

Sessioni di sviluppo per i Leo

Lavorare in Gruppo



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 di intervento consigliate, istruzioni dettagliate per le attività interattive, consigli sui tempi di ogni sessione ed esempi di materiali da utilizzare per 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, le direttive sono utilizzate 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, come 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 dare 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 relative 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 rivedere le risposte.

INFORMAZIONI SULLA SESSIONE

"Un team è un gruppo di persone che lavora per un obiettivo comune". Siamo tutti soci di Leo club e, come tali, facciamo parte di una squadra. Per raggiungere il loro obiettivo, i team e i soci del vostro Leo club devono lavorare bene insieme. Gli studi hanno dimostrato che i team che lavorano bene insieme presentano le stesse caratteristiche. Inoltre, c'è una caratteristica, la sicurezza psicologica, che è di gran lunga la più importante quando si tratta di prevedere l'efficienza di un team.

Questa sessione consente ai partecipanti di discutere le caratteristiche dei team efficienti e di apprendere come promuovere la sicurezza psicologica all'interno del proprio team.

OBIETTIVI DELLA SESSIONE

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

- individuare le quattro caratteristiche delle squadre efficienti
- Definire la sicurezza psicologica e i suoi vantaggi
- Incorporare gli attributi della sicurezza psicologica quando si lavora in squadra

PREPARAZIONE DELLA SESSIONE

MATERIALI

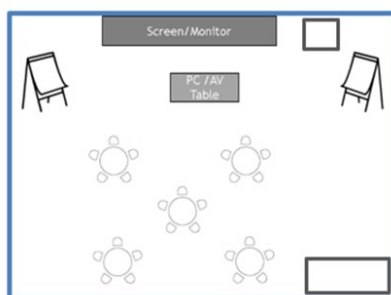
- Guida dell'istruttore
- Manuale del partecipante
- Slide di PowerPoint

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 posti a sedere:



ICONE DELLE ATTIVITÀ



**Fare
riferimento
al
Manuale del
partecipante**

TEMPISTICA DELLA SESSIONE

<i>Componente</i>	<i>Panoramica sulla formazione</i>	<i>Materiali</i>
INTRODUZIONE (20 minuti)	Attività: Trova il tuo nome - Lotta con le palle di neve Presentazione: Panoramica sulla sessione	PowerPoint Manuale del partecipante
MODULO 1: <i>LE CARATTERISTICHE DI UN TEAM EFFICACE</i> (22 minuti)	Presentazione/Discussione: Le caratteristiche di un team	PowerPoint Manuale del partecipante
MODULO 2: <i>Promuovere un ambiente di squadra sicuro</i> (45 minuti)	Presentazione/Discussione: Definizione e vantaggi della sicurezza psicologica Attività: Storia intorno al cerchio	PowerPoint Manuale del partecipante
CONCLUSIONE (3 minuti)	Presentazione: Revisione degli obiettivi	PowerPoint
Tempo totale: 90 minuti		

INTRODUZIONE

Tempo totale: 20 minuti

ATTIVITÀ: TROVA IL TUO NOME - BATTAGLIA CON LE PALLE DI NEVE (18 MINUTI)

Mostrare

| *Mostrare la slide 1: Titolo della sessione*



Chiedere

Avete mai fatto una battaglia con le palle di neve? Se sì, alzate la mano.

| *A seconda della parte del mondo da cui provengono i partecipanti ci saranno più o meno mani alzate.*

Affermare

Per quelli di voi che ne hanno esperienza, penso che siete d'accordo sul fatto che è una cosa molto divertente! Per quelli di voi che, invece, non hanno mai partecipato a una battaglia con le palle di neve, c'è una sorpresa. Oggi inizieremo questa sessione proprio con una battaglia con le palle di neve!

Mostrare

| *Mostrare la slide 2: Attività: Battaglia con le palle di neve*



Affermare

Potreste chiedervi cosa c'entra una battaglia con le palle di neve con il lavoro di squadra. Di solito ognuno in una battaglia con le palle di neve combatte per sé stesso. Ma questa sarà una battaglia speciale. Alla fine, vedrete come questa battaglia si relaziona al lavoro di squadra.



Istruzioni per l'attività

Chiedere ai partecipanti di aprire il loro manuale a pagina 1.

