

Sessioni di sviluppo per i Leo

La motivazione dei soci



Guida dell'istruttore

Durata della sessione: 90 minuti

UTILIZZARE LA GUIDA DELL'ISTRUTTORE

La Guida dell'istruttore è progettata per fornire una panoramica della formazione per ogni sessione del programma, completa di note di facilitazione e requisiti per la conduzione delle sessioni. Suggerimenti e linee guida utili sono inclusi nella Guida per l'istruttore, come note consigliate, istruzioni dettagliate per le attività interattive, consigli sui tempi di ogni sessione ed esempi di dispense utilizzate in ogni sessione.

La guida dell'istruttore è pensata per fornire all'istruttore tutte le informazioni necessarie per trasmettere il contenuto con il messaggio voluto e in base all'approccio inteso. Seguono le descrizioni delle sezioni di base della guida dell'istruttore e gli esempi di contenuto.

Informazioni sulla sessione

Offre una breve panoramica sulla sessione

Obiettivi della sessione

Presenta gli obiettivi della sessione.

Preparazione della sessione

Indica l'attrezzatura, i materiali e l'allestimento suggerito della sala necessari per la sessione

Tempistica della sessione

Fornisce una sequenza della sessione con i tempi suggeriti

CONTENUTO DELLA SESSIONE (INTRODUZIONE, MODULI, CONCLUSIONE)

Questa parte della guida dell'istruttore è uno strumento passo-passo utile da seguire per accertarsi che tutti gli obiettivi siano raggiunti, che tutto il materiale sia trattato in modo efficace, che le attività siano condotte e riassunte correttamente e che i tempi siano rispettati.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di **direttive**. Una direttiva inizia con una parola di comando seguita da un testo. Le direttive normalmente suggeriscono quello che si dirà o chiederà e le risposte che i partecipanti potranno fornire. Alcune parole di comando sono: *Affermare, Mostrare, Chiedere, Transizione*. **NON** è richiesto che l'istruttore ripeta la direttiva parola per parola. È preferibile che l'istruttore utilizzi le sue parole. Piuttosto, si utilizzano delle direttive per far sì che l'istruttore trasmetta il messaggio nella sua intenzione.

Affermare

Sembra che qualcuno di noi metta in dubbio l'idea dell'intento di questo corso. Non ne vediamo un bisogno immediato e nemmeno la sua utilità a lungo termine.

Chiedere

È possibile che, da adulti, siamo diventati più selettivi riguardo al nostro apprendimento?

Di seguito è riportato un esempio di una **Nota per l'istruttore**. Le note sono pensate per fornire delle informazioni generali o dei suggerimenti per presentare o condurre una parte specifica della sessione. Le note servono anche per ricordarvi di indirizzare i partecipanti ai loro manuali o essere certi che si parli di un materiale specifico.

***Concedere ai partecipanti alcuni minuti per leggere la lista delle caratteristiche e scegliere quelle che sono legate agli adulti.
Possono svolgere l'attività per proprio conto o in coppie.
Prima di decidere, è bene che leggano tutta la lista.***

Concedere 3 o 4 minuti per parlare delle risposte.

INFORMAZIONI SULLA SESSIONE

La capacità di motivare sé stessi e i membri del proprio team è un'abilità importante per qualsiasi Lion. In questa sessione, i partecipanti esamineranno due tipi di motivazione, la motivazione estrinseca (esterna) e quella intrinseca (interna), delle situazioni in cui le due tipologie possono essere implementate e dei modi per sviluppare la motivazione intrinseca nei membri di un team.

OBIETTIVI DELLA SESSIONE

Al termine della sessione, i partecipanti saranno in grado di:

- Riconoscere le differenze fra motivazione estrinseca e intrinseca
- Individuare le tre componenti della motivazione intrinseca
- Promuovere modi per sviluppare una motivazione intrinseca fra i membri del team

PREPARAZIONE DELLA SESSIONE

MATERIALI

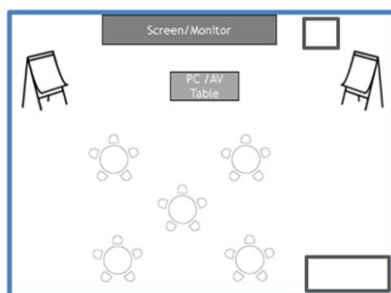
- Guida dell'istruttore
- Manuale del partecipante
- Slide di PowerPoint

ATTREZZATURA

- Computer
- Proiettore e schermo

CONFIGURAZIONE DELLA SALA SUGGERITA

A causa della natura interattiva e basata sulla discussione delle sessioni, si suggerisce la seguente disposizione dei tavoli:



