

*Le Competenze Trasversali:
valorizzarle per la migliore socio-occupabilità*

PERCORSI DI CONSAPEVOLEZZA E DI
ORIENTAMENTO AL LAVORO DI
SOGGETTI A LUNGO DISOCCUPATI:

*Come il **gruppo** stimola la
motivazione e l'apprendimento*

07 Marzo 2017

Dott.ssa Giovanna Pezzetta

Psicologa e Psicoterapeuta

COMPETENZE

CONFERENZA UNIFICATA DEL 19 NOVEMBRE 2002 - MIUR

COME REQUISITI ESSENZIALI PER L'OCCUPABILITA' DI UN INDIVIDUO:

COMPETENZE
DI BASE

COMPETENZE
TRASVERSALI

COMPETENZE

“La competenza professionale come insieme di attributi connessi alla posizione di lavoro”

La competenza è riferita alle capacità che il soggetto deve o dovrebbe avere per svolgere il lavoro assegnato.

Sono le caratteristiche della posizione di lavoro a definire le competenze.

COMPETENZE

“La competenza come attributo dell’individuo”

La competenza come dimensione soggettiva, risultato del percorso di sviluppo compiuto dal soggetto attraverso l'esperienza formativa personale e lavorativa.

Risorse, capacità e attitudini che la persona accumula nel tempo attivamente, un potenziale trasferibile a contesti e organizzazioni diversi

COMPETENZE

“La competenza come grado di interazione tra individuo e organizzazione di appartenenza ”

Strategie di comportamento, conoscenze, ma anche rappresentazioni e idee che l'individuo costruisce attraverso l'interazione con altri soggetti e con il contesto organizzativo nel quale opera.

La competenza non scaturisce esclusivamente dall'esperienza individuale, ma si integra con le caratteristiche del contesto lavorativo in cui l'individuo è inserito.

Competenze

BASE

TRASVERSALI

**PROFESSIONALI
TECNICO-SPECIFICHE**

Competenze di base

- **Letture / Scrittura / Comprensione lingua del paese in cui si cerca lavoro**
- **Calcolo**
- **Uso del computer / Informatica di base**
- **Conoscenza e utilizzo autonomo della lingua inglese**
- **Competenze di base giuridico/economiche/aziendali: norme del diritto nazionale, comunitario e internazionale, l'impresa e la sua organizzazione ecc.**



Competenze Trasversali

- *ASCOLTO ATTIVO*
- *AUTOMOTIVAZIONE*
- *AUTOSTIMA E SELF-EFFICACY*
- *COMUNICAZIONE EFFICACE*
- *COMUNICAZIONE NON VERBALE*
- *CREATIVITA'*
- *CAPACITA' DECISIONALE*
- *GESTIONE DELL'IMPREVISTO*
- *GESTIONE DEI CONFLITTI*
- *GESTIONE DEI COLLABORATORI*
- *GESTIONE DELLO STRESS*
- *INTELLIGENZA EMOTIVA*
- *NEGOZIAZIONE*
- *STILE COGNITIVO*
- *CAPACITA' DI PROBLEM SOLVING*
- *LEADERSHIP*



Competenze Trasversali

Competenze Trasferibili

Competenze Soft



COMPETENZE TRASVERSALI

*In una prospettiva della formazione come **costruzione del sé** in cui il soggetto è attore della sua crescita professionale e umana.*

Sono connesse a modalità di comportamento nei contesti sociali e professionali, alla capacità di riflettere, di utilizzare strategie di apprendimento e di autocorrezione.

Sono connesse a modalità di sentire sé stessi e gli altri, sono competenze relazionali.

Sono competenze intrapsichiche e interpersonali.

L'UTENZA, I BENEFICIARI DEL CORSO SULLE COMPETENZE TRASVERSALI

MOLTI SOGGETTI LE CUI COMPETENZE DI BASE SONO
SCARSE O NON PRESENTI



SOGGETTI FRAGILI

Soggetti *disoccupati da lungo periodo* che si sono *isolati* a livello sociale, economicamente “sopravvivono”, socialmente e a livello relazionale reagiscono alla mancanza/perdita del **lavoro** che è il collante con la realtà sociale esterna
“retrocedendo” (depressione reattiva).

Spesso sono *donne* con molti figli e che non hanno mai avuto accesso al mondo del lavoro e non hanno mai costruito una loro identità socio-occupazionale.

