

Team Building: Emozioni e Metodo

*Original*

Team Building: Emozioni e Metodo / Moiso, Leonardo. - In: GRAPHICUS. - ISSN 0017-3436. - ELETTRONICO. -  
Progettare le emozioni:1076 / 0008(2020), pp. 64-67.

*Availability:*

This version is available at: 11583/2973542 since: 2022-12-01T19:57:45Z

*Publisher:*

Progresso Grafico

*Published*

DOI:

*Terms of use:*

This article is made available under terms and conditions as specified in the corresponding bibliographic description in the repository

*Publisher copyright*

(Article begins on next page)

# GRAPHICUS

1076

0008

PROGETTARE LA COMUNICAZIONE

NOVEMBRE 2020



# GRAPHICUS

PROGETTARE LA COMUNICAZIONE

---

**Contatti:**

*Corso Luigi Settembrini, 178*

*10135 - Torino (TO)*

[www.graphicusmag.it](http://www.graphicusmag.it)

[info@graphicusmag.it](mailto:info@graphicusmag.it)

*Politecnico di Torino*

*Dipartimento di Architettura*

*e Design*

[www.polito.it/design](http://www.polito.it/design)

# PROGETTARE LE EMOZIONI

NOVEMBRE 2020

**Direttore:**

Paolo Tamborrini

**Comitato scientifico:**

Silvia Barbero

Fiorella Bulegato

Francesca Comisso

Andrea Di Salvo

Vittorio Merlo

**Redazione:**

Cristina Marino

Flavio Montagner

Pier Giuseppe Molinar

Barbara Stabellini

**Progetto grafico di:**

Alessandro Di Benedetto

**Copertina di:**

Francesca Ticca

**ISSN (print) 0017-3436**

**ISSN (online) 2282-4545**

iscritto al Registro dei Giornali e  
Periodici del Tribunale di Torino  
n.655 del 20.09.1951

