



Professional reconversion to ensure a better professional future

2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069

Capitolo 1 Adattabilità e resilienza



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Questo documento è stato creato con licenza Creative Commons:
Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo (CC BY-NC-SA).
Tutto o parte di questo documento può essere utilizzato, copiato e divulgato a condizione che
ne venga citata l'origine, che non venga utilizzato a fini commerciali e che la sua licenza non
venga modificata.

Tutti i diritti riservati.

© Copyright 2023 ConvertYourFuture

Disclaimer

Finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Informazioni

Progetto	Convertire il proprio futuro Riconversione professionale per garantire un futuro professionale migliore
Progetto N°	2022-1-ES01-KA220-ADU-000085069
Work Package	2 - Corso online - Competenze per la conversione professionale
Data	15/04/2024
Tipo di documento	Manuale
Lingua	Inglese
Autori	Eduardo Isla, Cristina Liqueste, Manuel Carabias Herrero, Flavia Chiarelli, Eirini Theochari, Maria Malliora, Marek Lukáč, Klaudius Šilhár, Sophie Pérez Poveda, Guillaume Henri, Rita Silva Varisco, Rachele Meda, Alice Quitadamo

Partenariato



Indice

Introduzione	4
Obiettivi di apprendimento	4
1.1. Cosa si intende per adattabilità e resilienza?	4
1.1.1. Definizione	4
1.1.2. Caratteristiche	5
1.1.3. Valori	6
1.1.4. L'importanza di queste competenze nella vita moderna	6
1.2. Approcci didattici	7
1.2.1. Sfide / Ostacoli	7
1.2.2. Il ruolo dell'educatore	8
1.2.3. Caratteristiche di una classe	8
1.2.4. Valutazione	9
1.3. Buone pratiche/applicazioni nell'educazione degli adulti	9
Risorse	11

Introduzione

La pandemia di COVID-19 ha accelerato la riflessione in molti settori professionali sull'anticipazione e la prevenzione delle crisi economiche e sul loro impatto sul mondo del lavoro.

In un mondo in continua evoluzione, caratterizzato da cambiamenti rapidi e imprevedibili, è essenziale sviluppare le capacità di adattamento e resilienza per adattarsi efficacemente alle nuove sfide e alle situazioni impreviste. Le capacità di adattamento e di resilienza sono qualità che consentono agli individui di adattarsi a situazioni nuove o difficili, di ricostruirsi, di riprendersi da una prova e di continuare ad andare avanti nonostante gli ostacoli. Queste competenze sono sempre più importanti in tutti gli ambiti della vita, soprattutto in ambito lavorativo, dove i datori di lavoro sono alla ricerca di lavoratori in grado di adattarsi rapidamente alle nuove tecnologie e ai cambiamenti del mercato. In questo contesto, è quindi fondamentale capire come sviluppare queste competenze per affrontare le sfide del mondo moderno con fiducia e resilienza.

Vedremo che le aziende e i dipendenti che sviluppano e integrano queste competenze saranno maggiormente in grado di adattarsi a contesti aziendali in continua evoluzione. Inoltre, si troveranno in una posizione decisamente migliore per rispondere e prevalere nel mondo post-COVID-19.

Obiettivi di apprendimento

- Comprendere i concetti di adattabilità e resilienza.
- Riconoscere i diversi tipi di stress e il loro impatto sulla salute generale.
- Comprendere l'importanza della capacità di saper rispondere e fronteggiare situazioni avverse e sfidanti (coping)
- Scoprire come la resilienza può migliorare le capacità di saper rispondere e fronteggiare situazioni avverse e sfidanti (coping)

1.1. Cosa si intende per adattabilità e resilienza?

1.1.1. Definizione

Nelle scienze umane, la resilienza è la capacità di un determinato sistema di superare le alterazioni causate da uno o più elementi di disturbo, per tornare al suo stato normale, iniziale e/o al suo normale funzionamento.

Per un'organizzazione (un'azienda, un gruppo di individui, una società) la resilienza è quindi la capacità di adattarsi a disturbi interni o esterni.