ICONE DELLE ATTIVITÀ



**Fare riferimento
al
Manuale del
partecipante**

TEMPISTICA DELLA SESSIONE

<i>Componente</i>	<i>Panoramica sulla formazione</i>	<i>Materiali</i>
<i>INTRODUZIONE (5 minuti)</i>	Attività: Quale si applica a te? Presentazione/Discussione: Panoramica sulla sessione	Slide di PowerPoint Manuale del partecipante
<i>MODULO 1: Tipi di motivazione (30 minuti)</i>	Presentazione/Discussione: Tipi di motivazione	Slide di PowerPoint Manuale del partecipante
<i>MODULO 2: Promuovere la motivazione intrinseca (50 minuti)</i>	Presentazione/Discussione: Componenti della motivazione intrinseca Attività: Individuare il vostro obiettivo	Slide di PowerPoint Manuale del partecipante
<i>CONCLUSIONE (5 minuti)</i>	Presentazione: Sommario della sessione Attività: Risultati principali	Slide di PowerPoint Manuale del partecipante
<i>Tempo totale: 90 minuti</i>		

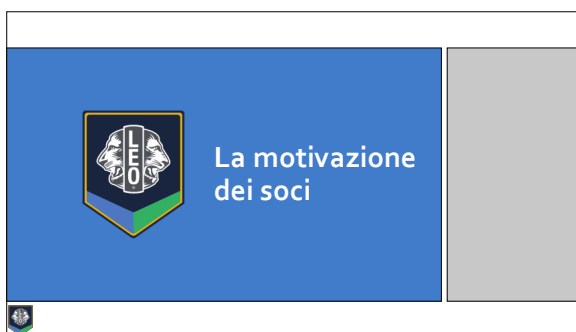
INTRODUZIONE

Tempo totale: 5 minuti

ATTIVITÀ/PRESENTAZIONE/DISCUSSIONE: PANORAMICA DELLA SESSIONE (5 MINUTI)

Mostrare

| *Mostrare la slide 1: Titolo della sessione*



Affermare

La capacità di motivare voi stessi e i membri del vostro team a raggiungere degli obiettivi è una componente importante per garantire il successo del vostro club.

In questa sessione, esamineremo i fondamenti di una teoria molto conosciuta nell'ambito dello studio della motivazione e del comportamento e forniremo delle strategie di base per massimizzare le prestazioni del vostro team.

Affermare



Iniziamo con un'attività. Leggerò cinque coppie di domande che aiuteranno a identificare in che modo voi, e gli altri Leo, siete motivati. Per ogni coppia di domande, scegliete quella che vi riguarda di più alzandovi in piedi. Le domande si trovano anche a pag. 1 del Manuale del partecipante.

Leggere le coppie di domande ad alta voce. I partecipanti devono ascoltare entrambe le domande prima di alzarsi, quindi sedersi nuovamente dopo che ogni serie di domande sarà stata letta.

Terminate l'attività dopo 3 minuti.

Affermare

Ok, cominciamo. Vi prego di ascoltare attentamente.

- **A.** Parteciperesti a uno sport perché è divertente e ti piace?
Oppure
B. Saresti più propenso a partecipare a uno sport per vincere un premio o per tenerti in forma?
- **A.** Usi i social media di più per divertirti, rilassarti o passare il tempo? Oppure
B. Trascorri più tempo sui social media monitorando le reazioni degli altri ai tuoi post e scambiando messaggi?
- **A.** Impareresti una nuova lingua perché ti piace sperimentare cose nuove? Oppure
B. Saresti più propenso a imparare una nuova lingua perché i tuoi studi o il tuo lavoro lo richiedono?
- **A.** Ti alleni perché ti piace mettere il tuo corpo alla prova? Oppure
B. Ti alleni perché vuoi avere successo in una competizione o in un'attività?
- **A.** Ti assumeresti maggiori responsabilità al lavoro o a scuola perché ti piace accogliere le sfide e sentirti realizzato? O
B. Ti assumi maggiori responsabilità al lavoro o a scuola per ricevere un aumento, una promozione o un riconoscimento?

Bene! Se avete selezionato i comportamenti principalmente dalla colonna A del Manuale del partecipante, molto probabilmente la vostra è una motivazione intrinseca. Se avete selezionato i comportamenti principalmente dalla colonna B, molto probabilmente la vostra è una motivazione estrinseca.

Affermare

Sia i motivatori estrinseci che quelli intrinseci possono essere efficaci e, spesso, possono essere usati insieme in una strategia motivazionale. In questa sessione esamineremo le differenze tra i due tipi di motivazione per concentrarci poi su come i comportamenti intrinseci possono promuovere il successo a lungo termine.

Prima di farlo, esaminiamo i tre obiettivi che dovremmo raggiungere durante questa sessione.

Mostrare

Mostrare la slide 2: Obiettivi della sessione



Affermare

Al termine di questa sessione sarete in grado di:

- Riconoscere le differenze fra motivazione estrinseca e intrinseca
- Individuare le tre componenti della motivazione intrinseca
- Promuovere modi per sviluppare una motivazione intrinseca fra i membri del team

Transizione

Per raggiungere questi obiettivi, iniziamo discutendo più nel dettaglio i due principali tipi di motivazione: la motivazione intrinseca e quella estrinseca.

