

# Rapporto che riassume la diagnosi degli ostacoli, dei bisogni e definisce le competenze sociali deficitarie degli adulti con minori opportunità - nessuna istruzione superiore al livello III del Quadro Europeo delle Qualifiche (cioè un massimo di istruzione secondaria)

**Paese Italia**

**Smartly For Competences**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

---

# Contenuto

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>1. Descrizione del gruppo diagnosticato</b>	<b>4</b>
<b>2. Oggetto, metodi e strumenti della diagnosi</b>	<b>5</b>
<b>3. Analisi dei risultati della diagnosi</b>	<b>7</b>
<b>3.1 Capacità di comunicare in modo costruttivo in una varietà di ambienti</b>	<b>7</b>
<b>3.2 Mostrare la tolleranza</b>	<b>8</b>
<b>3.3 Esprimere e comprendere diversi punti di vista</b>	<b>9</b>
<b>3.4 Negoziare e raggiungere compromessi</b>	<b>11</b>
<b>3.5 Affrontare lo stress e la frustrazione</b>	<b>12</b>
<b>3.6 Lavoro di squadra</b>	<b>14</b>
<b>3.7 Assertività</b>	<b>15</b>
<b>3.8 Creare un clima di fiducia e capacità di empatia</b>	<b>17</b>
<b>3.9 Superare i pregiudizi, esprimere rispetto per le persone, le loro     diversità e i loro bisogni</b>	<b>18</b>
<b>3.10 Identificare le proprie opportunità</b>	<b>20</b>
<b>3.11 Pensiero critico</b>	<b>21</b>
<b>3.12 Processo decisionale</b>	<b>22</b>
<b>3.13 Definizione e definizione degli obiettivi</b>	<b>23</b>
<b>3.14 Motivarsi ad agire</b>	<b>23</b>
<b>4. Conclusioni e raccomandazioni, compresi gli ostacoli e le esigenze</b>	<b>25</b>
<b>Appendice n. 1</b>	<b>28</b>
<b>Appendice n. 1: questionario di indagine</b>	<b>37</b>

---

---

# Introduzione

Lo studio è stato redatto dalla "Eko Group Srl". Per quanto riguarda il progetto dal titolo "Smartly for competences" implementato nell'ambito del Programma Erasmus+ (KA220-ADU-Cooperation Partnerships in the Adult Education Sector). Il rapporto è il risultato delle attività intraprese nell'ambito del Pacchetto di lavoro n. 2 – "Laboratori diagnostici". Questo è uno dei tre studi, gli altri due sono preparati da partner provenienti da Polonia e Romania.

L'obiettivo delle attività svolte nell'ambito del pacchetto 2 era:

- conoscere le barriere e le esigenze dei partecipanti in termini di competenze sociali,
- definizione di un catalogo delle competenze sociali più carenti per il gruppo target.

Il rapporto riassume le attività diagnostiche, descrive la metodologia diagnostica e i metodi, le tecniche e gli strumenti di lavoro utilizzati. Sono stati presentati i dati ottenuti e le conclusioni e le raccomandazioni basate su di essi.

---

## 1. Descrizione del gruppo diagnosticato

Secondo le ipotesi del progetto, il gruppo target con cui Eko Group Srl lavora è costituito da adulti con un'istruzione non superiore al livello III del Quadro Europeo delle Qualifiche (cioè un massimo di istruzione secondaria).

I workshop diagnostici sono stati pianificati per 36 persone (3 gruppi x 12 persone in media). Il reclutamento dei partecipanti è stato effettuato nei mesi di febbraio e marzo 2024. Le domande sono state formalmente verificate.

Alla fine, 36 persone (16 donne e 20 uomini) hanno preso parte ai seminari diagnostici.

---

## 2. Oggetto, metodi e strumenti della diagnosi

Nell'ambito del secondo pacchetto di lavoro sono state svolte attività volte a:

- diagnosi delle competenze sociali dei partecipanti al workshop,
- identificare gli ostacoli e le esigenze dei partecipanti in termini di competenze sociali,
- raccogliere materiali sulla base dei quali verranno preparati rapporti riguardanti la diagnosi di barriere e bisogni e identificare le competenze sociali deficitarie tra il gruppo target.

Il progetto si riferisce alle competenze sociali incluse nella Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave nel processo di apprendimento permanente (2018/C 189/01).

Sono state analizzate le seguenti competenze:

1. comunicazione costruttiva in vari ambienti,
2. che mostra tolleranza,
3. esprimere e comprendere diversi punti di vista,
4. negoziare e raggiungere compromessi,
5. affrontare lo stress e la frustrazione,
6. lavoro di gruppo
7. assertività
8. creare un clima di fiducia e capacità di empatia
9. superare i pregiudizi, esprimendo rispetto per le persone, le loro diversità e i loro bisogni,
10. identificare le proprie possibilità,
11. pensiero critico,
12. processo decisionale
13. definizione e definizione degli obiettivi,
14. motivarsi ad agire.

I workshop di Design Thinking sono stati scelti come metodo di diagnosi perché consentono una comprensione approfondita dei problemi e dei bisogni dei partecipanti. I partner del progetto hanno sviluppato congiuntamente uno schema di workshop (Appendice n. 1). Durante la pianificazione delle lezioni, si è tenuto conto della specificità dei gruppi target, dando a ciascun partner l'opportunità di scegliere liberamente le tecniche di lavoro.

Il workshop è stato pianificato tenendo conto delle fasi del processo di design thinking, ovvero: empatia, diagnosi dei bisogni, generazione di idee e prototipazione.

---

Il workshop è iniziato con un'indagine che ha valutato il livello di competenze sociali possedute dai partecipanti.

È stato utilizzato un questionario di indagine, composto da 26 domande chiuse relative direttamente a competenze sociali selezionate (appendice n. 1 allo schema del workshop). Ogni partecipante ha compilato il modulo in modo indipendente. Sono stati presentati gli obiettivi dell'incontro, i ruoli del leader e le regole e le norme applicabili durante il lavoro.

I formatori hanno svolto esercizi relativi all'integrazione di gruppo. Questo elemento è stato introdotto per aumentare il senso di sicurezza e creare un'atmosfera positiva che favorisca una cooperazione attiva.

In conformità con il metodo del design thinking, i partecipanti hanno creato delle personas (personaggi fittizi che appartengono allo stesso gruppo, cioè sono adulti che vivono in aree periferiche). Sono stati determinati i dati della persona, tra cui il nome, l'età, il luogo di residenza, gli interessi, la situazione sociale e professionale. Le personas sono state create per aiutare i partecipanti a identificare i bisogni e le barriere nell'area delle competenze sociali. Riferirsi a un personaggio di fantasia è più facile che parlare di se stessi.

L'elemento successivo dell'incontro è stata un'esercitazione di gruppo, che è stata selezionata per adattarsi alla specificità dei gruppi, in conformità con le ipotesi dello scenario. In ogni laboratorio è stato utilizzato un esercizio diverso. Il compito prevedeva lo sviluppo e l'implementazione di un gioco, la messa in scena di una fiaba e di un gioco di formazione legato alla cooperazione di varie entità sociali.

