Progetto d'intervento formativo

Alice Scorcelletti, matr. 1074867

Anno Accademico 2023/2024

"Intelligenza emotiva e relazioni interpersonali efficaci"

Definizione dell'ambito di applicazione dell'intervento formativo:

- formazione extracurricolare.

Finalità dell'intervento formativo:

- fornire conoscenze e strumenti per incrementare le abilità tecniche e relazionali;
- promuovere un ambiente di lavoro sano e collaborativo;
- aiutare alla comprensione e alla gestione dell'emozioni attraverso lo sviluppo di competenze di intelligenza emotiva per incentivare il successo professionale ed il benessere personale.

Destinatari dell'intervento formativo:

- i destinatari diretti sono universitari;
- i destinatari indiretti sono tutti coloro facente parte del cerchio di conoscenze interpersonali del destinatario diretto.

Ambiti disciplinari toccati dal progetto:

- **psicologia:** per lo studio delle emozioni, dei meccanismi psicologici che influenzano le relazioni interpersonali e della teoria dell'intelligenza emotiva;
- **sociologia:** per le analisi delle dinamiche sociali e relazionali in contesti di lavoro e le dinamiche tra la diversità e l'inclusione;
- **scienze cognitive:** per l'approfondimento delle basi cognitive dell'intelligenza emotiva, con l'intento di comprendere come il cervello elabora le emozioni *(psicologia cognitiva);*
- **comunicazione:** per l'approfondimento delle dinamiche di comunicazione all'interno di contesti lavorativi con un maggiore riguardo sulle tecniche di comunicazione efficaci e la gestione dei conflitti.

Bisogni formativi da cui è scaturito l'intervento:

- l'esigenza formativa di questo intervento è stata rilevata dai feedback di lavoratori i quali mostrano la necessità di migliorare la comunicazione, ridurre i conflitti e favorire un ambiente lavorativo in grado di garantire serenità e collaborazione tra i lavoratori;
- tramite ricerca accademica si è potuto rilevare l'importanza dell'intelligenza emotiva e delle relazioni interpersonali nell'ambito lavorativo;
  (Fonte: lavorare con l'intelligenza emotiva, come inventare un nuovo rapporto con il lavoro di Daniel Goleman)

- è stata individuata tramite interviste l'esigenza di uno sviluppo individuale.

Contesto di applicazione dell'intervento formativo e azioni di coinvolgimento:

- L'intervento formativo viene applicato in istituzioni accademiche per studenti universitari con l'intento di prepararli alle sfide emotive e relazionali che gli si potrebbero presentare durante le loro future carriere.
- L'intervento formativo viene applicato nella regione Piemonte coinvolgendo i seguenti servizi territoriali:
    - Ufficio Regionale dell'Istruzione, per ottenere le approvazioni ed il supporto a livello regionale in modo da facilitare le collaborazioni con le istituzioni accademiche;
    - Istituzioni accademiche, che hanno il compito di fornire il contesto di applicazione dell'intervento fornendo le possibili risorse ed il supporto logistico dei quali i docenti ed i formatori avranno bisogno;
    - Servizi accademici, che si occupano dell'amministrazione dell'intervento gestendo sia le iscrizioni degli studenti sia i crediti formativi e altri aspetti logistici.
- I soggetti che vengono coinvolti nell'intervento formativo sono i seguenti:
    - studenti universitari, ovvero i destinatari dell'intervento i quali hanno il compito ed il dovere di impegnarsi attivamente nelle lezioni e nelle attività dell'intervento e devono imparare ad applicare le competenze apprese durante quest'ultimo;
    - docenti e formatori, che hanno il compito di erogare il contenuto dell'intervento, fornire feedback e guidare le attività pratiche;
    - psicologo, che ha il compito di offrire supporto psicologico ai destinatari dell'intervento trattando aspetti legati alle emozioni e alle relazioni interpersonali.
- I destinatari vengono coinvolti attraverso strategie di comunicazione efficaci che mirano a stimolare l'interesse e la partecipazione dei soggetti, tali strategie possono includere: la comunicazione chiara e semplice dei benefici che può portare questo intervento, sottolineando come l'acquisizione di competenze di intelligenza emotiva può influenzare positivamente la vita personale e professionale dei soggetti; attraverso webinar informativi si ha la possibilità di presentare dettagliatamente il progetto e rispondere alle domande o alle preoccupazioni dei possibili partecipanti generando interesse.
- L'intervento viene pubblicizzato attraverso piattaforme digitali esterne all'ateneo (social network), piattaforme interne all'ateneo (email, siti universitari) e attraverso locandine nelle bacheche all'interno degli istituti accademici.