Chiedere ai partecipanti di scrivere in modo leggibile il proprio nome e cognome a caratteri cubitali sulla parte anteriore della pagina 1 e quindi rimuovere la pagina dal Manuale del partecipante. Quindi, dovranno rimuovere anche la pagina 2, che è vuota.

Successivamente, con ognuna delle pagine dovranno formare una palla. Queste sono le loro due palle di neve (una con il loro nome e una vuota).

Una volta che tutti hanno creato due palle di neve, dovranno formare squadre di circa 30 partecipanti. (Approccio alternativo: A seconda delle dimensioni del gruppo, basta dividere la stanza a metà per fare 2 squadre, oppure in quarti per fare 4 squadre. Una squadra potrà essere formata fino anche da 40 partecipanti, se necessario). Potrebbero volerci fino a 5 minuti prima che le squadre siano pronte.

- *Se in una sala grande, disporre le squadre in diverse aree della stanza.*
- *Se ci si trova in un'aula con 20-40 partecipanti, l'intera classe può essere la squadra e potrà essere utilizzata l'intera area dell'aula. Se ci sono più di 40 persone, dividere il gruppo in due squadre e disporre ogni squadra ai lati opposti della stanza.*

Dopo che le squadre si sono riunite nella propria area, iniziare la battaglia con le palle di neve. Consigliare ai partecipanti di rimanere nella loro zona e di non confondere le loro palle di neve con quelle dell'altra squadra. Invitare a lanciare piano le palle di neve. I partecipanti dovranno continuare la battaglia con le palle di neve raccogliendo quelle vicine a loro e rilanciandole.

Annunciare che il tempo è scaduto dopo 1-2 minuti.

Quando il tempo è scaduto, dire ai partecipanti che hanno 2 minuti per trovare la palla di neve con il proprio nome. È VIETATO aiutarsi a vicenda. Quando cercano la propria palla di neve, se scartano una palla di neve che non è loro o è vuota, dovranno accartocciarla per bene e aggiungerla nuovamente al mucchio.

Comunicare che il tempo è scaduto dopo 2 minuti.

Per alzata di mano, chiedere chi ha trovato la propria palla di neve. È improbabile che in molti abbiano trovato la propria palla di neve.

Successivamente, dire ai partecipanti che se non hanno trovato la loro palla di neve, hanno altri 2 minuti per trovarla. Questa volta, però, possono lavorare insieme come una squadra. Ciò significa che possono aiutarsi a vicenda. Se aprono una palla di neve che non è la loro, dovranno trovare a chi appartiene e dargliela. Molto probabilmente più persone troveranno la propria palla di neve in meno di 2 minuti.

Comunicare che il tempo è scaduto dopo 2 minuti. Per alzata di mano, chiedere chi ha trovato la propria palla di neve. Ci dovrebbero essere molte mani alzate.

Chiedere ai partecipanti di tornare ai loro posti. Incoraggiare i partecipanti a riciclare la carta utilizzata per realizzare le palle di neve.

Chiedere

Quindi, qual è il nesso tra una battaglia con le palle di neve e il lavoro di squadra?

Dare la parola ad alcuni partecipanti.

Se avete un piccolo gruppo, potete chiedere ai volontari di alzare la mano e condividere la loro opinione. Nel caso di un gruppo più numeroso, potreste dover essere più creativi. Un microfono potrà essere utile per permettere ai partecipanti di intervenire.

Tra le risposte potranno figurare:

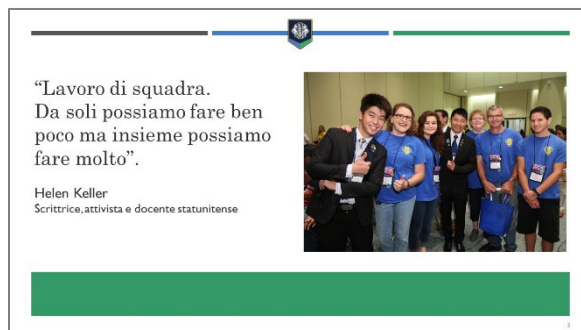
- *Lavorare insieme ha raggiunto l'obiettivo molto più velocemente che lavorare da soli*
- *Aiutarsi a vicenda è più efficace per raggiungere un obiettivo*
- *Individualmente, alla fine si può trovare la propria palla di neve, ma lavorare insieme rende tutto molto più veloce e più facile!*

Morale dell'attività:

Ci sono momenti in cui le persone nascondono informazioni agli altri e prendono le distanze dagli altri membri del team. Avere questo tipo di mentalità può interrompere la crescita all'interno del team e persino a livello individuale. Imparare a lavorare insieme e prendersi cura degli altri è essenziale per il successo di un team.