MODULO 1: Tipi di motivazione

Tempo totale: 30 minuti

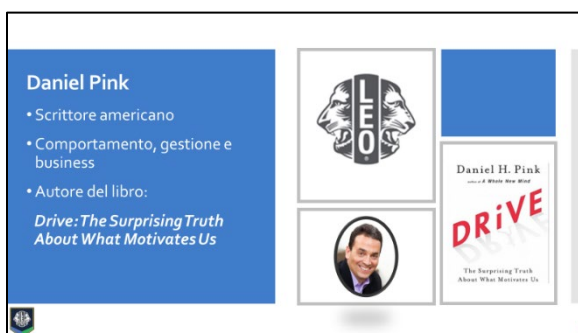
PRESENTAZIONE/DISCUSSIONE: MOTIVAZIONE ESTRINSECA E MOTIVAZIONE INTRINSECA (30 MINUTI)

Affermare

La motivazione si riferisce alla spinta o alla ragione che ci spinge a fare qualcosa. Senza motivazione, non avremmo ispirazione e realizzeremmo ben poco. Vedrete che la motivazione è fondamentale quando si tratta di convincere le persone ad agire, inclusi voi stessi.

Mostrare

Mostrare la slide 3: Daniel Pink



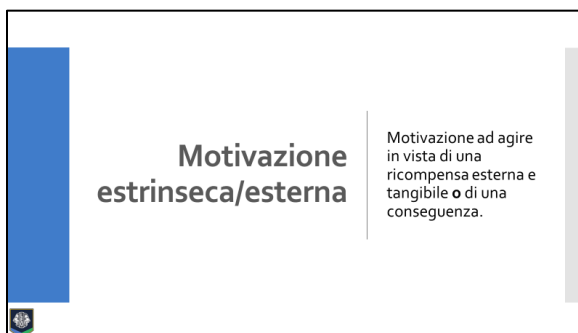
Affermare

Daniel Pink è un noto autore americano nel campo del comportamento, del management e del business. Pink è l'autore di un libro di successo intitolato, *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*.

In questo libro, Pink descrive i due modi principali in cui le persone vengono motivate e le condizioni e le componenti necessarie perché ognuno di tali modi porti al successo. Nessun tipo di motivazione è migliore dell'altro. Sono solo due modi in cui le persone agiscono. Sapere come funziona ciascuna di esse vi aiuterà a determinare quale tipo di motivazione sarà più adatta alle varie situazioni.

Mostrare

Mostrare la slide 4: Motivazione estrinseca/esterna



Chiedere ai partecipanti di aprire il Manuale del Partecipante a pag. 2 e invitarli a prendere degli appunti durante questa discussione.

Affermare

Il primo tipo di motivazione che Daniel Pink descrive è la "motivazione estrinseca", o motivazione esterna. La motivazione esterna è in linea con la tradizionale comprensione di come le persone vengono motivate. Questa è stata la seconda serie di domande che ho letto. Se le vostre risposte provenivano principalmente dalla colonna B, molto probabilmente siete motivato estrinsecamente o da comportamenti esterni.

La motivazione esterna si riferisce a un'azione compiuta al fine di ottenere una ricompensa o un risultato. Invece di fare una cosa solamente per il piacere di farla, le persone spinte da una motivazione esterna agiscono in base al risultato che ottengono. Potrebbero essere meno interessati all'azione stessa e più interessati alle ricompense o alle conseguenze che ne derivano.

Chiedere

Qualcuno pensa ad esempi di motivazione esterna specifica per il vostro percorso di leader Leo?

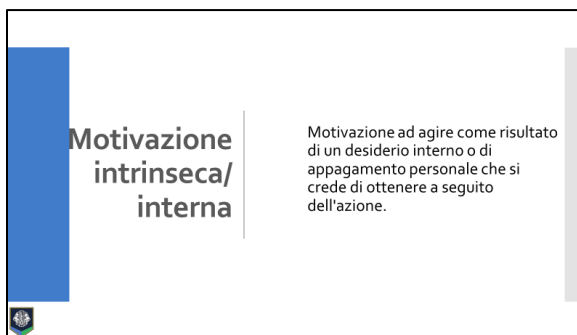
Consentire a 2-3 partecipanti di fare degli esempi specifici per i Leo.

Esempi comuni di motivatori esterni includono: voti, denaro, premi, maggiore autorità/responsabilità, riconoscimento pubblico, ecc. Si può anche includere la paura di perdere la propria posizione, autorità e/o reputazione o di fallire un incarico o un esame.

Avere pronti alcuni esempi di scenari specifici per i Leo da condividere se nessuno alza la mano.

Mostrare

Mostrare la slide 5: Motivazione intrinseca/interna



Affermare

Il secondo tipo di motivazione che Daniel Pink descrive è la "motivazione intrinseca", o motivazione interna.

