel cambiamento e nella trasformazione. L'inerzia di un cambiamento anche il più piccolo e poco significativo (software, procedure, ruoli, ...) può essere enorme, soprattutto quando le persone non sono in grado di interagire correttamente con i cambiamenti in atto.

Per questo motivo per noi è estremamente importante lavorare con e per le persone per trasformare la cultura in modo sensato, sostenibile e funzionale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

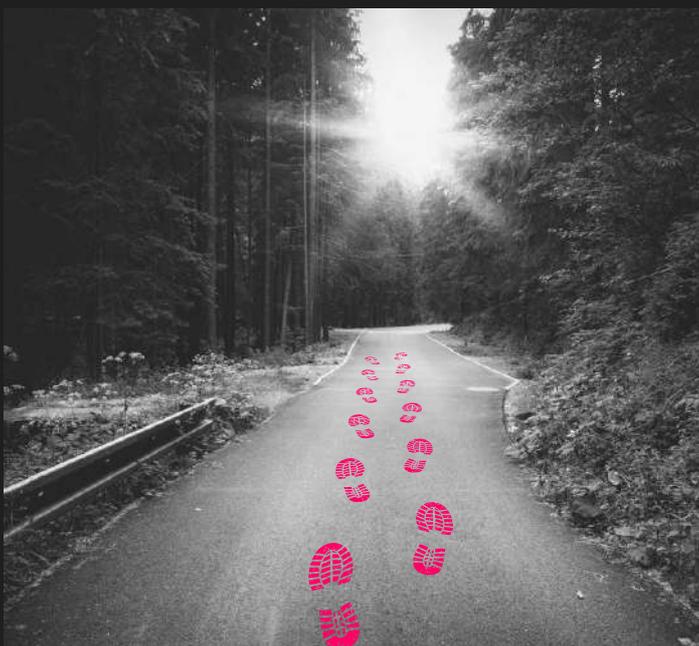
I nostri interventi sulle culture organizzative sono strutturati in modo tale da prendere in considerazione tutti gli elementi importanti per ridurre l'inerzia e facilitare una trasformazione consapevole e partecipata

**La cultura aziendale è un crocevia ineluttabile per poter trasformare processi, implementare procedure, costruire vision condivise, stimolare la trasformazione della propria organizzazione.**

# GLI INTERVENTI

**SIAMO CONVINTI CHE OGNI  
INTERVENTO RIGUARDANTE LA  
CULTURA ORGANIZZATIVA VADA  
CUCITO SU MISURA, SULLA BASE  
DELLE NECESSITÀ DELLE  
PERSONE E  
DELL'ORGANIZZAZIONE.**

## **PATH OF CHANGE**



Sono percorsi di sviluppo dedicati alla crescita e alla formazione delle persone e hanno come obiettivo quello di trasformare la cultura organizzativa. Sono percorsi progettati in partnership con i clienti e orientati in modo coerente alle trasformazioni in atto nella organizzazione (nuova vision, nuovi processi, ruoli, procedure, orientamenti, business, modi di lavorare).

## **CULTURAL ACTION**



Questa categoria prevede diverse tipologie di interventi (coaching, formazione, consulenza, ...) integrate tra loro, che hanno come obiettivo quello di sostenere le possibili trasformazioni in atto o da avviare nell'organizzazione. Si tratta, quindi, di un ampio spettro di azioni coordinate e coerenti con le attività puramente organizzative, a supporto di una correlata trasformazione di: comportamenti, modalità di relazione, atteggiamenti, motivazioni che andranno a rigenerare la cultura organizzativa. L'impatto di questi interventi è naturalmente ad ampio spettro e per nostra esperienza accelera notevolmente le trasformazioni in atto proprio perché genera una cultura coerente con i cambiamenti in atto.



# 4 TODAY'S PEOPLE

*“Oggi non è che un giorno qualunque di tutti i giorni che verranno, ma ciò che farai in tutti i giorni che verranno dipende da quello che farai oggi. È stato così tante volte.”*

*Ernest Hemingway*

# 4 TODAY'S PEOPLE

---



Sono stati anni di grandi cambiamenti, avvenuti in ogni campo, in ogni spazio di vita. Lavoratori e organizzazioni hanno sviluppato modalità di interazione diverse dal passato, bisogni nuovi, nuove possibilità. Per noi che ci occupiamo di persone nelle organizzazioni prestare ascolto e dedicare riflessioni alle evoluzioni del presente è un atteggiamento fondamentale per supportare la costruzione di organizzazioni che siano in grado di cogliere le possibilità date da questo contesto ora e nel futuro.