6

## EDITORIALE COMUNICARE CON LE EMOZIONI

PAOLO TAMBORRINI

8

## PROGETTARE L'EMOZIONE?

MARCO MENIN



12

## LIKE ERGO SUM

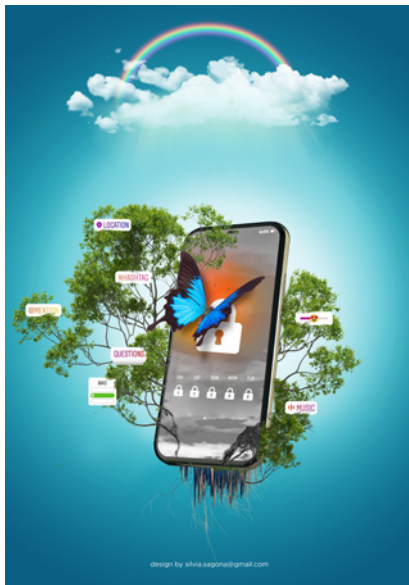
DARIA GRIMALDI



16

## PLING!

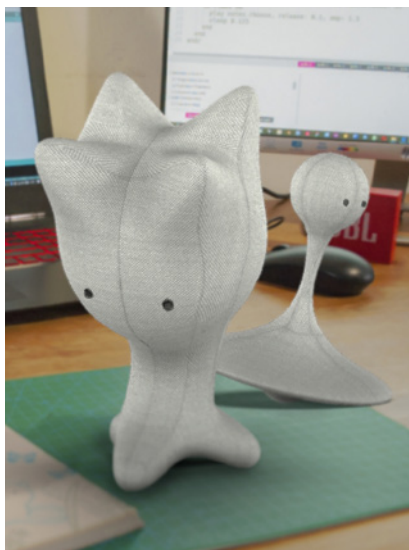
MASSIMO MARTELLOTTA



---

20  
**SOCIAL BENDER**

SILVIA SAGONA



---

24  
**DESIGN PER  
LE EMOZIONI**

FLAVIO MONTAGNER



---

28  
**HER: SHE LOVES DATA  
E I RITUALI DEL  
NUOVO ABITARE**

ORIANA PERSICO



---

32  
**PROGETTARE PER  
LA DURABILITÀ  
EMOTIVA**

ELEONORA FIORE

---

36

**LE EMOZIONI  
DEL DESIGNER**

FRANCESCA MONTAGNA  
SAMUELE COLOMBO  
MARCO CANTAMESSA



---

40

**SUBLIMAZIONE**

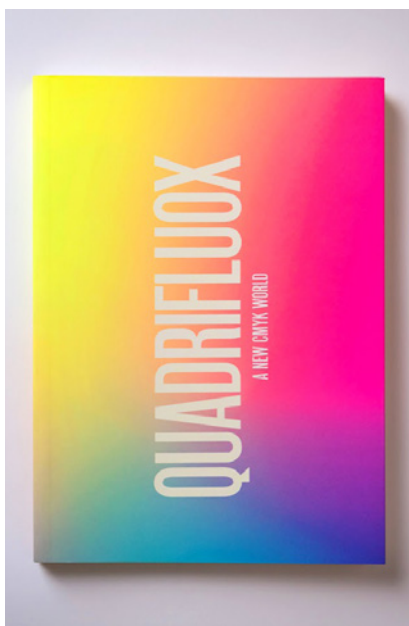
FRANCESCA TICCA



46

## EMOTIONAL RESCUE

ROBERTO MARIA CLEMENTE



50

## QUADRIFLUOX

PIER GIUSEPPE MOLINAR



54

## IL DESIGN PER IL BENESSERE PSICO-EMOTIVO

ESTER IACONO



58

## RICOMPORRE LE PROSPETTIVE

INTERVISTA A TRULY DESIGN  
DI ANDREA DI SALVO



64

## TEAM BUILDING: EMOZIONI E METODO

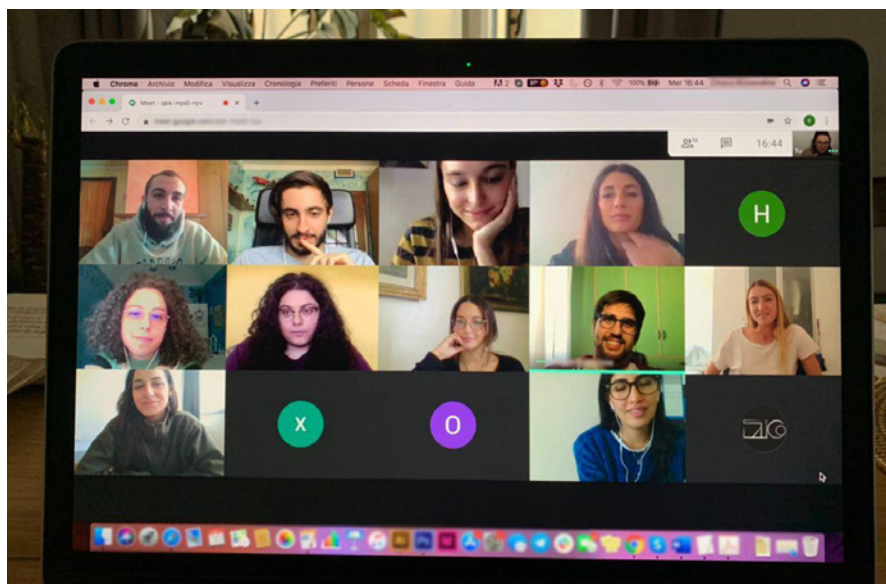
LEONARDO MOISO

# TEAM BUILDING: EMOZIONI E METODO

**Human-centered design per la creazione e lo sviluppo di un team.**

LEONARDO MOISO

*Svolge attività di mentorship, team e community building per C.Lab Torino, spazio interuniversitario di sperimentazione challenge based.*



**U**n gruppo di qualsiasi natura si crea nel momento in cui persone con caratteristiche diverse appartenenti ad un contesto sociale, si riuniscono ed operano insieme in maniera coordinata per affrontare e risolvere un problema che, tendenzialmente non sarebbe risolvibile singolarmente dai singoli componenti o dalle loro soggettive abilità o competenze.

## IL CONCETTO DI INTERDIPENDENZA

Un simile scenario è caratterizzato da dinamiche d'interazione interdipendente, ossia nei membri del gruppo si è consolidata la consapevolezza di dipendere gli uni dagli altri. Un fenomeno comune in natura, possiamo osservarlo in moltissime specie animali come nelle colonie di api e formiche. Tra i modelli sociali, comunitari e quelli naturali sono presenti diverse analogie; le dinamiche di branco nel mondo animale, sono comportamenti simili ai processi organizzativi, cooperativi che ritroviamo nella dimensione umana. Un altro esempio, sono i fenomeni di retroazione che un

ecosistema attua per ritrovare il suo equilibrio, equiparabili ai comportamenti di resilienza degli individui nel rispondere ad un evento esterno in modo efficace, creativo e risolutivo.

## TEAM BUILDING A SISTEMA

Osservare da un punto di vista sistemico la formazione ed evoluzione di un team di lavoro significa interpretare le relazioni, ed individuare i comportamenti chiave che contraddistinguono le diverse sfumature professionali, mentali ed emotive dei membri del gruppo; come lo scienziato naturalista, che guarda l'ambiente e gli esseri viventi che lo popolano soffermandosi sulle correlazioni e connessioni sottese, anche nella sfera sociale, attraverso uno sforzo deduttivo è possibile considerare l'essere umano come un sistema. Un generatore di input ed output, capace di trasmettere anziché materia ed energia, pensieri, emozioni e comportamenti utilizzando diversi linguaggi.