Dopo la fase di lavoro di gruppo, è stato fatto un riassunto sotto forma di discussione moderata. Si è fatto riferimento a tutte le competenze sociali incluse nella diagnosi. Il moderatore ha incoraggiato tutti i partecipanti a commentare i bisogni, le barriere e il livello delle competenze sociali individuali.

I partecipanti hanno condiviso le loro opinioni sulle conclusioni del lavoro di gruppo. Hanno anche fatto riferimento al loro funzionamento nella vita quotidiana.

Per raccogliere dichiarazioni più estese, il presentatore ha utilizzato persone preparate in precedenza.

L'ultimo elemento dell'incontro è stata la generazione di idee. I partecipanti si sono chiesti come gli adulti possano aumentare le competenze sociali. Particolare attenzione è stata rivolta alle competenze che, secondo i partecipanti, erano le meno sviluppate nel gruppo.

---

Durante i laboratori, al fine di approfondire la diagnosi, è stato utilizzato il metodo dell'osservazione. Le lezioni sono state condotte da due persone, il che ha permesso di ottenere più dati diagnostici. Nel rapporto sono state utilizzate le osservazioni e le conclusioni dei relatori

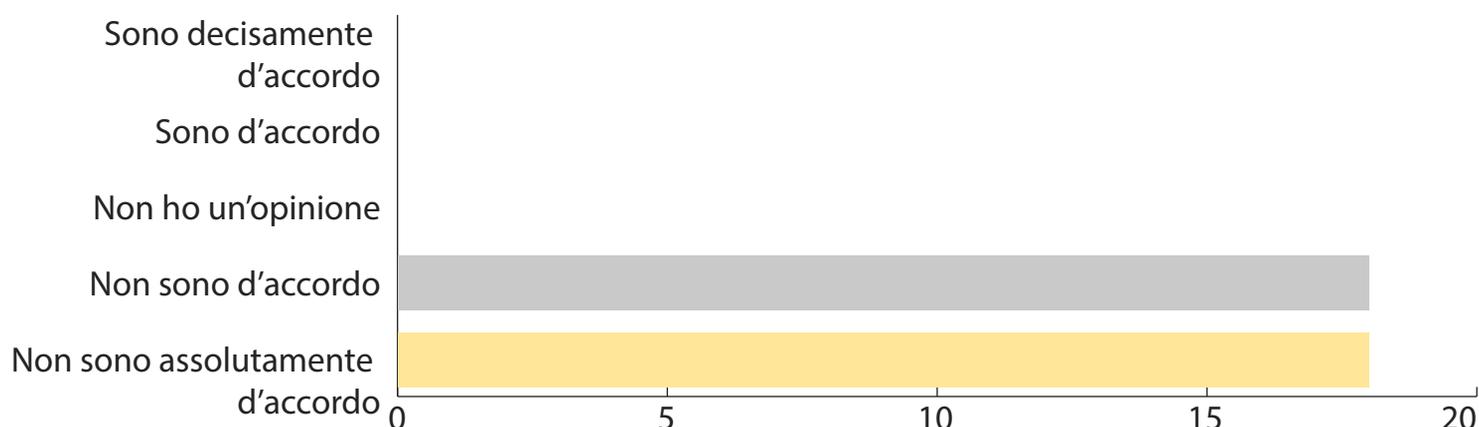
### 3. Analisi dei risultati della diagnosi

I risultati della diagnosi sono stati descritti separatamente per ciascuna delle 14 competenze selezionate. La descrizione include le conclusioni delle osservazioni del comportamento durante i workshop, le conversazioni con i partecipanti e l'analisi dei risultati del sondaggio.

#### 3.1 Capacità di comunicare in modo costruttivo in una varietà di ambienti

La maggior parte dei partecipanti ha mostrato una significativa difficoltà nella comunicazione costruttiva in vari ambienti. Il 100% dei partecipanti non era d'accordo sulla propria capacità di comunicare in modo costruttivo. Ciò indica un'area critica di miglioramento, poiché una comunicazione efficace è fondamentale per le interazioni sociali e i contesti professionali.

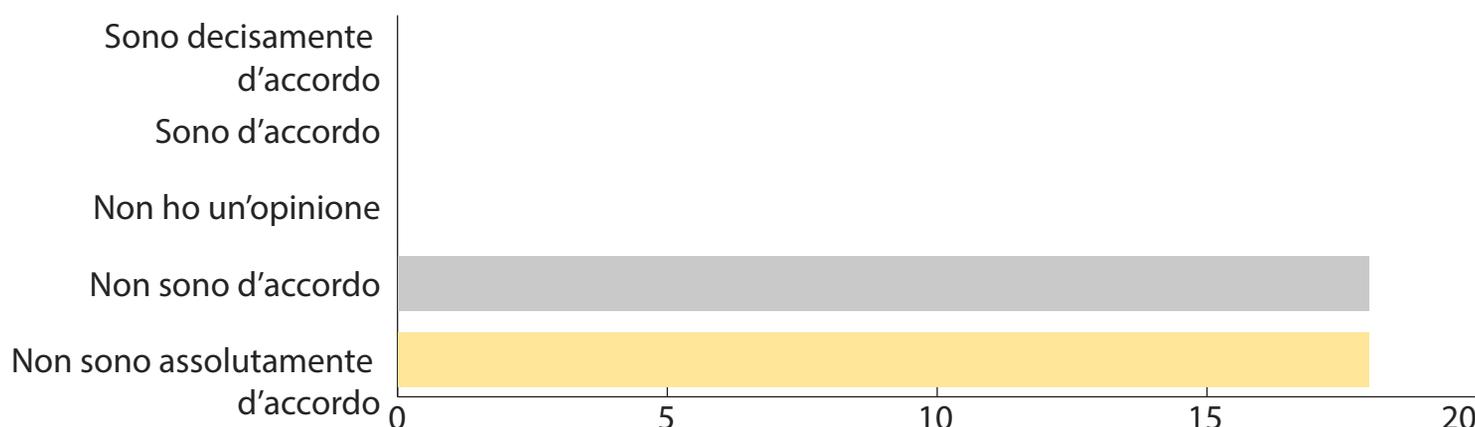
*Graph no. 1: Credo che le mie capacità comunicative siano ben sviluppate.*



---

Gli intervistati valutano la loro capacità di comunicare con persone con punti di vista diversi come non buona. Le risposte sono riassunte nella tabella sottostante.

*Graph no. 2: Posso parlare efficacemente di politica e religione anche con persone con punti di vista diversi.*



Durante la conversazione, i partecipanti hanno notato differenze nella comunicazione a seconda della situazione e delle circostanze. È più facile per loro comunicare con persone simili a loro in termini di età, punti di vista, luogo di residenza, origine, ecc. Per tutti, comunicare in ambienti sconosciuti e diversi è associato a una sensazione di stress, forti emozioni e disagio generale.

