



SOFT SKILLS

(Team Building)

San Donato (Presenza), 23 Novembre 2021



UNIVERSITÀ DELLA TERZA ETÀ

“Gian Piero Profumi”

26° anno - ANNO ACCADEMICO 2021-2022

Luca Bicchierini

lbicchierini@hotmail.com



CORSO SULLE SOFT SKILLS

- **Soft Skills**
- **OBIETTIVI:** Quello delle soft skills è un tema estremamente attuale, sviluppato soprattutto in ambito aziendale, ma trattandosi delle cosiddette competenze trasversali sviluppano delle particolari abilità e competenza di un soggetto propedeutiche all'interazione efficace e produttiva con gli altri, sia sul posto di lavoro che al di fuori di esso, in ogni contesto relazionale.
- **TEMA:** Sviluppo di quelle **competenze personali** più indefinite e trasversali, che possono riguardare la comunicazione e le doti relazionali, migliorando l'autostima.
- **DOCENTE:** Luca Bicchierini, libero professionista, consulente e formatore

UNIVERSITÀ DELLA TERZA ETÀ

“Gian Piero Profumi”

26° anno - ANNO ACCADEMICO 2021-2022

CORSO SULLE SOFT SKILLS

- **LEZIONI:** 5 lezioni da 1,5 ore in Presenza – 9.11.2020 (1) - 16.11.2020(2) - 23.11.2020(3) - 30.11.2020(4) - 14.12.2020(5)

- 1) Comunicazione efficace
- 2) Leadership
- 3) Team Building
- 4) Parlare in pubblico
- 5) Gestione del cambiamento

UNIVERSITÀ DELLA TERZA ETÀ

“Gian Piero Profumi”

26° anno - ANNO ACCADEMICO 2021-2022

Lavorare in team



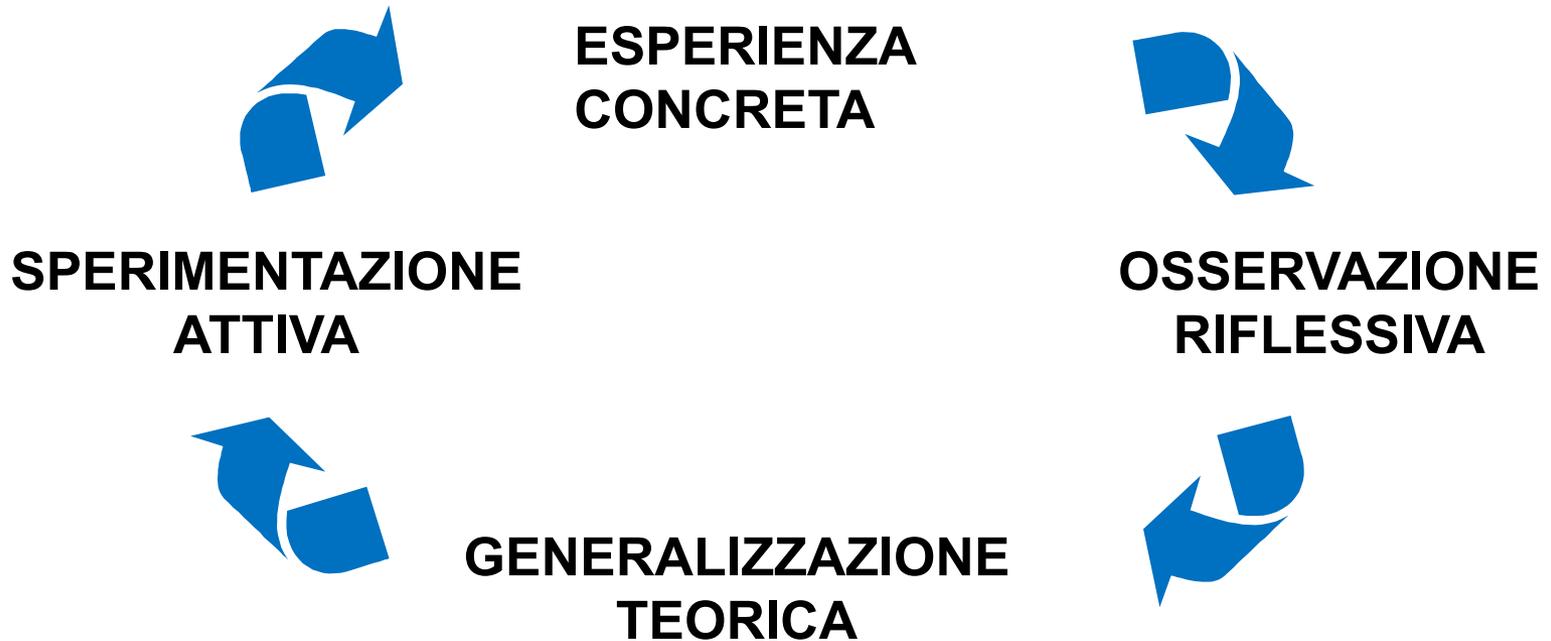
Obiettivo

- Far comprendere le logiche e le motivazioni del lavoro di squadra
- Sviluppare la capacità di analizzare le diverse fasi del team dando indicazioni sui diversi comportamenti da attuare



