Sessões de Avanço para Leos

Trabalhando em Equipes

Guia do Instrutor

Duração da sessão: 90 minutos

COMO USAR O GUIA DO INSTRUTOR

O Guia do Instrutor foi elaborado para servir de suporte para o instrutor, fornecendo uma visão geral do treinamento para cada sessão do currículo, contendo anotações para o facilitador e requisitos para ministração de conteúdo. Dicas úteis e orientações estão incluídas no Guia do Instrutor, como anotações com recomendações para o orador, instruções passo-a-passo para atividades interativas, recomendações sobra duração a ser alocada e modelos de material impresso para cada sessão.

O Guia do Instrutor (IG) foi desenvolvido para fornecer ao instrutor todas as orientações necessárias para apresentar o conteúdo do treinamento com a mensagem pretendida e de acordo com a abordagem pretendida. Seguem descrições das seções básicas do IG e exemplos de conteúdo.

Informações básicas sobre a sessão
Oferece uma visão geral da sessão

Objetivos da sessão
Declara os objetivos da sessão

Preparação para a sessão
Relaciona o equipamento, os materiais e a configuração de sala sugerida necessários para a sessão

Cronograma da sessão
Fornece uma sequência da sessão com horários sugeridos

CONTEÚDO DA SESSÃO (INTRODUÇÃO, MÓDULOS, CONCLUSÃO)

Esta parte do Guia do Instrutor é uma ferramenta passo a passo que você deve seguir para garantir que todos os objetivos sejam atendidos, que o conteúdo seja examinado de maneira efetiva, que as atividades sejam corretamente realizadas e examinadas e que os cronogramas tenham sido cumpridos.

Abaixo estão exemplos de **instruções**. Uma instrução começa com uma palavra de comando seguida de texto. As instruções geralmente sugerem o que você quer dizer ou perguntar e quais respostas você pode esperar dos participantes. Algumas palavras de comando comuns são: *afirme, mostre, pergunte e transição.* **NÃO** é esperado que você repita o texto de uma instrução palavra por palavra. É melhor comunicar-se usando as suas próprias palavras. Em vez disso, destina-se a garantir que você tenha o que precisa para transmitir a mensagem completamente.

Afirme

Parece que alguns de nós questionam a ideia deste esforço acadêmico. Não vemos a sua necessidade imediata ou mesmo a sua utilidade a longo prazo.

Pergunte

É possível que, como adultos, nos ternemos mais seletivos sobre nosso aprendizado?

Abaixo está um exemplo de **observação para o instrutor**. As observações para o instrutor destinam-se a fornecer informações básicas ou sugestões sobre como ministrar ou facilitar uma parte específica da sessão. As observações para o instrutor também lembram que você deve consultar o Manual do Participante ou certificar-se de que um material específico seja abordado.

> ***Dê alguns minutos para que os participantes leiam a lista de características e selecionem aquelas relacionadas a adultos. Podem trabalhar individualmente ou em pares. Eles podem querer ler a lista inteira antes de decidir.***
>
> ***Após 3-4 minutos, reveja as respostas.***

INFORMAÇÕES BÁSICAS SOBRE A SESSÃO

Uma equipe é um grupo de pessoas trabalhando para um objetivo comum. Somos todos associados de Leo clubes e, como tal, fazemos parte de uma equipe. Para atingir seu objetivo, as equipes – e os associados do Leo clube – devem trabalhar bem em conjunto. Estudos têm mostrado que as equipes que trabalham bem juntas compartilham características comuns. Além disso, existe uma característica, a segurança psicológica, que é de longe a mais importante quando se trata de prever a eficácia da equipe.

Esta sessão permite que os participantes discutam as características das equipes eficazes e aprendam como promover a segurança psicológica dentro da sua própria equipe.

OBJETIVOS DA SESSÃO

Ao final desta sessão, os participantes estarão aptos a:

- Identificar cinco características das equipes eficazes.
- Definir segurança psicológica e seus benefícios.
- Incorporar os atributos da segurança psicológica ao trabalhar em equipe.

