

Appunti serate
**SCHERMI DI
VITA. Il cinema
tra riflessione e
formazione**

CCIAA PISA - COMITATO
IMPRENDITORIA FEMMINILE

Autore

Dott.ssa Claudia Righetti

SOMMARIO

CAPITOLO 1 **2**

COMUNICARE LA DANZA MAGICA

CAPITOLO 2 **9**

“VIVE LA DIFFERENCE”: LA RELAZIONE COME VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ

CAPITOLO 3 **12**

3[^] SERATA: 1+1+1 = 5. LA FORZA DELLA SQUADRA

CAPITOLO 1 - COMUNICARE LA DANZA MAGICA

Parlare e Comunicare sono abilità naturali?

Qualità della vita = qualità della nostra competenza comunicativa.

Da quando usciamo da casa al mattino al momento in cui andiamo a letto la sera viviamo all'interno di un continuo flusso di comunicazioni.

L'individuo durante tutta la propria giornata vive all'interno di un gran numero di relazioni interpersonali.

L'uomo è senza dubbio un animo sociale.

(Aristotele)

Saper comunicare è un imperativo categorico

La nostra vita è impregnata di comunicazione : svolgiamo attività, intratteniamo relazioni, viviamo emozioni grazie all'incessante attività comunicativa-

Viviamo nell'era della comunicazione ma tutti i giorni sperimentiamo quanto sia difficile comunicare: non riusciamo a comprendere i nostri interlocutori e non riusciamo a farci capire

La cultura in cui siamo immersi enfatizza l'io a discapito del TU / NOI

Abitudine al monologo

La TV ha abituato a un ascolto superficiale e distratto che viene applicato alle relazioni interpersonali.

L'aggressività , la violenza sono richieste di attenzione

IPERCOMUNICAZIONE è IMPOVERIMENTO DELLA COMUNICAZIONE

La diffusione di nuovi mezzi di comunicazione sembra permettere un incremento e un miglioramento della comunicazione.

In realtà aumenta solo la quantità di informazioni:

AUMENTANO I CONTATTI ma DIMINUISCONO GLI INCONTRI

INCONTRO = scambio tra le persone frutto di sguardi di sorriso, di mimica facciale di vicinanza fisica e non solo di parole.

CONTATTO = so dell'altro ma si perde la presenza dell'altro

L'ascolto è aprirsi all'altro e i 2 RISCHI sono:

- lascio all'altro la scena = lo spazio di esistere all'altro offusca la mia esistenza
- rischio di essere smentito o trasformato dalle parole dell'altro

Il monologo è la manifestazione del narcisismo a cui si è indotti dalla cultura contemporanea.

Nella comunicazione lo zero non esiste, o meglio anche lo zero ha un valore di significato.

Così una parola non detta, un gesto non fatto rappresentano comunque una comunicazione perché veicolano in ogni caso un messaggio