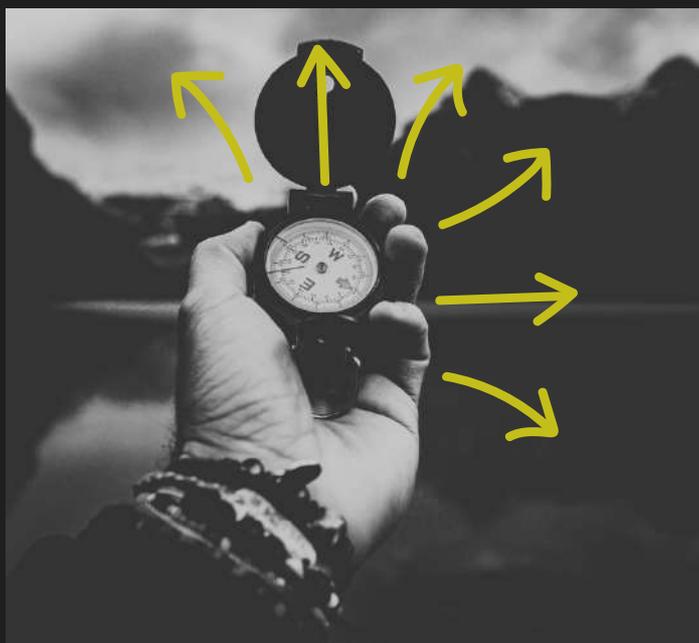
**Costruire nuovi modi di interpretare il proprio lavoro è una capacità cruciale per ciascuna delle persone che abitano l'organizzazione. Saper pensare a sé e al proprio lavoro in un'ottica di progresso è l'unica forma evolutiva per gli individui e per le organizzazioni,**



# GLI INTERVENTI

LE SFIDE CHE IL CONTESTO CI PONE SONO COSTANTI E MUTEVOLI. DIVENTA STRATEGICO INTESSERE RIFLESSIONI RISPETTO A COME LE ORGANIZZAZIONI E LE PERSONE POSSONO VIVERLE E AFFRONTARLE.

## MANAGER OGGI



Cosa significhi oggi essere manager è una bella domanda. Essere manager spesso richiama alla mente uno status, raramente si rifà alla dimensione principale cui risponde: la responsabilità.

Ma responsabile di che cosa? E di chi? Per poter affrontare un tema come quello della responsabilità nella cultura manageriale in modo costruttivo e contestualizzato, proponiamo un percorso composto di diverse tappe, che toccano molteplici temi e supportano lo sviluppo di capacità rilevanti per gli scenari futuri.

## INTERVENTI VERTICALI

### CONTROLLO VS RESPONSABILITÀ



### SVILUPPO E PROGRESSO



### UMILTÀ E DECISIONE



### FEEDBACK



### RELAZIONI MEDIATE E VIRTUALI





**BENESSERE**

*“Per me successo vuol dire stare bene, vivere bene.”  
Treat Williams*

# BENESSERE



**Stare bene a livello organizzativo significa costruire relazioni personali, professionali e organizzative che permettano a ciascun individuo di esprimere le proprie potenzialità, la propria professionalità e il proprio ruolo organizzativo in armonia con gli altri individui e con la propria organizzazione.**

Il benessere per noi è uno stato che determina la qualità della vita di una persona e che riguarda l'equilibrio tra corpo e mente, che si potrebbe sintetizzare con due parole: stare bene. Nella maggior parte dei casi le persone si immaginano il benessere come uno stato in cui sono assenti tutte quelle dimensioni che sono considerate negative o poco funzionali. Stare bene a livello organizzativo significa costruire relazioni personali, professionali e organizzative che permettano a ciascun individuo di esprimere le proprie potenzialità, la propria professionalità e il proprio ruolo organizzativo in armonia con gli altri individui e con la propria organizzazione.

# MINDFULNESS E STRESS



Quando utilizziamo e pratichiamo la Mindfulness ci riferiamo in modo abbastanza ortodosso al concetto espresso da Jon Kabat Zinn: “Mindfulness significa porre attenzione in modo particolare: intenzionalmente, nel momento presente e in modo non giudicante”.