PREPARAÇÃO PARA A SESSÃO

MATERIAIS

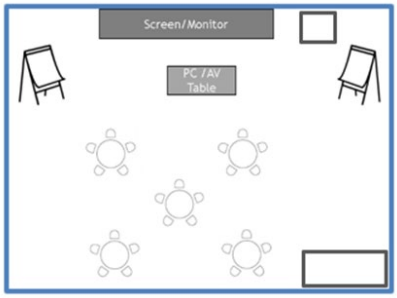
- Guia do Instrutor
- Manual do Participante
- Slides de PowerPoint

EQUIPAMENTO

- Computador
- Projetor e tela

CONFIGURAÇÃO DE SALA SUGERIDA

Devido à natureza interativa e baseada em discussão da sessão, sugere-se a configuração dos assentos abaixo.



ÍCONES DE AÇÃO

Consultar o Manual do Participante

CRONOGRAMA DA SESSÃO

Componente	*Visão geral da sessão*	*Materiais*
INTRODUÇÃO *(20 minutos)*	**Atividade:** Encontre seu nome na guerra de bolas de neve **Apresentação:** Visão geral da sessão	PowerPoint Manual do Participante
MÓDULO 1: *Características de uma equipe eficaz* *(22 minutos)*	**Apresentação/Discussão:** Características da equipe	PowerPoint Manual do Participante
MÓDULO 2: *Promovendo um ambiente de equipe seguro* *(45 minutos)*	**Apresentação/Discussão:** Definição e benefícios da segurança psicológica **Atividade:** História no círculo	PowerPoint Manual do Participante
CONCLUSÃO *(3 minutos)*	**Apresentação:** Análise dos objetivos	PowerPoint
Duração total: 90 minutos		

INTRODUÇÃO

Duração total: 20 minutos

ATIVIDADE: ENCONTRE SEU NOME NA GUERRA DE BOLAS DE NEVE (18 MINUTOS)

Mostre

> ***Mostre o slide 1: Título da sessão***

Pergunte

Quem aqui já experimentou uma guerra de bolas de neve? Levante sua mão.

> ***Dependendo da parte do mundo dos seus participantes, você pode ver mais ou menos mãos.***

Afirme

Para aqueles de vocês que experimentaram, acho que podem concordar que é muito divertido! Para aqueles de vocês que não, acho que vão gostar. Hoje vamos começar esta sessão com uma guerra de bolas de neve!

Mostre

> ***Mostre o slide 2: Atividade - Guerra de bolas de neve!***

Afirme

Você pode estar se perguntando o que uma guerra de bolas de neve tem a ver com o trabalho em equipe. Normalmente, todo mundo está fora de si em uma guerra de bolas de neve! Mas esta vai ser uma guerra de bolas de neve especial. No final, você verá como isso se relaciona ao trabalho em equipe.

<u>Instruções para a atividade</u>

Peça aos participantes que abram a página 1 do Manual do Participante.

Instrua os participantes a escrever de forma legível seu nome e sobrenome em letras grandes na frente da página 1 e, em seguida, removerem a página do manual do participante. Em seguida, devem retirar também a página 2, que está em branco.

Em seguida, eles devem amassar cada página e formar 2 bolas apertadas. Estas são suas duas bolas de neve (uma com seu nome e outra em branco).

Depois que todos tiverem criado suas duas bolas de neve, deverão formar equipes de aproximadamente 30 participantes. (Abordagem alternativa: Dependendo do tamanho do grupo, basta dividir a sala ao meio para formar 2 equipes ou em quartos para formar 4 equipes. Pode haver até 40 pessoas em uma equipe, se necessário). Pode levar até 5 minutos para as equipes se localizarem.

- ***Se você estiver em uma grande sala, faça com que as equipes se espalhem em diferentes áreas da sala.***
- ***Se você estiver em uma sala de aula com 20 a 40 participantes, toda a turma pode ser a equipe e toda a área da sala de aula pode ser usada. Se houver mais de 40 pessoas, divida em duas equipes e faça com que cada equipe vá para lados opostos da sala.***

Depois que as equipes estiverem reunidas em sua própria área, a guerra de bolas de neve pode começar. Aconselhe-os a ficar em sua área e manter suas bolas de neve contidas, para que não as confundam com outra equipe. Incentive-os a jogar delicadamente suas bolas de neve. Eles devem continuar a guerra de bolas de neve pegando bolas de neve perto deles e jogando-os novamente até que o tempo acabe.

Interrompa após 1-2 minutos.