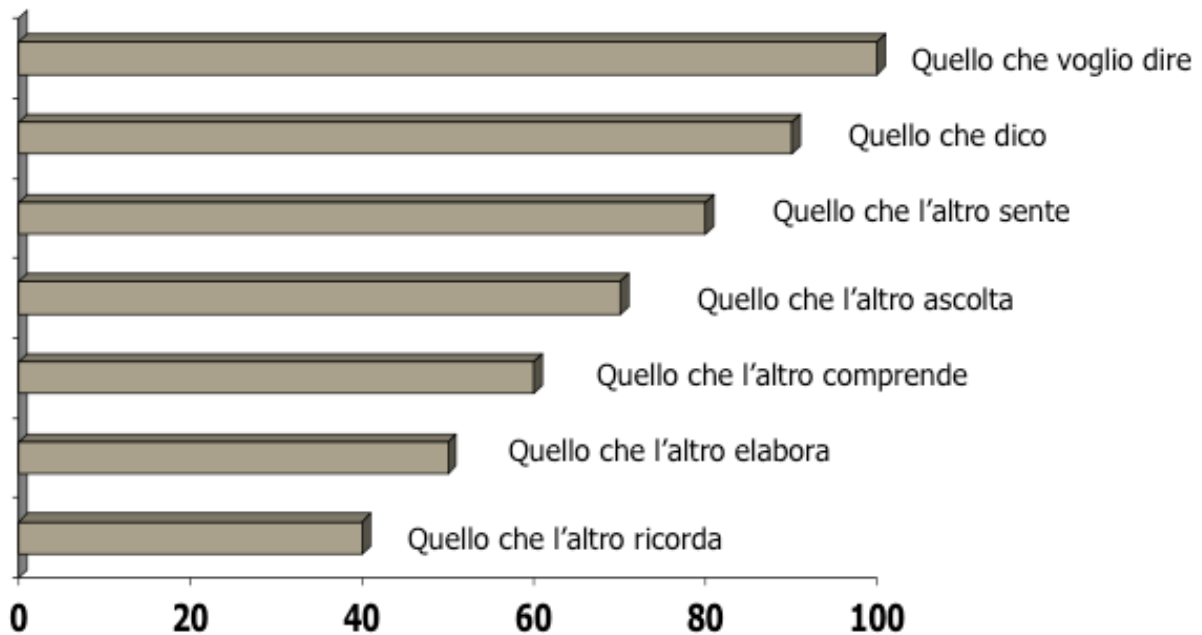
L'uomo qualunque cosa faccia non può fare a meno di emettere dei comportamenti : in qualunque modo decidiamo di comportarci comunichiamo in ogni caso.

Prendere atto dell'impossibilità di non comunicare significa dare un duro colpo alla pretesa, vagamente infantile, di neutralità espressa dall'atteggiamento:

“ma io non ho fatto / detto niente”

2 bisogni fondamentali soddisfatti dalla comunicazione:

1. **Sentirsi capiti, apprezzati, amati (SENTIRSI COLLEGATI)**
2. **Essere rispettati e lasciati in pace (ESSERE AUTONOMI E INDIPENDENTI)**



Definizione COMUNICAZIONE:

*“ la trasmissione di un messaggio,
di un’idea, un’informazione, un’emozione...che per mezzo di un canale viene ricevuto e decodificato da un ricevente
il quale a sua volta...”*

Questa accezione pur non essendo in assoluto errata focalizza molto l’attenzione su CIO’ CHE PARTE non tenendo conto che non sempre il COSA DICO - il messaggio trasmesso - coincide con CIO’ CHE HA CAPITO L’ALTRO cioè con il RISULTATO.

Riflettiamo

Cosa è più importante per comunicare?

Quello che io ho in mente di dire (INTENZIONI) o ciò che capisce l’altro (IL RISULTATO) ?

La risposta non può essere che essere

IL RISULTATO

CIO’ CHE HA CAPITO L’ALTRO

in quanto è a partire da ciò che ha compreso l’altro che io posso dire di aver più meno raggiunto il mio obiettivo comunicativo

Uno Scambio, più o meno consapevole, di un messaggio e che si concretizza in ciò che capisce l’altro.

più o meno consapevole: *non è necessario avere l’intenzione di comunicare per comunicare; un semplice comportamento può comunicare moltissimo, pensate a quando in treno apriamo il giornale e indirettamente comunichiamo che vogliamo essere lasciati in pace*

messaggio: *ciò che si vuole comunicare all’altro attraverso i segni il codice e il contenuto dell’atto comunicativo*

codice: *insieme di simboli che combinati fra loro secondo regole predefinite permettono di rappresentare composizioni cui è associato un messaggio*

ciò che capisce l’altro: *è il risultato, in sostanza ciò che torna a fronte del messaggio che io ho trasmesso. E’ il feed back o retro informazione*

Ma se la comunicazione è ciò che capisce l’altro allora, per capire cosa l’altro ha capito, più che PARLARE diviene fondamentale ASCOLTARE.

L'ascolto è l'abilità essenziale per creare e mantenere rapporti interpersonali

Ascoltare è al contempo impegno e cortesia nei confronti degli altri: significa sospendere pregiudizi convinzioni, ansie e interessi personali, significa fare un passo indietro di fronte all'altro e vedere le cose "con la sua mappa del mondo", dal suo punto di vista

PSEUDO ASCOLTARE SIGNIFICA stare zitti mentre qualcuno parla e non avere l'intenzione di ascoltare ma piuttosto di soddisfare qualche altro bisogno: Qualche esempio?