L'opinione dei partecipanti è coerente con le osservazioni fatte dagli istruttori. In tutti i gruppi di workshop, i partecipanti non si sono comportati molto bene nella comunicazione. Si è notato che i partecipanti usavano un linguaggio chiaro e comprensibile solo a volte. Hanno formulato i loro messaggi in modo non preciso. Hanno usato sia la comunicazione

verbale che quella non verbale, ma senza il giusto controllo.

Il livello di capacità di comunicazione costruttiva è basso.

### **3.2 Mostrare la tolleranza**

Durante i workshop, ai partecipanti è stato chiesto di condividere come hanno compreso il concetto di "tolleranza". Dalle dichiarazioni si può concludere che la tolleranza si identifica con il corretto trattamento delle altre persone con cui abbiamo a che fare. È un modo di comportarsi e di relazionarsi con gli altri che ci permette di funzionare insieme.

---

Solo 14 persone hanno indicato di non mostrare un'alta tolleranza verso gli altri.

*Graph no. 3: Sono una persona che mostra un'alta tolleranza verso gli altri.*



Il livello di tolleranza nel gruppo è moderato. Il quadro reale è difficile da valutare con chiarezza.

### **3.3 Esprimere e comprendere diversi punti di vista**

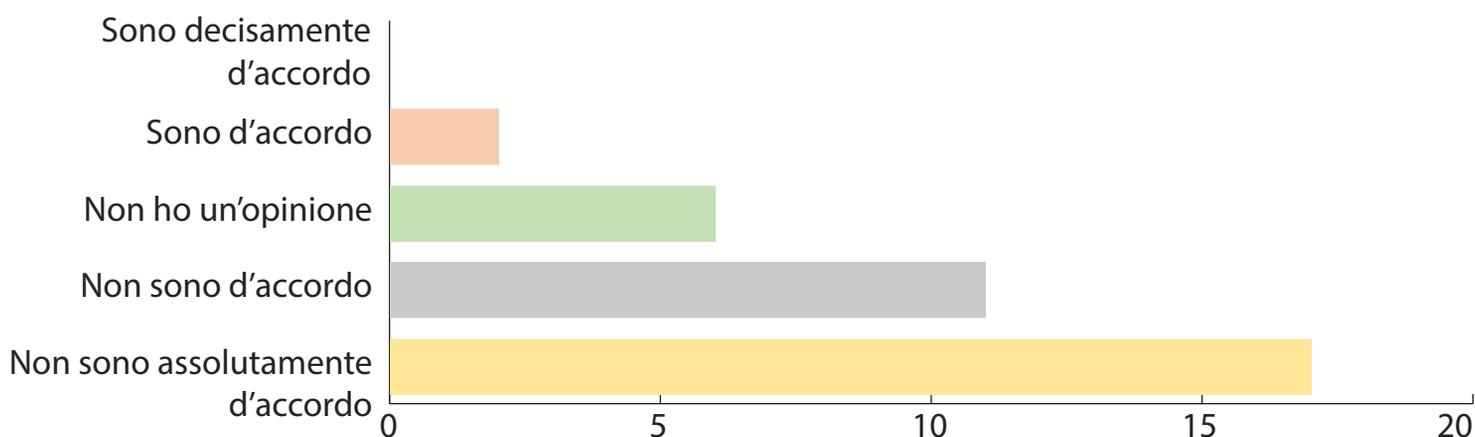
Le persone che hanno preso parte ai workshop hanno competenze sviluppate medio-basse nell'esprimere e comprendere diversi punti di vista. Durante i compiti che richiedevano l'esternalizzazione delle proprie opinioni e punti di vista, la libertà di espressione non era elevata. I partecipanti non hanno condiviso così volentieri le loro osservazioni quando erano diametralmente diverse. La reazione del gruppo alle singole affermazioni ha dimostrato la comprensione di opinioni o credenze diverse, contrariamente a quanto affermato nei questionari.

Secondo i leader, non c'erano persone nel gruppo a cui potessero essere diagnosticate elevate difficoltà in questo settore.

Le persone sentivano di non essere in grado di esprimere le proprie opinioni in compagnia di persone che non erano d'accordo con loro (28 persone avevano questa opinione), ma questo era vero solo in parte.

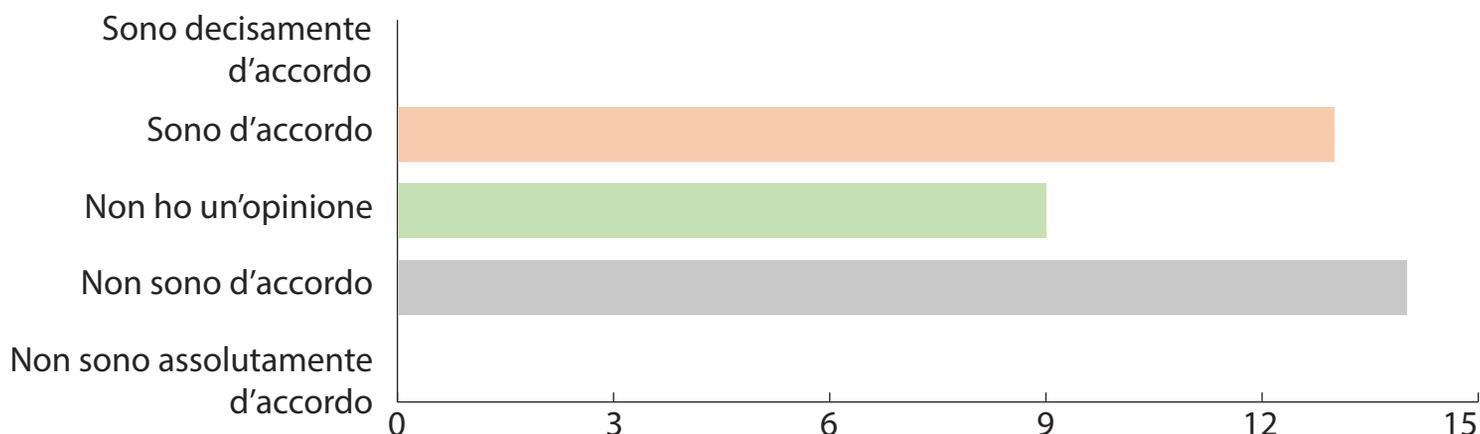
---

*Graph no. 4: Posso esprimere le mie opinioni in compagnia di persone che non sono d'accordo con me.*



14 persone non sono d'accordo con l'affermazione: "Di solito non parlo in un gruppo di persone che hanno opinioni diverse dalle mie". 9 persone non hanno un'opinione su questa questione. 13 persone confermano di non parlare quando sono in mezzo a persone che esprimono opinioni diverse.