Questa resilienza è direttamente favorita nel contesto delle aziende dalla necessità di un processo di adattamento permanente per prevenire/sorpassare qualsiasi crisi o situazione imprevista attraverso metodologie appropriate.

Per adattamento si intende la capacità di adattarsi e accettare rapidamente i cambiamenti. Nel mondo degli affari, significa anche affrontare le proprie paure e i propri errori e prepararsi ad accettare nuove sfide.

Un individuo adattabile è in grado di reagire rapidamente ai cambiamenti di idee, responsabilità, aspettative, tendenze, strategie e altri processi in un'azienda.

1.1.2. Caratteristiche

In psicologia, il concetto di resilienza si riferisce a tutti i processi che consistono nel superamento di un trauma psicologico da parte di un individuo per ricostruire sé stesso. Si basa su 8 fasi:

1. Difesa-protezione: prepararsi ad affrontare/anticipare le sfide
2. Bilanciamento della tensione: identificare la sfida e accettarla (non negarla)
3. Sfida: regolare le emozioni e prendere coscienza della prova.
4. Recupero: cambiare prospettiva, mettere in discussione la sfida per vedere cosa vi può insegnare
5. Valutazione: valutare le sfide in modo da potersi adattare ad esse.
6. Valutare l'importanza: il significato e la significatività della prova
7. Auto-positività: fidarsi di sé stessi
8. Creazione: adattarsi e trovare nuove idee per reagire.

L'adattabilità è caratterizzata dalla capacità di analizzare rapidamente la situazione e l'ambiente, di ascoltare e comprendere punti di vista diversi, talvolta totalmente opposti al proprio. Riflette la capacità di accettare nuove sfide, di adottare nuovi strumenti, comportamenti e talenti, di affrontare lo stress e i momenti di crisi.

Alla base della capacità di adattamento di una persona ci sono diverse abilità che le consentono di affrontare il cambiamento in modo positivo e proattivo:

- Capacità di comunicazione
- Capacità interpersonali
- Capacità di superare le difficoltà
- Pensiero creativo e strategico
- Spirito di squadra
- Capacità organizzative

L'adattabilità implica un senso di scelta personale, di navigare intenzionalmente, piuttosto che essere guidati da circostanze mutevoli. La resilienza è la capacità di riprendersi rapidamente dalle difficoltà. La resilienza vi dà la capacità di ripartire in avanti con nuove intuizioni e apprendimenti che potete portare con voi nel futuro.

Mentre l'adattabilità implica il cambiamento per gestire le nuove condizioni, la resilienza, attraverso la "reazione", implica la capacità di ritornare a uno stato precedente, più positivo, dopo aver sperimentato qualche difficoltà o sfida.

1.1.3. Valori

La resilienza permette alle persone di affrontare i fallimenti e di imparare da essi, di superare le prove della vita senza lasciarsi sconfiggere e di trovare le risorse dentro di sé nelle situazioni difficili. In questo modo, aiuta a ricostruire la fiducia in sé stessi e l'autostima e sviluppa flessibilità ed entusiasmo di fronte ai cambiamenti. Permette inoltre di sviluppare la creatività grazie alla prospettiva che richiama: guardare indietro ai mezzi e alle forze utilizzate per superare una situazione permette di rendersi conto dell'importanza e dell'esistenza della propria creatività.

La capacità di superare le difficoltà dimostra, tra l'altro, il legame diretto tra resilienza e adattabilità. La capacità di evolversi, cambiare, adattarsi e mettersi in discussione è sempre più importante nel mondo di oggi, in rapida evoluzione, che sta appena uscendo dalla crisi globale causata dalla pandemia di COVID-19.

Ecco due esempi concreti per aiutarvi a capire la resilienza sul lavoro:

- Un dipendente che ha fallito in un progetto è resiliente se riesce ad accettare il fallimento, ad analizzarlo e a comprenderlo. Non rimane concentrato sui suoi errori ed è in grado di trarre conclusioni utili per la sua vita professionale. Porta avanti il progetto con un metodo o una preparazione diversa, oppure passa a compiti più adatti alle sue capacità.
- Un dipendente, in conflitto con un superiore o un collega, è resiliente se fa in modo che il conflitto non diventi un ostacolo. Può scegliere di discutere, disinnescare e risolvere il conflitto o chiedere di lavorare con altri.