- essere apprezzati dagli altri (se faccio credere che sono interessato a ciò che dicono mi guadagno l'approvazione e questo mi può far comodo)
- stare all'erta per individuare eventuali pericoli
- cogliere una informazione importante per noi e ignorare tutto il resto
- guadagnare tempo
- ascoltare in parte per far sì che l'altro ci ascolti
- ascoltare per cogliere punti deboli dell'altro
- ascoltare per verificare la reazione degli altri
- ascoltare perché ciò rende gentili e corretti
- ascoltare perché non si vuole offendere o ferire l'altro.

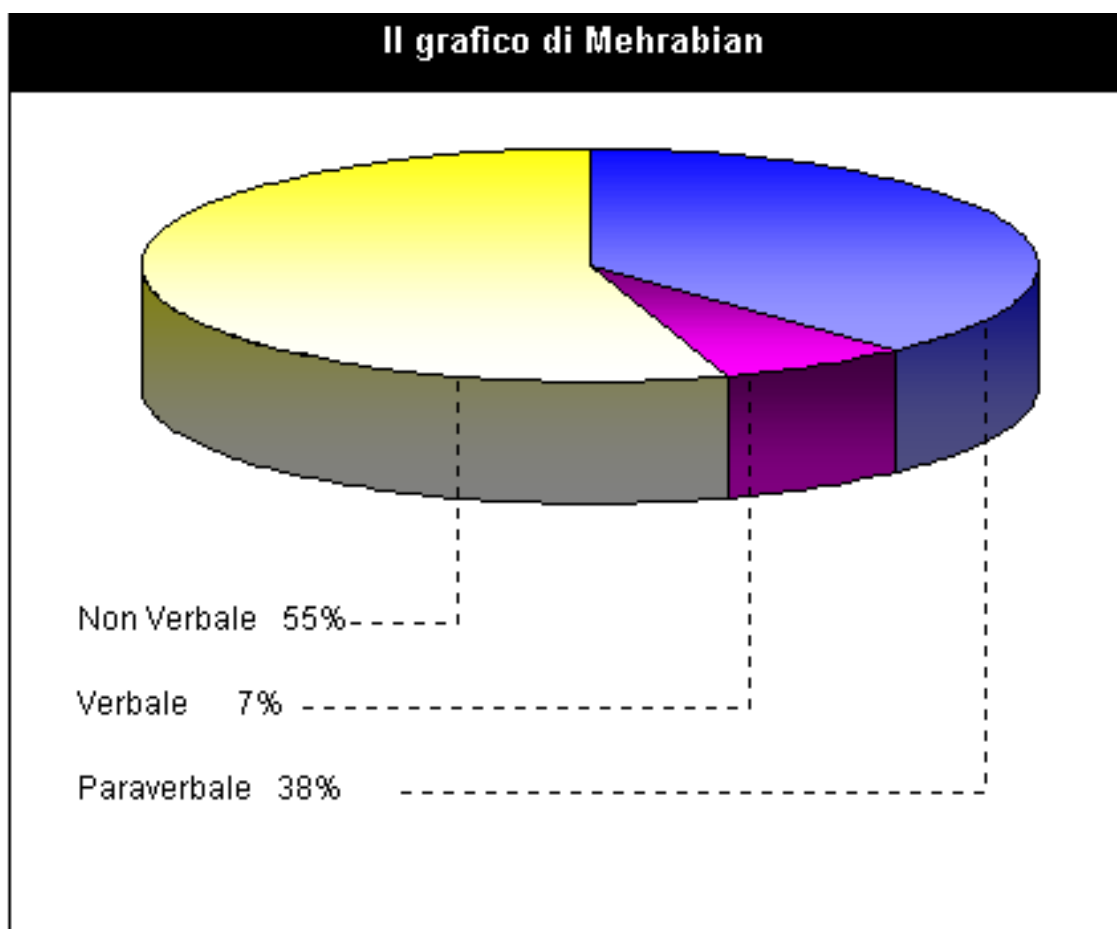
VERO ASCOLTO

- comprendere qualcuno
- godere della compagnia di qualcuno: provare piacere
- imparare qualcosa
- dare aiuto o conforto: aiutare
- immaginare noi stessi nella situazione vissuta dall'altro

La chiave per ascolto è averne l'intenzione.

