SCHEDA DEL MODULO

Riconoscimento che arriva: i cinque linguaggi

Modulo adattivo | ~20 min

Diamo spontaneamente il riconoscimento che tocca noi – e manchiamo chi se ne aspetta un altro. Questo modulo descrive i cinque linguaggi individuati da Gary Chapman e Paul White, ciascuno declinato per il lavoro in presenza e a distanza, poi il riflesso che li rende utili: osservare e chiedere a ciascuno come ama essere riconosciuto.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere i cinque linguaggi del riconoscimento: parole di apprezzamento, regali, momenti dedicati, servizi resi, non verbale.

02 Formulare parole di apprezzamento precise e contestualizzate, invece di complimenti vaghi che scivolano sulla persona.

03 Individuare il linguaggio che tocca l'altro osservandolo e chiedendoglielo, invece di usare il proprio.

04 Riconoscere spesso e sul momento, anche quando si fa notare un errore: indicarlo senza colpire la persona.

DESTINATARI

Manager e colleghi che vogliono che i loro gesti di attenzione colgano nel segno, anche a distanza.

- **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.

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

- The 5 Languages of Appreciation in the Workplace – Gary Chapman e Paul White
- Riconoscimento condizionato e incondizionato a confronto
- Rituale di riconoscimento in riunione – ispirato a Favi (Jean-François Zobrist)

FONTI & RIFERIMENTI

- Gallup & Workhuman – un riconoscimento di qualità rende i dipendenti fino a 10 volte più propensi a sentirsi parte della propria organizzazione
- Gallup & Workhuman, «Amplifying Wellbeing at Work and Beyond Through the Power of Recognition» (2022) – i dipendenti che ricevono la giusta dose di riconoscimento hanno fino al 90% di probabilità in meno di dichiararsi esausti sul lavoro «sempre» o «molto spesso»
- Gary Chapman e Paul White – «The 5 Languages of Appreciation in the Workplace» (2011)
- Favi – fonderia francese di riferimento per il management basato sulla fiducia (Jean-François Zobrist), rituali di riconoscimento informali

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026