



niuko  
Innovation and Knowledge



Collegio Universitario  
Don Nicola Mazza



CONFINDUSTRIA PADOVA



## Corso di formazione esperienziale “Soft Skills In Action” a.a. 2015-2016

### ELABORATO CONCLUSIVO

NOME Gabriele \_\_\_\_\_ COGNOME Labanca \_\_\_\_\_

GRUPPO N° 3 \_\_\_\_\_

MATRICOLA 1069556 \_\_\_\_\_ CORSO DI LAUREA IN Fisica \_\_\_\_\_

#### **IO E IL GRUPPO**

*Massimo 2500 caratteri (spazi inclusi)*

Durante l'esperienza “**Soft Skills**” hai avuto l'opportunità di sviluppare consapevolezza rispetto ad alcune competenze. Riporta la tua esperienza con il gruppo rispondendo alla traccia di seguito.

Elabora un piccolo abstract in cui delinei le competenze (almeno 3) sulle quali ti senti di aver lavorato particolarmente con il tuo gruppo durante “**Soft Skills**”. Contestualizzale, descrivendole brevemente ed indicandone per ognuna l'esperienza che all'interno del percorso “**Soft Skills**” ne ha permesso una maggior consapevolezza.

#### **IO E LE MIE COMPETENZE**

*Massimo 2500 caratteri (spazi inclusi)*

Rispetto alle competenze sopra indicate e ragionando rispetto alla tua esperienza personale indica in quale competenza ti senti più forte, perché e qual è quella di cui hai meno consapevolezza.

Alla luce di tutti gli argomenti trattati, durante l'esperienza “**Soft Skills**”, come intendi migliorare la competenza che hai indicato come a te meno vicina?

## Io e il gruppo

Parlando di presa di consapevolezza, la presenza del gruppo è stata insostituibile: difatti è solo nei momenti di condivisione e discussione che quanto proposto nelle riflessioni teoriche ha acquistato una dimensione tangibile e ha permesso di ristrutturare le idee in merito ad ambiti diversi del lavoro di gruppo.

I problemi più evidenti, specialmente nei primi incontri, sono stati comunicativi: da parte mia ho percepito soprattutto molta difficoltà a stabilire un codice comune a tutti (da parte mia spontaneamente “tecnico”), prima ancora di poter elaborare o condividere strategie; questo si è visto chiaramente in attività come quella del “fax rotto”. Mi rifaccio al concetto di *messaggio*: il contenuto dello stesso è mediato, oltre che da un codice, da aspetti non verbali, positivi se usati con consapevolezza e controllo (soprattutto emotivo), o negativi, nel caso in cui creino una situazione di tensione e indisposizione al dialogo, generando *rumore*, metaforico o spesso vero e proprio.

Potrei definire i *leader* coloro in grado di convogliare le energie e le idee del gruppo in modo produttivo, con competenze comunicative, spesso creativamente. Un problema ricorrente per riuscire nell'intento è quello di ottenere un *feedback* significativo dai membri più taciturni.

È risultato chiaro che il ruolo del leader è sottile, non sempre identificandosi con la figura di maggior rilievo o quella che riesce a imporsi. L'esempio più clamoroso c'è stato durante l'attività della “piattaforma di assi”: è stato un membro tra quelli meno prevaricanti a riuscire a creare l'ordine e la calma necessaria a portare a termine il compito.

La ristrutturazione mentale per me più importante è stata l'elaborazione del seguente modello del processo di raggiungimento di un obiettivo.

Inizialmente la mia conoscenza si limitava alla necessità di elaborare un progetto dettagliato, dedicando molte energie a questa fase e procedendo analiticamente a eventuali rielaborazioni dello stesso. Ho scoperto nelle varie esperienze che questa è una fase fondamentale, ma che rappresenta una minima parte del processo: infatti, dopo qualche momento di sconforto nel constatare che gli “algoritmi” progettati erano poco seguiti, addirittura modificati *implicitamente* durante lo svolgimento delle attività (nel “campo minato” con molta evidenza); è

risultato che questa fase di *evoluzione spontanea* è quella determinante per ridefinire i ruoli (che possono, devono cambiare!) e raggiungere l'obiettivo.

### **Io e le mie competenze**

Nella fase di discussione delle idee e dei problemi una delle competenze più importanti è sicuramente quella di approcciare in modo imparziale le opinioni altrui con la disposizione a cambiare le proprie. Penso di approcciare bene questo aspetto: ho osservato che so utilizzare complementariamente due mentalità, cioè quella analitica, utile per criticare razionalmente le varie opinioni, e quella emotiva, utile per capire e gestire la componente non verbale (mi riferisco alla conferenza tenuta sull'intelligenza emotiva e al modello di gestione dei conflitti "osservazione-emozione-bisogno").

Se dovessi individuare un margine di miglioramento, sicuramente sarebbe la gestione dei conflitti: avevo già scelto come "goal" del corso lo sviluppo della capacità di mettere in discussione un'idea con cui non sia d'accordo, cercando di capirne l'origine e senza sminuirla; in questo ho trovato utile osservare il comportamento dei miei compagni di corso, oltre che il modello già citato, e ritengo di aver spostato almento in parte verso l'assertività il mio stile di comunicazione.

Vorrei anche affinare la consapevolezza del ruolo che di volta in volta mi trovo ad assumere, sia per rendere più efficace l'apporto nei ruoli usuali, sia per capire se ce ne siano altri che posso impersonare, eventualmente più adatti a me e/o alla situazione.

Tutte queste idee sono per quanto mi riguarda ancora in fase di assestamento, anche se giunto alla fine del corso mi rendo conto di avere già un quadro generale, che potrò perfezionare . A questo scopo credo che l'autoanalisi sia uno strumento indispensabile, ovviamente riferito a esperienze ricche. Il prossimo passo da parte mia sarà di applicare questi propositi alle attività di gruppo proposte nel mio corso di studi, ma anche di cercare altre situazioni di teamworking e di osservare tutte queste dinamiche e queste competenze anche nelle relazioni personali.