*Graph no. 5: In a group of people who have different views than me, I usually do not speak up.*



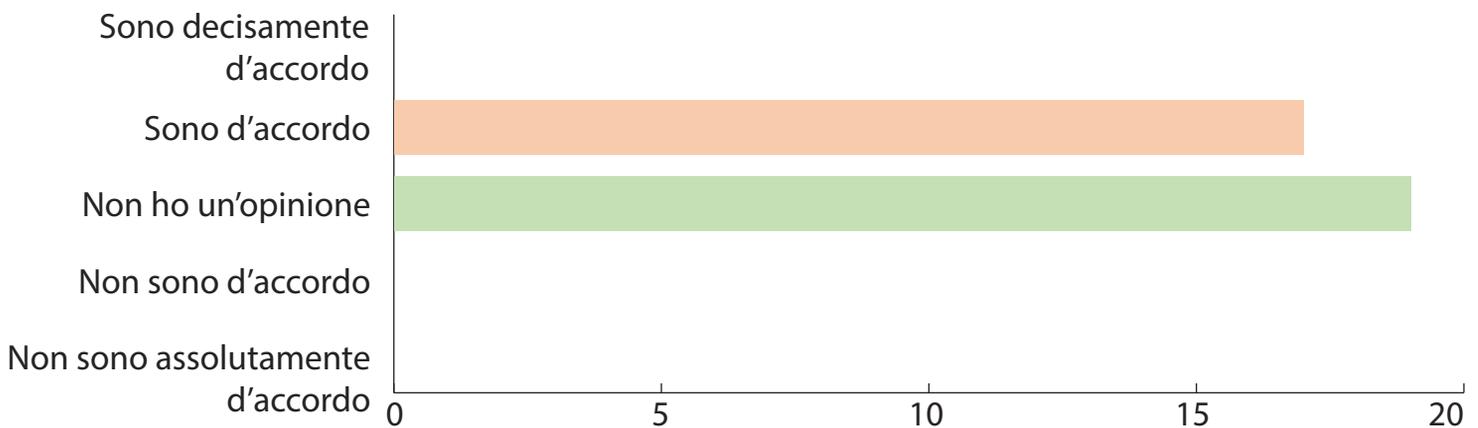
Sulla base delle osservazioni del comportamento, delle dichiarazioni verbali degli intervistati e delle loro opinioni contenute nei sondaggi, si dovrebbe concludere che le capacità dei partecipanti nell'esprimere e comprendere i vari punti di vista sono mediamente sviluppate.

---

### 3.4 Negoziare e raggiungere compromessi

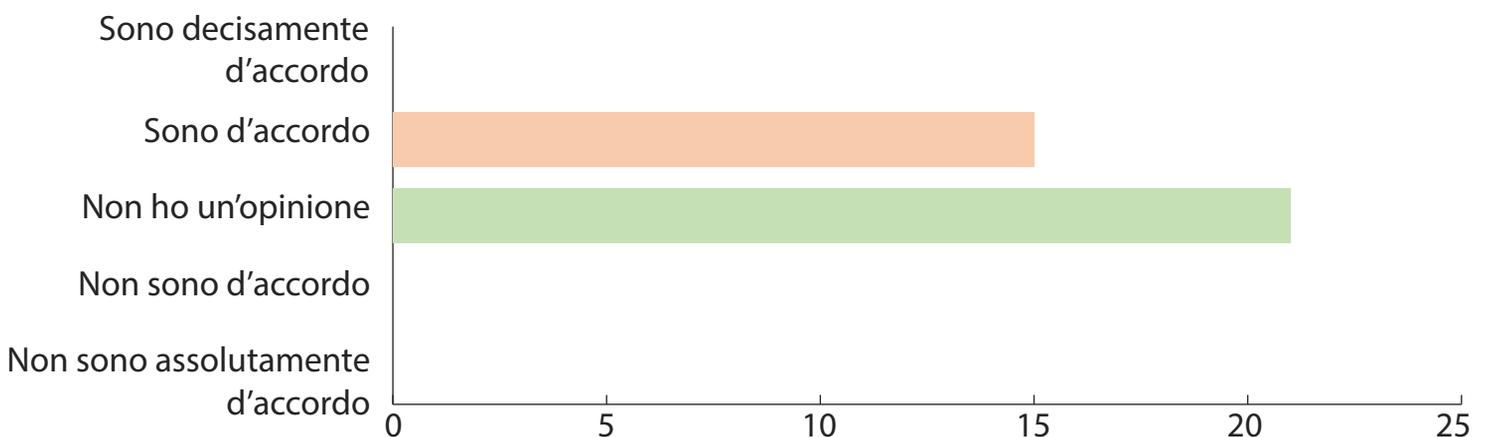
Secondo i partecipanti, le loro capacità di negoziare e raggiungere compromessi sono elevate. 17 persone tra gli intervistati hanno espresso questa opinione. 19 persone non hanno opinione.

*Graph no. 6: Sono un buon negoziatore.*



In situazioni problematiche, il 15% degli intervistati cerca di raggiungere un compromesso. 21 persone degli intervistati non hanno un'opinione.

*Graph no. 7: Quando risolvo un problema, cerco di scendere a compromessi.*



---

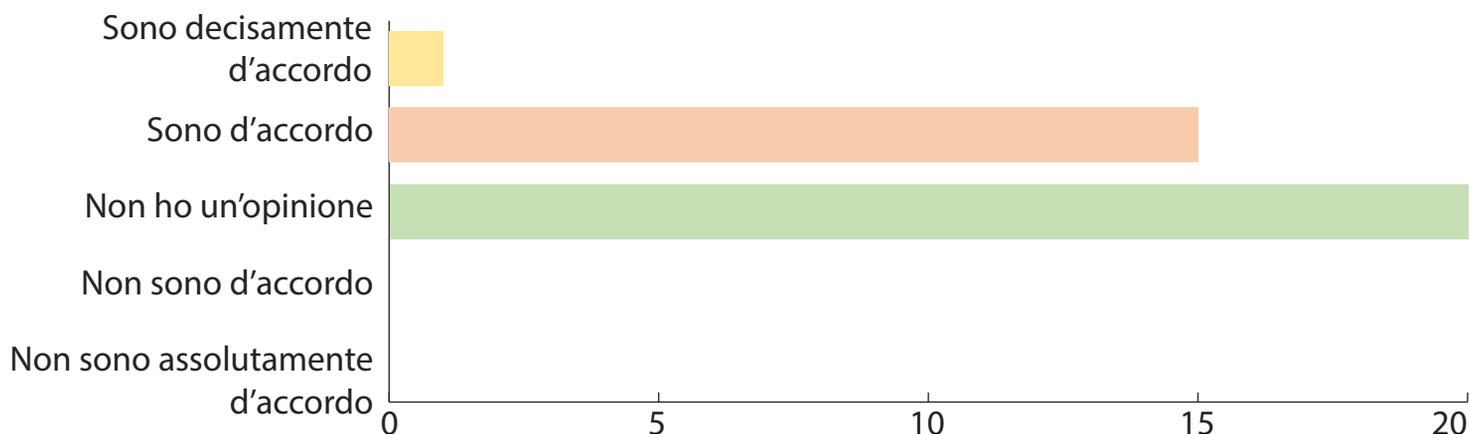
Gli istruttori hanno valutato che durante il workshop i partecipanti hanno usato le loro capacità di negoziazione e sono stati in grado di raggiungere un compromesso. Un esempio di utilizzo di queste abilità nella pratica è stato stabilire una visione comune e sviluppare un concetto per la messa in scena di una fiaba da parte del primo gruppo. Durante l'esercitazione, le persone si sono concentrate sulla cooperazione e sulla ricerca di soluzioni. Nella prima fase di lavoro, sono state generate due idee. Questo divise il gruppo in sostenitori e oppositori di ciascuno di loro. Nonostante le idee diverse, c'è stata una comunicazione costruttiva e a tutti è stata data l'opportunità di esprimere le proprie opinioni. C'era un notevole interesse a conoscere l'opinione della parte avversa. I partecipanti hanno fornito argomentazioni razionali, cercando di convincerli ad accettare le loro idee, e sulla base di esse è stato selezionato uno dei concetti per ulteriori lavori. Un altro esempio dell'uso delle abilità di negoziazione è stato un compito legato alla necessità di raggiungere i propri obiettivi in un esercizio che coinvolge il ruolo di varie entità sociali. I partecipanti dovevano comunicare per raggiungere insieme ciascuno dei loro obiettivi. Il gruppo ha raggiunto il successo usando le proprie abilità sociali.