La motivazione intrinseca si riferisce a un'azione intrapresa per puro piacere o per la soddisfazione che se ne riceve. La motivazione all'azione può risiedere nell'azione stessa e non in una forza esterna, come una ricompensa o un risultato. Quando agisci sulla base di una motivazione interna, stai facendo qualcosa perché è divertente, ti piace o la trovi piacevole. Se le vostre risposte erano per lo più nella colonna A, molto probabilmente siete motivati intrinsecamente o internamente.

Affermare

Ora, rivolgetevi alla persona accanto a te e discuti 1 o 2 esempi specifici di motivazione interna per i Leo.

***Suggerire ai Leo di rivolgersi al loro vicino e discutete 1 o 2 esempi di motivazione interna relative ai Leo.
Concedere per lo scambio.***

Un esempio di motivazione interna è il desiderio interno di essere un Leo e servire la propria comunità, senza alcuna aspettativa di una ricompensa o di una conseguenza.

Chiedere

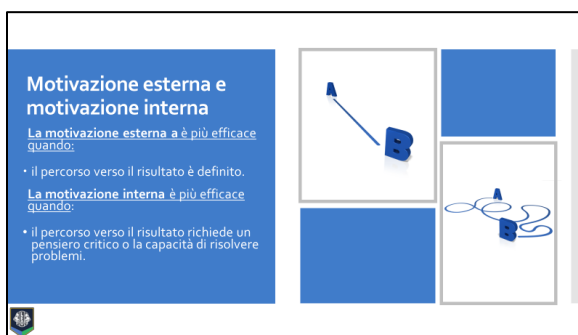
Chi vuole condividere un esempio di esempi specifici di motivazione interna per i Leo?

Dare la parola a 2--3 partecipanti perché raccontino la loro esperienza.

Commentare se necessario.

Mostrare

Mostrare la slide 6: Motivazione esterna e motivazione interna



Affermare

In generale, possiamo usare la motivazione per *incoraggiare* comportamenti e azioni che vogliamo aumentare e per *scoraggiare* comportamenti che vogliamo ridurre.

Secondo Daniel Pink entrambi i tipi di motivazione possono essere molto efficaci ma la loro efficacia si basa sul *tipo* di situazione alla quale stiamo cercando di applicare la motivazione.

- La motivazione interna è più efficace quando l'azione (comportamento, compito/progetto, obiettivo) è più complessa e richiede l'uso di un pensiero critico e di capacità di risolvere problemi per raggiungere il risultato.
 - *Esempio: un'attività complessa, come lo sviluppo di un piano completo per promuovere un progetto di servizio.*
- L'uso di fattori motivanti **esterni** generalmente è più efficace quando l'azione (comportamento, compito/progetto, obiettivo) è specifica e il percorso per raggiungere il risultato è definito.
 - *Esempio: un'attività semplice, come l'invio di rapporti entro le scadenze.*

Affermare

Per capire meglio, diamo un'occhiata a un esperimento condotto dallo psicologo Karl Duncker che ci mostra diversi esiti della motivazione esterna in base alla complessità della situazione.

Mostrare

| ***Mostrare la slide 7: Il problema della candela di Duncker***



Affermare

A due gruppi di persone è stato affidato lo stesso compito: far aderire una candela al muro in modo che la cera non goccioli sul tavolo quando è accesa.

A tutti è stato fornito il materiale che vedete nella slide. (Candela, fiammiferi e puntine da disegno).

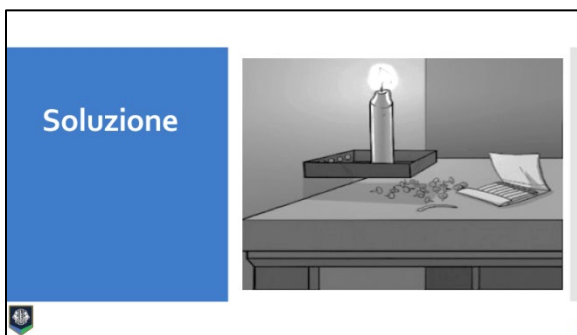
A un gruppo è stato concesso un tempo illimitato per trovare la soluzione (motivatore interno). Al secondo gruppo è stato offerto un bonus in denaro (motivatore esterno) per trovare una soluzione entro un tempo definito. Trovare il risultato corretto comporta un uso innovativo dei materiali.

Dedicate un paio di minuti per pensare a come potreste risolvere il problema.

Concedere al gruppo 2 minuti per considerare il problema. Possono discutere con chi hanno vicino.

Mostrare

Mostrare la slide 8: Soluzione



Affermare

Ovviamente, questo è un compito che richiede di pensare in modo creativo.

I partecipanti devono giungere alla conclusione che la scatola in cui si trovano le puntine da disegno può essere utilizzata come parte della soluzione. Poiché le puntine da disegno sono inizialmente nella scatola, questa non viene immediatamente vista come qualcosa che può essere utilizzata per risolvere il problema.

