

SOL: scuola operativa di leadership

Presentazione

Considerazioni introduttive

SOL propone corsi per lo sviluppo concreto di capacità comunicative e relazionali efficaci.

Affianchiamo chi lavora nei Servizi socio sanitari, nel Volontariato, nella Pubblica Amministrazione, nelle Imprese e chi cerca una crescita individuale.

SOL si rivolge a coloro che vogliono migliorare la qualità della comunicazione, indipendentemente da preferenze, estrazione, tradizione, affinità, appartenenza religiosa, educazione ed esperienze di lavoro.

- una scuola:

un gruppo di Persone che condividono un modo di operare. Persone che sono a disposizione l'una per l'altra. In senso antico, una Comunità.

- operativa:

tenere i piedi per terra. Sviluppare capacità concrete, con un impatto reale nella propria vita e nel proprio ambito di azione.

Il contesto è fortemente laboratoriale. Si limitano il più possibile i momenti di tipo "frontale", dove qualcuno parla ed altri prendono appunti.

Il metodo è quello del confronto e dell'apprendimento fra Pari ("peer learning").

Non ci sono "insegnanti". I programmi e i corsi sono strutturati su un materiale che stimola automaticamente lo sviluppo delle capacità comunicative, i facilitatori e le facilitatrici hanno il compito di accompagnare ciascun partecipante secondo la sensibilità specifica della persona.

- di leadership:

un/una leader è innanzitutto in grado di guidare se stesso/a e di prendere decisioni difficili.

Le cosiddette “soft skills” o competenze trasversali, non cognitive (quali attenzione, presenza, volontà, carattere, propensione al rischio calcolato), sono tutte abilità pratiche e utili ad aumentare il benessere nell’ambito di un gruppo di lavoro o di una crescita personale.

Impatto

Il Lievito scs opera da decenni nell’ambito del Privato Sociale.

Operatrici ed Operatori ben formate/i sono persone in grado di agire efficacemente in strutture dove esiste una difficoltà umana profonda.

Ci si accorge che, quando Operatori ed Operatrici tornano temporaneamente alla vita privata, queste persone sono in grado di affrontare le situazioni quotidiane, anche quelle scomode, con notevole serenità, agio ed efficacia.

Ecco allora che la nostra missione è anche questa: il portare un certo tipo di formazione e di competenze al di fuori dell’ambito specifico in cui abbiamo operato per tanto tempo.

Il settore dei Servizi alla Persona è un campo di prova personale per chiunque si trovi motivata/o ad operarvi, a livello professionale o a titolo volontario.

SOL vuole rendere accessibili gli strumenti più avanzati di comunicazione efficace e di “coaching” ad ogni forma di organizzazione territoriale ed a chiunque cerchi un percorso di crescita personale.

L’impatto è dunque di tre tipi:

- l’aumento delle capacità di comunicazione efficace, che sono al centro dell’azione di Operatrici e Operatori sociali e rendono più o meno efficaci i Servizi rivolti agli Utenti finali;
- l’aumento del benessere di Operatrici e Operatori, in termini di gestione dello stress ed equilibrio personale;

- la costruzione di Equipe di lavoro affiatate e di un senso di Comunità solido, fondato sulla consapevolezza dello star bene insieme.

Il concetto di Comunità si estende da quello delle strutture socio assistenziali ad uno in senso lato.

Contesto

Il fenomeno del forte “turn over” di Personale che si registra nei recenti anni e la diminuzione della popolazione alla ricerca di impiego (aumento percentuale dei cosiddetti NEET) riflette in parte il conflitto psicologico fra “saper fare” e “saper essere”.

Molti affermano che le nuove generazioni non siano più disposte ad identificarsi con competenze puramente tecniche (il saper fare).

Allo stesso tempo, si sente a livello personale la necessità di trovare esempi per costruire un'identità solida.

Ecco emergere il bisogno di un'educazione delle cosiddette capacità non cognitive (il saper essere), quali ad esempio attenzione, presenza, volontà, carattere, propensione al rischio calcolato.

Tali capacità possono essere anche dette “trasversali” in quanto utili in qualsiasi contesto di applicazione, indipendentemente dalla professione di ciascuno, a differenza delle conoscenze trasmesse generalmente in contesti tradizionali di educazione frontale, quali scuole e Università.

Una Cooperativa, per propria struttura, è una forma di associazione dove è necessario comunicare e relazionarsi in modo efficace fra Colleghe e Colleghi.

Affinché l'identità condivisa sia solida, è necessario che i valori non siano imposti e subiti, ma che vengano discussi e co-creati.

La forza dell'identità di una Cooperativa emerge non tanto dal contenuto della discussione, quanto dal metodo di condivisione e dalla qualità delle relazioni.

In tal senso, la formazione fra Pari (o “peer education”) può costituire il contesto più adatto per riscoprire la capacità di ascoltare ed esprimersi senza giudizio, in modo tale che ognuno diventi risorsa per il gruppo.

Esistono anche effetti collaterali positivi della formazione continua fra Pari.

Le persone che affrontano questo tipo di percorsi vengono esposte ad una crescita individuale.

Talvolta, una percentuale minoritaria di Operatori che affrontano questa esperienza percepisce i laboratori come fuori della propria zona di comfort.

Queste persone provano malessere e fastidio, spesso già dai primi incontri, sentendo di non poter gestire la frustrazione di uscire dalle rigide abitudini comunicative di provenienza.

