

BPER:

Learning Block

Conoscere sé stessi e le proprie potenzialità

Il percorso che accompagna questo multimediale si apre in modo essenziale e immediato, con due parole che funzionano quasi come un manifesto: "Learning BLOCK". Fin dall'inizio, il messaggio è chiaro: ci troviamo dentro un'esperienza di apprendimento pensata per aiutare gli studenti a riflettere su sé stessi e, allo stesso tempo, a collegare questa riflessione alla dimensione orientativa e professionale.

Il titolo del modulo, "Learning Block: Conoscere sé stessi e le proprie potenzialità", ci dice subito quale sarà il filo conduttore dell'intero percorso. Non si tratta semplicemente di raccogliere informazioni sul mondo del lavoro, ma di partire da una domanda ancora più importante: chi sono io, quali risorse possiedo, quali fragilità riconosco, quali possibilità posso intravedere e quali ostacoli devo imparare a nominare con lucidità. Il modulo è costruito come una sequenza ordinata di momenti diversi: un video introduttivo di 3 minuti; un EYEessment dedicato alla Personal SWOT; il Podcast 1, intitolato "I punti di forza e i punti di debolezza"; il Click-through 1, dedicato a ruolo, responsabilità, comunicazione, collaborazione e creatività; il Podcast 2, dedicato a opportunità e minacce; il Click-through 2, sull'organizzazione personale e sulla capacità di chiedere aiuto; il Podcast 3, dedicato a valori e obiettivi; il Click-through 3, su trasparenza, rispetto, comfort-zone, obiettivi personali e collettivi e autovalutazione; infine, un test di autoverifica composto da 8 domande.

Dopo questa presentazione generale, il percorso si apre con un video introduttivo. Ascoltiamolo.

"Personal KPIs.

Che cosa sono i cosiddetti KPI? Si tratta di indicatori chiave delle performance, in inglese Key Performance Indicator.

Nelle aziende questi parametri misurano l'efficacia dell'organizzazione nel raggiungere obiettivi prefissati. Anche noi possiamo avere i nostri KPI. Anche per noi può essere vantaggioso tenerli

sotto controllo. Non esiste una ricetta. Conoscere se stessi non significa conoscere l'umanità. E benché esistano obiettivi stereotipati come la ricchezza, il successo o la popolarità, gli obiettivi personali ci renderanno anche individui felici e realizzati. Per trovare i nostri KPI unici possiamo partire da rispondere a queste domande: che risultato vorrei raggiungere nel lungo periodo? Perché questo risultato è importante? Come potrei misurare eventuali progressi? Con quale frequenza sarebbe più opportuno ripetere la misurazione? Quali saranno tre indizi che mi faranno chiaramente capire che il risultato è stato raggiunto o che è estremamente a portata di mano? Rispondere a queste domande significa familiarizzare con quattro dimensioni fondamentali nella conoscenza di se stessi: gli obiettivi e la loro realizzabilità, la nostra relazione emotiva con questi obiettivi, la variabile tempo e la misurabilità, la nostra capacità di autovalutarci con serietà ed obiettività. In questo modulo formativo intraprenderemo un viaggio proprio intorno e dentro questi territori della personalità, con l'ambizione di fornire un ventaglio di strumenti per conoscersi meglio, fra i quali quelli della cosiddetta analisi SWOT. L'analisi SWOT è un metodo per approfondire punti di forza o di debolezza, ma anche opportunità e minacce, applicabile nel processo di sviluppo della personalità di un individuo quanto per un'azienda. “

Da qui si entra nel cuore del primo blocco, quello della Personal SWOT. La struttura proposta richiama uno strumento molto utilizzato anche in ambito organizzativo e professionale, ma qui viene riportato alla dimensione personale. Le quattro aree che guidano la riflessione vengono nominate in modo esplicito: Strength, Weakness, Opportunity, Threats. È una griglia semplice solo in apparenza, perché chiede di fermarsi su aspetti che spesso si danno per scontati o che, al contrario, si evitano. In realtà, proprio questa operazione di messa a fuoco rappresenta l'inizio di un percorso di autoconoscenza autentico.

La prima area è quella dei punti di forza, introdotta da una domanda diretta: “Quali sono stati i tuoi più grandi successi?”. È una domanda che invita a fare memoria di sé, ma non per vanità. Il percorso spiega infatti che individuare i traguardi che siamo stati in grado di raggiungere, in qualsiasi campo, è molto importante, perché rappresenta un ottimo fattore motivante per iniziare un percorso di autoconoscenza. Il successo, qui, non è solo il risultato finale: è una traccia che ci aiuta a riconoscere ciò che sappiamo fare, le condizioni in cui diamo il meglio, il tipo di energia che riusciamo a mettere in campo quando qualcosa ci coinvolge davvero. Per questo la riflessione si allarga subito ad altre domande: “Quali attività mi divertono?”, “Quali sono le abilità che ho io ma gli altri no?”, “Cosa vedono gli altri come miei punti di forza?”. Il contenuto invita anche a non avere paura di chiedere un'opinione a chi ci sta vicino, come la famiglia o gli amici di vecchia data, perché a volte gli altri vedono con maggiore nitidezza caratteristiche che noi faticiamo a riconoscere.