Chiedere

Quale gruppo pensi abbia ottenuto risultati migliori, il gruppo che ha avuto un tempo illimitato o quello a cui è stata offerta una ricompensa in denaro?

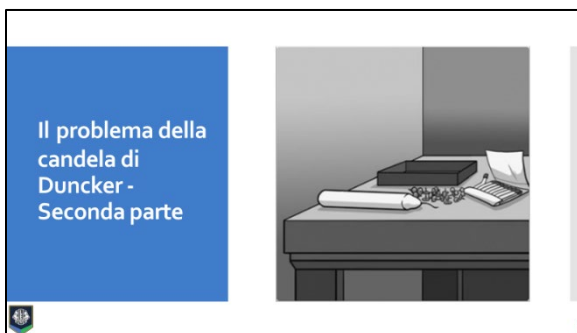
Dare la parola a 2 o 3 persone.

Affermare

I risultati scioccanti sono stati: i gruppi a cui sono state offerte delle ricompense esterne hanno portato a termine il compito *in tempi più lunghi* rispetto al gruppo a cui è stato concesso un tempo illimitato. **Ciò potrebbe implicare che le ricompense esterne ostacolano il completamento di compiti complessi.**

Mostrare

***Mostrare la slide 9: Problema della candela di Duncker:
Seconda parte***



Affermare

È stato condotto un esperimento su un altro gruppo. Il compito era lo stesso, ma i materiali sono stati consegnati in una forma diversa, come si vede nella slide.

Ora è chiaro che la scatola fa parte dei materiali che possono essere utilizzati per completare l'attività.

Anche questo gruppo sperimentale è stato diviso in due sottogruppi; al primo è stato dato tempo illimitato (motivatore interno) per completare l'attività mentre al secondo sono stati dati degli incentivi in denaro (motivatore esterno).

Chiedere

Quale gruppo pensi che abbia ottenuto risultati migliori questa volta, il gruppo che ha avuto un tempo illimitato o quello a cui è stata offerta una ricompensa in denaro?

Dare la parola a 2 o 3 volontari.

Affermare

I risultati di questo esperimento sono stati che il gruppo che ha ricevuto la ricompensa in denaro è stato in grado di completare l'attività molto più velocemente rispetto al gruppo a cui è stato concesso un tempo illimitato.

Chiedere

Perché questa differenza? Perché la motivazione esterna (il denaro) è stata più efficace nel secondo esperimento?

Dare la parola a 1 o 2 partecipanti.

Nel caso del secondo esperimento, l'azione (comportamento, compito/progetto, obiettivo) è ben distinta e il percorso verso il suo raggiungimento è molto più chiaro.

Affermare

Sia la motivazione esterna che quella interna possono essere efficaci e possono spesso essere usate insieme in una strategia motivazionale che promuova sia il successo a breve che a lungo termine.

La differenza tra i due tipi di motivazione e il fatto che esse possono essere applicate a situazioni diverse è un concetto importante che un leader deve comprendere bene. L'uso del tipo sbagliato di motivazione in una data situazione può essere controproducente ai fini del raggiungimento del risultato.

Transizione

Per il resto di questa sessione, ci concentreremo sui modi per promuovere la motivazione interna. Come notato nell'esperimento di Duncker, la motivazione interna è più efficace per affrontare questioni complesse. Poiché gran parte del lavoro in un Leo club è di natura complessa, promuovere la motivazione interna è la chiave per aiutare i vostri club ad avere più successo.

MODULO 2: Promozione interna Motivazione

Tempo totale: 50 minuti

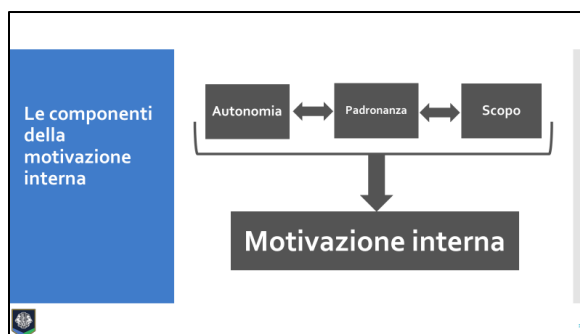
PRESENTAZIONE/DISCUSSIONE: PROMUOVERE LA MOTIVAZIONE INTERNA (35 MINUTI)

Affermare

Come detto prima, la motivazione intrinseca si riferisce a un'azione intrapresa per puro piacere o per la soddisfazione che se ne riceve. La motivazione all'azione può risiedere nell'azione stessa e non in una forza esterna (ricompensa o risultato).