Quando o tempo acabar, diga que eles têm 2 minutos para encontrar a bola de neve com o nome deles. Eles NÃO PODEM ajudar uns aos outros. Ao procurar sua própria bola de neve, se eles abrirem uma bola de neve que não é deles, ou está em branco, eles devem amassá-la bem e adicioná-la de volta à pilha.

Interrompa após 2 minutos.

Por meio da mão levantada, pergunte quem encontrou sua própria bola de neve. É improvável que muitas pessoas encontrem sua própria bola de neve.

Em seguida, diga aos participantes que se eles não encontraram sua bola de neve, eles têm mais 2 minutos para encontrá-la, mas desta vez podem trabalhar juntos como uma equipe. Isso significa que eles podem se ajudar. Se eles abrirem uma bola de neve que não é deles, eles devem descobrir a quem pertence e dar a eles. Muito provavelmente, mais pessoas encontrarão sua própria bola de neve em menos de 2 minutos.

Interrompa após 2 minutos. Por meio da mão levantada, pergunte quem encontrou sua própria bola de neve. Deve haver muitas mãos levantadas.

Peça-lhes que retornem aos seus lugares. Incentive-os a reciclar suas bolas de neve!

Pergunte

Então, como uma guerra de bolas de neve se relaciona com o trabalho em equipe?

Permita que vários participantes respondam.

Se você tem um grupo pequeno, basta pedir a voluntários que levantem a mão e compartilhem. Se você tiver um grupo maior, pode ser necessário ser mais criativo. Pode ser necessário um microfone para permitir que os participantes compartilhem.

As respostas podem ser:

- ***Trabalhar em conjunto alcançou o objetivo muito mais rápido do que trabalhar sozinho***
- ***Ajudar uns aos outros é mais eficaz para atingir um objetivo***
- ***Individualmente, você pode eventualmente encontrar sua bola de neve, mas trabalhar em conjunto torna tudo muito mais rápido e fácil!***

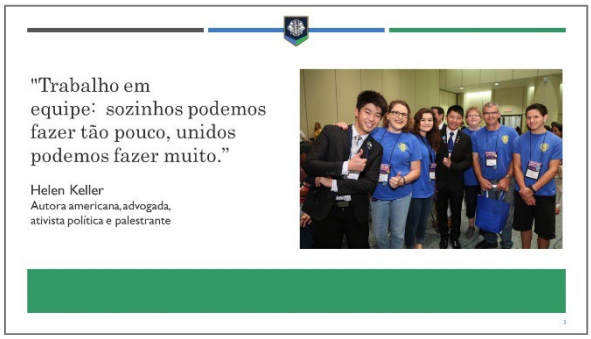
Moral da atividade:

> ***Há momentos em que as pessoas escondem informações dos outros e se distanciam dos outros membros da equipe. Ter esse tipo de mentalidade pode atrapalhar o crescimento dentro da equipe e até mesmo individualmente. Aprender a trabalhar e cuidar dos outros é essencial para o sucesso de uma equipe.***

APRESENTAÇÃO: VISÃO GERAL DA SESSÃO (2 MINUTOS)

Mostre

> ***Mostre o slide 3: Citação de Helen Keller***



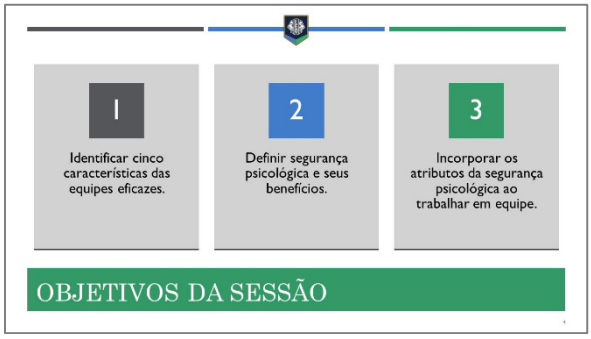
Afirme

Você não conseguiu encontrar sua própria bola de neve na primeira rodada porque estava se concentrando demais em suas bolas de neve individuais. Por outro lado, em pouco tempo, mais de vocês foram capazes de encontrar sua bola de neve no segundo turno por causa do poder do trabalho em equipe e do compartilhamento uns com os outros. Como esta citação afirma, "*Trabalho em equipe: Sozinhos podemos fazer tão pouco, unidos podemos fazer muito.*"

Uma equipe é um grupo de pessoas trabalhando para um objetivo comum. Somos todos associados de Leo clubes e, como tal, fazemos parte de uma equipe. Dentro de cada clube, os comitês e projetos humanitários exigem a formação de equipes menores. Algumas equipes são permanentes e algumas são temporárias para alcançar uma meta de curto prazo.