La seconda area riguarda i punti di debolezza. La domanda che apre questa riflessione è molto concreta: "Quali situazioni e compiti eviti o rimandi di solito? Come mai?". In questa formulazione c'è già un'indicazione preziosa: le debolezze non vanno cercate soltanto nei grandi limiti dichiarati, ma anche nei piccoli comportamenti ricorrenti, in ciò che tendiamo a spostare in avanti, a rinviare, a lasciare in sospeso. Il testo spiega che, quando si riesce a rispondere con sincerità a una domanda di questo tipo, si compie un enorme passo verso una valutazione di sé più obiettiva ed efficace. Rimandare e tergiversare vengono presentati come atteggiamenti molto antichi: il contenuto ricorda infatti che già gli antichi filosofi greci parlavano di "acrasia". L'acrasia viene definita come l'agire contro il proprio miglior giudizio, cioè il comportarsi in un certo modo anche se si sa benissimo che non è ciò che si vorrebbe o si dovrebbe fare. È la forza che impedisce di portare a termine ciò che ci si era prefissati. In questo modo il multimediale mostra che una difficoltà personale non è soltanto un difetto individuale: è anche un fenomeno umano, riconosciuto e studiato da tempo.

La terza area è quella delle opportunità. La domanda che guida questa parte chiede: "Cosa potresti ottenere nella tua vita personale se migliorassi alcune delle tue debolezze?". Qui la riflessione si sposta dal limite al possibile. Non si tratta soltanto di capire ciò che manca, ma di intuire ciò che potrebbe aprirsi. Il contenuto insiste sul fatto che rischiare fa paura e che a molte persone non piace uscire dalla propria zona di comfort perché temono il risultato. Eppure, a volte, correre un rischio può portare a un esito inatteso; inoltre, l'ansia può aiutare a raggiungere prestazioni ottimali. Il messaggio non è quello di lanciarsi senza criterio, ma di cercare di capire quali rischi si possono correre per migliorare un proprio punto debole, di valutare razionalmente se si è in grado di assumerli e, a quel punto, di provarci. La conclusione è molto netta: prendere dei rischi coscienti aiuta a evolvere la propria personalità.

La quarta area prende in esame le minacce, con una domanda altrettanto incisiva: "Qualcuno dei tuoi tratti personali di debolezza porta direttamente a una minaccia per il tuo successo?". Il testo osserva che, di solito, le minacce vengono categorizzate come condizioni esterne negative che non si controllano, anche se il loro effetto potrebbe essere attenuato. Tuttavia, in alcuni casi i muri si alzano anche dentro di noi, proprio a partire dalle nostre debolezze. Questa osservazione è importante perché sposta il concetto di minaccia: non solo ciò che arriva da fuori, ma anche ciò che dall'interno rischia di ostacolare un percorso.

Dopo questa prima fase di esplorazione, il percorso propone un momento di ascolto dedicato ai punti di forza e ai punti di debolezza. Il titolo del Podcast 1 è infatti "I punti di forza e i punti di debolezza". Questo passaggio ha una funzione di consolidamento: ciò che è stato nominato

attraverso domande e spunti viene ripreso, ordinato e restituito in forma riflessiva, così da aiutare lo studente a fissare meglio il senso del lavoro appena svolto. Ascoltiamo il primo podcast.

“I punti di forza e i punti di debolezza.

Quando conduci un'analisi SWOT per conoscerti più a fondo, pensa al risultato che vorresti avere. Qual è il tuo obiettivo? Vuoi indirizzarti verso un percorso formativo? Pensi di poter intraprendere un'attività autonoma da subito? Vuoi migliorarti in quello che fai? Un diagramma SWOT chiarisce i tuoi pensieri e può modellare il tuo curriculum vitae, dandoti chance più in linea con le aspettative che hai. Un'analisi SWOT personale aumenta la tua consapevolezza delle variabili interne ed esterne della relazione che sviluppi con l'ambiente e con gli altri.

Ora parleremo delle variabili interne, quelle che dipendono solo da te, le tue caratteristiche di forza o di debolezza, strength e weakness, quindi la lettera S e W del nostro diagramma. Pensa per prima cosa ai punti di forza. Facciamoci una domanda di partenza. Siamo contenti di quello che fino ad oggi abbiamo conseguito in termini di risultati di studio, di crescita personale, magari anche nello sport? L'obiettivo di perfezionare la conoscenza delle tue caratteristiche più efficaci attraverso l'analisi SWOT è perfezionare una metodologia che per aggiunte e modifiche può migliorare la tua pianificazione efficace di obiettivi specifici. Che cosa vuol dire? Diventare più belli non è un obiettivo specifico. La bellezza non è misurabile con obiettività. Correre 10 km sotto i 50 minuti entro 6 mesi a partire da oggi. Questo è un obiettivo specifico.

Ma facciamo anche un esempio, dunque, di quelli che potrebbero essere punti di forza concreti: titoli di studio, conoscenza ed esperienza di situazioni specifiche, capacità analitiche, capacità di comunicazione efficace o di scrittura, competenze informatiche, solidità finanziaria, ma anche caratteristiche più soft, come un atteggiamento ottimistico e positivo.

E le debolezze?

Donne e uomini sono un cocktail di virtù e difetti. Forse ricorderai una celebre favola dell'autore greco Esopo, parole scritte più di 2500 anni fa. Ciascun uomo porta due bisacce, una davanti, l'altra dietro. E ciascuna delle due è piena di difetti, ma quella davanti è piena dei difetti altrui, quella dietro dei difetti dello stesso che la porta. E per questo gli uomini non vedono i difetti che vengono da loro stessi, mentre vedono assai perfettamente quelli altrui. Queste parole ancora oggi fanno riflettere sull'importanza di avere una visione equilibrata e onesta della propria personalità. Ci sono alcune aree del proprio sé che dobbiamo essere capaci di evidenziare con chiarezza e sincerità. Le più rilevanti per la nostra analisi SWOT sono eventuali complessi di inferiorità, ma anche di superiorità, capacità comunicative inefficaci o scarse, una gestione del

proprio tempo inefficace, disporre di qualifiche inadeguate rispetto alle ambizioni che ci siamo posti.