Il modello di Kolb

Presupposto teorico dell'apprendimento negli adulti è il modello sviluppato da Kolb.



Una storia molto diffusa

Non è compito mio

Questa è la storia di 4 persone, chiamate **Ognuno**, **Qualcuno**, **Ciascuno**, e **Nessuno**.

C'era un lavoro importante da fare e **Ognuno** era sicuro che **Qualcuno** lo avrebbe fatto.

Ciascuno avrebbe potuto farlo, ma **Nessuno** lo fece. Finì che **Ciascuno** incolpò **Qualcuno** perché **Nessuno** fece ciò che **Ognuno** avrebbe potuto fare.

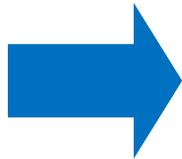
Cos'è un gruppo?

- ❑ un gruppo di persone
- ❑ con competenze e capacità diverse
- ❑ che si organizzano insieme
- ❑ per raggiungere un obiettivo comune

$$2 + 2 = 5$$

Cos'è un gruppo?

da *COLLABORAZIONE OCCASIONALE*



a *COLLABORAZIONE ORGANIZZATA*

attraverso

lo scambio e l'integrazione

di risorse e capacità differenti



per un

OBIETTIVO COMUNE

Perché fare leva sul lavoro di gruppo?

- ✓ **Ottenere prestazioni non raggiungibili individualmente**
- ✓ **Favorire il mutuo apprendimento**



Tipologie di gruppi di lavoro

Gruppo



tutti insieme, nello stesso momento con gli stessi compiti e sullo stesso obiettivo

Equipaggio



uno alla volta o in sottogruppi con compiti diversi ma stesso obiettivo finale

Mutuo soccorso



si aiuta l'altro a raggiungere i suoi obiettivi

Le funzioni dei gruppi di lavoro

Capitalizzare le competenze

- **Apprendere per imitazione**
- **Apprendere per interazione**
- **Apprendere per prova ed errore**

Sincronizzare individuo e organizzazione

- **Ritarare le aspettative**
- **Sviluppare impegno nella fiducia**
- **Valorizzare le differenze**

Migliorare le performance

- **Influenzare i comportamenti**
- **Valutare la professionalità**
- **Collegare azioni individuali a risultati globali**

Il lavoro di gruppo

Nessun uomo è un'isola, in sé completa: ognuno è un pezzo di un continente, una parte di un tutto.”



John Donne

Il lavoro di gruppo

I membri di una squadra devono essere accomunati da uno stesso obiettivo e devono essere d'accordo sul fatto che l'unico modo per raggiungerlo è la collaborazione.

“i 10.000 corridori della maratona di New York sono accomunati da uno stesso scopo ma non costituiscono una squadra perché sono tutti in competizione fra loro”
“una corsa a staffetta è un ottimo esempio di squadra, ogni componente ha lo stesso obiettivo e tutti devono collaborare per raggiungerlo”



Bill Fox

come formare un GRUPPO ?????

- scambiarsi informazioni/conoscenze
- condividere le esperienze di successo e le idee migliorative
- confrontarsi, ascoltarsi, comprendere i bisogni degli altri
- riconoscere il lavoro degli altri
- concentrarsi sui rimedi non sulle colpe
- considerare gli effetti del proprio lavoro sull'attività altrui

**il professionista
lavora e fa squadra
non solo per stima, sintonia,
ma per soluzioni risultati obiettivi comuni**

Fiducia

UNA DEFINIZIONE

Senso di affidamento e di sicurezza che viene dalla speranza o da una stima fondata su qualcuno o qualcosa.