Mostre

> ***Mostre o slide 4: Objetivos da sessão***



Afirme

Para alcançar sua meta, as equipes – e seus Leo clubes – devem trabalhar bem em conjunto. Estudos têm mostrado que as equipes que trabalham bem juntas compartilham características comuns. Além disso, existe uma característica, a segurança psicológica, que é de longe a mais importante quando se trata de prever a eficácia da equipe.

Ao final desta sessão, você estará apto a:

- Identificar cinco características das equipes eficazes.
- Definir segurança psicológica e seus benefícios.
- Incorporar os atributos da segurança psicológica ao trabalhar em equipe.

Transição

Vamos começar considerando as características das equipes eficazes.

MÓDULO 1: Características de uma equipe eficaz

Duração total: 22 minutos

APRESENTAÇÃO/DISCUSSÃO: CARACTERÍSTICAS DA EQUIPE (22 MINUTOS)

Mostre

> ***Mostre o slide 5: O que torna uma equipe eficaz?***

Afirme

Pense em uma época em que você estava em uma equipe que trabalhava bem em conjunto.

O que a tornou uma equipe eficaz? Havia certas características? Foi a experiência das pessoas da equipe ou foi a forma como a equipe interagiu? Reserve um momento e converse com as pessoas ao seu redor sobre o que torna uma equipe eficaz.

> ***Indique aos participantes a página 3 do manual do participante para fazer anotações.***
>
> ***Peça aos participantes que se voltem para as pessoas ao redor e discutam as perguntas. Se estiverem em uma sala de aula, podem falar com os que estão à mesa.***
>
> ***Reserve 5 minutos para a discussão.***
>
> ***Peça para 2-3 participantes compartilharem. (3 minutos)***

Afirme

Em 2012, a Google fez uma pergunta semelhante. *O que torna uma equipe eficaz?* Especificamente, a Google queria saber por que algumas equipes se destacavam enquanto outras ficavam para trás. Como muitas organizações, os executivos da Google acreditavam que formar as melhores equipes significava reunir as melhores pessoas. Faz sentido, certo? Os melhores engenheiros, além de pessoas com MBAs e PhDs, e aí está, a equipe perfeita! Mas logo descobriram que não era bem assim.

Mostre

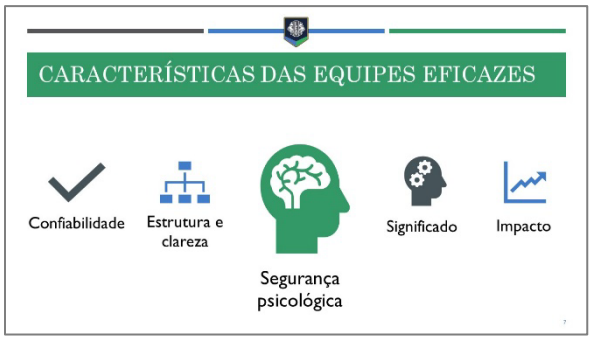
> ***Mostre o slide 6: Projeto Aristóteles***

Eles chamaram de Projeto Aristóteles…A busca da Google para responder à pergunta "*O que torna uma equipe eficaz na Google*?" Eles recrutaram estatísticos, psicólogos organizacionais, sociólogos, engenheiros e pesquisadores para ajudar a resolver a questão. Eles passaram três anos estudando 180 equipes da Google, conduzindo mais de 200 entrevistas e analisando mais de 250 atributos de equipes diferentes. Infelizmente, eles não encontraram um padrão claro de características que pudesse ser inserido em um modelo de equipe dos sonhos.