1.1.4. L'importanza di queste competenze nella vita moderna

Le professioni si evolvono a grande velocità. Alcune stanno scomparendo, altre stanno comparendo dal nulla. Oggi è fondamentale essere in grado di apprendere e formarsi continuamente, per mantenere uno sguardo aperto sul mondo del lavoro nella sua interezza, sulla sua complessità e sulle sue sfide. L'accelerazione delle risorse tecnologiche e digitali e l'automazione di massa sono elementi che contribuiscono a questa rapida evoluzione in cui può essere facile sentirsi sopraffatti, lasciati indietro.

Sempre più posizioni nelle aziende sono "sfumate" e bisogna essere in grado di destreggiarsi tra diversi lavori in diversi ambienti. A volte bisogna anche essere in grado di ricominciare da

capo, di fare delle svolte a 180°. Sottolineando la nostra capacità di adattamento, dimostriamo ai datori di lavoro che siamo disposti a provare cose nuove e ad acquisire nuove competenze.

L'accelerazione dell'interconnessione e dell'interdipendenza di diversi settori professionali, mercati e Paesi può creare, come stiamo sperimentando oggi, fonti di fragilità che dovremo imparare a superare attraverso una costante attenzione e monitoraggio. Una potenziale risposta è certamente quella di imparare a impostare un processo di resilienza collettiva per essere in grado di rispondere rapidamente a potenziali shock e di aprire altri campi di risposta, soluzioni e miglioramenti per anticipare meglio quelli futuri.

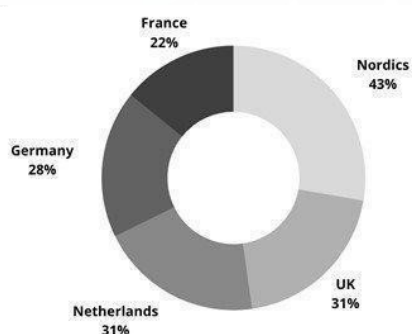
1.2. Approcci didattici

1.2.1. Sfide / Ostacoli

L'idea che oggi le abilità e le conoscenze pratiche non tendano più a essere centrali nel mondo professionale, nelle aziende e nelle fasi di reclutamento (curriculum vitae, elementi di motivazione, competenze da proporre nei colloqui di lavoro) è una modalità che può portare all'incomprensione o addirittura alla repulsione di alcuni discenti le cui concezioni sono ancora basate su un sistema in cui l'esperienza puramente pratica è l'unica a essere premiata.

Allo stesso modo, l'idea di una lunga carriera in una stessa azienda, in cui ci sarebbe stato un potenziale di sviluppo, sta diventando sempre più erosa. La seguente rappresentazione ci dà un'idea della percentuale di lavoratori in Europa che si sono già riqualificati:

Percentuale dei lavoratori che hanno cambiato professione



** secondo il "Report sullo stato del lavoro ibrido" redatto da Owl Labs e pubblicato nel 2022*

Possiamo notare che la mobilità professionale si sta intensificando. Si stanno sviluppando numerosi collegamenti e ponti tra professioni affini. In questo processo, è necessario formarsi rapidamente e imparare a mobilitare e sviluppare competenze trasversali.

Fornire soluzioni globali, che tengano conto della specificità dei profili, per rispondere a questa intensificazione dei bisogni, a questa urgenza sia da parte dei selezionatori che dei lavoratori, è una sfida notevole per l'educatore. Trasmettere le problematiche di questo paradigma in modo positivo può essere altrettanto complesso da mettere in atto.

Tenere conto dell'analfabetismo e dell'analfabetismo elettronico deve essere una parte importante della progettazione dei contenuti didattici e della riflessione sull'uso di questo o quel tipo di mezzi pedagogici da mettere in campo. L'uso di immagini, parole semplici e strumenti digitali adattati (tablet, applicazioni per smartphone ormai più diffuse dei computer) possono essere soluzioni per sviluppare competenze che potrebbero essere carenti oltre a quelle mirate.

