SCHEDA DEL MODULO

Quando il manager non può tacere: tre momenti

Modulo adattivo | ~20 min

I team in cui la parola circola liberamente decidono meglio, imparano più in fretta e trattengono i talenti – e questa parola comincia da quella del manager. Il modulo si regge su una bussola e tre atti: la franchezza radicale di Kim Scott, che unisce attenzione sincera e parlare diretto, applicata a dire ciò che si osserva – compresi i propri errori –, a trasmettere i messaggi difficili con trasparenza e a far notare gli errori a tu per tu senza indugio.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Mantenere l'equilibrio della franchezza radicale: tenere sinceramente alla persona e parlarle senza giri di parole.

02 Dire ciò che si osserva, dai successi ai problemi, e assumersi pubblicamente i propri errori di manager.

03 Trasmettere i messaggi difficili con chiarezza – «essere chiari è essere gentili» – anziché addolcirli o rimandarli.

04 Far notare un errore a tu per tu, da adulto ad adulto, scegliendo il canale giusto quando il team lavora a distanza.

DESTINATARI

Manager che vogliono un team in cui la parola circoli liberamente, a cominciare dalla loro.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Gestisci sei consulenti del servizio clienti. In primavera hai promesso al team di chiedere l'orario estivo, per finire prima a luglio. Ieri il tuo manager lo ha rifiutato definitivamente. In compenso, le nuove cuffie attese arriveranno il mese prossimo. Domattina riunisci il team. Che cosa fai?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Sicurezza psicologica – Amy Edmondson (Harvard)
- Franchezza radicale / radical candor (empatia rovinosa, aggressione fuori luogo) – Kim Scott
- «Clear is kind, unclear is unkind» – Brené Brown (Dare to Lead)
- Cultura dell'«imparo di continuo» vs «so tutto» – Satya Nadella (Microsoft)

FONTI & RIFERIMENTI

- Amy Edmondson (Harvard Business School) – ricerche sulla sicurezza psicologica e sul prendere la parola nei team
- Kim Scott – «Radical Candor» (2017): modello dei quattro quadranti, tra cui l'«empatia rovinosa»
- Brené Brown – «Dare to Lead» (2018): «clear is kind, unclear is unkind»
- Satya Nadella (Microsoft) – sostituzione della cultura del «know it all» con quella del «learn it all»

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 5 novembre 2026