PRESENTAZIONE: PANORAMICA DELLA SESSIONE (2 MINUTI)**Mostrare**

| **Mostrare la slide 3: Citazione di Helen Keller**



“Lavoro di squadra.
Da soli possiamo fare ben
poco ma insieme possiamo
fare molto”.

Helen Keller
Scrittrice, attivista e docente statunitense

Affermare

Nella prima fase non riuscivate a trovare la vostra palla di neve perché eravate concentrati troppo sulle palle di neve individuali. Mentre, in poco tempo, nella seconda fase, molti di voi sono riusciti a trovare la propria palla di neve grazie al potere del lavoro di squadra e alla condivisione. Come afferma questa citazione, “*Lavoro di squadra. “Da soli possiamo fare ben poco ma insieme possiamo fare molto”.*

"Un team è un gruppo di persone che lavora per un obiettivo comune". Siamo tutti soci di Leo club e, come tali, facciamo parte di una squadra. All'interno di ogni club, i comitati e i progetti di servizio richiedono la formazione di team più piccole. Alcuni team sono permanenti e altri sono temporanei per raggiungere un obiettivo a breve termine.

Mostrare

| **Mostrare la slide 4: Obiettivi della sessione**



1 Individuare le quattro caratteristiche dei team efficienti	2 Definire la sicurezza psicologica e i suoi vantaggi	3 Incorporare le caratteristiche della sicurezza psicologica quando si lavora in squadra
--	---	--

OBIETTIVI DELLA SESSIONE

Affermare

Per raggiungere il loro obiettivo, i team e i soci del vostro Leo club devono lavorare bene insieme. Gli studi hanno dimostrato che i team che lavorano bene insieme presentano le stesse caratteristiche. Inoltre, c'è una caratteristica, la sicurezza psicologica, che è di gran lunga la più importante quando si tratta di prevedere l'efficienza di un team.

Alla fine di questa sessione, i partecipanti saranno in grado di:

- Individuare le quattro caratteristiche delle squadre efficienti
- Definire la sicurezza psicologica e i suoi vantaggi
- Incorporare le caratteristiche della sicurezza psicologica quando si lavora in squadra

Transizione

Cominciamo considerando le caratteristiche dei team efficienti.

MODULO 1: LE CARATTERISTICHE DI UN TEAM EFFICIENTE

Tempo totale: 22 minuti

PRESENTAZIONE/DISCUSSIONE: LE CARATTERISTICHE DI UN TEAM (22 MINUTI)

Mostrare

| *Mostrare la slide 5: Cosa rende un team efficiente?*



Affermare

Pensate a un momento in cui avete fatto parte di un team che ha lavorato bene.

Cos'è che l'ha reso un team efficiente? Aveva particolari caratteristiche? È stata l'esperienza delle persone del team o è stato il modo in cui il team ha interagito? Prendetevi un momento e chiacchierate con chi vi circonda su ciò che rende un team efficiente.



Riferire i partecipanti alla pagina 3 del loro manuale per prendere appunti.

Chiedere ai partecipanti di rivolgersi a coloro che hanno vicino e di discutere sulle domande. Se la formazione si svolge in aula, potranno parlare con gli altri partecipanti seduti al loro tavolo.

Concedere 5 minuti per la discussione.

Chiedere a 2-3 partecipanti di condividere i punti ricavati dalla discussione. (3 minuti)

Affermare

Nel 2012 Google ha posto una domanda simile: *cosa rende un team efficiente?* Nello specifico, Google voleva sapere perché alcuni team eccellevano, mentre altri fallivano. Come molte organizzazioni, i dirigenti di Google credevano che costruire i migliori team significasse riunire le persone migliori. Sembra sensato, no? Mettere insieme i migliori ingegneri e individui con titoli di studio superiori (es: MBA e Dottorati di ricerca) e il gioco è fatto. Ecco formato un team perfetto! Purtroppo, scoprirono presto che non era così.