Il linguaggio non verbale (analogico) si basa su segnali diretti, figurati, che rappresentano un'analogia ovvero sono simili a ciò a cui si riferiscono (pensate alla gestualità con la quale indichiamo di "tagliare" un discorso). Sono per la maggior parte comprensibili a tutti gli uomini a prescindere dalla cultura a cui appartengono.

Il linguaggio non verbale è tuttavia poco preciso riguardo i significati che vengono comunicati perché semanticamente povero. Per tale motivo è l'interlocutore che attribuisce un determinato significato in base, anche, alle indicazioni del contesto (ambiente fisico in cui avviene la comunicazione)



Definiamo la congruenza comunicativa la qualità di un messaggio determinata dalla massima SINERGIA E COERENZA tra CIO' CHE DICO (parole) e COME LO DICO (gesti, espressione del viso, postura,..)

La CONGRUENZA convince

LA DISCORDANZA, cioè paraverbale, non verbale e verbale che comunicano messaggi diversi non congruenti tra loro, crea disagio e incredulità:

il cosiddetto effetto NEBBIA PSICOLOGICA

UN BRAVO COMUNICATORE QUINDI CREA CONGRUENZA

MA COME?

Anzitutto occorre incrementare la propria CONSAPEVOLEZZA sui singoli elementi che, presenti nei TRE PRINCIPALI CANALI

- VERBALE
- PARAVERBALE
- NON VERBALE,

concorrono a determinare il RISULTATO DELLA COMUNICAZIONE.

Quando si comunica viene sempre data una definizione della relazione con l'altro.

Tale definizione può essere in termini di simmetria o complementarietà a seconda che le posizioni assunte dai parlanti implicino l'uguaglianza (SIMMETRIA) o la differenza (COMPLEMENTARIETA')

Non necessariamente un tipo di relazione è buono e l'altro è cattivo.

Entrambi i tipi di relazioni sono normali, per cui non ha senso chiedersi in modo assoluto quale è preferibile.

Come in altre circostanze sono contesto, situazioni, obiettivi comunicativi a suggerire quale tipo di relazione è più opportuna.

Nelle relazioni complementari i **ruoli sono ben definiti**:

- uno dei due interlocutori assume una posizione **one - up** ovvero è in una **posizione in cui definisce sé stesso, l'altro e ciò che accade nella relazione**
- l'altro è in una posizione **one - down** ovvero in una **posizione in cui accetta la definizione che l'altro ha dato di lui di sé e della relazione.**
- In alcuni casi i ruoli sono istituzionali (es. medico - paziente; genitore - bambino; insegnante-studente)
- Nelle relazioni complementari quindi gli individui occupano posizioni differenti e svolgono un ruolo diverso ma in modo che **il comportamento di ciascun comunicante completa quello dell'altro**
 - **stabilità**: la definizione dei ruoli fa sì che nelle interazioni vi sia una ricorrenza di modelli e una certa stabilità (le discussioni sono possibili ma rare e se è accettata la complementarità facilmente "scioglibili")
 - **rigidità**: vi è una sorta di "specializzazione di ruolo" che fa sì che eventuali cambiamenti nell'atteggiamento di uno dei due interlocutori sono mal fronteggiati

Le relazioni simmetriche si basano sull'uguaglianza e si distinguono in simmetriche reciproche (è prevista la possibilità di assumere temporaneamente posizioni one up e one down con il consenso dell'altro) e simmetriche - simmetriche (si sta svolgendo una lotta latente per portare la relazione a complementare). Nelle relazioni simmetriche i ruoli non sono ben definiti e si può assistere ad un continuo ed equilibrato scambio o ad una vera e propria lotta che può degenerare in una discussione il problema centrale è "chi ha il potere di dire all'altro cosa si fa".

Nella relazione simmetrica i comunicanti hanno una relazione paritaria che viene mantenuta in equilibrio dagli scambi comunicativi.