Mostrare

Mostrare la slide 10: Elementi della motivazione interna



Affermare

Quindi, come possono i Leader Leo promuovere lo sviluppo della motivazione interna? Nel suo libro, Daniel Pink afferma che ci sono tre componenti della motivazione interna: **autonomia**, **padronanza**, E **scopo**. Crede che queste siano le chiavi per prestazioni migliori, maggiore motivazione e soddisfazione personale.

Come leader o aspiranti leader dei vostri club, potete creare un ambiente che promuova lo sviluppo di queste tre componenti della motivazione interna.



Indirizzare i partecipanti alle pp. 3-4 del Manuale del partecipante.

Affermare



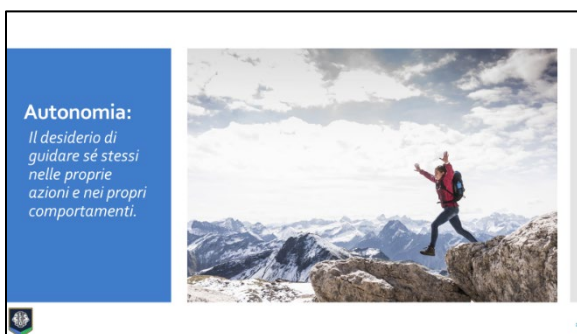
Man mano che esaminiamo ogni componente, vi verrà dato il tempo di discutere le strategie che potreste utilizzare per sviluppare quella componente tra i membri del vostro team. Trascrivete un elenco delle vostre strategie a pagina 4 del Manuale del partecipante.

Se i partecipanti non sono già seduti in piccoli gruppi, potrebbe essere necessario creare dei piccoli gruppi di 5-6 persone per le prossime attività di discussione.

Oppure, se il gruppo è numeroso e non seduto in piccoli gruppi, si potrà anche chiedere a ciascun partecipante di rivolgersi al proprio vicino e discutere.

Mostrare

Mostrare la slide 11: Autonomia



Affermare

L'**autonomia** riguarda il desiderio di guidare sé stessi nelle proprie azioni e nei propri comportamenti. In un ambiente autonomo gli individui hanno il pieno controllo delle proprie decisioni, delle proprie azioni e dei propri comportamenti e non vengono guidati da nessuno.

Creare un ambiente in cui si incoraggia l'autonomia non implica sacrificare gli obiettivi, la struttura del team o il senso di responsabilità. Al contrario, offrire alle persone l'opportunità di guidare le proprie azioni può dare un senso di controllo su obiettivi e tempistica, può promuovere la collaborazione e aumentare la soddisfazione e il rendimento.

Affermare

Promuovere l'autonomia, mantenendo al contempo la struttura, gli obiettivi e la costanza, può non essere sempre facile. *Delegare* è il modo più efficace per raggiungere questo obiettivo.

Delegando ai membri del vostro team, potrete fornire indicazioni offrendo allo stesso tempo l'opportunità alle persone di prendere decisioni sul loro approccio al completamento dell'attività, del progetto o della responsabilità.

Chiedere

Come sviluppereste l'autonomia tra i membri del vostro team?



Dedicate i prossimi cinque minuti per discutere le strategie che potreste utilizzare per promuovere l'autonomia. Elencate le vostre strategie nella colonna "Autonomia" di pag. 4 del vostro manuale e siate pronti a condividerle con il gruppo.

Comunicare che il tempo è scaduto dopo 5 minuti.

Consentire a ciascun gruppo di condividere almeno una strategia che non sia già stata presentata. Se i partecipanti non sono stati suddivisi in gruppi, chiedere a 2-3 volontari di condividere un esempio.

Le risposte possono variare, ma potrebbero includere concetti tipo:

- ***Coinvolgere i membri del team in un'attiva collaborazione durante il processo di definizione degli obiettivi per garantire il senso di responsabilità e l'autodeterminazione verso gli obiettivi stabiliti.***
- ***Promuovere la creatività e incoraggiare i membri del team a identificare idee e approcci innovativi per affrontare sfide e opportunità.***



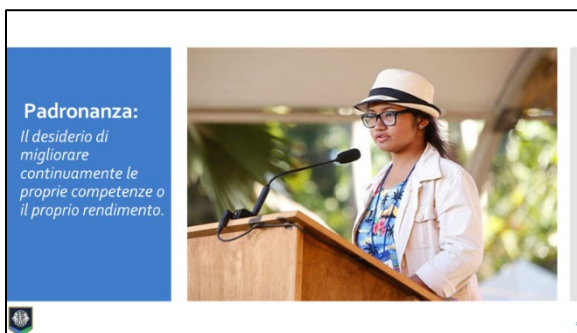
Incoraggiare i partecipanti a prendere appunti a pagina 4 del Manuale del loro manuale.

Affermare

Garantire una certa autonomia ai membri del vostro team nello svolgimento dei loro compiti e progetti, o nel modo di svolgere le funzioni loro affidate, li porterà a impegnarsi di più, il che, a sua volta, contribuirà alla seconda componente della motivazione interna - la **padronanza**.