1.2.2. Il ruolo dell'educatore

L'educatore deve ascoltare per essere in grado di identificare gli ostacoli da parte dei partecipanti. L'osservazione, l'analisi e la capacità di adattamento consentiranno di rispondere efficacemente alle esigenze.

Il rispetto per l'individualità è essenziale: la benevolenza e l'empatia sono fondamentali per comprendere il percorso di vita della persona, per guidare gli allievi nel rispetto delle loro scelte e della loro privacy e per incoraggiarli a progredire.

L'educatore deve incoraggiare lo scambio all'interno del gruppo, intorno alle esperienze di ciascuno per valorizzare le proprie capacità con l'obiettivo di un progresso collettivo.

L'educatore deve fornire risorse e strumenti aggiuntivi per aiutare i partecipanti a sviluppare le proprie competenze dopo la formazione, sottolineando il lavoro personale e l'autonomia. Questo per evitare che il suo ruolo si trasformi in quello di un facilitatore. Gli studenti devono essere responsabili del proprio percorso di apprendimento e non devono assumere un ruolo passivo.

La formazione deve basarsi sull'azione, sul campo e fornire soluzioni concrete.

1.2.3. Caratteristiche di una classe

- Stabilire obiettivi realistici e raggiungibili
- Partire da situazioni ed esperienze concrete
- Utilizzare le conoscenze pregresse per scoprirne di nuove
- Scambiarsi idee, porre domande e cercare soluzioni insieme
- Passare dai dettagli, da elementi diversi e particolari, a un insieme coerente (sintetizzare).
- Aiutare a pensare in modo diverso, a prevedere la novità attraverso le domande e i collegamenti che esse creano.
- Sviluppare l'autonomia e la responsabilità individuale e collettiva
- Consentire la sperimentazione, la prova e l'errore e il progresso attraverso la prova e l'errore.
- Proporre qualcosa di nuovo, sorprendente
- Andare oltre la semplice sensibilizzazione

1.2.4. Valutazione

- Interrogazione orale e scritta (vero/falso per verificare le conoscenze sull'argomento) all'inizio e alla fine del corso per valutare l'evoluzione delle rappresentazioni e l'acquisizione delle conoscenze,
- Brainstorming per misurare il livello di conoscenza all'inizio del corso e adattare i contenuti
- Feedback al termine della formazione
- Griglia di analisi dell'evoluzione del comportamento dopo la formazione
- Diario di bordo in base alla durata della formazione per misurare l'impatto positivo in correlazione con l'esperienza sul campo del discente.

Esempi

- Quale elemento dell'attività vi ha aiutato a comprendere meglio i concetti discussi?
- Qual è stato il concetto più difficile da capire per lei?
- Pensate che le capacità di adattamento e di resilienza possano essere utili nella vostra carriera? Perché sì o perché no?
- Pensate di utilizzare gli strumenti forniti per sviluppare ulteriormente le competenze discusse nel workshop? Come pensate di metterli in pratica?
- Ritenete che le attività svolte siano state utili ai concetti discussi nel workshop?
- Su una scala da 1 a 10 (dove 10 è il punteggio migliore), come valuterebbe questa attività?

1.3. Buone pratiche/applicazioni nell'educazione degli adulti

La crisi di COVID-19 ha colpito la vita di molti dipendenti, in particolare durante il trauma della prima ondata e il confinamento. È quindi necessario, per il ritorno al lavoro, promuovere la resilienza all'interno dell'azienda.

Sono stati condotti diversi studi per stabilire un barometro della salute psicologica e fisica dei dipendenti durante il periodo di contenimento. In base ai risultati, si può ritenere che: mentre il 42% dei dipendenti è in difficoltà psicologica, più della metà dei dipendenti è resiliente e ha iniziato un processo di crescita post-traumatica. Tuttavia, la fine dell'isolamento è stata un fattore di ansia e paura per un dipendente su due. Sostenere queste persone quando tornano al lavoro è quindi essenziale per un recupero di successo. Offrire forum di discussione individuali o collettivi per scambiare opinioni sulle loro esperienze può essere interessante per questi dipendenti, accompagnati dal loro manager.

