

Progetto

Didattica & Apprendimento degli Adulti
Didaktik & Erwachsenenlernen
Teaching & Adult Learning



Bolzano - Bozen
30-31 / 03 / 2006
Alto Adige - Südtirol (Italy)

Abstract

Il valore delle differenze

L'orchestrazione degli stili comportamentali

Realizzato da

Lola Fabbri

RHR - Gruppo Emme Delta

Area tematica: *Modalità e pratiche/Methoden u. Anwendung*

Workshop: *Dove siamo/Wo sind wir*

L'uomo si confronta da sempre con un dilemma: vivere un'esistenza socialmente condivisa o vivere in modo separato dagli altri? Questa contrapposizione coinvolge, tra l'altro, la visione del mondo, i comportamenti, le emozioni, le modalità di azione e di relazione. Ma soprattutto chiama in causa il modo di rapportarsi, di interagire con se stessi e con gli altri, di giocare un determinato ruolo. E nelle organizzazioni, nei gruppi, solitamente ha ripercussioni molto evidenti in termini di incomprensioni, tensioni, conflitti.

L'"intelligenza delle emozioni" richiede di essere coltivata, sviluppata, favorita, rinforzata, riconosciuta. La realtà quotidiana lavorativa e non mette sempre più a contatto le persone, con la loro singolarità, la loro unicità, i differenti sistemi di valori, le culture di cui in qualche misura ne sono il "prodotto", il "risultato". Le tecnologie, il "villaggio globale" sembrano favorire questa "messa a contatto", queste connessioni senza più problemi di spazio, di tempo, di contiguità fisica. Tuttavia le tecnologie da sole non sono capaci di interazione né di relazione e neppure sono in grado di assicurare la capacità di attribuzione di senso, di significato.

La massificazione della società rischia, a volte, o anche con una certa frequenza, di "escludere" le minoranze, di penalizzare in qualche modo le differenze, di annullarne il valore. L'apprendimento alla relazione e alla lettura del comportamento proprio e altrui, all'apprezzamento e alla valorizzazione della differenza tra stili non si realizza automaticamente e non si limita ad un aspetto di scambio di informazioni che avvengono o meno all'interno di un'organizzazione. Tutti noi viviamo in un mondo di comportamenti e di significati attribuiti a questi, ma non sempre ne siamo consapevoli. Così l'osservazione e la valutazione provocano in qualche caso "disagio". E' più facile saltare alle conseguenze in termini di un comportamento stigmatizzato

come "giusto/sbagliato" che non operare semplicemente riconoscendo e apprezzandone le differenze. Non sempre si sa come finalizzare al meglio le energie che si profondono, non sempre la dinamica tra temperamento, carattere, personalità e comportamenti attivati si "traduce" in modo lineare, produttivo, efficace per sé e per gli altri.

La "Aristos Psychology", la "psicologia del meglio", sviluppata da John Geier nel corso di decenni di studi, ricerche e applicazioni, intende favorire appunto quanto è possibilità per le persone di essere capaci di esprimere in modo ottimale le proprie caratteristiche e potenzialità. Questo tipo di orientamento ha visto la realizzazione di numerose ricerche, metodi, strumenti e applicazioni nel campo delle Human Resources nei principali paesi del mondo tra cui l'Italia. Le applicazioni in sede formativa e nell'apprendimento per gli adulti hanno favorito il delinearsi di una vera e propria "Psicologia della responsabilità" sulla base dell'autoriflessione, del miglioramento della consapevolezza di sé, del riconoscimento del valore delle differenze tra stili e motivazioni nei comportamenti, in rapporto ai differenti contesti socio-organizzativi. Resources for Human Resources sviluppa sistemi di self assessment destinati alla comunità dei formatori per lo sviluppo delle competenze trasversali e manageriali all'interno della rete internazionale persolog®

L'"Apprendimento strumentato" che fa riferimento sempre a J. Geier, sviluppato per la realtà italiana, nel corso dei decenni da RHR (Gruppo Emme Delta), rappresenta una modalità con la quale si realizzano programmi e percorsi di apprendimento per gli adulti nell'ambito del lavoro mediante strumenti e metodi di self assessment, a feedback immediato, che favoriscono, in particolare, la valorizzazione della competenza della "consapevolezza di sé" e delle "competenze

relazionali". La formazione esperenziale rappresenta lo spazio dove gli interessati apprendono a riconoscere e "condividere" i propri reciproci stili comportamentali, ad utilizzare strumenti ed opportunità di richiesta e di produzione di feedback.

L'acquisizione di "mappe cognitive" che facilitino la capacità di lettura, di scoperta e di riconoscimento dei differenziali degli stili comportamentali, favorisce il processo di apprendimento e di valorizzazione delle interazioni. Il processo di "orchestrazione" previsto all'interno di questo permette ad una persona di valutare, in rapporto ad un determinato contesto, a determinate condizioni ambientali, ad un sistema di attese organizzative o sociali, come operare sulle proprie intenzioni e sulle proprie emozioni per tradurle in azioni e possibilmente in azioni efficaci o produttive.

Il processo di identificazione e valutazione delle "convizioni" aiuta la persona nella definizione degli orientamenti della propria vita. Questo processo ha ricadute fondamentali nel modo con il quale una persona si trova a decidere, a rapportarsi con gli altri, a realizzare concretamente le attività,

ad assicurare qualità ed utilizzo delle conoscenze. Le convinzioni, a loro volta, sono supportate dalle emozioni e dai sentimenti e dalle modalità con cui sono orientate o attivate o rese disponibili. Il percorso formativo e di apprendimento in rapporto alle finalità della progettazione formativa oltre alla valorizzazione della consapevolezza di sé, all'identificazione del proprio stile comportamentale, al riconoscimento delle proprie peculiarità in rapporto alle situazioni di contesto, prevede anche come rapportarsi e valorizzare le proprie caratteristiche con quelle altrui.

Ma soprattutto è rivolto a come riconoscere e apprezzare le differenze di stile e a trarne profitto a come realizzare piani d'azione che ne sappiano tenere conto (ad esempio nella costruzione di team). E questo rappresenta un passaggio fondamentale per tutte le attività nelle quali l'organizzazione passa attraverso la necessità di organizzarsi e di utilizzare al meglio la capacità di esprimere leadership, nelle sue differenti forme, ma anche le diverse modalità con le quali essere in grado di esprimere la propria followership e quale modalità di followership.