Mostrare

| *Mostrare la slide 12: Padronanza*



Affermare

La **padronanza** riguarda il desiderio di migliorare continuamente le proprie competenze o il proprio rendimento.

Come esempio pratico della padronanza, considerate il vostro percorso di leader, o di aspirante leader Leo. Le opportunità di sviluppo della leadership che avete colto non vi hanno portato un guadagno monetario, né vi hanno fatto ricevere un incentivo esterno, e tuttavia il vostro desiderio di migliorare le vostre capacità vi ha fatto crescere e vi ha portato soddisfazione e successo.

Incoraggiare la padronanza nel vostro team è un modo importante per garantire che tutti si sentano stimolati e sostenuti mentre si impegnano a migliorare e a raggiungere i propri obiettivi.

Chiedere

Quali altre strategie potreste implementare per incoraggiare **padronanza** tra i membri del vostro team?



Dedicate i prossimi cinque minuti per discutere le strategie che potreste utilizzare per promuovere la padronanza. Elencate le vostre strategie nella colonna "Padronanza" di pag. 4 del vostro manuale e siate pronti a condividerle con il gruppo.

Comunicare che il tempo è scaduto dopo 5 minuti.

Consentire a ciascun gruppo di condividere almeno una strategia che non sia già stata presentata. Se i partecipanti non sono stati suddivisi in gruppi, chiedere a 2-3 volontari di condividere la loro strategia.

Le risposte possono variare, ma potrebbero includere concetti tipo:

- ***Fare da mentore ai membri del team o aiutarli a trovare un mentore che funga da risorsa.***
- ***Incoraggiare i membri del team a migliorare le proprie competenze partecipando a programmi di sviluppo della leadership/corsi di formazione online.***
- ***Riconoscere e celebrare i progressi e i risultati ottenuti nella realizzazione di progetti o di obiettivi prestabiliti.***
- ***Essere disponibili per offrire direttive e incoraggiamento quando necessario***



Incoraggiare i partecipanti a prendere appunti a pagina 4 del Manuale del loro manuale.

Mostrare

Mostrare la slide 13: Scopo



Scopo:

Il desiderio di offrire un contributo e di essere parte di una causa più grande.



13

Affermare

L'ultima componente della motivazione interna è lo scopo, che fornisce il contesto per l'autonomia e la padronanza.

Lo scopo riguarda il desiderio di dare un contributo e di essere parte di una causa più grande di sé stessi. Le persone che si sentono autonome nelle loro azioni spesso si adoperano per raggiungere la padronanza, e, di conseguenza, ottengono un alto livello di rendimento. Quelle che lo fanno per un obiettivo o per uno scopo più ampio, sono le persone più produttive, soddisfatte e di successo.

Chiedere

Qual è il vostro scopo come Leo?

Chiedere ad alcuni partecipanti di rispondere.

Le risposte varieranno, ma probabilmente includeranno commenti relativi all'impegno per il servizio agli altri e al fare la differenza nelle loro comunità.

Affermare

Identificare il proprio scopo è un'attività personale che richiede auto-riflessione e un'attenta considerazione. Per aiutare i membri del vostro team a individuare il proprio scopo, iniziate a chiedere **PERCHÉ** invece di **COME** quando discutete di obiettivi, progetti, difficoltà e opportunità.

Ad esempio, prima di chiedere "come" il club dovrebbe affrontare un serio problema di mantenimento soci, concentratevi sull'identificazione del "perché" è importante sviluppare una strategia per migliorare il mantenimento soci.

Affermare

Quali altri tipi di strategie potreste implementare per incoraggiare i membri del vostro team a identificare i propri **scopi**?



Usate i prossimi cinque minuti per discutere le strategie che potreste utilizzare per aiutare a identificare uno scopo con chi vi sta seduto accanto. Elencate le vostre strategie nella colonna "Scopo" di pag. 4 del vostro manuale e siate pronti a condividerle con il gruppo.

Comunicare che il tempo è scaduto dopo 5 minuti.

Consentire a ciascun gruppo di condividere almeno una strategia che non sia già stata presentata. Se i partecipanti non sono stati suddivisi in gruppi, chiedere a 2-3 volontari di condividere la loro strategia.