La simmetria **implica un rapporto alla pari** e può essere considerata a buon diritto il modello ideale di relazione tra adulti: tanto più sono ampie le aree paritarie in cui la gestione del potere è condivisa tanto più sono evitabili situazioni di dipendenza, rabbia, gelosia, frustrazione,....

instabilità: mancando una definizione dei ruoli vi sono continui scambi comunicativi e discussioni per decidere il tipo di relazione

elasticità: la capacità di ricoprire ruoli differenti consente una maggiore capacità di fronteggiare i cambiamenti

Non esiste a priori la possibilità di identificare come migliore o “buona” la simmetria o la complementarità.

Le circostanze, il contesto, la fase evolutiva della relazione sono elementi da cui non è possibile prescindere per identificare la modalità relazionale con cui comunicare.

RICORDATI:

il segreto sta nella capacità di mettere in discussione le abitudini, di rinunciare alla rassicurante rigidità delle consuetudini e di **ORIENTARSI VERSO LA FLESSIBILITA' E LA CAPACITA' DI CAMBIARE**

“GRAMMATICA DELLA RELAZIONE”.

Cavalieri ipotizza l'esistenza di uno specifico “linguaggio relazionale”, che, al pari di ogni altro tipo di linguaggio, possiede una propria grammatica ossia un insieme di regole seguendo le quali è possibile favorire rapporti più adeguati, sani, evoluti e congruenti tra gli esseri umani.

Tale grammatica è costituita da alcuni elementi di base:

1. essere consapevoli delle emozioni, cioè rivolgere in modo attento ed opportuno la consapevolezza verso ciò che “io sento” e ciò che “l'altro sente” costituisce un atteggiamento di fondamentale importanza per gestire la propria vita relazionale;
2. leggere l'intenzionalità, che l'autore paragona ad una “rotta” da seguire, ad una direzione da intraprendere, consiste nel saper rispondere ad una domanda molto importante: “cosa voglio?”;
3. agire con congruenza, comportarsi, cioè, con coerenza rispetto alle proprie reali intenzioni ed al proprio autentico sentire consente alle persone di esprimere azioni provviste della forza e della determinazione necessarie per condurre a compimento o alimentare nel tempo una esperienza relazionale della quale si è protagonisti;
4. promuovere e sostenere la reciprocità: secondo questo principio, la relazione può e deve essere paragonata ad un'opera d'arte, composta, secondo il pensiero di Cavalieri, non a due ma a quattro mani ed in questo modo entrambi i soggetti della relazione pongono attenzione all'altro e, quindi, l'altro viene accolto e sostenuto nella propria diversità.

CAPITOLO 2 – VIVE LA DIFFERENCE: la relazione come valorizzazione delle diversità

1 Che cos'è un Bit?

Il Bit è l'unità di informazione

L'informazione è la scelta tra uno 0 e un 1 ovvero tra due entità diverse, se non c'è differenza non può esserci informazione.

Ho bisogno di informazioni su di me per sapere chi sono e quindi cerco le differenze tra me e gli altri.....

Con più sono forti le differenze con più ho informazioni su di me

Del resto "SEM" è la stessa radice della parola simile e della parola semplice.

Simile nel senso di uguale

Semplice nel senso di unico

La presenza del diverso mi permette di individuare i miei simili, individuati i miei simili riconosco la mia identità... quella che fa di me un essere Unico al mondo.

Ciascuno di noi inizia la vita come infante **TOTALMENTE DIPENDENTE DAGLI ALTRI**. Noi siamo diretti, nutriti e mantenuti da altri, Se non fossimo accuditi in questo modo vivremmo soltanto poche ore o al massimo dieci giorni. Poi gradualmente con il passare dei mesi e degli anni, **diventiamo sempre più INDIPENDENTI** (fisicamente, mentalmente emotivamente e finanziariamente) finché possiamo sostanzialmente badare a noi stessi diventando autodiretti e padroni di noi stessi.

Man mano che continuiamo a crescere e maturarci ci rendiamo sempre più conto che **tutto nella natura è INTERDIPENDENTE, CHE C'è UN SISTEMA ECOLOGICO CHE GOVERNA LA NATURA COMPRESA LA SOCIETA'**.