Il livello di competenze relative alla negoziazione e al raggiungimento di un compromesso nei gruppi di workshop è stato considerato elevato.

### 3.5 Affrontare lo stress e la frustrazione

Nel sondaggio, 16 persone hanno dichiarato di affrontare bene lo stress e la frustrazione, 20 partecipanti hanno dichiarato di non avere un'opinione.

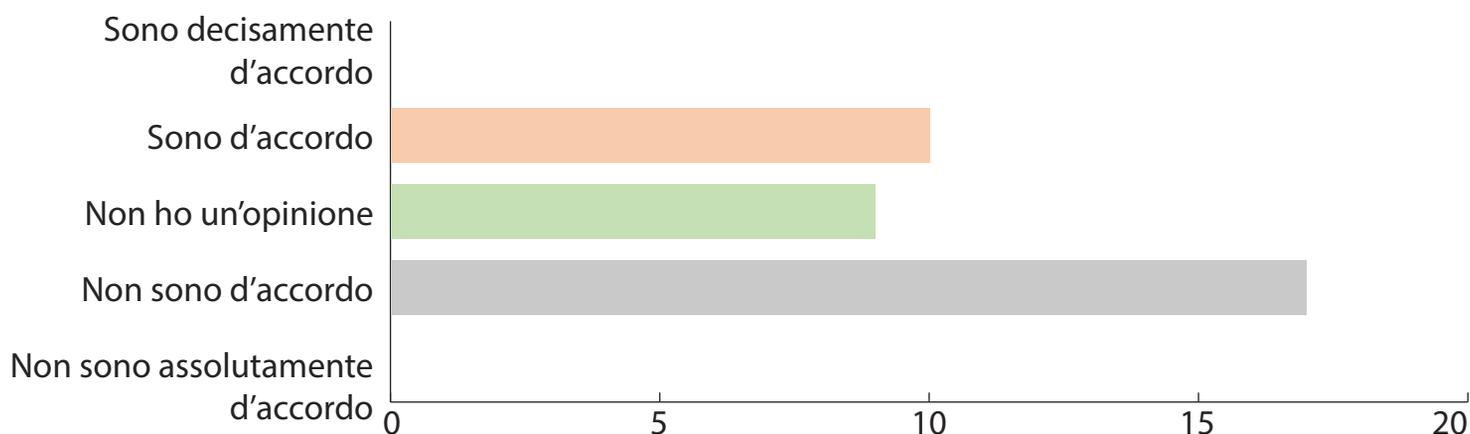
*Graph no. 8: I deal well with stress and frustration.*



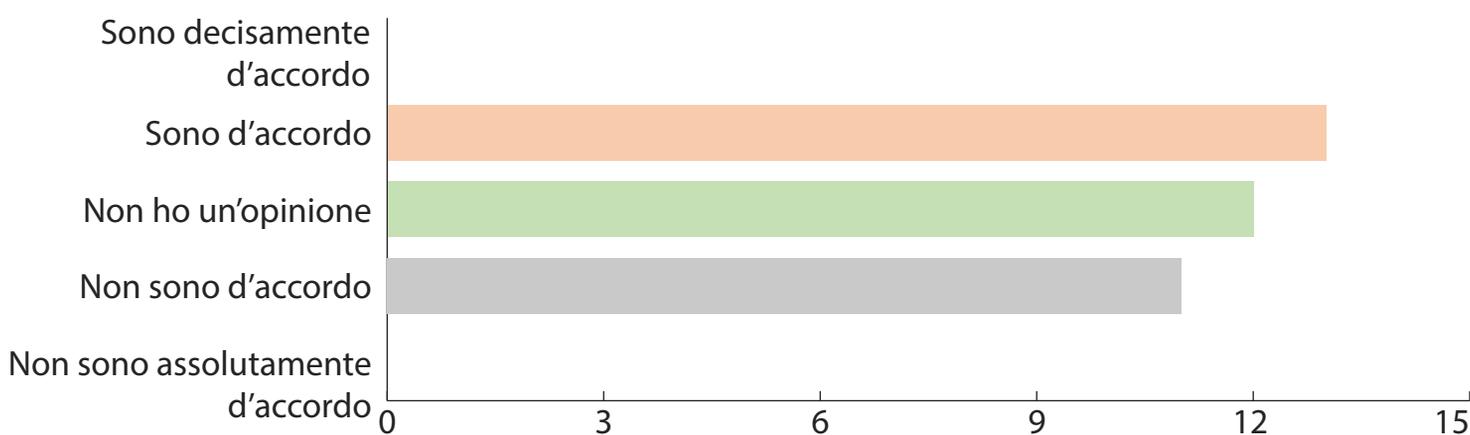
---

17 persone hanno difficoltà a rimanere composte e calme in situazioni stressanti. 10 persone hanno detto di essere composte e calme in situazioni difficili e 9 persone non hanno opinione.