Le risposte possono variare, ma potrebbero includere concetti tipo:

- ***Svolgere un'attività di gruppo in cui ogni membro del team abbia l'opportunità di individuare personalmente il proprio scopo all'interno del club e presentarlo al resto del team per creare un senso di responsabilità e ispirarsi a vicenda (ciò potrebbe anche essere fatto in un ambiente virtuale, su una pagina Facebook, o un sito di social media oppure per email).***
- ***Condividere le esperienze oppure dei video di Leo con i membri del team e avviare una discussione su come ricollegarsi al proprio scopo personale o sull'ispirazione che offrono.***
- ***Annotare lo scopo identificato da ogni membro del team e ricordarlo loro al fine di incoraggiarli e sostenerli nel loro impegno.***



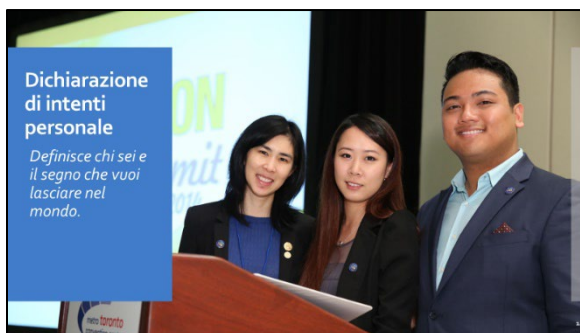
Incoraggiare i partecipanti a prendere appunti a pagina 4 del Manuale del loro manuale.

Affermare

Incoraggiare i membri del vostro team a individuare il loro scopo, e ad aiutare gli altri a concentrarsi su tale scopo, rappresenta un sostegno importante che può contribuire a far sì che tutti i membri del vostro team si impegnino nel raggiungimento dei risultati. Come leader, o aspiranti leader del vostro club, è altrettanto importante canalizzare la vostra motivazione interna per massimizzare la vostra efficacia di leader di club o di distretto.

ATTIVITÀ: IDENTIFICARE IL VOSTRO SCOPO (15 MINUTI)***Mostrare***

| ***Mostrare la slide 14: Dichiarazione di intenti***



Per incanalare ulteriormente le vostre motivazioni interne, siete invitati a scrivere una dichiarazione di intenti. Una dichiarazione di intenti definisce chi siete e quale segno desiderate lasciare in questo mondo. Può aiutarvi a concentrarvi sui vostri obiettivi e a rimanere motivati. Aiutare gli altri a scrivere una dichiarazione di intenti personale può incoraggiare a rimanere motivati e ad avere successo.

Affermare

Per scrivere una dichiarazione di intenti che vi definisca, scrivete prima ciò che è più importante per voi. Iniziate considerando chi siete e chi volete essere. Quindi, esprimete il vostro obiettivo più importante. E infine, identificate l'eredità che desiderate tramandare.

Scrivere una dichiarazione d'intenti, tenendola sempre in mente, può aumentare la vostra motivazione interna per raggiungere i vostri obiettivi di Leo.



| ***Indirizzare i partecipanti a pag. 5 del Manuale del partecipante.***

Affermare

Per la seguente attività, pensate innanzitutto agli obiettivi che vi siete prefissati e identificate quale ritenete più importanti. A pagina 5 del Manuale del partecipante, scrivete cosa è importante per voi, il vostro obiettivo più importante e quale eredità desiderate tramandare.

Avete circa 5 minuti per completare questa parte dell'attività.

Dare inizio all'attività.

Dopo 5 minuti, annunciare che il tempo è scaduto.

Affermare

Successivamente, lavorerete sulla dichiarazione che più vi definisce. Usate le informazioni che avete annotato a pagina 5 del vostro manuale per determinare la vostra dichiarazione personale. Ci sono quattro esempi di dichiarazioni personali nel Manuale del partecipante in fondo a pagina 6 che potrete usare come esempi.

Avete 5 minuti per svolgere questa parte dell'attività.

Dare inizio all'attività.

Comunicare che il tempo è scaduto dopo 5 minuti.

Fare un resoconto chiedendo ai partecipanti di condividere come l'attività li abbia aiutati a concentrarsi sul loro scopo.

In che modo l'attività ha influenzato la loro motivazione al raggiungimento dei loro obiettivi?

Affermare

Scrivendo e condividendo la vostra dichiarazione di intenti personali, avete consolidato il vostro impegno per il raggiungimento dell'obiettivo. Questo può essere fatto per ciascuno degli obiettivi che desiderate raggiungere. Condividere il vostro scopo e invitare i membri del vostro team ad ascoltare e condividere il loro, aiuta a promuovere la motivazione interna nel team, che a sua volta aumenta le vostre possibilità di successo.

Passare alla conclusione chiedendo se gli obiettivi della sessione sono stati raggiunti.

CONCLUSIONE

Tempo totale: 5 minuti

PRESENTAZIONE: SOMMARIO DELLA SESSIONE (5 MINUTI)

Mostrare

Mostrare la slide 15: Obiettivi della sessione



Chiedere

Abbiamo raggiunto i nostri obiettivi?

Affermare



Per concludere la nostra sessione, a pagina 7 del vostro manuale, scrivete un punto chiave di questa sessione. Chiedetevi: “Cosa farò di diverso con la conoscenza acquisita da questa sessione?”

Concedere ai partecipanti 3 minuti per scrivere un punto chiave ricavato dalla sessione.

Annunciare che il tempo è scaduto dopo tre minuti.

Se il tempo lo consente, chiedere a 3-4 partecipanti di condividere almeno un punto chiave ricavato dalla sessione che non sia già stato condiviso.