Obbiettivi dell'intervento formativo:

- Gli **obbiettivi di apprendimento** dell'intervento formativo sono:
    - teoria dell'intelligenza emotiva, avere solide conoscenze delle teorie dell'intelligenza emotiva;
    - dinamiche relazionali, comprendere le principali dinamiche che influenzano le relazioni interpersonali (es. fattori di comunicazione o aspetti culturali);
    - comprensione e gestione dell'emozioni, comprendere le emozioni, i loro significati e come si manifestano e sviluppare le abilità pratiche per poterle gestire in modo costruttivo (sia a livello personale che nelle interazioni con gli altri);

    - comunicazione empatica e costruzione di relazioni positive, incrementare le proprie capacità di comunicazione empatica ed ascolto attivo e apprendere le abilità necessarie per intraprendere relazioni interpersonali positive tramite rispetto reciproco, fiducia e collaborazione;
    - risoluzione costruttiva dei conflitti, sviluppare le competenze necessarie per gestire i conflitti in modo costruttivo.
- Gli **obbiettivi di cambiamento personale** dei destinatari dell'intervento sono:
    - espressione emotiva salutare, incoraggiando una maggiore consapevolezza ed un'apertura nei confronti delle emozioni (incluse quelle "negative"), si possono evitare comportamenti distruttivi o repressivi;
    - collaborazione intesa come team-work, incentivare la condivisione di idee, la partecipazione attiva e la costruzione di relazioni costruttive per favorire il team-work;
    - autoapprendimento continuo, incoraggiare l'autovalutazione e la volontà di miglioramento personale e professionale per incentivare un atteggiamento di apertura nei confronti di un apprendimento continuo;
    - selezione delle relazioni, promuovere il mantenimento di relazioni positive ed evitare relazioni con dinamiche negative per selezionare al meglio possibili relazioni personali o professionali;
    - responsabilità, incentivare un atteggiamento che miri a promuovere la responsabilità per le proprie azioni, emozioni e relazioni.
- Gli **obbiettivi di cambiamento del gruppo di riferimento** sono:
    - crescita individuale e collettiva, attraverso l'applicazione delle competenze acquisite dai partecipanti ci si può aspettare un miglioramento generale delle dinamiche di gruppo, stimolando sia una crescita individuale che una crescita collettiva;
    - clima di lavoro o di vita positivi, ci si può aspettare la creazione di un ambiente positivo che punta alla soddisfazione del benessere complessivo, ponendo attenzione alle emozioni e alle relazioni degli individui;
    - supporto reciproco, grazie alle competenze acquisite dai partecipanti ci si può aspettare una situazione dove ci si supporta reciprocamente sia nelle sfide personali che professionali;
    - aumento della produttività e dell'efficienza, attraverso lo sviluppo di competenze relazionali dei partecipanti si può puntare a migliorare l'efficienza e la produttività del gruppo;
    - diffusione delle competenze acquisite, i partecipanti possono creare una rete di condivisione delle nuove conoscenze acquisite favorendone la diffusione.

Strategie formative utilizzate:

- **learning by self-testing**, (apprendere autovalutandosi, ES=0,62) attraverso il supporto dell'insegnante, fornendo feedback e gli strumenti necessari per consentire al meglio l'autoriflessione del partecipante sul proprio operato, si possono ottenere migliori risultati nella prova finale e un immagazzinamento prolungato delle informazioni acquisite;

(Fonte: la scuola e l'università tra passato e presente, cap. 5 "come l'evidenza empirica può migliorare la pratica scolastica di Roberto Trinchero")