*Graph no. 9: Nelle situazioni difficili, sono composto e calmo.*



*Graph no. 10: Quando incontro un ostacolo che mi impedisce di raggiungere i miei obiettivi, mi arrabbio e mi arrabbio.*



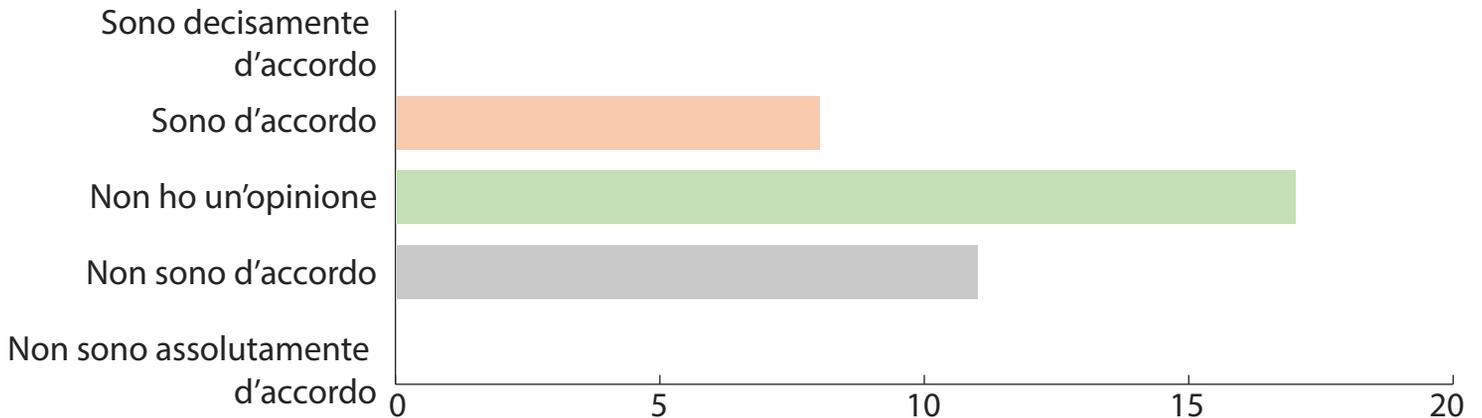
Sulla base delle opinioni dei partecipanti espresse nel sondaggio e nella discussione, nonché delle informazioni ottenute dai leader del workshop, il livello di abilità nell'affrontare lo stress e la frustrazione è stato determinato come moderato.

---

### 3.6 Lavoro di squadra

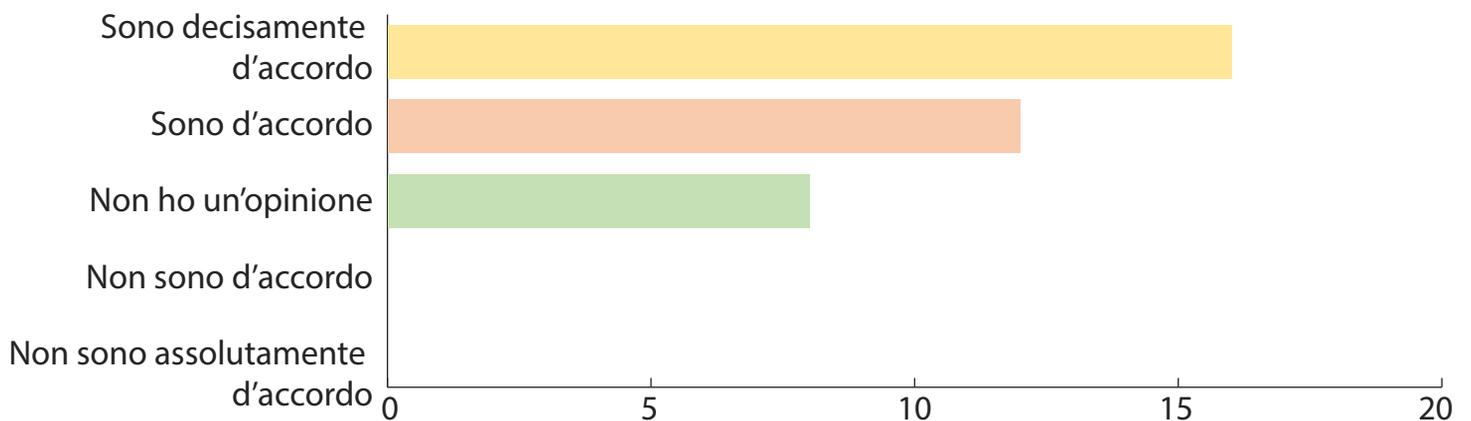
8 persone sono d'accordo, 11 persone non sono d'accordo e 17 non hanno opinioni.

*Graph no. 11: Quando lavoro in gruppo, sono efficace e soddisfatto.*



La stragrande maggioranza dei partecipanti, 28 persone, ritiene di essere brava nel lavoro di squadra. 8 persone non hanno opinioni.

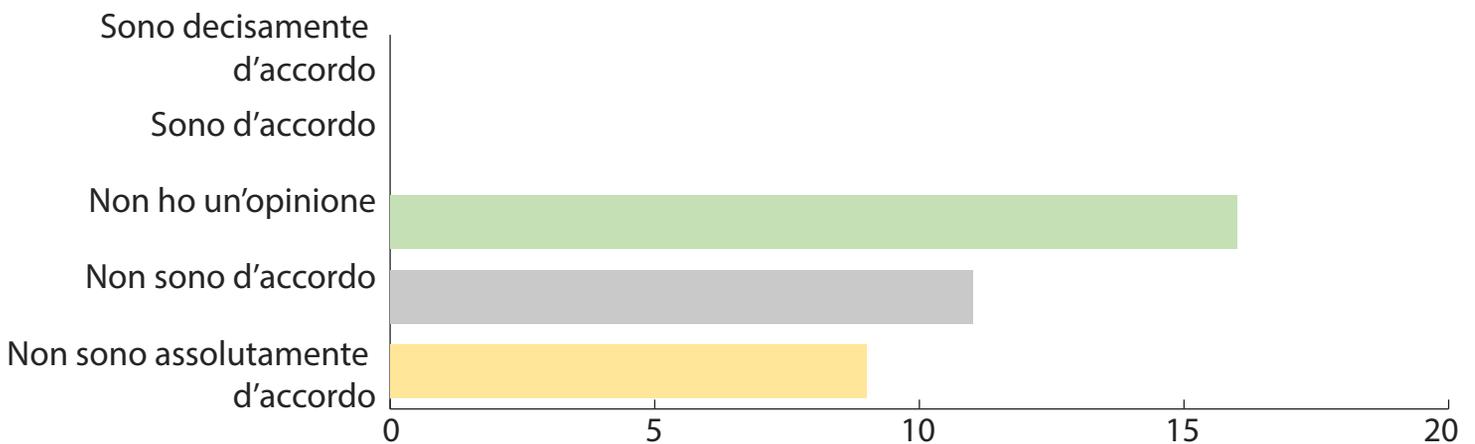
*Graph no. 12: Credo di essere bravo nel lavoro di squadra.*



---

Gli intervistati preferiscono il lavoro di squadra e la cooperazione con gli altri non è difficile per la maggior parte di loro.