Fiducia: condizioni necessarie



Esperienza specifica



Credibilità reciproca, sia personale che professionale



Finalità condivise

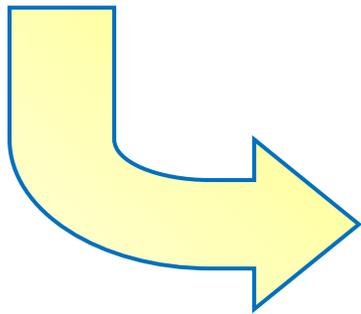
ma anche



EMPATIA

FIDUCIA come si ottiene

- **Non per gerarchia**
- **Non per dichiarazione**
- **Non con il potere**
- **Non per simpatia**
- **Non istantaneamente**

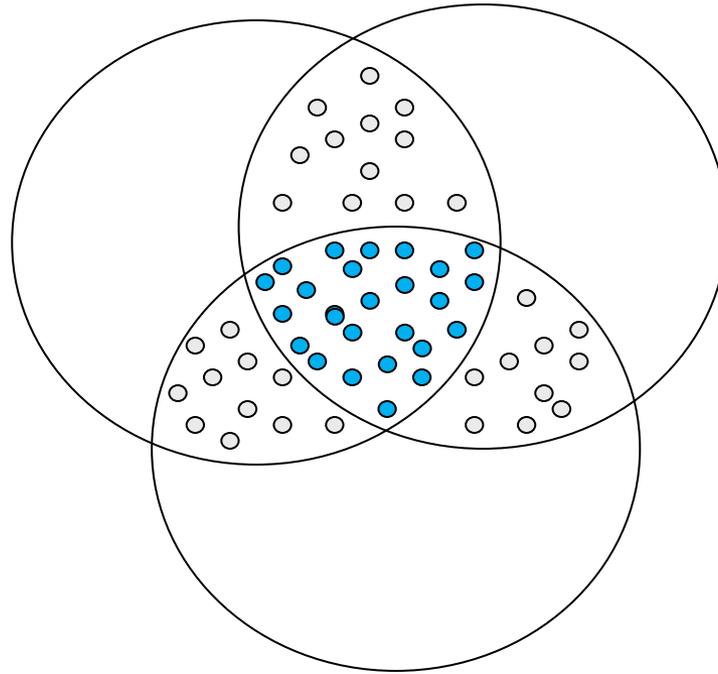


- **Si costruisce**
- **Si riceve e si dà**
- **Ci vuole tempo**
- **Rapporto “onesto”**
- **Comunicazione trasparente**

La ricchezza del gruppo

- E' importante che in un team ci siano tutte le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi che gli sono stati assegnati.
- Nel team la diversità rappresenta una fonte di ricchezza.
- Perché questa ricchezza possa essere sfruttata sono necessarie efficaci modalità di collaborazione e di relazione.

Le conoscenze nel team



Area delle conoscenze comuni a tutti i membri del team.



Area delle conoscenze condivise solo tra alcuni membri del team.



Area delle conoscenze non condivise.

Comunicazione e cooperazione

La **comunicazione** nei gruppi di lavoro dipende da:

- Dimensioni del gruppo
- Grado di conoscenza reciproca
- Grado di comprensione e uso codici
- Grado di competenze professionali
- Tipo di leadership
- Condivisione degli obiettivi
- Motivazioni

DIMENSIONE, MOTIVAZIONE, LEADERSHIP

Costituiscono gli elementi che maggiormente incidono, positivamente o negativamente sull'efficacia della comunicazione.

Gli stadi di sviluppo dei gruppi

1. *Nascita*

2. *Turbolenza*

3. *Assestamento*

4. *Produzione*

5. *Conclusione*

1. Nascita

INDIVIDUO

- **Diffidenza verso sconosciuti**
- **Necessità di trovarsi una collocazione**
- **Aspettative degli altri da me**
- **Vantaggi / svantaggi del partecipare**
- **Ansia / curiosità / entusiasmo**

INTERPERSONALE

- **Affermare il ruolo**
- **Essere visibili e riconosciuti**
- **Empatia / simpatia / antipatia**

GRUPPO

- **Come funziona**
- **Leadership formale**
- **Tensione rispetto alle aspettative,**
 - **al target, al committente**



COSA FARE

- **Offrire orientamenti precisi**
- **Strutturare**
- **Assegnare obiettivi, ruoli**
- **Definire direzione, compiti**
- **Prendere decisioni**
- **Insegnare**
- **Usare coinvolgimento**
- **Sviluppare fiducia**

2. Turbolenza



INDIVIDUO

- Ci si sente a disagio e confusi
- Crisi dell'appartenenza al gruppo
- Difficoltà nel dare contributo al gruppo

INTERPERSONALE

- Ci si sente insoddisfatti della dipendenza dall'autorità
- Si sperimenta la polarizzazione dipendenza / interdipendenza