La pratica della Mindfulness per noi fa parte di quelle politiche di cura della persona all'interno dell'organizzazione, cura che porta con sé la convinzione che star bene all'interno del proprio mondo professionale generi maggior energia, creatività, motivazione e quindi produttività.

La pratica può essere portata all'interno dei contesti organizzativi attraverso modalità e percorsi costruiti a partire dai bisogni delle persone.



Lo stress è una reazione che si manifesta quando una persona percepisce uno squilibrio tra le sollecitazioni ricevute e le risorse a disposizione. Non è una dimensione univoca e riconducibile ad unica causa. Può sfociare in: problemi cardiaci, aumento della pressione, insonnia, .... Noi lavoriamo con tecniche diverse per aiutare le persone a gestire il proprio stress, insegnando loro come creare attorno a sé spazi generativi di benessere.



Oltre a tecniche che si incentrano sul piano cognitivo e applicativo, anche la meditazione di consapevolezza, attraverso il protocollo MBSR è uno strumento potente per il supporto alla gestione dello stress.

**il protocollo MBSR ( Mindfulness Base Stress Reduction) è uno strumento estremamente valido che utilizza la pratica per la riduzione e la gestione dello stress**



# GLI INTERVENTI

## MINDFULNESS E SELF COMPASSION



La Mindfulness è una pratica che ci permette di metterci in contatto con noi stessi e con gli altri. L'autocompassione è semplicemente il processo di rivolgere la compassione verso l'interno. Siamo gentili e comprensivi piuttosto che duramente autocritici quando falliamo, commettiamo errori o ci sentiamo inadeguati. Diamo a noi stessi sostegno e incoraggiamento invece di essere freddi e giudicanti quando sorgono sfide e difficoltà nella nostra vita. La ricerca indica che l'autocompassione è una delle fonti più potenti di coping e resilienza che abbiamo a disposizione, migliorando radicalmente il nostro benessere mentale e fisico. Ci motiva a fare cambiamenti e a raggiungere i nostri obiettivi non perché siamo inadeguati, ma perché ci teniamo e vogliamo essere felici

## MBSR



Il programma MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction) è un programma scientifico, sviluppato nell'ambito della medicina comportamentale e della medicina partecipativa da Jon Kabat-Zinn, che definì un protocollo di otto incontri per la riduzione dello stress che chiamò Mindfulness Based Stress Reduction (MBSR).

La consapevolezza possiamo rappresentarla, come dice Jon Kabat-Zinn, come una lente che concentra le energie disperse e reattive della nostra mente in un'unica sorgente di energia coerente, che diviene disponibile per vivere, per aiutarci a risolvere i problemi e per migliorare la nostra salute.

Questo approccio a livello organizzativo facilita la propria capacità di agire consapevolmente e riduce gli effetti del distress.

## LA RELAZIONE GENTILE



Oggi viviamo in un contesto incerto, in continua evoluzione e difficilmente prevedibile, che spesso ci mette fortemente alla prova. Esso, infatti, implica un costante impegno della nostra energia mentale (del pensare) e realizzativa (dell'agire), senza tralasciare che c'è un'altra dimensione che entra in gioco che è quella emotiva (del sentire) e che, appunto, in contesti caratterizzati da incertezza e precarietà ci porta a sentirci tristi, impauriti ed/o arrabbiati. Per questo motivo riteniamo che un approccio che aiuti le persone a sviluppare gentilezza e consapevolezza verso sé e di conseguenza anche nella gestione della relazione con gli altri, sia ottimo per affrontare le sfide di oggi, nei contesti professionali, ma anche personali.

## BENESSERE INDIVIDUALE PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Sono molte e diverse le sfide che la nostra quotidianità ci pone e il rischio che corriamo è quello di andare incontro a problemi di ordine fisico ed emotivo, in altre parole di sentirci sopraffatti da ciò che ci circonda, a rischio di soffrire di uno stress non puntuale, ma lineare e continuativo.

Il nostro sentirci bene individualmente influenza il nostro sentirci bene organizzativo, questa semplice e scontata affermazione ci porta però a pensare al fatto che raramente le organizzazioni si prendono in carico anche il benessere individuale, come se potesse prescindere da quello organizzativo e viceversa. Motivo per cui in realtà diverse abbiamo proposto e proponiamo percorsi di sviluppo di benessere individuale per facilitare anche benessere organizzativo.