Mostrare

| Mostrare la slide 6: Progetto Aristotele

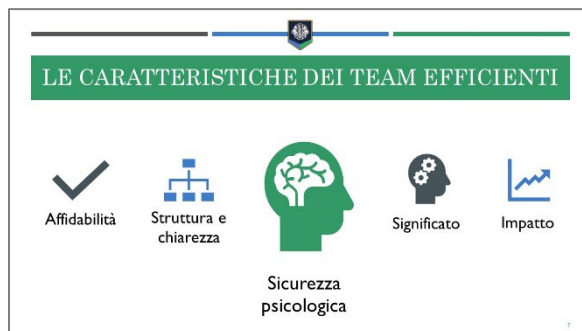


L'hanno chiamato Progetto Aristotele... La ricerca di Google per rispondere alla domanda *"Cosa rende un team efficiente in Google?"* Quindi, reclutarono statistici, psicologi aziendali, sociologi, ingegneri e ricercatori per aiutare a risolvere la questione. Furono dedicati tre anni allo studio di 180 team di Google, con oltre 200 colloqui e un'analisi di oltre 250 diverse caratteristiche del team. Purtroppo, però, non si trovava una serie chiara di caratteristiche da inserire in un modello di "team perfetto".

Poiché non furono individuati degli schemi chiari a sostegno della teoria iniziale di Google secondo cui le persone migliori formano i team migliori, si cominciarono a prendere in considerazione alcuni elementi immateriali. Un articolo del *New York Times* sul Progetto Aristotele definisce questi elementi immateriali come "norme del gruppo": le tradizioni, gli standard comportamentali e le regole non scritte che governano il funzionamento dei team quando si riuniscono. Le norme possono essere non dette, o apertamente riconosciute, ma la loro influenza è spesso profonda. Fu allora che iniziò ad emergere un quadro più chiaro.

Mostrare

Mostrare la slide 7: Le caratteristiche dei team efficienti

**Affermare**

I ricercatori scoprirono che ciò che contava davvero non era tanto *chi* componeva il team ecc., quanto *come* il team lavorava insieme. Le seguenti caratteristiche sono in ordine di importanza:

- **Sicurezza psicologica:** I membri del team si sentono al sicuro per poter correre dei rischi e essere vulnerabili l'uno di fronte all'altro
- **Affidabilità:** I membri del team fanno le cose in modo puntuale e raggiungono un elevato livello di eccellenza
- **Struttura e chiarezza:** I membri del team hanno ruoli, piani e obiettivi chiari
- **Significato:** Il lavoro è personalmente importante per i membri del team
- **Impatto:** I membri del team pensano che il loro lavoro sia importante e crei cambiamenti



Invitare i partecipanti a consultare il Manuale del partecipante alle pagine 4-5.

Per alzata di mano, si può chiedere se qualcuno dei gruppi di discussione in precedenza ha trovato alcune di queste stesse caratteristiche pensando ai loro team efficienti.

Affermare

Oltre a comunicare i risultati dello studio, i ricercatori ingaggiati da Google volevano consentire ai leader e ai dipendenti della compagnia di comprendere le dinamiche dei propri team e offrire loro suggerimenti per migliorare. Quindi, svilupparono una guida per la discussione sull'efficienza dei team attorno a questi cinque pilastri dell'efficienza.



Chiedere ai partecipanti di aprire il loro manuale alle pp. 6-7.

Chiedere ai partecipanti di dedicare un paio di minuti alla lettura della guida.

Chiedere

In che modo questa guida può essere utile ai team del vostro Leo club, distretto o multidistretto?



Riferire i partecipanti alla pagina 8 del loro manuale per prendere appunti.

Chiedere ai partecipanti di rivolgersi a coloro che hanno vicino e di discutere le domande. Se la formazione si svolge in aula, i partecipanti potranno rivolgersi a quelli seduti al loro tavolo.

Concedere 5 minuti per la discussione.

Chiedere a 2-3 partecipanti di condividere i punti ricavati dalla discussione. (3 minuti)

Transizione

Quando iniziate a pensare ai team all'interno del vostro Leo club, la guida alla discussione può aiutarvi a concentrarvi sui modi per migliorarne l'efficienza. Tuttavia, c'è una caratteristica che si distingue come quella su cui concentrarsi maggiormente.

MODULO 2: Promuovere un ambiente di squadra sicuro

Tempo totale: 45 minuti

PRESENTAZIONE: DEFINIZIONE E VANTAGGI DELLA SICUREZZA PSICOLOGICA (20 MINUTI)

Affermare

Delle cinque caratteristiche chiave dei team efficienti identificate dai ricercatori, la sicurezza psicologica è risultata di gran lunga la più importante.