Parimenti, un numero simile di Operatori e Operatrici prova invece un grande bisogno di esprimersi mediante queste modalità.

Tutto ciò permette di individuare delle sottocategorie e facilitare il lavoro di chi gestisce il Personale e migliorare nel tempo la selezione.

Dopo la crisi socio economica del 2008, è sempre più evidente l'importanza del lavoro sociale svolto con eccellenza.

Le conseguenze della crisi, che ha segnato un divario culturale oltre che economico-finanziario, non riguardano soltanto la disponibilità patrimoniale o di liquidità. La disoccupazione e, più recentemente, i problemi di sostenibilità ambientale delineano una sempre maggiore centralità dei Servizi Sociali per costruire reti di supporto sia economico che di valorizzazione umana della Persona.

In riferimento a questo, è sufficiente vedere i numerosi studi che correlano gli eventi socio economici recenti ad un aumento importante di sintomatologie depressive di ampio spettro, in una macro prospettiva sociale disfunzionale e auto-distruttiva.

Offerta formativa

Ogni percorso è costruito sulla specificità dei partecipanti.

Ad esempio, i laboratori possono essere rivolti al mondo del Volontariato organizzato, alle Equipe di strutture Socio Sanitarie, alle Istituzioni locali, etc.

Un percorso può esser fatto di incontri o può essere suddiviso in moduli tematici. Questo permette di strutturare l'offerta verso le specifiche necessità, gli specifici obiettivi, i bisogni e i desideri dei partecipanti.

L'offerta in termini di incontri e moduli è flessibile e spazia dal Circolo fra Pari classico (Peer Circle) a tematiche quali costruzione di "feedback" efficaci (racconto dell'esperienza in termini oggettivi e soggettivi), alla gestione dei conflitti (esistenti o emergenti), alla comunicazione con pazienti psichiatrici, fino alle tecniche di base della negoziazione e molto altro.

Tre moduli costituiscono un corso, per un totale di 45 ore circa. Un modulo tematico è di norma costituito da tre incontri di 4 / 5 ore ciascuno. La cadenza degli incontri è settimanale.

Se l'esigenza è limitata unicamente allo svolgimento di un Circolo fra Pari, la durata del circolo è un numero di incontri di un'ora moltiplicato per il numero dei partecipanti (più un'ora di dimostrazione iniziale).

La modalità può essere in presenza, a distanza o mista in base alle necessità di ogni Utente.

Struttura degli incontri

Nel Circolo fra Pari uno dei partecipanti condivide con il gruppo una situazione (preferibilmente relativa alla sfera lavorativa) che è di difficile gestione.

In alternativa, nei moduli sono forniti dei brani, che sono scelti o costruiti per stimolare il pensiero e focalizzare la creatività verso argomenti topici del corso, i quali pongono quesiti critici attraverso la rappresentazione di situazioni difficili da affrontare.

Obiettivo principale è stimolare una risposta nei confronti dell'esposizione del problema o della lettura del brano che non sia esclusivamente di tipo intellettuale o logico.

In questo senso, sarebbe "facile" e "abituale" imbastire immediatamente una discussione sul tema affrontato: nella vita quotidiana, quando ci viene sottoposto un problema siamo abituati ad attivare il nostro pensiero verso le possibili soluzioni (e per esempio cercare su Google la risposta).

Durante i laboratori, invece, ci si concentra sull'esposizione del tema, ovvero su ciò che accade (in chi espone e in chi ascolta) prima della ricerca di soluzioni.

Questo processo ha due effetti principali:

- si rafforza la relazione fra i partecipanti al gruppo, imparando a gestire meglio i pregiudizi, l'autoreferenzialità e l'egocentrismo;
- in fase di confronto, affiorano, tra creatività ed intuizione, scenari e soluzioni impensate durante l'iniziale ascolto del brano o del racconto.

Personale

Il Lievito Società Cooperativa Sociale è attiva sul territorio del Veneziano dal 1997 e dal 2023 nel Padovano. Gestisce Servizi alla Persona nell'ambito del Privato Sociale oltre ad attivare progetti a favore di altri Enti e Partner istituzionali.

Il Lievito scs collabora da anni, nella propria attività di formazione, con il Prof. Giovanni Dicran Megighian (G. Washington University USA), medico chirurgo, Professional Certified Coach (International Coaching Federation), autore ed esperto nella ricerca sullo stress cronico.

Il Dott. Gianni Lucchese, Vice Presidente di Il Lievito scs, è esperto in negoziazione, mediazione e trasformazione dei conflitti.

Il corpo docente (ovvero i facilitatori) fanno parte del personale di Il Lievito scs.

Riferimenti

La "Theory U" di Otto Scharmer PhD si è consolidata nella propria forma attuale dopo la pubblicazione dei concetti base nel 2007. È il risultato del lavoro svolto con il filosofo Peter Senge su come nascono idee innovative che permettano la soluzione di sfide critiche.

Otto Scharmer ha ricevuto nel 2016 il premio della EU Leonardo Corporate Learning Award per il contributo fornito dalla Teoria U al futuro dei processi gestionali.

Fonti

1. <https://teoriau.it/teoria-u/>
2. <https://www.u-school.org/theory-u>
3. <https://www.skilla.com/la-teoria-u-di-otto-scharmer-per-reagire-alle-fasi-critiche/>
4. <https://ottoscharmer.com>
5. <https://heckmanequation.org>
6. <https://leadershipcoaching.cepl.gwu.edu/our-team/program-faculty-2/giovanni-dicran-megighian/>