# TRASCENDENZA



L'attuale contesto globalizzato ha evidenziato tutti i suoi limiti, ma forse si sono ancora di più evidenziati quelli relativi alle capacità di gestione di una situazione tanto inedita e inusuale come quella attuale, sconvolta dalla pandemia, dalle guerre, dalle repentine trasformazioni del mercato.

Si è evidenziato, infatti, come essa non possa in alcun modo essere gestita efficacemente se si guarda ai problemi con sguardo puntuale, circoscritto.

Chi si trova a fronteggiare le difficoltà che si generano in un contesto come quello attuale non può servirsi solo di una visione specialistica! Oggi più che mai servono persone in grado di avere una visione allargata, generalista (dal francese *généraliste*: concetto connesso con una visione olistica dei processi) dei problemi, che sappiano affidarsi ai diversi specialisti, però non in modo puntuale, al bisogno, ma in modo sistematico e continuativo, costituendo network allargati di competenze

**Oggi più che mai servono persone in grado di avere una visione allargata, generalista (dal francese *généraliste*: concetto connesso con una visione olistica dei processi)**



In questo contesto sono necessarie persone che sviluppino capacità di fare sintesi e generare equilibri sostenibili e temporanei.

Questa capacità è estremamente importante anche per il mondo delle organizzazioni. I manager di oggi e, soprattutto quelli di domani, non potranno prescindere dallo sviluppare la capacità di trascendere l'attuale, il visibile, il certo.

Essere in grado di trascendere è una capacità di chi apprende, innova, trasforma le avversità in opportunità di miglioramento.

C'è un momento, infatti, in cui si deve saper andare oltre l'equilibrio esistente, generare nuovi modi di pensare il presente.

Perché allora parlare di trascendenza? Perché la trascendenza è radicata nella nostra spiritualità e a sua volta, la spiritualità è la parte dell'umanità che ci distingue da tutte le altre specie, come sosteneva Viktor Frankl.

**In psicologia l'auto trascendenza, come capacità personale, dona all'individuo ciò che Maslow definisce "esperienze culmine", per cui si va oltre le preoccupazioni personali per osservare cosa succede da una prospettiva più ampia ed elevata.**



Allora la trascendenza come nuova capacità manageriale diventa la capacità di cogliere con attenzione e sensibilità il contesto nel suo insieme per poter agire in modo istituzionale andando oltre il conosciuto, percorrendo strade nuove e meno battute oppure culturalmente precluse. L'essere in grado di trascendere non è una capacità individuale, ma deve essere costruita con un network di persone esperte e specializzate, attraverso relazioni di fiducia, consapevolezza, equanimità e gratitudine. Immaginando un manager che pensa a una nuova impresa. Egli dovrebbe essere in grado di andare oltre le dimensioni dell'efficacia e dell'efficienza, per poter cambiare il modo in cui vede e si relaziona con il mondo. Dovrebbe affinare anche le proprie capacità per trovare le idee migliori e per risolvere i problemi in un mondo che ancora non esiste, ma che è in grado di immaginare come esistente. Oggi la maggior parte dei manager pensa a come la nuova impresa potrebbe fallire e quindi riflette e utilizza male le sue capacità. Una mentalità trascendente crea opportunità, mentre una mentalità tradizionale rischia di spegnerle.



# GLI INTERVENTI

**ABBIAMO IMMAGINATO LA POSSIBILITÀ DI COSTRUIRE PERCORSI DI APPRENDIMENTO IN GRADO DI ALLENARE LE CAPACITÀ CORRELATE ALLA TRASCENDENZA.**

**CONSAPEVOLEZZA, PRATICA ED EVOLUZIONE SONO ALCUNI DEI CONCETTI CENTRALI DELLA NOSTRA PROPOSTA.**



## **COMPLESSITÀ E PENSIERO**

Apprendere a vivere la complessità è una capacità estremamente importante nella quotidianità lavorativa, in particolare sviluppando il proprio pensiero critico e innovativo.

La vicarianza è la capacità che ci aiuta a compensare mancanze, ad affrontare situazioni nuove e a cambiare punto di vista.



## **CONSAPEVOLEZZA ED EQUANIMITÀ**

L'equanimità può essere intesa in due modi diversi, come una qualità del cuore e della mente. Quando la mente viene costantemente sbilanciata da pensieri ed emozioni, ci stanchiamo e non siamo in grado di vedere veramente ciò che sta accadendo. Essere consapevoli e vivere pienamente le nostre esperienze quotidiane è una capacità fondamentale per sviluppare trascendenza.