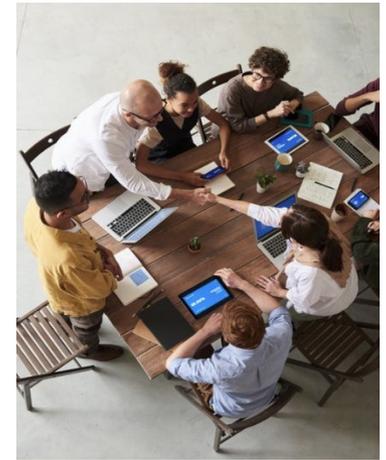
GRUPPO

- Si sperimenta uno scostamento tra aspettativa e realtà
- Competizione per la leadership
- Si mette in discussione la leadership

COSA FARE

- Ridefinire obiettivi, ruoli, compiti
- Facilitare il contributo dei partecipanti
- Imparare a collaborare
- Eliminare blocchi emotivi
- Darsi regole per gestire il potere decisionale, i conflitti, il controllo

3. Assestamento



INDIVIDUO

- Si sviluppa autostima e sicurezza
- Diminuisce l'insoddisfazione

INTERPERSONALE

- Si risolvono polarizzazioni e ostilità
- Si genera maggior feedback e apertura
- Maggiore libertà espressiva

GRUPPO

- Emerge la leadership informale/diffusa
- Si trova un linguaggio comune
- Si allineano le aspettative alle possibilità reali

COSA FARE

- Spostare l'attenzione dal contenuto al processo
- Diminuire il controllo
- Condividere opinioni e abilità
- Dedicare attenzione alla produttività
- Favorire informalità con attenzione al clima

4. Produttività



INDIVIDUO

- Ci si sente partecipi all'attività del gruppo
- Si percepisce maggior ottimismo

INTERPERSONALE

- Si sviluppa interdipendenza
- Aumenta la fiducia nelle capacità degli altri

GRUPPO

- Finalità chiarite
- Si condivide la leadership
- Si ottengono risultati di buon livello

COSA FARE

- Favorire momenti di aggregazione
- Gestire i cali di tensione
- Impiegare efficientemente il tempo
- Gestire le questioni interpersonali e di gruppo in modo diretto e tempestivo
- Continuare a esplorare opportunità e sviluppare capacità

5. Conclusione

INDIVIDUO

- Si prova preoccupazione per la separazione imminente
- Si prova tristezza o eccessiva soddisfazione

INTERPERSONALE

- Si aumenta o riduce lo svolgimento dei compiti

GRUPPO

- C'è un calo o un miglioramento del morale



COSA FARE

- Evitare gli eccessi
- Mantenere la tensione sulla produttività
- Dare obiettivi di fine progetto
- Condividere, “lesson learned”

Gruppi di successo



Forze trainanti →

← Forze frenanti

- Desiderio di fare
- Obiettivi chiari
- Motivazione
- Scadenze
- Attenzione agli altri

- Leadership inadatta
- Cattivo uso del tempo
- Mancanza di abilità
Personalì
- Obiettivi contrastanti
- Distanza da esigenze
Personalì

Gruppi vincenti



Conserva e/o aumenta la propria *coesione*



Allenta la *tensione*, perde aggressività



Aumenta la *collaborazione interna*, sviluppa l'interesse per i bisogni individuali



Tende all'*autocompiacimento*: i risultati confermano il giudizio positivo sul gruppo

Caratteristiche dei gruppi di successo

Purpose

Scopo

Empowerment

Legittimazione

Relationships and communication

Relazione e comunicazione

Flexibility

Flessibilità

Optimal performance

Produttività ottimale

Recognition and appreciation

Riconoscimento ed apprezzamento

Morale

Morale



TEAM BUILDING

Una attività svolta in un ambito di team building ci consente la possibilità di superare i nostri limiti, grazie alle capacità ed all'aiuto degli altri componenti del team

Giuseppe Pierro

TEAM BUILDING

ALL'INTERNO DEL TEAM E' FONDAMENTALE :

- **la chiarezza dei ruoli**
- **La fiducia ed il rispetto tra i vari componenti**
- **Apprezzare le caratteristiche e le esperienze di tutti i componenti**
 - **Confrontarsi senza preconcetti**

Giuseppe Pierro

TEAM BUILDING

- I video proposti da Pino:

https://youtu.be/X5JuZf3_iJ4

video il gladiatore - la battaglia al colosseo durata 4,44 minuti

<https://youtu.be/ZxMGgq6KVMg>

video l'albero della cuccagna durata 3,07 minuti

Giuseppe Pierro

UNA BREVE PAUSA



Buon lavoro e prosecuzione del Corso

LUCA