Scopriamo inoltre che gli strati superiori della nostra natura hanno a che vedere con le nostre relazioni con gli altri: che anche la vita umana è dominata dall'interdipendenza.

CONTINUUM DELLA MATURITA':

LA DIPENDENZA è IL PARADIGMA DEL TU (o del voi) : tu ti prendi cura di me, tu agisci per me, tu non hai agito, tu sei responsabile dei risultati.

L'INDIPENDENZA è IL PARADIGMA DELL'IO: io non posso farlo, io sono responsabile, io sono padrone di me stesso, io posso scegliere

L'INTERDIPENDENZA È IL PARADIGMA DEL NOI : noi possiamo farlo, noi possiamo collaborare, noi possiamo mettere insieme i nostri talenti, le nostre capacità e creare insieme qualcosa di più grande

DIPENDENZA

Se io sono fisicamente dipendente ho bisogno del tuo aiuto.

Se sono emotivamente dipendente il senso del mio valore e il mio senso di sicurezza mi derivano dall'opinione che tu hai di me. Se quest'opinione è negativa l'effetto è devastante

Se sono intellettualmente dipendente conto su di te perché pensi al posto mio, perché tu rifletta sulle questioni e sui problemi della mia vita

IO VALGO se VALGO per TE.

IL MIO VALORE è RIFLESSO DAI TUOI OCCHI

INDIPENDENZA

Se io sono fisicamente indipendente posso cavarmela da solo.

Se sono emotivamente indipendente ricevo la convalida delle mie azioni dal mio intimo (sono diretta dall'interno) Il mio senso del valore non dipende dal fatto di piacere, di essere amato e di essere trattato bene dall'altro.

Se sono intellettualmente indipendente posso concepirei miei pensieri e passare da un livello di astrazione a un altro.

E' facile vedere che l'indipendenza è molto più matura della dipendenza

L'indipendenza è in sé per sé un traguardo di fondamentale importanza

Ma l'indipendenza non è lo stadio supremo anche se attualmente si assiste ad una sopravvalutazione dell'indipendenza e ciò pare una reazione alla dipendenza , alla condizione che fa sì che altri ci controllino , ci definiscono e ci manovrano.

INTERDIPENDENZA

E' un concetto molto più matura e avanzato.

Se io sono fisicamente interdipendente sono autosufficiente e capace ma mi rendo conto che con te, insieme a te posso realizzare molto di più che da solo.

Se sono emotivamente interdipendente traggio il senso del mio valore da me stesso ma riconosco il mio bisogno di amore, di dare e di ricevere amore dagli altri.

Se sono intellettualmente interdipendente mi rendo conto che il mio pensiero possa migliorarsi con il tuo pensiero

Come persona interdipendente ho la possibilità di condividere me stesso in modo profondo e significativo con altre persone e ho così accesso alle vaste risorse e al potenziale di altri esseri umani.

L'INTERDIPENDENZA è UNA SCELTA CHE SOLO GLI INDIVIDUI INDIPENDENTI POSSONO FARE.

LE PERSONE DIPENDENTI NON POSSONO SCEGLIERE DI DIVENTARE INTERDIPENDENTI.

Aristotele distingue l'alterità (intesa genericamente come diversità, per cui tutte le cose sono in genere diverse) dalla differenza che è la diversità tra cose dello stesso genere.

La conoscenza dell'Altro, dunque, è a tutti gli effetti un **riconoscimento**: *nonostante* le differenze evidenti a prima vista, *nonostante* le differenze risultanti dall'osservazione più attenta, si riconosce l'altro come un essere che condivide almeno una parte delle proprie caratteristiche umane.

CAPITOLO 3 – 3[^] SERATA: 1+1+1 = 5. LA FORZA DELLA SQUADRA

Il GRUPPO è un insieme di persone che interagiscono tra di loro, che hanno obiettivi individuali e obiettivi comuni, che hanno uno spazio e un tempo e che interagiscono per il raggiungimento di un obiettivo comune. Ci deve essere un rapporto dinamico, le persone devono scambiarsi tra di loro delle cose. E' una entità riconoscibile con caratteristiche proprie.