## **FIDUCIA**

La fiducia esiste e si costruisce solo nella relazione, nell'insieme di condizioni e situazioni che si è in grado di creare, insieme, affinché la fiducia possa nascere e sostenere la relazione. In un'organizzazione, quindi, la fiducia può prendere piede se il clima generale permette a ciascuno di esse-re aperto alle idee dell'altro, senza, per ciò stesso, esse-re obbligato a rinunciare sistematicamente alle proprie convinzioni.



## **MOTIVAZIONE**

In azienda si è spesso portati a dare troppo valore alla motivazione estrinseca, cioè a tutto ciò che può stimolare le persone ad agire, che viene messo a disposizione dall'organizzazione. Oggi, però, il sistema delle motivazioni individuali rappresenta un punto centrale anche per l'organizzazione e, quindi, assume sempre maggior valore anche la motivazione intrinseca, che genera soddisfazione personale.



# EVENTI PER I TEAM

*“Per me successo vuol dire stare bene, vivere bene.”  
Treat Williams*

# L'APPRENDIMENTO



Rebel è specializzata nella creazione di dispositivi che permettano ai partecipanti di apprendere attraverso una situazione analogica o metaforica. Le situazioni che vengono proposte ai partecipanti sono situazioni concrete, costruite in modo tale da riproporre agli stessi, problematiche e condizioni analogiche alla realtà, in grado di innescare dinamiche molto simili a quelle della quotidianità lavorativa. Il nostro sforzo progettuale si riflette nella vicinanza dei dispositivi con le situazioni reali, che permettono a ciascun partecipante di comprendere come e cosa trasformare per sviluppare il proprio modo di contribuire riportandolo e trasferendolo facilmente alla propria quotidianità. Proprio per questo motivo, i dispositivi qui raccolti sono a titolo esemplificativo: non vogliono essere altro che una base da cui partire per costruire, in partnership con i nostri clienti, una situazione di apprendimento su misura per il gruppo coinvolto.

**Ciascuna attività  
proposta utilizza diversi  
livelli di  
approfondimento:**

- **livello dell'esperienza**
- **livello della riflessione**

## **IL LIVELLO DELL'ESPERIENZA:**

l'aspetto esperienziale delle attività e il contesto in cui vengono svolte sono elementi funzionali a favorire il coinvolgimento e la partecipazione attiva, nonché la riduzione delle resistenze rispetto all'apprendimento basato sull'esperienza diretta e personale.

## **IL LIVELLO DELLA RIFLESSIONE:**

### **BRIEFING/DEBRIEFING:**

La riflessione sui comportamenti messi in atto, la loro rielaborazione, concettualizzazione e connessione con le situazioni lavorative, introdotta nella presentazione e al termine di ogni attività durante momenti di riflessione collettiva.

### **FEEDBACK:**

Attraverso l'introduzione (al termine di ogni sessione d'attività) di momenti di riflessione individuale, di scambio di feedback e confronto per personalizzare e consolidare l'apprendimento individuale.





Gli eventi pensati per i team sono occasioni immersive: percorsi di più giorni o di una singola giornata in grado di imprimersi nella memoria dei partecipanti.

L'obiettivo di questi eventi, però, non è mai l'intrattenimento: riunire un gruppo per lavorare in contesti esterni rispetto al perimetro fisico dell'organizzazione permette di generare coinvolgimento e apertura: condizioni che favoriscono consapevolezza, apertura, confronto e apprendimento.

**Rebel si occupa di analizzare la domanda per poi disegnare esperienze in grado di rispondere al meglio alle richieste delle organizzazioni. Che si tratti prendere consapevolezza rispetto a dinamiche disfunzionali per poi iniziare a lavorarci, di rafforzare messaggi organizzativo/istituzionali o semplicemente di rafforzare le relazioni all'interno di gruppi di lavoro.**



# GLI INTERVENTI

**GLI EVENTI POSSONO COINVOLGERE SIA PICCOLI TEAM CHE GRANDI NUMERI DI PERSONE, E POSSONO ESSERE REALIZZATI ATTRAVERSO DI UNA, DUE O PIÙ GIORNATE.**

## TEAM FOUNDATION

Quando si pensa alla fondazione di un team, ci si preoccupa di avere a bordo le persone maggiormente competenti nel loro ambito, le più preparate, le più brillanti. In questo movimento di scelta e inclusione dei diversi membri di un team, spesso si sottovaluta l'importanza di creare un sistema di relazioni funzionali. Infatti, al di là della capacità performanti dei singoli individui, le organizzazioni hanno sempre più bisogno di sentirsi, riconoscersi e soprattutto lavorare come sistemi complessi, interconnessi. Il contesto ad alta complessità nel quale viviamo rende questa capacità delle organizzazioni non solo importante, ma anche strategica.