In merito a quest'ultima riflessione, diciamo che può paradossalmente essere più immediato attribuirsi delle sensazioni di inferiorità piuttosto che non riconoscere eventuali complessi di superiorità. In parte, questo è dovuto al fenomeno della cosiddetta overconfidence. In italiano diremmo un'eccessiva sicurezza, basata appunto su una sovrastima delle proprie capacità.

Un esempio? La maggior parte degli automobilisti dichiara di essere migliore della media al volante, dal 70 al 98% a seconda degli oramai numerosi sondaggi in merito. In questo caso ci troviamo di fronte a un'evidenza oggettiva di questo errore pregiudiziale. Infatti, non è matematicamente possibile che la maggioranza sia al di sopra della media. Ci sono riscontri anche più concreti. A causa di questo fenomeno, si ritiene che il mercato delle costruzioni sia sempre preda di errori di pianificazione, con progetti che superano i limiti prefissati tanto in termini di costi che tempi. L'effetto di eccesso di fiducia è stato identificato dagli psicologi Mark Alpert e Howard Raiffa nel 1982, con un interessante esperimento sulla popolazione studentesca di Harvard, la prestigiosa università statunitense. Gli studiosi hanno chiesto di indovinare fatti come il numero di uova prodotte quotidianamente negli Stati Uniti. Fra le regole dell'esperimento, la più importante era che gli studenti potevano fornire una gamma di risposte ampia quanto desideravano per assicurarsi di essere sicuri al 98% di aver incluso la risposta corretta. Nonostante gli fosse permesso un ventaglio di risposta tanto ampio dando loro la certezza di aver sbagliato solo il 2% delle volte, gli studenti si sono effettivamente sbagliati nel 40% delle loro risposte, confidando in forbici numeriche ristrette e affidandosi sostanzialmente alla loro sicurezza di sé. L'effetto di overconfidence significa che c'è una differenza, un divario, tra ciò che le persone pensano di sapere e ciò che realmente fanno. Questa eccessiva sicurezza interessa dunque la percezione stessa del nostro carattere. Crediamo per esempio di essere più eticamente rigorosi di quanto non siamo in realtà. Un sondaggio del McComb Center for Leadership and Ethics ha rilevato che il 50% dei manager intervistati ritiene che la propria organizzazione appartenga al ristretto 10% delle migliori aziende etiche.

Nel prossimo podcast analizzeremo le dimensioni esterne dell'analisi SWOT. "

Successivamente il multimediale entra in un blocco che allarga la prospettiva dall'analisi di sé alle dinamiche delle organizzazioni. I temi che vengono introdotti sono cinque: ruolo, responsabilità, comunicazione, collaborazione, creatività. La prima tappa di questo blocco ruota attorno a una domanda apparentemente semplice: "Quale fra le seguenti opzioni delinea un ruolo professionale?". Le tre opzioni proposte sono: "Gestire la contabilità", "Essere HR Manager", "Assistere alle domande tecniche dei clienti". La risposta corretta è "Essere HR Manager", e

proprio a partire da questa soluzione il contenuto spiega un concetto fondamentale: le aziende, ma anche le scuole e le università, sono "organizzazioni". Le organizzazioni vengono definite come associazioni strutturate di individui che intraprendono processi orientati ad obiettivi, come la pianificazione e il coordinamento delle attività. Ogni organizzazione si basa sul principio della divisione del lavoro e instaura rapporti di autorità e responsabilità tra i membri. Per questo, il "ruolo professionale" di un membro descrive la posizione esatta che occupa all'interno della struttura, la quale, dal punto di vista grafico, si chiama "organigramma". Il ruolo fa riferimento alla mansione affidata e al livello al quale essa viene svolta. Questo livello determina una responsabilizzazione del lavoratore che cresce via via che ci si avvicina al vertice della struttura organizzativa.

A questo punto il percorso precisa che le responsabilità lavorative si riferiscono ai compiti, e in particolare ai compiti dei ruoli ai quali queste responsabilità sono associate. La somma di ruolo e responsabilità forma quella che viene chiamata con la locuzione inglese "job description", cioè la presentazione del perimetro operativo di un membro dell'organizzazione. L'esempio proposto è quello di un "addetto del servizio clienti", le cui mansioni comprendono: rispondere ai reclami e alle domande dei clienti; fornire ai clienti informazioni sui prodotti; mantenere un atteggiamento positivo e professionale nei confronti dei clienti. L'approfondimento successivo mostra bene la differenza tra responsabilità diretta e responsabilità sovraordinata. Eventuali ritardi nella risposta al cliente, oppure un numero eccessivo di prodotti resi a causa di una scarsa informazione preventiva, appartengono alle responsabilità dirette dell'addetto al servizio clienti. Non sarà invece imputabile a questa figura la perdita di valore delle azioni dell'azienda causata da una reputazione negativa: di questo dovrà rispondere un ruolo sovraordinato all'interno dell'organizzazione.

Da qui il discorso si sposta sulla comunicazione. Il multimediale spiega che ogni organizzazione è un sistema, cioè un insieme di elementi interconnessi. La caratteristica principale di un sistema è che, se cambia un elemento, possono cambiare anche gli altri. Questo significa che gli elementi comunicano fra loro. La comunicazione viene presentata come la caratteristica più importante di un'organizzazione: se mancasse, l'organizzazione non sarebbe più in grado di operare in modo efficiente. La comunicazione consente di informare i membri sui compiti da svolgere, sul modo in cui li svolgono e su come migliorare. Inoltre, è una fonte di feedback per il processo decisionale, perché aiuta a identificare azioni alternative. Svolge poi un ruolo cruciale nella motivazione individuale, dato che una persona ben informata avrà un atteggiamento migliore verso l'azienda e verso il lavoro. Infine, aiuta a socializzare. L'immagine che sintetizza tutto questo è molto efficace: la comunicazione è come la linfa in un albero. Per questo, saper comunicare in modo

efficiente è una competenza chiave per accedere a ruoli di medio-alto profilo, ma resta fondamentale a qualsiasi livello si lavori.