La principale caratteristica del gruppo è la caratteristica di tutti i sistemi:

il gruppo è più della somma delle parti che lo compongono, è qualcosa di diverso dalla somma delle caratteristiche dei singoli membri.

L'interazione tra le individualità crea qualcosa di nuovo e di diverso.



Perché si possa parlare di un gruppo le persone devono essere legate da un senso di appartenenza, devono creare qualcosa di nuovo rispetto a loro e ci deve essere un riconoscimento di caratteristiche proprie del gruppo. Ognuno porta i suoi problemi all'interno del gruppo.

Cosa differenzia un **gruppo** da un **gruppo di lavoro**?

Nel Gruppo di Lavoro c'è **un obiettivo ben dichiarato che non è solo quello dello stare insieme**

Il gruppo è come un minestrone, una torta nel momento in cui metto insieme le varie verdure io creo qualcosa di nuovo e di diverso che è la risultante della combinazione e interazione tra le diverse parti. Un'alterazione di una singola parte si ripercuote su tutto il gruppo. La cipolla marcia o l'uovo marcio mi rovina tutto il minestrone o la torta. Inoltre le risorse devono essere appropriate all'obiettivo che si vuole raggiungere (la mela mi rovina il minestrone).

Strumenti che consentono di **valutare in itinere se il gruppo funziona bene**:

1. Qualità della comunicazione
2. Clima
(Area della relazione)

Strumenti che consentono di **verificare a posteriori** il buon funzionamento del gruppo di lavoro:

1. risultati efficacia
2. risultati conseguiti con un processo efficiente
(Area del compito)

I fattori costituenti il gruppo di lavoro:

1. **Obiettivi** che devono essere sufficientemente: chiari e definiti, condivisi da tutti; ognuno ha la sua visione dell'obiettivo che è simile ma che non è mai uguale.
2. il **metodo di lavoro** che deve ottimizzare al massimo i risultati del gruppo e deve essere trovato in funzione dei risultati attesi e delle risorse disponibili: come affrontiamo il nostro lavoro, il metodo di discussione (dobbiamo imparare a parlare), il metodo di presa di decisione.
3. **Ruoli**: quali sono le persone che saranno necessarie in quel gruppo per ottenere i risultati attesi. Ci sono dei ruoli ricorrenti quali quelli di team leader e di segretario.

Leader: il leader deve essere funzionale allo sviluppo del gruppo di lavoro. E' **colui che sa guidare e coordinare in una situazione d'incertezza un insieme di persone, facilitando l'interscambio (comunicazione) tra le persone consentendo a ciascuno la crescita professionale, l'ampliamento delle mappe di ciascuno e la crescita individuale.** E' il risultato di un giusto equilibrio tra uno che si propone e il gruppo che lo "elege", non è sicuramente qualcuno che s'impone, **deve avere autorevolezza cioè autorità riconosciuta.** Il leader sta attento a raccogliere il contributo di tutti, è attento alla comunicazione e alle relazioni verifica costantemente che ci sia il consenso di tutti prima di andare avanti. Il metodo che un gruppo si dà è una modalità di contenimento per i problemi emotivi e relazionali. Egli è attento ai silenzi dei partecipanti. Vede nel punto di vista dell'altro una possibilità maggiore, un arricchimento e non rifiuta mai un'idea.

Nel film di Oliver STONE, "Ogni maledetta domenica", Al Pacino veste i panni di "coach" di una squadra di football americano.

Il suo problema è quello di evitare che il capitano della squadra, il quarter-back, convinto di essere molto abile, faccia la "prima donna" correndo il rischio di isolarsi dalla squadra.

Le cose cambiano rapidamente quando i "colossi" della squadra, quelli che dovrebbero difendere il quarter-back mentre va a "meta", decidono di non proteggerlo più dagli avversari. Solo allora il quel quarter-back si rende conto, a sue spese, che senza il resto della squadra la sua velocità e abilità nel lanciare è del tutto vanificata.

Quali sono i vantaggi del saper lavorare in "team"?

Cosa vuol dire lavorare in "team"?