È stato riscontrato che le squadre con alti livelli di sicurezza psicologica sono state valutate doppiamente efficienti. I membri di quei team avevano meno probabilità di lasciare l'organizzazione, erano più propense ad accogliere idee diverse e si sentivano più sicure nella loro creatività.

Mostrare

| *Mostrare la slide 8: Definizione di sicurezza psicologica*



Affermare

Nel 1999 la Dott.ssa Amy Edmondson, esperta di scienze del comportamento e docente di Leadership presso la scuola di business di Harvard, ha introdotto per la prima volta il concetto di "sicurezza psicologica di squadra" e lo ha definito come "una convinzione condivisa dai membri di un team secondo cui il team è un luogo sicuro per assumersi dei rischi interpersonali."

Ciò significa che il team ha una cultura in cui:

- I membri del team sono a loro agio nell'ammettere errori o nel sollevare argomenti difficili
- Il team impara insieme dagli errori
- Il team crea un ambiente sicuro in cui i membri condividono apertamente le idee con "un senso di fiducia che il team non metterà in imbarazzo, rifiuterà o punirà qualcuno per aver parlato apertamente"

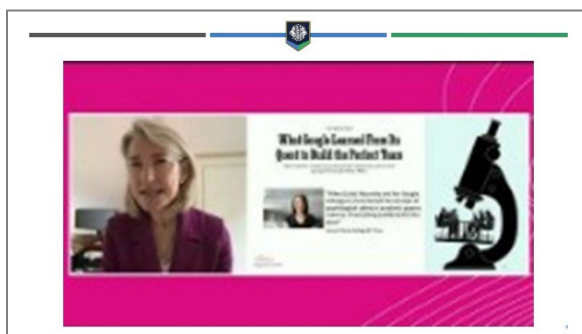
- I team diventano più forti, hanno un alto livello di partecipazione, un morale alto e dispongono dei dati di cui hanno bisogno per migliorare il processo decisionale e l'innovazione

Affermare

I risultati di Google hanno consolidato la ricerca e l'importanza della sicurezza psicologica introdotta più di un decennio prima dalla Prof.ssa Edmondson. Hanno riportato il concetto in primo piano negli ultimi anni. Sentiamo la Prof.ssa Edmondson sull'argomento.

Mostrare

Mostrare la slide 9: Prof.ssa Amy Edmonson



<https://youtu.be/DXgMV0Gmf08>

Il video ha una durata di 2:21 minuti.



Chiedere ai partecipanti di aprire il Manuale del partecipante a pag. 9 dove troveranno la trascrizione del video.

Mostrare

Mostrare la slide 10: Vantaggi della sicurezza psicologica



Affermare

Dedicando del tempo agli approfondimenti, prestare davvero attenzione e promuovere intenzionalmente un ambiente psicologicamente sicuro, potreste trovare alcune aree di miglioramento che potrebbero davvero avere un risultato positivo sulla vostra squadra. Ecco cinque comprovati vantaggi del mantenimento di un ambiente psicologicamente sicuro:

- Maggiore mantenimento - i membri restano più a lungo
- Migliore produttività e migliori prestazioni
- Maggiore creatività e innovazione
- Maggiore inclusione ed empatia
- Un ambiente per persone felici!

Sembra che i benefici della sicurezza psicologica valgano molto gli sforzi per mantenere un ambiente psicologicamente sicuro.



Invitare i partecipanti a consultare il Manuale del partecipante alle pagine 10-11 per informazioni più dettagliate.

Chiedere

Quindi, come possiamo applicare lo studio condotto da Google che supporta un concetto sviluppato da un professore di Harvard ai team dei nostri Leo club? Oppure... ha valore solo sul posto di lavoro?

Dare la parola a 1 o 2 partecipanti.

Se avete un piccolo gruppo, potete chiedere ai volontari di alzare la mano e condividere la loro opinione. Nel caso di un gruppo più numeroso, potreste dover essere più creativi. Un microfono potrà essere utile per permettere ai partecipanti di intervenire.