La resilienza, o crescita post-traumatica, consente di sviluppare diversi benefici psicologici nonostante lo shock emotivo: il 68% dei dipendenti afferma di avere un migliore apprezzamento del valore della vita, quasi 5 dipendenti su 10 hanno visto cambiare le proprie priorità, il 46% ha più compassione per gli altri e il 41% ha imparato a contare sui propri colleghi in caso di problemi. Questi cambiamenti psicologici sono di grande interesse per affrontare le crisi future.

Promuovere gruppi di scambio e fornire strumenti pratici adeguati può innescare il processo di resilienza dei dipendenti. Le interazioni sociali sono infatti essenziali per la crescita post-traumatica e per riprendersi da un evento difficile.

Oltre agli shock traumatici, una buona capacità di resilienza permette anche di adattarsi a situazioni di stress minori, che si riscontrano spesso nel mondo del lavoro. Ogni individuo può entrare in un processo di resilienza, ma ciò dipenderà dalla sua personalità, dalle sue responsabilità, dal contesto, ecc...

Pertanto, l'educatore deve essere in grado di identificare, valutare o far valutare le capacità di adattamento e i meccanismi di difesa utilizzati dai partecipanti, al fine di fornire le chiavi migliori in linea con le esigenze per ottenere risultati conclusivi sul campo.

È necessario aumentare la consapevolezza che lavorare sulla resilienza e sull'adattabilità non può che apportare nuovi punti di forza e ampliare il proprio bagaglio di abilità, tra cui

- Competenze sociali (reattività, flessibilità culturale, empatia, attenzione, capacità di comunicazione e senso dell'umorismo);
- Problem solving (pianificazione, ricerca di aiuto, pensiero critico e creativo);
- Autonomia (senso di identità, autoefficacia, consapevolezza di sé, padronanza del compito e distanziamento adattivo da messaggi e condizioni negative)

La consapevolezza che ognuno ha una resilienza innata fonda l'esercizio dell'ottimismo e della possibilità, che sono essenziali per aumentare la motivazione. Questo non solo evita un potenziale esaurimento emotivo per l'educatore che lavora con persone con gravi problemi, ma fornisce uno dei fattori protettivi chiave che, se interiorizzato da loro, li motiva a superare i rischi e le avversità.

Stimolare gli atteggiamenti di impegno, controllo e sfida e incoraggiare il loro mantenimento sono chiavi importanti per costruire la resilienza e l'adattabilità. Ciò comporta l'identificazione individuale dei modi in cui ciascun partecipante può lavorare bene, come parte di una strategia personale per costruire la resilienza e l'adattabilità sul lavoro o in situazioni di riqualificazione.

L'attenzione ai punti di forza, alle risorse, agli elementi di successo deve essere posta in essere per creare un campo di distanziamento, per fare un passo indietro e scoprire come l'individuo possa crescere attraverso lo stress piuttosto che lamentarsi della sua situazione, per continuare a impegnarsi con gli eventi e le persone che lo circondano piuttosto che ritirarsi, e per continuare a cercare di influenzare i risultati da cui può dipendere piuttosto che arrendersi.

Modello di resilienza CR8 di Kumar (2014)

MODELLO DI RESILIENZA CR8 DI KUMAR



Risorse

- Mohan Kumar (3 maggio 2022) Una semplice guida all'insegnamento della resilienza. Disponibile all'indirizzo: <https://discover.hubpages.com/education/A-Simple-Guide-to-Teaching-Resilience> (consultato il 12/04/2023).
- Goleman, D. (2001). Intelligenza emotiva: Questioni di costruzione del paradigma. Dans C. Cherniss et D. Goleman (dir.), The Emotionally Intelligence Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.
- Personal Skills Award (2016) Cosa sono le competenze di resilienza e adattabilità. Disponibile all'indirizzo: <https://www.youtube.com/watch?v=IDPCPmBY4Pw> (consultato il 12/04/2023).
- KnowledgeAccess (2016) L'adattabilità sul posto di lavoro. Disponibile all'indirizzo: https://www.youtube.com/watch?v=rlmX1yWt_SI (consultato il 12/04/2023).



CONVERT YOUR FUTURE



Co-funded by
the European Union