## LINGUAGGIO

Il dialogo è lo strumento essenziale per creare una buona in-

terdipendenza. Evitare il confronto porta i membri del gruppo in condizioni di lavoro negative, che ostacolano la realizzazione degli obiettivi. In una società complessa composta da una moltitudine di profili caratteriali e professionali che collidono, è naturale che la comunicazione sia complicata.

I sistemi sociali, le community, i gruppi a cui apparteniamo non appaiono talvolta come sani terreni di crescita e confronto, in alcuni casi si trasformano in veri e propri scenari di conflitto. Imparare a far parte di un gruppo è un processo continuo, che inizia fin da bambini e continua fino all'anzianità. Crescere all'interno di un gruppo allena la capacità di gestire l'emotività e migliora le personali modalità espressive. Questo processo richiede tempo e grande capacità di adattamento, coesione e colla-

borazione.

L'esplorazione di queste dinamiche relazionali appassiona psicologi, sociologi, designer, formatori ma anche ingegneri e imprenditori, un interesse attivato non solo dal bisogno di efficientare le risorse umane della propria azienda, ma soprattutto dalla curiosità di osservare, studiare come l'individuo si relaziona con altri soggetti e discipline mentre affronta i processi di ideazione, sviluppo di un nuovo progetto, prodotto o servizio fino al lancio dello stesso.

### **CAMBIAMENTO**

Creare team con forti abilità tecniche e scientifiche guidate da un approccio empirico, oppure composto da figure umanistiche che dimostrano una profonda e critica visione della sfera umana,

---

*A sinistra, **Team building online**, Polito Innovation Design Lab, 2020.*

*In basso, **Team working**, Polito Innovation Design Lab, ph. Lorenzo Ritorto, 2019.*

---

talvolta non tiene conto dell'attuale contesto tecnologico-culturale, dove la contaminazione e collaborazione tra diverse discipline è una costante espressa dai network reali e digitali in continua relazione ed espansione.

Oggi la figura del designer, nelle dinamiche di team generation e team working, funziona da figura "intermediaria" tra il piano umanistico, tecnico e scientifico. Obiettivo primario far dialogare le diverse visioni progettuali intrecciandole con strumenti metodologici, tecnologici e con approcci







inusuali che spesso sfiorano, agli occhi di molti, la linea di confine tra l'arte e il ludos. Il "Design Thinking" utilizzato come metodologia diventa un catalizzatore dei processi di team generation. I linguaggi visivi e tangibili, facilitano le dinamiche cooperative, favoriscono il pensiero laterale e il raggiungimento di un senso comune di obiettivo. Instaurano un background e un linguaggio comune tra i membri del gruppo.

### **RUOLI**

Il concetto di membership in un gruppo si amplifica quando sappiamo dare valore alle nostre abilità e competenze creando un ruolo che ci rappresenta. L'equilibrio della groupship, è da ritrovare nelle relazioni individuali e nelle dinamiche dell'intero gruppo; serve esperienza, capacità auto-critica, trasparenza e disponibilità a sviluppare un'empatia.

Il facilitatore del processo co-

operativo è il leader, una figura che emerge spontaneamente oppure viene individuata dal gruppo sociale. Chi assume la leadership dimostra di possedere consapevolezza sociale, gestisce le proprie emozioni, mantiene la calma e in caso di conflitti riesce ad offrire soluzioni.

Non sempre un gruppo di lavoro si sceglie, ci troviamo spesso in contesti dove il rapporto con altre



---

A sinistra, **Team building**, Polito Innovation Design Lab, ph. Lorenzo Ritorto, 2019.

---

---

#### **LETTURE CONSIGLIATE**

Goleman, D., (2011). *Lavorare con intelligenza emotiva*. Bur, Milano.

Goleman, D., (2015). *Intelligenza sociale ed emotiva. Nell'educazione e nel lavoro*. Edizioni Centro Studi Erickson.

Lewrick, M., Link, P., Leifer, L., (2020). *The Design Thinking Toolbox: A Guide to Mastering the Most Popular and Valuable Innovation Methods*. John Wiley & Sons.

---

persone è imposto, pertanto ci si trova in uno scenario composto da individui che non sempre condividono i nostri interessi, pensieri e comportamenti. Applicando la propria intelligenza emotiva e i criteri metodologici idonei si possono superare gli aspetti conflittuali che potrebbero generarsi, riconoscendo il potenziale del gruppo di generare innovazione ed ispirando altri a fare lo stesso.





# GRAPHICUS

PROGETTARE LA COMUNICAZIONE

---