L'UTENZA, I BENEFICIARI DEL CORSO SULLE COMPETENZE TRASVERSALI

MOLTI SOGGETTI LE CUI COMPETENZE DI BASE SONO
SCARSE O NON PRESENTI



LA FORMAZIONE E IL FORMATORE FACILITA/FA:

- *LA PERCEZIONE DI SE' E DEGLI ALTRI COME ALTRI DA SE':
percezione della realtà oggettiva e della conoscenza di sé e dell'altro da sé*
- *IL DISINNESCO DI RESISTENZE PRIMITIVE*
- *IL CONTENIMENTO EMOTIVO*
- *L'INFORMAZIONE E L'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE DI BASE*
- *L'ATTIVAZIONE DELLA RELAZIONE*
- *INTERCULTURALITA'*
- *BUONA DIMESTICHEZZA CON LE DINAMICHE DI GRUPPO E CON LA
DIMENSIONE DI FRAGILITA' PSICOLOGICA E SPESSO L'ASSENZA DI
ESAME DI REALTA'*

Grazie a questi corsi abbiamo notato come le
persone hanno la possibilità di
rappresentarsi ed identificarsi
singolarmente come soggetto unico nel loro
percorso di ricerca di un'identità lavorativa

e

contemporaneamente rispecchiarsi nelle
identità degli altri membri del gruppo alla pari
per ammortizzare la loro fragilità socio-
occupazionale che, troppo spesso, ricade in
isolamento ed emarginazione/autoesclusione



*Un insieme dinamico di individui
che si percepiscono
vicendevolmente come più
o meno interdipendenti per
qualche aspetto.*

IL GRUPPO

“Il **gruppo** fornisce nel qui e ora un aggiornamento statistico su quelle variabili non più esclusive del singolo e della sua personale storia ma che si esprimono con una frequenza significativa nel percorso di gruppo e nella società di appartenenza ” (L. Scandolo)

Fondamentale nell'ottica di una formazione che si inserisce nel mezzo di un continuum tra orientamento e lavoro e che aiuta ad evitare l'abbandono della “proatti-vità” nella costruzione o prosecuzione della costruzione dell' **identità lavorativa**.

IL GRUPPO

“Gli emarginati, quegli individui che si pensa siano così avvezzi al rifiuto da aver ricoperto i propri bisogni da uno strato di dura indifferenza, hanno urgenti bisogni sociali.” (es. L. 46a)

“Il bisogno di **essere accettati e di interagire con gli altri** non dipende dallo status sociale...”

(Irvin D. Yalom)

DINAMICHE DI GRUPPO

Relazioni che interessano un gruppo e che ne determinano lo sviluppo e la condotta.

Questo sistema di relazioni è interpretato come **“campo”** dove le forze si ridistribuiscono e si concentrano in modo non casuale ma seguendo equilibri o tensioni legati alla vita associativa.

(Kurt Lewin)

CARATTERISTICHE COMUNI A QUALSIASI GRUPPO

- **SENSO DI RADICAMENTO E APPARTENENZA** basato su caratteristiche di **identificazione** nel gruppo ed **omogeneità** dei membri
- **INTERDIPENDENZA** tra elementi **soggettivi** ed **intersoggettivi** tra cui motivazioni, modalità relazionali, comportamenti.
- **COESIONE DI GRUPPO** come grado di **solidarietà** presente fra gli appartenenti al gruppo, occorre infatti condividere le regole per far parte di un'entità gruppale.
- **DEFINIZIONE DI UNA LEADERSHIP** dipende dal grado di differenziazione dei **ruoli** all'interno del gruppo. Per essere leader i requisiti riconosciuti dal gruppo sono: abilità tecnica specifica e un buon livello di gradevolezza affettiva.
- **SOCIALIZZAZIONE**

SOCIALIZAZIONE

- Raggiungere un grado di **sicurezza** garantito dall'appartenenza al gruppo che consente di rischiare senza troppa ansia anche nel "nuovo".
- Il controllo della dinamica della **colpa**
- L'accelerazione dei processi di **apprendimento** dove il gruppo è utile come feedback continuo
- L'aumento dell'**efficienza delle difese** poiché viene potenziato ciò che ha dato risultati positivi e abbandonato l'insuccesso
- Il potenziamento della **comunicazione** e quindi dello **sviluppo intellettuale**
- La **maturazione affettiva**

IL GRUPPO “COMPETENZE TRASVERSALI”

CONTENUTI DELLA FASE TEORICA:

Mondo e mercato del lavoro

Le mansioni lavorative

I canali di ricerca del lavoro in generale e territorio-specifico

Autodiagnosi e autopresentazione

La comunicazione interpersonale

L'ascolto attivo

Pregiudizi e stereotipi

Il problem solving ed il pensiero divergente

Osservazione dell'altro da sé

Le dinamiche di gruppo

Il conflitto e la sua gestione

Parlare davanti ad un pubblico

Le emozioni e l'ansia e loro gestione

Il Curriculum Vitae e la lettera di presentazione

STRUMENTI E METODI

•Materiale cartaceo, dispense fotocopie, presentazione slides in powerpoint

IL GRUPPO “COMPETENZE TRASVERSALI”