Cosa ci aiuta a stare insieme?

Il punto di vista degli altri è sempre sbagliato solo perché è diverso dal nostro?

Vale la pena ascoltare le opinioni degli altri per trovarvi opportunità di crescita?

Quanto è importante fidarsi e collaborare con gli altri componenti del nostro team?

Pensiamo di possedere tutte le competenze o sentiamo il bisogno di attingere anche da quelle degli altri?

Premesso che la competitività dipende in gran parte dalla capacità di produrre velocemente nuove idee; esprimerà più idee il singolo o un team di persone affiatate coinvolte emotivamente?

"Nessuno di noi è intelligente come tutti noi insieme"

(proverbio giapponese)

GLI ELEMENTI DEL TEAM

COESIONE:

un gruppo è coeso quando lavora come se fosse una singola unità, quando c'è una "vision" forte e condivisa che nasce dalla testa e dal cuore dei membri del team, quando c'è un elevato senso di appartenenza e il sostegno vicendevole tra le persone.

ATMOSFERA, CLIMA, MORALE:

questa è una cosa più facile da sentire che da descrivere.

Per l'atmosfera ed il clima, si adottano comportamenti che vanno nella direzione di poter usare aggettivi del tipo "amichevole, rilassato, informale, caldo, propositivo, produttivo".

COSA DEVE FARE UN COACH:

- parlare in termini di NOI
- fissare OBIETTIVI: il gruppo deve sapere dove vuole arrivare. Determinare mete precise. Gli obiettivi devono essere chiari e precisi ovvero avere lo stesso significato per tutti, realistici, bisogna credere nella possibilità di raggiungere la mete, condivisi, ognuno deve sentirsi stimolato dall'idea di raggiungere le mete prefissate;

- **DISCIPLINARE:** non tutti possono fare le stesse cose, definire per ognuno il suo ruolo specificando mansioni e responsabilità ad esso connesse. Quando i comportamenti che ci si attende da ciascun componente del gruppo sono specificati con precisione si riduce lo spazio per l'interpretazione soggettiva e diminuiscono le possibilità del conflitto.
- Utilizzare il **RINFORZO POSITIVO:** evitare il ricorso alla punizione che comporta: aumentare la paura, atteggiamento di non assunzione di responsabilità, riduzione della motivazione, timore e rifiuto del capo con conseguente incapacità di avere un rapporto aperto, sereno e paritario, riduzione della possibilità di apprendimento (nessuno prova a superare i suoi limiti), sviluppa una cattiva immagine di sé (insicurezza, bassa autostima)
- Favorire la **PARTECIPAZIONE:** dare la possibilità a tutti di esprimere pareri , critiche, suggerimenti sentire e accogliere le esigenze di tutti
- **TRATTARE TUTTI CON LO STESSO METRO:** non significa comportarsi in modo uguale con tutti ma usare sempre gli stessi criteri di valutazione non adottare favoritismi: riconoscere i meriti di tutti, assegnare a tutti le responsabilità
- **PREMIARE I COMPORAMENTI ALTRUISTICI**
- **SMORZARE I COMPORAMENTI INDIVIDUALISTICI**
- **PROMUOVERE OCCASIONI PER STARE INSIEME IN MODO NATURALE**

Ogni individuo si sente parte di un gruppo quando questo soddisfa le sue esigenze di gratificazione: quanto più la squadra offre a tutti i singoli la possibilità di realizzazione dei loro bisogni, tanto più ogni componente si riconoscerà nel gruppo e agirà per difendere l'identità e la sopravvivenza.

RELATORE

CLAUDIA RIGHETTI

Psicologa del Lavoro e delle Organizzazioni e Psicoterapeuta ad indirizzo Cognitivo -Comportamentale. Dal 1991, dopo un Master post laurea Formazione Formatori, opera nel campo della formazione, dapprima con compiti di progettazione e coordinamento e dal 1996 come formatore e docente sulle tematiche inerenti i comportamenti organizzativi e l'area Human Resource.

Docente a contratto dal 2001 all'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Ha progettato e gestisce tre sportelli di ascolto psicologico per altrettante organizzazioni lavorative.