Como nenhum padrão claro surgiu para apoiar a teoria inicial da Google de que as melhores pessoas formam as melhores equipes, eles começaram a considerar alguns aspectos intangíveis. Um artigo sobre o Projeto Aristóteles no jornal *New York Times* descreve esses aspectos intangíveis como "normas de grupo" - as tradições, padrões de comportamento e regras não escritas que governam como as equipes funcionam quando estão juntas. As normas podem ser tácitas ou abertamente reconhecidas, mas sua influência costuma ser profunda. Foi quando uma imagem mais clara começou a surgir.

Mostre

> ***Mostre o slide 7: Características de uma equipe eficaz***



Afirme

Os pesquisadores descobriram que o que realmente importava era menos sobre *quem* está na equipe, e mais sobre *como* a equipe trabalhou em conjunto. As seguintes características estão em ordem de importância:

- **Segurança psicológica:** Os membros da equipe se sentem seguros para assumir riscos e são vulneráveis uns na frente dos outros
- **Confiabilidade:** Os membros da equipe fazem as coisas no prazo e atendem a um alto nível de excelência
- **Estrutura e clareza:** Os membros da equipe têm funções, planos e objetivos claros
- **Significado:** O trabalho é pessoalmente importante para os membros da equipe
- **Impacto:** Os membros da equipe acham que seu trabalho é importante e gera mudanças

> ***Peça aos participantes que consultem as páginas 4-5 do manual do participante para obter mais detalhes.***
>
> ***Você pode perguntar se algum dos pequenos grupos de discussão apresentou algumas dessas mesmas características ao pensar em suas equipes eficazes.***

Afirme

Além de comunicar os resultados do estudo, os pesquisadores da Google queriam capacitar os líderes e funcionários da Google a entender a dinâmica das suas próprias equipes e oferecer dicas para melhorar. Então, eles desenvolveram um guia de discussão sobre a eficácia da equipe em torno desses cinco pilares de eficácia.

Peça aos participantes que abram as páginas 6-7 do manual do participante.

Peça aos participantes que reservem alguns minutos para revisar o guia.

Pergunte

Como este guia pode ser útil para as equipes do seu Leo clube, distrito ou distrito múltiplo?

Indique aos participantes a página 8 do manual do participante para fazer anotações.

Peça aos participantes que se voltem para as pessoas ao redor e discutam as perguntas. Se estiverem em uma sala de aula, podem falar com os que estão à mesa.

Reserve 5 minutos para a discussão.

Peça para 2-3 participantes compartilharem. (3 minutos)

Transição

À medida que você começa a pensar nas equipes do seu Leo Clube, o guia de discussão pode ajudar a se concentrar em maneiras de melhorar a eficácia da equipe. No entanto, há uma característica que se destaca como a mais focada.

MÓDULO 2: Promovendo um ambiente de equipe seguro

Duração total: 45 minutos

APRESENTAÇÃO: DEFINIÇÃO E BENEFÍCIOS DA SEGURANÇA PSICOLÓGICA (20 MINUTOS)

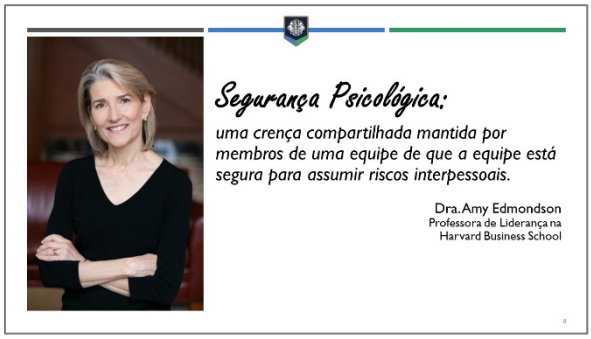
Afirme

Das cinco características principais das equipes eficazes que os pesquisadores identificaram, a segurança psicológica foi de longe a mais importante.

Verificou-se que as equipes com altos níveis de segurança psicológica foram classificadas como eficazes duas vezes mais. As pessoas nessas equipes eram menos propensas a deixar a organização, eram mais propensas a aceitar diversas ideias dos membros da equipe e se sentiam mais seguras para serem criativas.

Mostre

Mostre o slide 8: Definição de segurança psicológica



Afirme

A cientista comportamental organizacional Dra. Amy Edmondson, professora de liderança na Harvard Business School, introduziu pela primeira vez o conceito de "segurança psicológica da equipe" em 1999 e o definiu como "uma crença compartilhada pelos membros de uma equipe de que a equipe é segura para assumir riscos interpessoais".