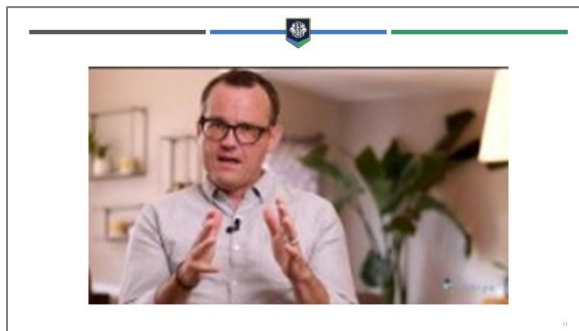
Dovrebbero rispondere che la sicurezza psicologica all'interno dei team non è solo per i team sul posto di lavoro, ma si applica indistintamente a tutti i team. Affinché qualsiasi squadra sia efficiente, è possibile incorporare gli attributi della sicurezza psicologica.

Affermare

Ascoltiamo alcune parole aggiuntive sul tema della sicurezza psicologica da Phil Boissiere, un esperto di prestazioni cognitive, executive leadership coach, autore e psicoterapeuta con sede nella Baia di San Francisco. Ecco la sua spiegazione della sicurezza psicologica e il suo consiglio ai leader.

Mostrare

Mostrare la slide 11: Phil Boissiere



<https://youtu.be/0AurgIDbrJ4>

Il video ha una durata di 2:01 minuti.



Chiedere ai partecipanti di aprire il Manuale del partecipante a pag. 12 dove troveranno la trascrizione del video.

Affermare

Ora vorrei che pensaste a un team attuale di cui fate parte nel vostro Leo club. Potrà essere un team di comitato o un team di progetto. Quanto è efficiente quella squadra? Pensate che le persone nel team provino un senso di sicurezza psicologica?

Incoraggiare i partecipanti a scrivere i loro pensieri in bassa alla pagina 12.



Se non siete sicuri, un buon punto di partenza potrebbe essere quello di far completare al team il "Sondaggio per il team sulla Sicurezza psicologica" che si trova a **pag. 13** dal Manuale del partecipante una volta tornati a casa. Questo potrà darvi un feedback immediato su dove si trova la vostra squadra quando si parla di sicurezza psicologica. Questo, insieme alla Guida alla discussione sull'efficacia del team di cui abbiamo parlato in precedenza, è un buon modo per iniziare a promuovere un team altamente efficiente!

Affermare

Facciamo come se aveste somministrato il "Sondaggio per il team sulla sicurezza psicologica" e aveste scoperto che c'è del lavoro da fare per promuovere un ambiente psicologicamente sicuro nel vostro team.

Charles Duhigg, giornalista e autore di "Smarter Faster Better" che ha trascorso del tempo lavorando con il team di Progetto Aristotele, afferma che affinché un team raggiunga la sicurezza psicologica, ci sono due fattori chiave che contano di più:

- **Uguaglianza per prendere la parola** - quando tutti, a turno, parlano più o meno per lo stesso tempo nel corso di una riunione; e
- **Ascolto ostentato**, quando i membri di un team dimostrano di ascoltare attivamente ripetendo ciò che è stato appena detto e stabilendo un contatto visivo.

Incrementare questi due fattori quando cercate di creare la sicurezza psicologica è un'altra cosa che potete fare per avere successo.

ATTIVITÀ: LA STORIA IN CERCHIO (25 MINUTI)

Mostrare

| *Mostrare la slide 12: Attività: La storia in cerchio*



Affermare

Vediamo l'impatto che questi due fattori hanno su una squadra. Nella seguente attività creerete una storia come squadra. La storia può riguardare qualsiasi cosa. Una persona inizierà con la frase "C'era una volta un Leo..." Da lì, ogni persona del team a sua volta contribuirà aggiungendo un pezzo della storia. Dovete ascoltare attentamente per far fluire la storia ed essere creativi. Potrete incoraggiarvi a vicenda ed essere aperti a tutte le idee condivise.



Istruzioni per l'attività

Invitare i partecipanti ad aprire il Manuale del partecipante a pag.14 per istruzioni più dettagliate.