- **small group learning**, (ES=0,49, Hattie) con questa strategia si punta a creare collaborazione tra i partecipanti creando piccoli gruppi di lavoro con un obbiettivo da portare a termine;
  (Fonte: la scuola e l'università tra passato e presente, cap. 5 "come l'evidenza empirica può migliorare la pratica scolastica di Roberto Trinchero")
- **evitare il sovraccarico cognitivo**, è importante specificare nel modo adeguato gli obbiettivi da raggiungere e le possibili strade per raggiungerli nel modo adeguato (ES=0,75, Hattie), inoltre è importante definire bene i materiali che verranno utilizzati e definire il significato della terminologia che verrà adottata per evitare che i partecipanti si trovino costretti a ricercare possibili significati di termini a loro nuovi, interrompendo lo studio (ES=0,85, Mayer);
  (Fonte: la scuola e l'università tra passato e presente, cap. 5 "come l'evidenza empirica può migliorare la pratica scolastica di Roberto Trinchero")
- **fornire un'adeguata guida istruttiva**, la guida istruttiva è utile per l'apprendimento in quanto pone l'attenzione dei partecipanti sugli argomenti importanti ai fini dell'apprendimento, propone attività che stimolino il loro interesse e la loro partecipazione, come nel caso di attività "sfidanti" che consistono in compiti di difficoltà leggermente superiore rispetto alle capacità attuali del partecipante in modo da coinvolgerli senza demoralizzarli e permettergli di migliorare (ES=0,56, Hattie), inoltre è importante insegnare ai partecipanti le "euristiche" utili a trovare strategie per risolvere problemi tratti dal mondo reale, nel caso non sia possibile adottare una strategia "standard" che magari può essere utile per altri tipi di problemi (ES=1,17, Marzano);
  (Fonte: la scuola e l'università tra passato e presente, cap. 5 "come l'evidenza empirica può migliorare la pratica scolastica di Roberto Trinchero")
- **valutazione formativa**, (ES=0,70) eseguire diverse prove di valutazione durante l'intervento formativo porta a risultati migliori nella valutazione sommativa finale, prolungando il ricordo e agevolando il transfer delle informazioni.
  (Fonte: Cos'è la valutazione per l'apprendimento? Di Dylan William)

Risorse umane e materiali necessarie per l'intervento:

- **risorse umane**:
  - il formatore, ovvero colui che dà vita all'intervento formativo strutturando tutti i passaggi da compiere, organizzando tutti i materiali necessari, collaborando con le strutture e le organizzazioni necessarie e mostrandosi disponibile durante tutto il progetto, la sua presenza è richiesta per tutta la durata dell'intervento ovvero per 55 ore totali;
  - l'insegnante di psicologia cognitiva e l'insegnante di sociologia, con il compito di sostenere lezioni frontali e contribuire alla creazione dei materiali didattici, la loro presenza è richiesta per 26 ore l'uno più la presenza di entrambi durante il webinar informativo della durata di 1 ora (per un totale di 52 ore più 1 ora di webinar), la prima metà di lezioni è sostenuta dall'insegnante di psicologia cognitiva e la seconda metà di lezioni è sostenuta dall'insegnante di sociologia;
  - lo psicologo esperto in comunicazione, presente dall'inizio delle lezioni per offrire supporto psicologico e inoltre durante la seconda metà delle lezioni supporta