CONTENUTI DELLA FASE ESPERENZIALE/PRATICA (ESEMPIO)

- Colloquio di lavoro individuale con il moderatore e il resto del gruppo in fase osservativa
- Colloquio individuale tramite intervista incrociata a coppie e moderatore in fase osservativa
- Colloquio individuale con “commissione di valutazione e selezione”: il piccolo gruppo colloquia e seleziona i partecipanti uno ad uno e valuta secondo i criteri pre-concertati nel gruppo
- Colloquio di gruppo competitivo (Es. R. 26a)

STRUMENTI E METODI

roleplaying e simulate in coppia, piccolo gruppo (3/5 persone), l'intero gruppo (16 persone max)

COMPETENZE TRASVERSALI

che la persona acquisisce sono basate su
processi cognitivi, emotivi, relazionali e motori

DIAGNOSTICARE le caratteristiche dell'ambiente, del compito e del ruolo assegnato e del gruppo

RELAZIONARSI adeguatamente con l'ambiente fisico, tecnico e sociale

AFFRONTARE e gestire operativamente l'ambiente, il compito ed il ruolo, sia mentalmente che a livello della condotta finale

DIAGNOSI

PROCESSI COGNITIVI – COMPrensIONE DI SE' E DELLA SITUAZIONE

Nella DIAGNOSI entrano in gioco :

- *La conoscenza di sé e dell'altro da sé*
- *Impostare le azioni*
- *Interagire nell'ambiente in cui si opera*
- *Impegnarsi per ricercare nuove informazioni*
- *Pianificare le successive azioni*

RELAZIONARSI

PROCESSI SOCIO-RELAZIONALI IN UN CONTESTO ORGANIZZATIVO

La **RELAZIONE** è un'**INTERAZIONE SOCIALE**

*tra due o più persone e si manifesta
attraverso i comportamenti dei soggetti
coinvolti*

COMPORAMENTI VERBALI

e

NON VERBALI

RELAZIONARSI

PROCESSI SOCIO-RELAZIONALI IN UN CONTESTO ORGANIZZATIVO

Nel RELAZIONARSI entrano in gioco :

- *Esame di realtà /della situazione*
- *Comprendere la comunicazione dell'altro e relative emozioni*
- *Riflettere su come agire*
- *Sviluppare azioni*
- *Controllare e monitorare il nostro comportamento e influenzare quello altrui con una buona gestione delle emozioni*

AFFRONTARE

STRATEGIE DI AZIONE

*Insieme di abilità che, integrate con DIAGNOSI e
RELAZIONARSI, permettono d'intervenire su un
PROBLEMA.*

*Decidere di intervenire su un problema comporta un
INVESTIMENTO PERSONALE non solo emotivo ma
anche di tempo, energie e risorse.*

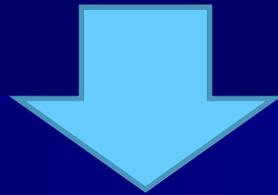
AFFRONTARE

STRATEGIE DI AZIONE

Nell' AFFRONTARE un problema entrano in gioco :

- *Le caratteristiche specifiche della situazione*
- *Il nostro stato emotivo e di attivazione in quella situazione*
- *Le aspettative degli altri su di noi (e la percezione che gli altri hanno di noi)*
- *Le nostre aspettative su noi stessi (e la percezione che abbiamo di noi stessi)*

IL GRUPPO DI ORIENTAMENTO AL LAVORO



TENSIONE/CONFLITTO

COINVOLGIMENTO

ILARITA'

PRESENZA/ASSENZA

INTERAZIONE

CONDIVISIONE

GRUPPO

“Un gruppo di persone
che condivide un
obiettivo comune può
raggiungere l'impossibile”

Henry Ford

Bibliografia

Avallone F., Note conclusive: Bisogni, valori, autoefficacia e orientamento, in Grimaldi, A. (a cura di)

Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro, Isfol, Roma, 2007, pp. 95-105.

Castiello D'Antonio A. L'assessment delle qualità manageriali e della leadership. La valutazione psicologica delle competenze nei ruoli di responsabilità organizzativa. Ed. FrancoAngeli. 2013

Cavenago D., Martini M., La prospettiva dell'occupabilità: un nuovo paradigma per affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, in Il mercato del lavoro negli anni della crisi, ERMES. Servizi Editoriali Integrati, 2012.

Cavenago, D., Magrin, M., Martini, M., & Monticelli, C. (2013). Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità. In Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro. Aracne.

D. Goleman . Lavorare con intelligenza emotiva. Ed Bur Feltrinelli. 2000

Irvin D. Yalom. Teoria e pratica della psicoterapia di gruppo. Ed. Bollati e Boringhieri. 2005