

Progetto

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



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

Abstract

Il Self empowerment per la crescita della persona

Salto di qualità di persona e azienda

Realizzato da/von

Alessandra Pasinato

Consulente per la crescita di persone e aziende. Docente in Psicosociologia dell'organizzazione.

Area tematica/Themenbereich: *Approcci e letterature/Theor. Ansätze u. Literatur*

Workshop: *Dove stiamo andando/Wohin gehen wir*

Nel lavoro in azienda (campo di applicazione principalmente da noi sperimentato) l'approccio del self empowerment si rivela come vero e proprio strumento in più che fornisce nuove metodologie e permette applicazioni e risultati con relativi salti di qualità di persone e organizzazioni.

L'obiettivo operativo di tale strumento metodologico e concettuale consiste nell'apertura di nuove possibilità, come processo chiave di sviluppo e crescita della persona (terza polarità per rompere l'oscillazione a volte paralizzante, tra stabilità e cambiamento), volto al protagonismo della stessa nella sua vita. Avere più di una possibilità consente di poter scegliere, cioè di essere responsabili e quindi protagonisti.

Lo sviluppo applicativo elaborato da noi in Italia sull'empowerment psicologico (Bruscaglioni, M., Gheno, S. (2000), Il gusto del potere: empowerment di persona ed azienda. Franco Angeli, Milano), trae origine dal costruito che ne fecero Zimmermann, M.A. e Rappaport, J. in psicologia di comunità, (America-anni 80 numero speciale della rivista American Journal of Community Psychology: volume 16, 1988) subito "adottato" dal mondo del lavoro.

Tale approccio propone di occuparsi della debolezza (difficoltà, problemi, disagio) con la cultura della forza (risorse, capacità,

opportunità, punti di forza, possibilità, incisività).

Tracciamo qui di seguito per punti le fasi cruciali del modello operativo del self empowerment per l'apertura di nuove possibilità, da noi ideato, implementato e applicato nelle organizzazioni:

- mobilitazione dell'io desiderante (differenza concettuale tra bisogni e desideri, orientamento alla generatività sul lavoro)

- costruzione di nuova pensabilità positiva (self vision) di sé nel desiderio realizzato

- "aggiramento" e depotenziamento specifico dei problemi storici soggettivi della persona (killers ovvero difficoltà, limiti, "buchi neri" interni alla persona)

- reperimento di proprie nuove risorse

- speriment-AZIONI analogiche e /o iniziali (fase di azione ancora reversibile che innesca nel concreto la "possibilitazione" della persona.

Nel corso della presentazione esporremo proposte d'uso e d'applicazione, di studio e di ricerca (focus sullo sviluppo del potenziale, con lo strumento metodologico e concettuale dell' assessment centre empowerment oriented per la crescita e il salto di qualità della persona).