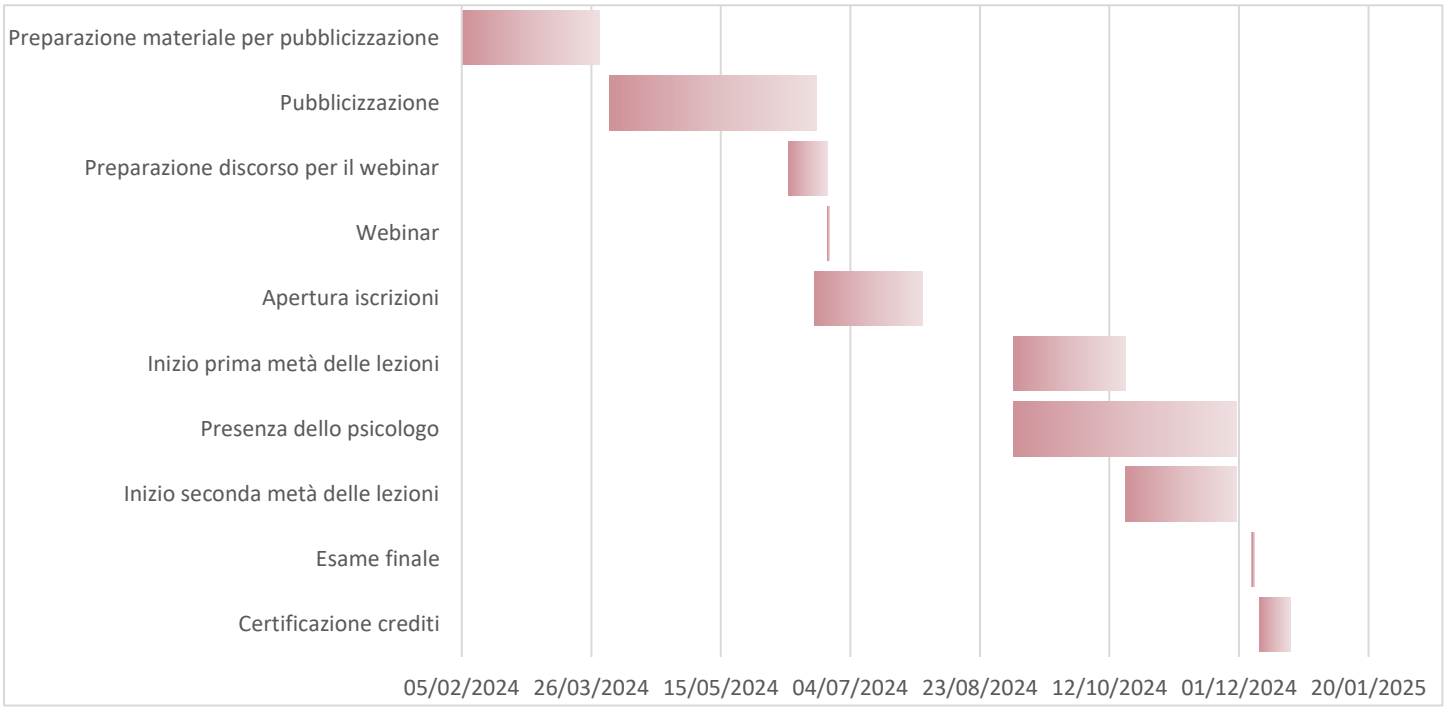
l'insegnante di sociologia durante le spiegazioni, la sua presenza è richiesta anche durante il webinar informativo per un totale 53 ore di lavoro;
    - servizi accademici, con il compito di gestire le iscrizioni, occuparsi della validazione dei crediti formativi e dell'amministrazione generale dell'intervento includendo altri aspetti logistici, il loro contributo è richiesto per la durata di tutto l'intervento, ovvero 5 mesi rispettando i loro classici orari lavorativi;
- **risorse materiali**:
    - aule in cui tenere le lezioni frontali, le quali vengono occupate per 52 ore (che includono 26 lezioni da tenere 2 volte a settimana per 3 mesi);
    - webinar informativo tenuto online, prima di iniziare ufficialmente il corso con lo scopo di descrivere dettagliatamente il progetto, gli obbiettivi che si intendono raggiungere tramite questo corso e chiarire i dubbi dei futuri partecipanti, la durata del webinar è di 1 ora;
    - messaggio per presentare il progetto da pubblicare su piattaforme di social network, siti ed email istituzionali;
    - locandine da appendere nelle bacheche dell'istituto accademico nel quale si svolgerà il progetto;
    - presentazioni PowerPoint con gli argomenti da presentare durante le lezioni frontali;
    - schede valutative da svolgere in itinere per poter intervenire in possibili lacune dei partecipanti, per incentivare all'autoriflessione sui propri errori ed evidenziare le informazioni di rilievo;
    - esame finale da sostenere su piattaforma online per ottenere il certificato e i crediti formativi;
- **stima dei costi**:
    - calcolando lo stipendio medio per un formatore, per i due insegnanti e lo psicologo possiamo stimare un costo che si aggira intorno ai 4.000€;
    - i costi dei servizi accademici, comprendendo l'utilizzo delle aule per sostenere le lezioni, i materiali necessari e le collaborazioni con l'istituzione accademica, si potrebbero aggirare intorno ai 1.000€.

Materiali didattici che verranno utilizzati nell'intervento:

- **presentazioni PowerPoint e slides**, nelle quali vengono illustrati gli argomenti importanti, immagini esplicative collegate all'argomento e vengono consigliati siti o libri utili per approfondire tali argomenti;
- **brevi video informativi**, utili come supporto durante le lezioni, sono selezionati video di interviste o storie di vita reale per creare spunto di riflessione per i partecipanti;
- **risorse online interattive**, quali simulazioni virtuali per permettere ai partecipanti di testare le competenze che vengono apprese durante il corso in ambito relazionale e d'intelligenza emotiva, e altre attività online per incoraggiare la partecipazione attiva dei partecipanti, includendo anche compiti leggermente più difficili delle capacità attuali dei partecipanti per poter sfidare le loro competenze;
- **attività di gruppo**, con incipit dati dagli insegnanti e dal formatore è possibile creare dei piccoli gruppi di lavoro per permettere ai partecipanti di collaborare, testare le abilità di gestione dei conflitti e le abilità relazionali;