*Graph no. 13: Preferisco lavorare in modo indipendente.  
Collaborare con gli altri è difficile per me.*



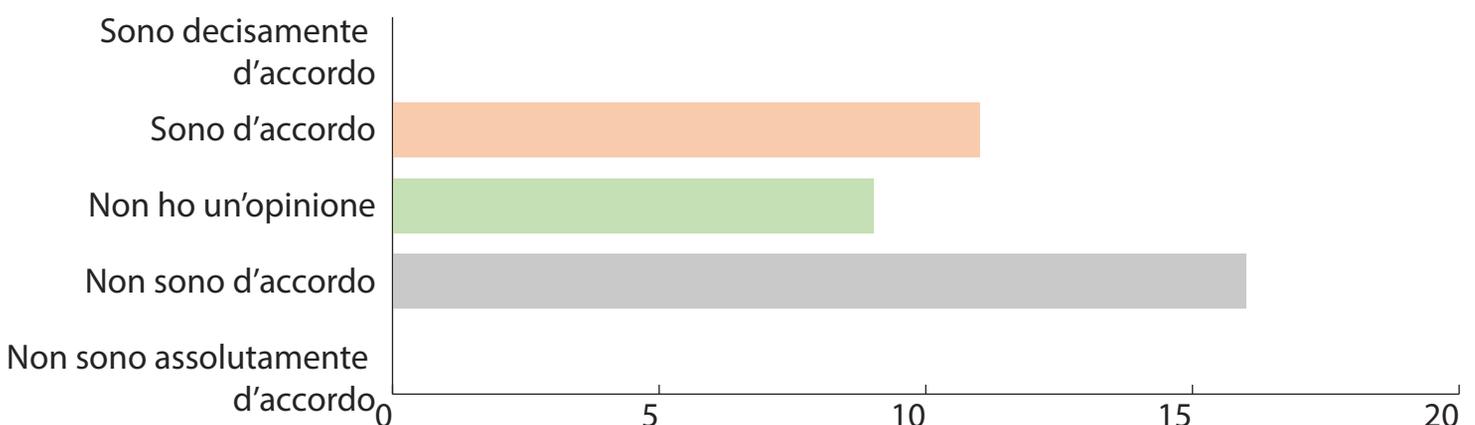
Per riassumere, il livello di abilità associato al lavoro di gruppo è elevato.

### 3.7 Assertività

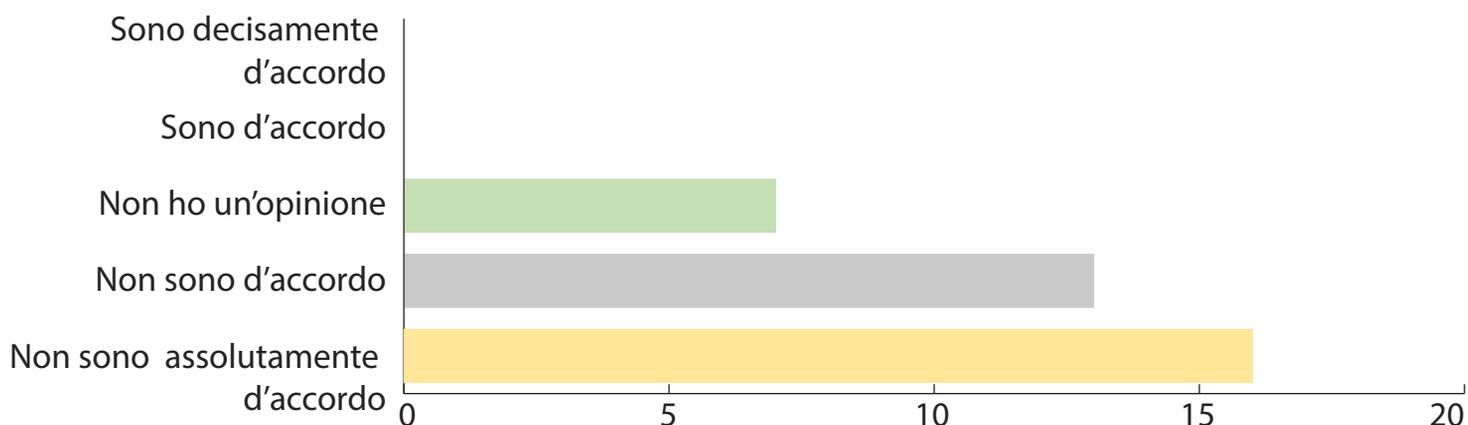
L'assertività è una delle principali aree di preoccupazione, con molti partecipanti che non hanno fiducia nella loro capacità di essere assertivi. Questa è un'abilità critica che richiede attenzione e sviluppo mirati.

I partecipanti al sondaggio affermano di avere difficoltà a esprimere direttamente le proprie opinioni se gli altri non sono d'accordo con loro (16 persone degli intervistati hanno questa opinione).

*Graph no. 14: Di solito posso esprimere direttamente le mie opinioni, anche se gli altri non sono d'accordo.*

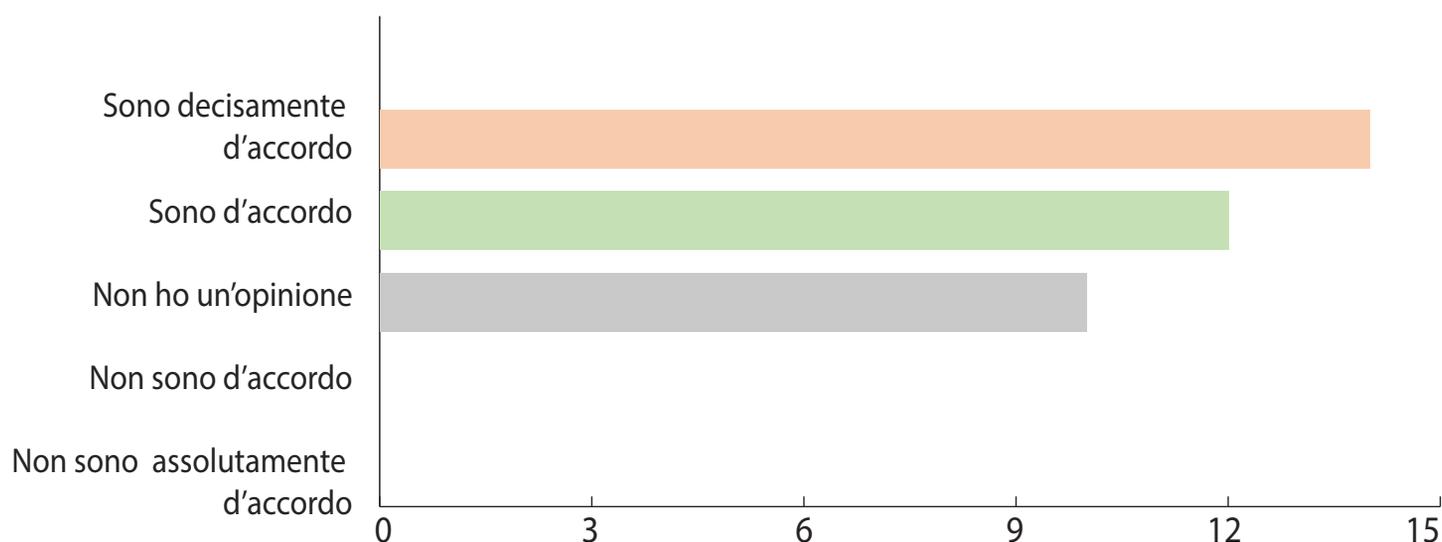


*Graph no. 15: I am a person who gives in often.*



Diversi partecipanti credono che in alcune situazioni a volte perdano la pazienza e trattino male le persone.