Dal tema della comunicazione si passa naturalmente a quello della collaborazione. Il contenuto spiega che una comunicazione efficiente permette ai membri di un'organizzazione di collaborare. La collaborazione viene definita come un'altra tessera di primissimo piano del mosaico delle competenze. Si richiama il concetto di "teamwork", spesso molto presente nel linguaggio del lavoro, e si sottolinea che il lavoro di squadra si fonda proprio sulla collaborazione. Come competenza, la collaborazione è la capacità di lavorare con una o più persone per produrre qualcosa di condiviso, come finire un progetto, sviluppare un'idea o completare un'attività.

Il percorso chiarisce che la collaborazione sul posto di lavoro è un insieme di abilità che possono essere formate e migliorate. Fra queste vengono elencate l'autoconsapevolezza, cioè sapere chi si è, che cosa si vuole e che cosa ci si aspetta dagli altri; l'orientamento allo scopo, cioè capire che cosa ci si aspetta da noi; la gestione delle risorse, cioè saper organizzare le informazioni e saperle condividere; il perdono, cioè saper chiedere scusa per i propri errori e saper perdonare quelli altrui. La collaborazione, però, non viene presentata solo come competenza del singolo: è anche una caratteristica diffusa del sistema nel quale il singolo opera. Quando comunicazione e collaborazione sono forti, un'azienda — o comunque un'organizzazione complessa, come un ministero o un ente pubblico — tende a valorizzare una ulteriore caratteristica nei lavoratori che desidera integrare nella propria struttura: la creatività. Comunicazione, collaborazione e creatività vengono quindi presentate come gli ingredienti della sfida più importante di ogni contesto lavorativo: l'innovazione. Senza innovazione, infatti, le iniziative produttive perdono competitività e vengono espulse dal mercato.

L'ultima parte di questo blocco approfondisce proprio la creatività. Per molto tempo la scienza ha creduto che la creatività fosse un'abilità innata dell'individuo, soprattutto collegata alla sfera artistica ed espressiva. Oggi, anche grazie alla tecnologia, la creatività è entrata nel territorio delle "competenze", cioè delle combinazioni di conoscenze, abilità e atteggiamenti appropriati a determinati contesti. Questo significa che creativi si diventa e che la creatività può migliorarsi, ma può anche peggiorare se viene trascurata. Per essere creativi sul lavoro bisogna padroneggiare ambiti di conoscenza diversi, così da poterli mescolare nella ricerca di soluzioni a problemi finiti, con l'obiettivo di migliorare quelle già esistenti.

Dopo questo passaggio, il percorso propone un secondo momento di ascolto, il Podcast 2, intitolato "Le opportunità e le minacce". È un nuovo momento di raccordo, utile a riprendere quanto emerso nella SWOT personale e a collegarlo ai processi di crescita e trasformazione della persona. Ascoltiamo il secondo podcast.

“Le opportunità e le minacce.

Quando abbiamo parlato di analisi SWOT, abbiamo accennato alle variabili interne. Che cosa succede quando altre variabili importanti intervengono nella nostra relazione con il mondo esterno, sia esso reale o immaginato, filtrandolo ad esempio attraverso le lenti delle nostre aspirazioni, delle paure, delle ambizioni? Là fuori possono esserci opportunità da cogliere e rischi da prendere, ma questi sono determinate da minacce che, qualora realistiche, vanno assolutamente considerate con senso di responsabilità.

Il primo passo è conoscerle. Proprio per questo le variabili di cui parliamo adesso sono le opportunità, in inglese opportunity, e le minacce, threat, quindi la lettera O e T del nostro diagramma. Quando è corretto parlare di opportunità? Uscendo dal territorio delle definizioni da dizionario o enciclopedia e volendo sbirciare in una semantica più vicina al mondo economico, potremmo ragionare sulle opportunità come i potenziali vantaggi che potresti perdere se mettessi in atto una decisione, una scelta rispetto a un'altra. Proprio grazie a questa prospettiva riusciamo a comprendere meglio come più si è informati, qualificati, esperti e capaci, maggiori sono le possibilità di raggiungere gli obiettivi che ci siamo proposti ed eventualmente anche di prosperare in termini di carriera. Anche decisioni come assumere o promuovere un lavoratore non sono prese isolatamente. Esistono infatti criteri in base ai quali vengono valutate competenze, qualifiche ed esperienze. Per questo motivo, anche quando sarai tu la candidata o il candidato, dovrai chiederti: con quali criteri potranno valutare l'idoneità del mio profilo in base alle necessità della job description? Le mie competenze, la mia preparazione soddisfa appieno questi criteri? In caso contrario, quali azioni possono agevolare l'allineamento fra la mia ambizione e la sua effettiva realizzazione?

Le stesse considerazioni sono concetti chiave anche per chi vede come principale opportunità l'avvio di una propria attività. In questo caso la job description la fanno il mercato e i potenziali clienti e partner. Qualche esempio di come un'opportunità possa celarsi nella nostra quotidianità? Molte ottime occasioni di crescita individuale, di approfondimento delle proprie abilità e competenze possono essere acquisite attraverso l'impegno nel volontariato, specialmente nel contesto italiano, dove sono molte le associazioni no profit e le ONG che svolgono attività anche ad alto profilo specialistico in svariati settori. Un giovane con la passione per i droni potrebbe far comodo ad associazioni che monitorano lo stato dell'ambiente e magari in quel contesto avrebbe la chance per comprendere meglio in quale direzione dirigere la propria voglia di imparare o di mettersi in gioco anche professionalmente. Passiamo alle cosiddette minacce. Spoiler. Nonostante il termine non è il caso di spaventarsi. In un'analisi SWOT della

nostra persona dovremmo concettualizzare le minacce come avvertimenti contro i tuoi punti deboli o inviti per gite fuori dalla zona di comfort.