Isso significa que a equipe tem uma cultura na qual:

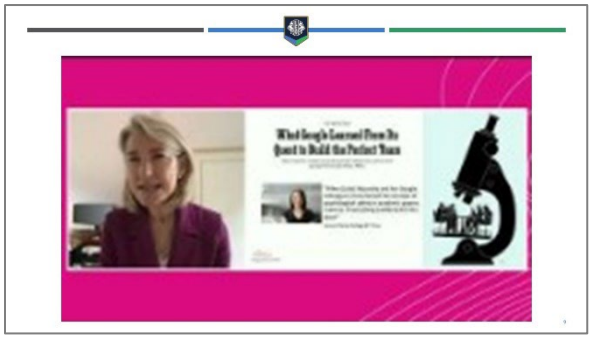
- Os membros da equipe se sentem à vontade para admitir erros ou abordar tópicos difíceis
- A equipe aprende com esses erros em conjunto
- A equipe cria um ambiente seguro onde os membros compartilham ideias abertamente com "uma sensação de confiança de que a equipe não irá envergonhar, rejeitar ou punir alguém por falar"
- As equipes ficam mais fortes, aumentam o engajamento e o moral e têm os dados de que precisam para uma melhor tomada de decisão e inovação

Afirme

As descobertas da Google reforçaram sua pesquisa e a importância da segurança psicológica que a professora Edmondson apresentou mais de uma década antes. Isso trouxe o conceito de volta à vanguarda nos últimos anos. Vamos ouvir a professora Edmondson sobre o assunto.

Mostre

Mostre o slide 9: Professora Amy Edmondson



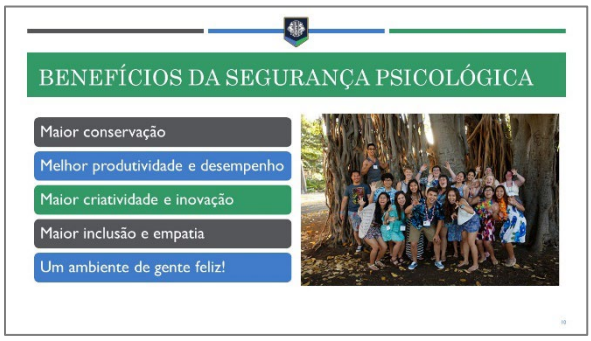
https://youtu.be/DXgMV0Gmf08

O vídeo tem 2:21 minutos de duração.

Indique aos participantes a página 9 do manual do participante para obter uma transcrição do vídeo.

Mostre

Mostre o slide 10: Benefícios da segurança psicológica



Afirme

Ao reservar um tempo para se aprofundar, realmente prestar atenção e promover intencionalmente um ambiente psicologicamente seguro, você pode encontrar algumas áreas de melhoria que podem realmente impactar sua equipe para melhor. Aqui estão cinco benefícios comprovados de manter um ambiente psicologicamente seguro:

- Aumento da conservação – mantém os membros por mais tempo
- Melhor produtividade e desempenho
- Maior criatividade e inovação
- Maior inclusão e empatia
- Um ambiente de gente feliz!

Parece que os benefícios da segurança psicológica correspondem aos esforços de manter um ambiente psicologicamente seguro.

> ***Peça aos participantes que abram nas páginas 10-11 do manual do participante para obter informações detalhadas.***

Pergunte

Então, como o estudo da Google que apoia um conceito desenvolvido por uma professora de Harvard pode ser aplicado às equipes dos nossos Leo clubes? Ou… é relevante apenas no local de trabalho?

> ***Permita que 1 ou 2 participantes respondam.***

> ***Se você tem um grupo pequeno, basta pedir a voluntários que levantem a mão e compartilhem. Se você tiver um grupo maior, pode ser necessário ser mais criativo. Pode ser necessário um microfone para permitir que os participantes compartilhem.***
>
> ***Eles devem indicar que a segurança psicológica nas equipes não é apenas para as equipes do local de trabalho, é para todas as equipes, onde quer que estejam. Para que qualquer equipe seja eficaz, ela pode incorporar os atributos da segurança psicológica.***

Afirme

Vamos ouvir algumas palavras adicionais sobre o tema da segurança psicológica de Phil Boissiere, especialista em desempenho cognitivo, coach de liderança executiva, autor e psicoterapeuta baseado na área da baía de São Francisco. Aqui está sua explicação sobre segurança psicológica e seus conselhos aos líderes.