- **test di autovalutazione**, quali quiz o questionari per stimolare l'autoriflessione sulle conoscenze e abilità emotive, relazionali ed empatiche dei partecipanti, possono essere tenuti su piattaforme online o durante la lezione con il supporto dei docenti e del formatore;
- **strumenti di feedback**, in presenza o tramite consultazioni online, per rispondere a dubbi e per indicare gli ipotetici errori dei partecipanti nello svolgere un determinato compito, mostrandogli dove e come ha sbagliato e indicandogli la strada corretta da prendere per migliorare;
- **scheda valutativa finale**, avviene su piattaforma online, viene sostenuta a fine corso per valutare le competenze apprese durante il corso e per poter ottenere il certificato e i crediti formativi erogati dal corso.

Fasi ed azioni dell'intervento formativo:



- **problemi che potrebbero verificarsi e modalità di affrontarli**:
    - scarso coinvolgimento, alcuni partecipanti potrebbero mostrare una bassa partecipazione alle lezioni o alle attività online, per risolvere questo problema si possono proporre attività diverse e si possono chiedere a intervalli regolari dei feedback per consentire il miglioramento del corso;
    - diversificazioni delle disponibilità, i partecipanti potrebbero avere orari di disponibilità diversi o gli orari del corso potrebbero coincidere con le lezioni o gli esami universitari dei partecipanti, per ovviare a questo problema si potrebbero fornire le registrazioni delle lezioni e programmare attività che consentano la partecipazione flessibile;
    - esigenze diverse, i partecipanti potrebbero avere bisogno di strategie di apprendimento diverse, un modo per superare questa problematica è la personalizzazione delle attività, la creazione di un ambiente inclusivo e il fornire supporto individuale in caso di necessità.

Piano di valutazione dell'intervento:

- **valutazione di gradimento**: a fine intervento verrà somministrato un questionario online per valutare il gradimento personale di ogni partecipante e per raccogliere feedback per consentire il miglioramento dell'intervento formativo;
- **valutazione dell'apprendimento**: verrà sostenuto un esame finale per controllare l'efficacia dell'intervento valutando tutte le conoscenze, abilità e competenze apprese dai partecipanti a seguito del corso;
- **valutazione del cambiamento personale**: a distanza di pochi mesi verranno ricontattati i partecipanti per fornirgli un questionario online per osservare i risultati a lungo termine delle competenze apprese durante il corso nella vita quotidiana;
- **valutazione del cambiamento del gruppo**: nello stesso questionario che verrà fornito a distanza di pochi mesi per valutare il cambiamento personale dei partecipanti, verranno integrate alcune domande per osservare come l'intervento ha influito a lungo termine sul gruppo di riferimento di ogni singolo partecipante.

Meta-valutazione:

- **Competenze acquisite**: nel redigere questo progetto d'intervento formativo ho acquisito nuove competenze in ambito di ricerca, di utilizzo degli strumenti necessari e nella selezione delle informazioni e dei materiali da utilizzare; ho incrementato le mie abilità in ambito progettuale, acquisendo una base di conoscenze utili per un futuro progetto d'intervento formativo.
- **Punti di forza**: questo progetto d'intervento formativo presenta svariati punti di forza. Tra questi spiccano: la presenza di una buona campagna pubblicitaria, capace di arrivare a più destinatari attraverso piattaforme digitali sia extrascolastiche che scolastiche; la vasta quantità di risorse materiali disponibili per implementare la flessibilità del progetto consentendo ai partecipanti la possibilità di autogestirsi durante l'intervento formativo grazie ai materiali forniti; l'utilizzo di strategie evidence-based che stimolino la collaborazione tra i partecipanti.
- **Margini di miglioramento**: dei miglioramenti che si potrebbero apportare a questo progetto d'intervento formativo riguardano: la quantità di risorse umane e i loro livelli di specializzazione; attraverso una maggiore attenzione e ricerca riguardo la gestione delle spese e dei costi si potrebbe ottenere una qualità uguale o superiore sull'intervento formativo finale; si potrebbero infine migliorare le collaborazioni con i servizi territoriali al fine di aumentare la qualità delle risorse sia umane che materiali.