Attenzione però, se ricordi quello che abbiamo detto del fenomeno di overconfidence, capirai che non tutti questi inviti portano ad avventure a lieto fine. Certo, se non si esce dalla propria debolezza e incapacità, le prospettive possono essere limitate o molto difficili da trovare. È quindi molto importante saper distinguere fra minacce ostative, barriere che è meglio aggirare, e minacce produttive, ovvero sfide che è possibile vincere a patto di saper pianificare una strategia razionale ed efficace.

Ma vediamo alcuni esempi di minaccia. La mancanza di interesse verso un processo di apprendimento che può manifestarsi come pigrizia o lentezza portata agli estremi è un ostacolo da non sottovalutare nel perseguimento dei nostri obiettivi. In molti casi questo è il campanello di allarme che segnala aspirazioni non iscrivibili alla nostra sfera di personalità profonda. Questo significa che i nostri traguardi non ci appassionano, magari perché derivano da stereotipi o da aspettative di altri, come la famiglia, il partner, un gruppo di amici. Un'altra minaccia oggettiva molto diffusa tra i giovani che approcciano il mondo del lavoro, ma allo stesso tempo ben differente da quella appena citata, è una cattiva gestione del tempo. Questa barriera fra noi e i risultati che ci stiamo ponendo non necessita un cambiamento di rotta, è piuttosto una sfida da affrontare e vincere. Forse non lo sai, infatti, ma ci sono tantissimi corsi per migliorarsi sotto questo aspetto. E in attesa di trovare quello che fa per te, potresti partire dal combattere i due alleati principali della cattiva gestione del tempo: la distrazione e la procrastinazione. Per sconfiggere la prima possiamo fare un semplice esercizio. Quando ti appresti a fare qualche cosa, controlla gli oggetti che hai intorno e liberati di quelli che non sono strettamente necessari a compiere il tuo lavoro nell'immediato. Nel caso si tratti di un'attività sul computer, questo vale anche per eventuali software inutili in quell'occasione. Poi c'è il brutto vizio di voler fare ma domani. Abituati a tenere un'agenda elettronica e a utilizzare delle notifiche anticipate di un giorno rispetto alle tue scadenze effettive. In questo modo ti sarai creato un cuscinetto di tempo anti-ansia e potrai comunque rispettare la deadline prestabilita. Dal punto di vista psicologico c'è anche una notizia confortante. Una volta scacciata la brutta abitudine, il fare entro tempi stabiliti diventa ben presto una nuova abitudine, altrettanto difficile da perdere, e ora al servizio dei tuoi obiettivi. Alcuni individui fanno fin da bambini quale sarà la loro strada o che tipo di lavoro li renderà felici. Ma per altri definire un percorso di realizzazione personale deriva da un processo di esplorazione degli interessi, delle abilità, della personalità, del proprio stile di apprendimento e anche dei valori capaci di armonizzare tutte queste informazioni.

Dall'analisi SWOT sarà possibile ricavare una roadmap che mostra come capitalizzare i tuoi punti di forza e minimizzare o addirittura eliminare alcuni tuoi punti deboli. Quando rivedi il tuo elenco, determina se i punti di forza e le opportunità superano i punti deboli e le minacce. In seguito, tuttavia, dovremo approfondire anche la sfera valoriale ed etica, perché conoscere la meta non significa essere disposti a percorrere qualsiasi strada per raggiungerla e in questa avventura anche il tragitto ha la sua importanza.”

Il blocco successivo è dedicato all'organizzazione personale e alla capacità di chiedere aiuto. Il punto di partenza è molto concreto: una minaccia sulla quale è semplice lavorare per ottenere ottimi risultati di miglioramento, sia sul piano della crescita personale sia su quello professionale, è la scarsa organizzazione personale. Questa viene definita come la capacità di pianificare efficacemente il proprio tempo e il proprio carico di lavoro, ma anche la capacità di fissare obiettivi e priorità. Saper organizzarsi viene presentato come una competenza fondamentale, perché permette di rispettare le scadenze e di lavorare in modo efficiente.

Il multimediale insiste sul fatto che le capacità organizzative stabiliscono struttura e ordine nella vita quotidiana e contribuiscono all'efficienza e all'efficacia. Organizzarsi significa riuscire a concentrare energia, tempo e risorse sulle priorità davvero importanti, evitando dispersioni. Inoltre, le capacità organizzative supportano la crescita e lo sviluppo di altre competenze, come il pensiero critico e la comunicazione. Le persone con spiccate capacità organizzative possono ambire a ruoli di leadership o a responsabilità di livello superiore. C'è anche un aspetto personale tutt'altro che secondario: sapersi organizzare riduce notevolmente i livelli di stress, con enormi vantaggi sia per la persona sia per le relazioni che intrattiene. Sebbene esista un'ampia gamma di capacità organizzative, la maggior parte rientra in due categorie: fisiche o mentali. Le competenze organizzative fisiche riguardano generalmente il mantenimento di uno spazio di lavoro ordinato, sia fisico sia virtuale, e abitudini di lavoro ordinate. Le competenze organizzative mentali, invece, sono legate al ragionamento, al pensiero critico, all'attitudine a risolvere problemi e a pianificare progetti. Vengono considerate competenze molto importanti, perché dimostrano le qualità dinamiche di un candidato.