Mostre

> ***Mostre o slide 11: Phil Boissiere***

> ***https://youtu.be/0AurglDbrJ4***
>
> ***O vídeo tem 2:01 minutos de duração.***
>
> ***Indique aos participantes a página 12 do manual do participante para obter uma transcrição do vídeo.***

Afirme

Agora eu gostaria que você pensasse sobre a equipe atual em que você está dentro do seu Leo clube. Pode ser uma equipe de comitê ou uma equipe de projeto de serviço. Quão eficaz é essa equipe? Você percebe que as pessoas da equipe têm uma sensação de segurança psicológica?

> ***Incentive-os a escrever seus pensamentos no final da página 12.***

Se você não tiver certeza, um bom lugar para começar pode ser fazer com que a equipe preencha a "Pesquisa sobre Segurança Psicológica da Equipe" encontrada em **página 13** do seu manual do participante quando você voltar para casa. Isso pode lhe dar um feedback instantâneo sobre onde sua equipe está quando se trata de segurança psicológica. Isso, juntamente com o Guia de Discussão sobre a Eficácia da Equipe discutido anteriormente, é uma boa maneira de começar a promover uma equipe altamente eficaz!

Afirme

Digamos que você tenha feito com sua equipe a "Pesquisa sobre a Segurança Psicológica da Equipe" e descobriu que há algum trabalho que você precisa fazer para promover um ambiente psicologicamente seguro para sua equipe.

Charles Duhigg, jornalista e autor de "Smarter Faster Better" que passou um tempo trabalhando com a equipe do Projeto Aristóteles, afirma que, para uma equipe alcançar a segurança psicológica, existem dois fatores-chave que mais importam:

- **Igualdade na tomada da vez na conversa**, ou quando todos se revezam e falam aproximadamente a mesma quantidade durante uma reunião; e
- **Audição ostensiva**, ou quando os membros de uma equipe demonstram que estão ouvindo ativamente, repetindo o que acabou de ser dito e fazendo contato visual.

Aumentar esses dois fatores ao tentar promover uma equipe psicologicamente segura é outra coisa que você pode fazer para aumentar seu sucesso.

ATIVIDADE: HISTÓRIA NO CÍRCULO (25 MINUTOS)

Mostre

Mostre o slide 12: Atividade - História no círculo

Afirme

Vamos ver o impacto que esses dois fatores têm em uma equipe. Na atividade a seguir, você criará uma história em equipe. A história pode ser sobre qualquer coisa. Uma pessoa começará com a frase "Era uma vez um Leo…" A partir daí, cada pessoa da equipe terá sua vez e contribuirá com um pedaço da história. Você deve ouvir atentamente para fazer a história fluir e ser criativo. Vocês podem encorajar uns aos outros e estar abertos a quaisquer ideias que sejam compartilhadas.

<u>Instruções para a atividade</u>

Peça aos participantes que abram na página 14 do manual do participante para obter instruções detalhadas.

Revise as seguintes etapas:

1. ***Forme equipes de 8 a 10 pessoas.****
2. ***Podem ficar de pé ou sentados em círculo.***
3. ***Selecione uma pessoa para começar com a frase "Era uma vez um Leo…"***
4. ***A pessoa à direita da primeira pessoa continuará a história adicionando 1-2 frases. A história deve fazer sentido à medida que avança.***
5. ***Continue em ordem ao redor do círculo até que todos na equipe tenham a chance de contribuir com 1 ou 2 frases para a história.***
6. ***A última pessoa deve concluir a história em 1-2 frases.***

****Se eles estiverem em uma sala de aula em mesas com 5 a 6 pessoas, essa pode ser a equipe deles. Nesse caso, a história deve dar duas voltas no círculo antes de terminar.***

Grupos maiores podem levar cinco ou mais minutos para formar seus pequenos grupos e começar. Incentive-os a começar assim que puderem.

Termine após 10 minutos ou quando a maioria das equipes parecer ter terminado.

