



AGILE TOOL 22: Changeling

10/12/2020

Photo from gratisography.

Descrizione

Il lavoro agile inizia con un mindset agile. Il successo di un Agile Team è il risultato della mentalità agile degli stessi membri del team. All'interno degli Agile Team, le capacità di adattamento e la disponibilità al cambiamento sono caratteristiche personali molto promettenti. Queste caratteristiche permettono ai partecipanti di mettere in discussione il proprio processo di pensiero e quindi di utilizzare le conoscenze del gruppo. I partecipanti che abbracciano queste caratteristiche non solo si sentono a proprio agio in caso di frequenti cambiamenti, ma addirittura li cercano attivamente.

In questo esercizio i partecipanti elaboreranno una lista di cose da fare e da non fare, per migliorare le loro capacità di adattamento di fronte ai cambiamenti. In seguito, ogni partecipante sceglie un fattore che decide di applicare immediatamente.

Fase 1 (Materiale)

Preparare una sala sufficientemente grande con sufficienti carte da moderazione e penne per i partecipanti.

Fase 2 (Lavoro individuale)

Chiedete a ogni partecipante di pensare a tre persone che gestiscono con apparente facilità i grandi cambiamenti e che, nonostante le circostanze turbolente, continuano a performare al massimo livello. Queste persone possono essere personaggi famosi, amici, colleghi, familiari o personaggi di fantasia. Chiedete ai partecipanti di identificare i fattori di flessibilità e di scriverli sulle schede da moderazione.

Ora chiedete ai partecipanti di identificare tre persone che non sono in grado di affrontare neanche il minimo cambiamento. Chiedete loro di identificare i fattori di immobilità e di scriverli sulle schede da moderazione.

Fase 3 (Lavoro di gruppo)

Chiedete ai partecipanti di formare un gruppo di 3-5 persone. Permettete loro di discutere le loro idee sui fattori di flessibilità e di immobilità. Ogni team condivide le proprie idee e crea una lista di cose da fare e da non fare, per garantire il cambiamento in un contesto in continuo cambiamento.

Fase 4 (Discussione plenaria)

Consentite ai partecipanti di avere una visione d'insieme dei risultati. Discutete i fattori del gruppo, catturando quelli più frequenti e straordinari. Pensate ai fattori che potrebbero avere un impatto maggiore sulla flessibilità.

Fase 5 (Piano d'azione individuale)

Chiedete a ogni partecipante di scegliere un fattore di flessibilità e di stabilire un piano d'azione personale che includa questo stesso fattore nella sua vita lavorativa quotidiana.