Per aiutare a tradurre queste idee in pratica, si propone una checklist di semplici esercizi quotidiani per chi si riconosce un po' disorganizzato. Il primo consiglio è questo: se ci sono tante scadenze, usare un'unica agenda. L'idea è di annotare tutte le voci dell'elenco delle cose da fare in un'unica posizione, così da poterci tornare facilmente in un secondo momento, quando si avrà il tempo di organizzare e ordinare le attività. Il secondo suggerimento è dedicare tempo all'organizzazione del proprio programma settimanale: decidere le priorità, impostare una data di scadenza per ciascuna di esse ed eliminare dai propri piani tutto ciò che non è veramente

necessario. I progetti più impegnativi, come un esame o un'interrogazione importante, andrebbero suddivisi in micro-attività, così da renderli più raggiungibili e da facilitare anche la gestione del tempo da dedicare a ciascuna di esse.

Il terzo suggerimento riguarda gli "aiutini consentiti", cioè un sistema di gestione delle attività. Il testo propone di farsi aiutare da un software: etichette, notifiche, link per attività sul web. In questo modo, con la tecnologia, essere organizzati può diventare quasi un gioco appassionante. Se le attività vengono svolte con amici o compagni, si suggerisce inoltre di utilizzare funzioni di collaborazione online per compiere un ulteriore passo avanti. Il quarto consiglio ha un titolo significativo: "Enjoy the silence". Si propone di prendersi un'ora per concentrarsi su un singolo progetto, quello più sfidante, disattivando tutte le fonti di rumore attorno a sé: chiudere le finestre, spegnere la TV, mettere il telefono in modalità silenziosa e silenziare le notifiche del computer. Questo esercizio, se ripetuto nel tempo, aiuta a liberarsi dall'abitudine alla distrazione e dalla tentazione di spostare l'attenzione altrove. Il passaggio successivo consiste nel ripetere l'esercizio per tutta la settimana, durante l'intera giornata di studio, dedicando un'ora in agenda proprio alla lettura di e-mail, notifiche e messaggi. Gli ultimi due suggerimenti sono: impostare avvisi e memo, e organizzare il proprio spazio di lavoro. Il contenuto osserva con ironia che, per alcuni, senza la sveglia sarebbe difficile perfino alzarsi dal letto; poi invita a organizzare la scrivania per facilitare la ricerca di documenti, libri o oggetti utili, e a fare lo stesso sul desktop del computer, perché riuscire a recuperare velocemente ciò che si cerca fa sentire più sicuri e più preparati.

Dentro questo stesso blocco compare anche una domanda importante sul valore dell'errore. Viene chiesto quale tra i seguenti comportamenti risulti più efficace, nel lungo periodo, per un'organizzazione, nonostante ci si sforzi sempre di essere organizzati e di non mancare scadenze o obiettivi e nonostante gli errori siano sempre possibili. Le opzioni sono: il rigore assoluto nei confronti di chi sbaglia, anche per correttezza verso chi non sbaglia mai; un certo grado di indifferenza, perché capita a tutti ed è fuori luogo mettere alla gogna qualcuno; saper perdonare, riconoscendo che l'errore c'è stato. La risposta corretta è proprio quest'ultima: saper perdonare, riconoscendo che l'errore c'è stato. A sostegno di questa idea viene richiamata una recente ricerca effettuata su personale di ufficio nel distretto della capitale statunitense, Washington DC. Secondo questa ricerca, un ambiente orientato al perdono favorisce livelli più alti di produttività, una diminuzione dell'assenteismo e un minor numero di problemi di salute. Saper perdonare e sapersi perdonare non abbassa soltanto lo stress, ma alimenta anche due processi fondamentali affrontati poco prima: la comunicazione e la collaborazione. Perdonare significa infatti ammettere che qualcosa non ha funzionato come avrebbe dovuto, aprendo un

canale di feedback per trovare alternative e per farlo ancora una volta insieme, oltrepassando il conflitto.

Il terzo momento di ascolto del percorso è il Podcast 3, intitolato "Valori ed obiettivi". Anche questo passaggio ha una funzione di approfondimento e raccordo, ma prepara soprattutto all'ultima sezione teorica, che affronta il tema dei valori che rendono sostenibili e umane le relazioni all'interno delle organizzazioni. Ascoltiamo il terzo podcast.

"Valori ed obiettivi.

Ogni processo di autovalutazione non può prescindere dalla considerazione dei propri valori, che hanno una rilevanza centrale nella comprensione dei risultati della nostra analisi SWOT personale. I valori, all'interno di questo modello, rappresentano una sorta di fattore di moltiplicazione, una sorta di chiave di decodifica per le situazioni più complesse. Per questo è utile chiarire che cosa sono i valori, di che cosa stiamo parlando quando utilizziamo questa parola. I valori sono il risultato dell'apprendimento e dell'esperienza personale prima di tutto. È vero, sono influenzati dalla famiglia, dagli amici, dai coetanei, dalle credenze religiose, dalla comunità e dalle organizzazioni di cui facciamo parte, siano questi circoli di letteratura o tifoserie organizzate. Tuttavia, i valori sono nostri, vissuti, intimi. I valori sono punti di vista personalizzati profondamente radicati dentro di noi e che per questo guidano le nostre scelte, le decisioni e i giudizi sui risultati a cui queste portano. I valori si differenziano dalle credenze e dalle convinzioni per un fattore: la loro stabilità. Infatti, per cambiare, necessitano di lunghi periodi di tempo, ma sono tendenzialmente resistenti al cambiamento in sé. La psicologia suddivide i valori in tipologie. Non si tratta di compartimenti stagni, piuttosto di famiglie che fra loro interagiscono. Come spesso accade con le classificazioni, ci aiutano a comprendere un mondo complesso semplificando un po'. Vediamo quindi di perderci alcuni minuti riflettendo sulla suddivisione di valori che fa lo studioso Milton Rokech nel 1973 e ancora discretamente utilizzata. Ci sono valori che chiamiamo strumentali e che rappresentano il modo che abbiamo di relazionarci con l'ambiente esterno, specialmente quello umano. La nostra apertura mentale, l'ambizione, il coraggio, la propensione al perdono, l'autocontrollo e così via. Questi valori partono e arrivano nella sfera dei rapporti individuali, nella costruzione del significato dell'io con l'altro. I valori terminali scrivono storie complementari a quelle strumentali, ma altrettanto decisive. Questi valori definiscono i rapporti fra l'io e gli altri intesi come ecosistema. Si tratta di una proiezione di come vorremmo che fosse il mondo e in quale posizione vorremmo ritrovarci al suo interno. Alcuni esempi di valori terminali sono la pace, la sicurezza familiare, la libertà, l'uguaglianza, la vera amicizia, ma anche il riconoscimento sociale o una vita eccitante.