Conclua a atividade pedindo voluntários para responder às seguintes perguntas. (10 minutos)

- ***Como essa atividade demonstrou igualdade na troca de turnos na conversa e na escuta ostensiva?***
- ***Como uma oportunidade igual de compartilhar para todos permite a segurança psicológica?***
- ***O que teria acontecido se um membro da equipe não tivesse contribuído para a história?***

Nessa atividade, todos da equipe tiveram a mesma oportunidade de falar e opinar sobre o desenvolvimento da história. Cada membro da equipe foi valorizado. Para acrescentar à história, cada membro da equipe teve que ouvir atentamente e escolher um próximo passo lógico para manter a história avançando. Se cada membro não contribuísse com uma parte da história, a história não teria sido a mesma. Sem a parte deles, a história poderia ter tomado uma direção diferente e o resultado teria sido diferente.

> ***Quando os membros de uma equipe não sentem que têm oportunidades iguais para compartilhar e serem ouvidos, suas ideias não são compartilhadas. As ideias de todos juntas resultam no caminho a seguir. Sem um ambiente psicologicamente seguro, a única ideia que pode ser necessária para completar a história, ou ser a chave para resolver o problema, pode passar despercebida, o que pode resultar em um resultado malsucedido.***

Afirme

Além dos dois fatores que Charles Duhigg compartilhou sobre como promover a segurança psicológica em sua equipe, a Google publicou algumas considerações adicionais. Revise o conteúdo nas **páginas 15-16** no manual do participante para obter ideias adicionais sobre como promover a segurança psicológica.

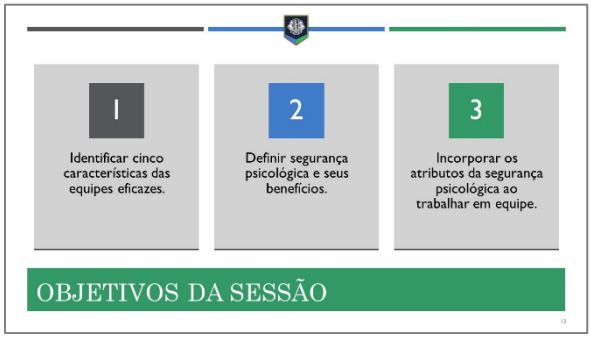
CONCLUSÃO

Duração total: 3 minutos

APRESENTAÇÃO/DISCUSSÃO: REVISÃO DOS OBJETIVOS (3 MINUTOS)

Mostre

> ***Mostre o slide 13: Objetivos da sessão***



Afirme

Hoje passamos algum tempo discutindo as características das equipes eficazes e a importância da segurança psicológica.

> ***Dedique alguns minutos para revisar os objetivos, fazendo as seguintes perguntas:***
>
> ***Quem pode/gostaria de compartilhar as cinco características das equipes eficazes que a Google descobriu?***
> - ***Segurança psicológica***
> - ***Confiabilidade***
> - ***Estrutura e clareza***
> - ***Significado***
> - ***Impacto***
>
> ***Quem pode/gostaria de compartilhar a definição de segurança psicológica e seus benefícios?***
> - ***Definição: "uma crença compartilhada pelos membros de uma equipe de que a equipe é segura para assumir riscos interpessoais".***
> - ***Benefícios: Maior conservação, melhor produtividade e desempenho, maior criatividade e inovação, maior inclusão e empatia, um ambiente para pessoas felizes!***
>
> ***Quais são algumas maneiras pelas quais você pode incorporar os atributos da segurança psicológica ao trabalhar em equipe?***

- ***Incentivar a igualdade na tomada de turnos na conversa e a escuta ostensiva (Charles Duhigg)***
- ***Demonstrar engajamento, mostrar compreensão, ser inclusivo, mostrar confiança e convicção (Google)***

Afirme

Embora a Google estivesse se esforçando para descobrir o que tornava uma equipe eficaz dentro da organização *deles*, o que eles descobriram tem ramificações para todas as equipes, não importa se é no mundo corporativo ou nos nossos Leo clubes em todo o mundo. Para alcançar suas metas e ter o maior impacto, as equipes devem trabalhar bem juntas. Agora você tem algumas ferramentas para levar aos seus Leo clubes para aumentar seu sucesso de serem altamente eficazes em qualquer coisa que eles se esforcem para alcançar!