- **Orienteering notturno**
- **Painting**
- **Rafting**
- **Sailing**



## RELAZIONI

Se è vero che i rapporti interpersonali sono tra gli aspetti più importanti della vita di ognuno, è anche vero che spesso suscitano non pochi problemi e difficoltà.

Nel convivere, cooperare, collaborare, dare vita e forma ad un'organizzazione...le relazioni ricoprono un ruolo di primissimo rilievo, in grado di far evolvere gruppi e organizzazioni.

In particolare ciascuno di noi in un ambiente organizzativo si confronta costantemente con diverse dimensioni relazionali: personali, professionali, organizzative.

- **Kayak Orienteering**
- **Discovering**
- **Spray Painting**
- **Team Cooking**



## FIDUCIA

‘Fidati di me’ è una frase che spesso viene pronunciata, ma che non può avere una risposta dettata dalla cognizione, dal ragionamento. La fiducia infatti, non è un atto della volontà: non è possibile costruire fiducia a partire da una richiesta. La fiducia esiste e si costruisce solo nella relazione, nell’insieme di condizioni e situazioni che si è in grado di creare, insieme, affinché la fiducia possa nascere e sostenere la relazione. In un’organizzazione, quindi, la fiducia può prendere piede se il clima generale permette a ciascuno di esse-re aperto alle idee dell’altro, senza, per ciò stesso, esse-re obbligato a rinunciare sistematicamente alle proprie convinzioni.

- **High Ropes**
- **Zattere**
- **Paragliding Experience**



## INTERFUNZIONALITÀ

La complessità dei contesti organizzativi attuali richiede sempre più una visione sistemica del lavoro e quindi diventa sempre più necessario agire in una logica in-terfunzionale: comprendere il lavoro dei colleghi ed esse-re abili a creare sinergie facilita il raggiungimento degli obiettivi. Per poter massimizzare l’efficacia delle azioni organiz-zative, infatti, è necessario che vi sia sinergia tra i pro-cessi aziendali. Questo implica che anche le persone debbano imparare a lavorare in una logica interfuzio-nale, ossia abbattendo le divisioni che la dimensione organizzativa enfatizza. Per farlo, senza svalorizzare la dimensione organizzativa, è necessario che ciascuno adotti dei comportamenti e agisca cercando di valoriz-zare la dimensione di relazioni trasversali e non solo quelle verticali.

- **Chain reaction**
- **Bridges**
- **Music Experience**
- **costruzioni complesse**



## CONOSCERSI E RICONOSCERSI

Le dimensioni personali, professionali, organizzative si fondono e si alternano nelle relazioni tra individui e gruppi. Esplorare queste dimensioni, lavorando sulle relazioni permette alle persone coinvolte di trovare le modalità più funzionali per lavorare e valorizzare il proprio contributo.

Infatti, le organizzazioni in grado di riconoscere e valorizzare le capacità e competenze di ciascuno membro, riescono a mettere in campo risorse importanti per far fronte ai cambiamenti e alle sfide.

- **Painting**
- **Message from the Future**
- **Costruzioni**
- **Organizational Pursuit**
- **In cammino**



## EMPATIA

Lavorare sull'empatia è una delle necessità sempre più pressanti nelle organizzazioni contemporanee.

Se è vero che nelle organizzazioni le relazioni sono una parte determinante per generare valore, diventa immediatamente e inequivocabilmente chiaro quanto l'empatia sia significativa e importante per generare buone relazioni. Motivo per cui in questo percorso immaginiamo di utilizzare una serie di dispositivi che permettano ai partecipanti di sviluppare e consolidare le proprie capacità empatiche. L'empatia è una capacità personale e come tale per essere sviluppata necessita di passare attraverso l'esperienza.

- **Toxic Path**
- **Arrampicata**
- **Percorso sensoriale**
- **Laboratorio teatrale**





Rebel srl

Via Tucidide, 56

20134 - Milano

[www.formazioneesperienziale.it](http://www.formazioneesperienziale.it)