Dopo questa spiegazione, possiamo inquadrare più facilmente come la comprensione di quelle che sono le nostre fondamenta valoriali possa incidere con forza sulle scelte che determinano il nostro percorso di vita e professionale. Se volessimo, per esempio, occupare un posto di rilievo all'interno di un'organizzazione complessa come una grande azienda o una istituzione, e dopo un processo di autoanalisi secondo il modello SWOT, potessimo dirci sulla buona strada, sarebbe comunque necessario confrontarci con un assessment valoriale. Pensiamo per esempio a quelle occupazioni che necessitano un allineamento forte con valori non scontati, come far parte di un partito politico, di un sindacato, di una multinazionale che produce armamenti o di un colosso della produzione alimentare industriale. In questo caso, la competenza e la buona volontà non sono sufficienti per resistere nel lungo periodo.

Adesso dovremmo avere più chiaro che ruolo hanno i valori nei processi di autoanalisi, ma soprattutto nella costruzione dei nostri obiettivi e della concatenazione razionale di questi ultimi di un percorso di vita per noi significativo e appagante. A questo punto è necessario dedicare un po' di tempo proprio agli obiettivi, cercando di capire come questi, combinandosi coi valori, riescono a sortire una spinta motivazionale e come possiamo gestirla responsabilmente. Gli obiettivi sono una bussola, non un localizzatore GPS. Guidano il nostro comportamento, ma non ci sapranno dire ora e il luogo esatti dell'arrivo. Potrà capitare di essersi posti obiettivi all'inizio dell'anno che poi diventano irrilevanti dopo pochi mesi e spesso a causa di fattori non prevedibili. È in questo caso che i valori sono estremamente utili, poiché servono a ricreare il magnetismo che guida l'ago della bussola nella direzione migliore per noi, anche se passando per altri obiettivi, altre sfide e certamente anche altre opportunità. Il monitoraggio dei nostri obiettivi deve sempre riflettere sia il che cosa che il come. Scorciatoie contrarie ai nostri principi etici o ai nostri valori prima o poi ci presenteranno un conto che non sempre potremmo essere in grado di pagare. Invece, un obiettivo non raggiunto può sempre trasformarsi in un traguardo raggiungibile con piani differenti.

I valori sono quindi meno mutevoli degli obiettivi e hanno il potere di dare significato a ciò che facciamo. Un esempio? Poniamo che abbiate intrapreso la strada di una carriera di prestigio e che ora vi troviate ad essere un manager di livello elevato nella vostra organizzazione. Avrete una probabilità molto più alta di sentirvi appagati quando vi verrà riconosciuto di agire con lealtà e determinazione, piuttosto che al raggiungimento di un milione di euro di fatturato al mese. Gli studiosi Russ and Harris scrivevano: "I valori sono i desideri più profondi del nostro cuore che riguardano il modo in cui vorremmo interagire con il mondo, con le altre persone e con noi stessi. Sono ciò per cui vogliamo impegnarci nella vita, come vogliamo comportarci, che tipo di persona vogliamo essere, quali punti di forza e qualità vogliamo sviluppare".

”

Si entra così nell'ultima parte del modulo, dedicata a trasparenza, rispetto, comfort-zone, obiettivi personali e collettivi, autovalutarsi. La prima riflessione riguarda la trasparenza. Si afferma che sul posto di lavoro si creano facilmente situazioni di conflittualità e che, indipendentemente dalla motivazione, queste dinamiche sono sempre negative, sia per i lavoratori sia per le performance di un'azienda. Per questo, una delle caratteristiche valoriali di un candidato destinato a posizioni di media e alta responsabilità può essere proprio la trasparenza nelle relazioni, considerata un rimedio molto efficace contro la conflittualità. La trasparenza, però, non è un dato automatico: si crea. Essere trasparenti significa mettere a disposizione di chi collabora con noi in un progetto la più ampia quantità possibile di informazione, evitando di trattenere parti di essa per ottenere magari un vantaggio individuale.

Questa idea viene rafforzata da un riferimento a una ricerca di Edelman, importante società internazionale di consulenza. Secondo quanto riportato, le aziende che coltivano la trasparenza possono contare su una forza lavoro più fedele, più coinvolta e più impegnata, con valori che superano mediamente il 70% dei dipendenti. Accanto alla trasparenza, il percorso presenta il rispetto come un'altra qualità essenziale. Un professionista di successo deve maturare la capacità di gestire il rispetto all'interno dell'organizzazione, sapendolo custodire e praticare tanto verso chi è sovraordinato quanto verso chi occupa posizioni inferiori nell'albero dei ruoli. Il rispetto influisce su coinvolgimento, benessere e produttività. Il testo osserva anche che generazioni diverse possono percepire il rispetto in modi differenti: ad alcuni è stato insegnato un atteggiamento di deferenza verso superiori e anziani, per esempio usare il "lei"; ad altri, invece, a chiamare tutti per nome e a essere sempre diretti nelle opinioni. Poiché conciliare tutte le aspettative delle diverse generazioni che operano in un'organizzazione è impossibile, il contenuto propone uno standard di base: il rispetto è il riconoscimento e la cura dell'individualità e dell'umanità di ogni persona con cui si interagisce.