Esaminare le seguenti risposte:

1. *Formare gruppi di 8-10 persone.**
2. *Stare in piedi o seduti in cerchio.*
3. *Scegliere la persona che inizierà con la frase "C'era una volta un Leo..."*
4. *La persona alla destra della prima persona continuerà la storia aggiungendo 1-2 frasi. La storia dovrà avere senso man mano che procede.*

5. *Continuare in cerchio fino a quando tutti i membri della squadra hanno preso la parola per contribuire con 1-2 frasi alla storia.*
6. *L'ultima persona dovrà concludere la storia con 1-2 frasi.*

**Se la classe è formata da tavoli di 5-6 persone, le squadre potranno corrispondere ai tavoli. In questo caso, la storia dovrà fare il giro del cerchio due volte prima di concludersi.*

Gruppi più grandi potrebbero impiegare cinque o più minuti per formare i sottogruppi e iniziare. Incoraggiare i partecipanti a iniziare appena possibile.

Informare che il tempo è terminato dopo 10 minuti o quando la maggior parte delle squadre sembrerà aver finito.

Concludere l'attività chiedendo a qualche volontario di rispondere alle seguenti domande: (10 minuti)

- *In che modo questa attività ha dimostrato “uguaglianza nella presa di parola” nella conversazione e “ascolto ostentato”?*
- *In che modo il fatto che tutti hanno avuto la stessa opportunità di parlare ha creato sicurezza psicologica?*
- *Cosa sarebbe successo se un membro del team non avesse contribuito alla storia?*

In questa attività, tutti i membri del team hanno avuto pari opportunità di parlare e di avere voce in capitolo su come si è sviluppata la storia. Ogni membro del team ha avuto un valore. Per aggiungere qualcosa alla storia, ogni membro del team ha dovuto ascoltare attentamente e scegliere un passaggio logico successivo per far andare avanti la storia. Se ogni membro non avesse contribuito con un pezzo alla storia, la storia non sarebbe stata la stessa. Senza il pezzo di ciascuno, la storia sarebbe potuta andare in una direzione diversa e il risultato finale sarebbe stato diverso.

Quando i membri di un team non sentono di avere le stesse opportunità di parlare ed essere ascoltati, non condividono le loro idee. Le idee di tutti insieme risultano nella via da seguire. Senza un ambiente psicologicamente sicuro, l'unica idea che potrebbe essere necessaria per completare la storia, o essere la chiave per risolvere il problema, potrebbe non essere ascoltata, il che potrebbe portare a un esito negativo.

Affermare



Oltre ai due fattori che Charles Duhigg ha condiviso su come promuovere la sicurezza psicologica nel vostro team, Google ha pubblicato alcune considerazioni aggiuntive. Rivedete il contenuto **delle pp. 15-16** del Manuale del partecipante per ulteriori idee su come promuovere la sicurezza psicologica.

CONCLUSIONE

Tempo totale: 3 minuti

PRESENTAZIONE/DISCUSSIONE: ESAME DEGLI OBIETTIVI (3 MINUTI)

Mostrare

Mostrare la slide 13: Obiettivi della sessione



Affermare

Oggi abbiamo dedicato un po' di tempo a discutere le caratteristiche dei team efficienti e l'importanza della sicurezza psicologica.

Dedicare un paio di minuti a rivedere gli obiettivi ponendo le seguenti domande:

Chi ricorda le cinque caratteristiche dei team efficienti che Google ha scoperto?

- *Sicurezza psicologica*
- *Affidabilità*
- *Struttura e chiarezza*
- *Significato*
- *Impatto*

Chi ricorda la definizione di sicurezza psicologica e i suoi benefici?

- *Definizione: "la convinzione comune tra i membri di un team che il team sia sicuro per l'assunzione di rischi interpersonali".*
- *Vantaggi: Maggior mantenimento, maggiore produttività e prestazioni, maggiore creatività e innovazione, maggiore inclusione ed empatia, un ambiente per persone felici!*

Quali sono alcuni modi in cui potete incorporare le caratteristiche della sicurezza psicologica nel lavoro di squadra?

- *Incoraggiare l'uguaglianza nella presa di parola nelle conversazioni e ascolto ostentato (Charles Duhigg)*
- *Dimostrare impegno, mostrare comprensione, essere inclusivi, mostrare fiducia e convinzione (Google)*

Affermare

Sebbene Google si fosse sforzato di trovare ciò che rendeva un team efficiente all'interno della sua organizzazione, le scoperte si applicano a tutti i team, sia del mondo aziendale che dei nostri Leo club di tutto il mondo. Per raggiungere i propri obiettivi e avere il massimo impatto, i team devono lavorare bene insieme. Ora avete alcuni strumenti da riportare nei vostri club per aumentare il loro successo e diventare altamente efficienti in qualsiasi iniziativa!