Dopo aver parlato delle soft-skills condivise che modellano gli ambienti lavorativi, il percorso torna ai processi di autovalutazione e introduce il tema della cosiddetta comfort-zone. Si osserva che molti potrebbero pensare che questa zona di comfort coincida con tutte le aree di noi stessi che conosciamo meglio, ma si precisa che non è esattamente così. La comfort-zone viene descritta come una zona che precede, anticipa e idealizza una vera analisi di noi stessi e delle nostre capacità. In questa zona psicologica ci sentiamo al sicuro e senza stress. Le sensazioni che proviamo sono calma, routine, controllo e familiarità; il cervello rilascia sostanze chimiche come dopamina e serotonina. Ma il punto decisivo è un altro: un vero percorso di autoconoscenza

inizia proprio quando decidiamo di metterci alla prova fuori da quest'area, dove altrimenti non può accadere nulla di nuovo.

Per chiarire questa idea, il contenuto propone una domanda: "Quale delle seguenti zone confina direttamente con la comfort-zone?". Le opzioni sono la zona della paura, la zona dell'apprendimento, la zona della crescita personale. La risposta corretta è "Zona della paura (fear-zone)". L'approfondimento spiega che, se accettiamo la sfida di sconfinare dalla zona di comfort, dobbiamo avere a che fare con la zona della paura. È proprio l'esistenza di questa zona che tende a mantenere le persone nel territorio mentale percepito come più sicuro. Da qui viene presentata una sequenza che descrive l'attraversamento possibile: Comfort-zone, Fear-zone, Learning-zone, Growth-zone. A queste zone sono associati diversi elementi: sicurezza, insicurezza, adattamento alla sfida, individuazione obiettivi; sensibilità all'opinione altrui, pianificazione di medio-lungo termine, controllo, problem-solving; basso rischio, ricerca di scuse, nuove competenze, creazione traguardi; bassa gratificazione, estensione della zona di comfort, raggiungimento dei traguardi. In questo modo il percorso traduce in forma schematica un'idea complessa: per crescere bisogna attraversare una soglia di incertezza.

Subito dopo viene proposta una checklist operativa per sfidare la propria comfort-zone e fare un passo avanti anche nella conoscenza di sé. Il testo invita a riconoscere chiaramente quando ci si sente spesso a disagio e ad ammetterlo a sé stessi. Ricorda poi che ogni situazione può essere gestita: occorre scomporla, metterla in prospettiva, affrontarla per gradi e priorità. Invita inoltre a ricordare che diverse opzioni sono sempre disponibili, a fare un elenco di alternative migliorative rispetto a ciò che si sta facendo ora, a sceglierne una e a iniziare a lavorarci. Il nuovo approccio va praticato finché non si diventa davvero capaci di usarlo. Se poi ci si trova di fronte a un ostacolo, il consiglio è semplice: ripetere la checklist.

Arrivati a questo punto, il percorso introduce l'autoverifica finale in 8 domande. Si tratta di una chiusura importante, perché non serve solo a controllare la memorizzazione dei contenuti, ma anche a ripercorrere le idee portanti del modulo.

La prima domanda chiede: "Che cosa significa KPI?". Le opzioni sono: Key Personality Index, Key Performance Indicator, Key Personal Indicator. Provate a rispondere.

La seconda domanda recita: "Strength, Weakness, Opportunities... Che cosa manca?". Le tre opzioni sono: Threats, Tactic, Treats. Provate a rispondere.

La terza domanda chiede: "In un ambiente professionale, la trasparenza aiuta a costruire?". Le opzioni sono: Fiducia, Performance, Passione. La quarta domanda chiede quale sia l'ordine corretto fra le zone. Le opzioni sono: Fear-zone>Comfort-zone>Learning-Zone>Growth-zone;

Comfort-zone>Learning-zone>Fear-zone>Growth-zone; Comfort-zone>Fear-zone>Learning-Zone>Growth-zone. Provate a rispondere.

La quinta domanda chiede: "A quale categoria appartiene la cosiddetta 'overconfidence'?". Le opzioni sono: Strength, Threat, Opportunity. Provate a rispondere.

La sesta domanda chiede: "In quale zona troviamo la capacità di fare progetti di medio-lungo termine?". Le opzioni sono: Growth-zone, Learning-zone, Comfort-zone. La settima domanda chiede: "Quale delle seguenti tipologie non appartiene alla suddivisione dei valori di Rockeach?". Le opzioni sono: Valori terminali, Valori strumentali, Valori tangibili. Provate a rispondere.

L'ottava e ultima domanda chiede: "A che cosa si associa solitamente una bassa propensione al rischio?". Le opzioni sono: A una sicurezza per il futuro, A gratificazioni modeste, A una scelta razionale. Provate a rispondere.

Alla fine del percorso compare un messaggio conclusivo: "Complimenti. Hai completato il percorso relativo al Learning Blocks.

Nel suo insieme, questo Learning Block accompagna gradualmente lo studente in un percorso di consapevolezza personale e professionale. Si parte dall'analisi di sé, attraverso punti di forza, debolezze, opportunità e minacce; si passa poi alla comprensione delle dinamiche che caratterizzano le organizzazioni, come il ruolo, la responsabilità, la comunicazione, la collaborazione e la creatività; si affronta il tema dell'organizzazione personale come competenza concreta, utile tanto nello studio quanto nel lavoro; infine si arriva ai valori che rendono sostenibili le relazioni professionali, come la trasparenza, il rispetto, la capacità di uscire dalla comfort-zone e l'autovalutazione. Letto come accompagnamento narrato al multimediale, questo testo permette all'insegnante di guidare la classe in modo continuo, ordinato e riflessivo, senza perdere nessuno dei contenuti che il percorso mette in campo.