*Graph no. 16: In alcune situazioni a volte perdo la pazienza e mi comporto male con le persone.*



La capacità di comportamento assertivo nel gruppo studiato è sviluppata a un livello

---

### 3.8 Creare un clima di fiducia e capacità di empatia

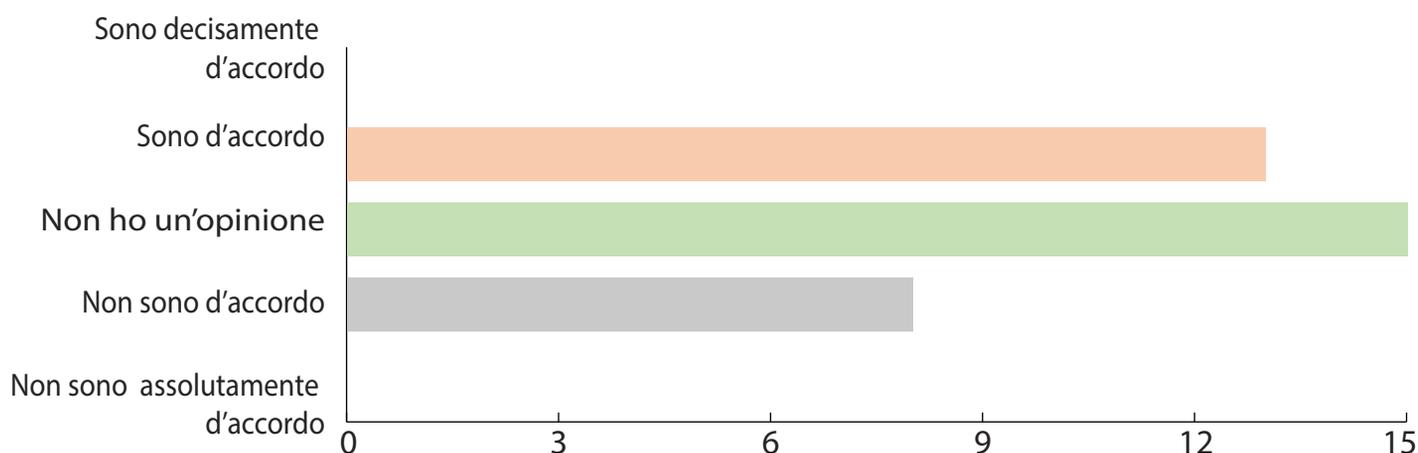
I partecipanti sono in grado di costruire la fiducia nelle relazioni con gli altri. Credono che sia molto più facile per loro farlo tra le persone che conoscono. È un po' più difficile in un ambiente che non è familiare e nuovo per loro. Hanno quindi bisogno di più tempo perché non sono in grado di costruire relazioni dirette e libere fin da subito.

La maggior parte si descrive come empatica. Il gruppo comprendeva persone con un livello molto alto di empatia che usano quotidianamente i loro atteggiamenti altruistici e comportamenti pro-sociali in attività di volontariato. Queste persone sono attive in organizzazioni non governative che lavorano per sostenere altre persone o agiscono con tutori di persone dipendenti. Tre partecipanti al workshop hanno avuto un'accesa discussione, considerandosi empatici, nonostante il loro livello chiaramente inferiore di capacità di comprendere il punto di vista dell'altra persona e di guardare la realtà dalla prospettiva di quella persona.

Osservando il comportamento dei partecipanti al lavoro, è stato possibile notare che le singole persone si preoccupavano di una buona atmosfera, si aiutavano, si trattavano in modo amichevole, diretto, con comprensione e attenzione agli altri. Lavorando insieme, i partecipanti hanno mostrato rispetto reciproco. L'indagine includeva domande riguardanti il tema analizzato. I grafici sottostanti riassumono le risposte.

13 persone degli intervistati ammettono di avere a cuore una buona atmosfera nel gruppo, 15 non hanno un'opinione e 8 persone non sono d'accordo.

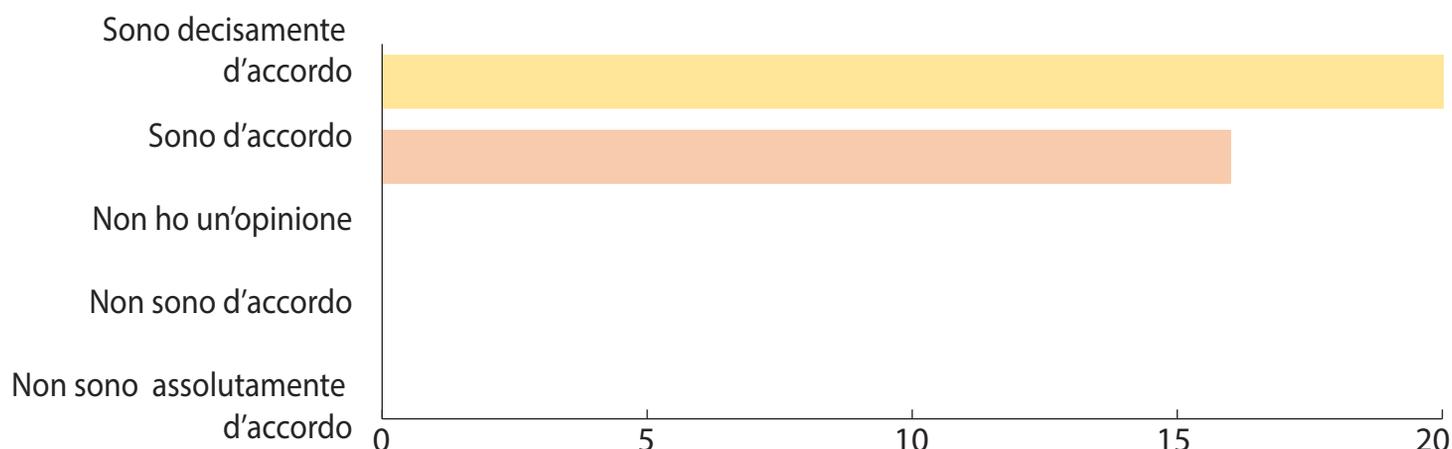
*Graph no. 17: Ci tengo a una buona atmosfera nel gruppo.*



---

Nel gruppo, il 100% delle persone dichiara di poter entrare in empatia con le situazioni degli altri.

*Graph no. 18: Posso entrare in empatia con le situazioni degli altri.*



La creazione di un clima di fiducia e di capacità di empatia nelle persone sottoposte a diagnosi rimane a un livello moderato. I partecipanti dichiarano di essere persone empatiche e dicono di essere in grado di costruire un'atmosfera positiva.

### **3.9 Superare i pregiudizi, esprimere rispetto per le persone, le loro diversità e i loro bisogni**

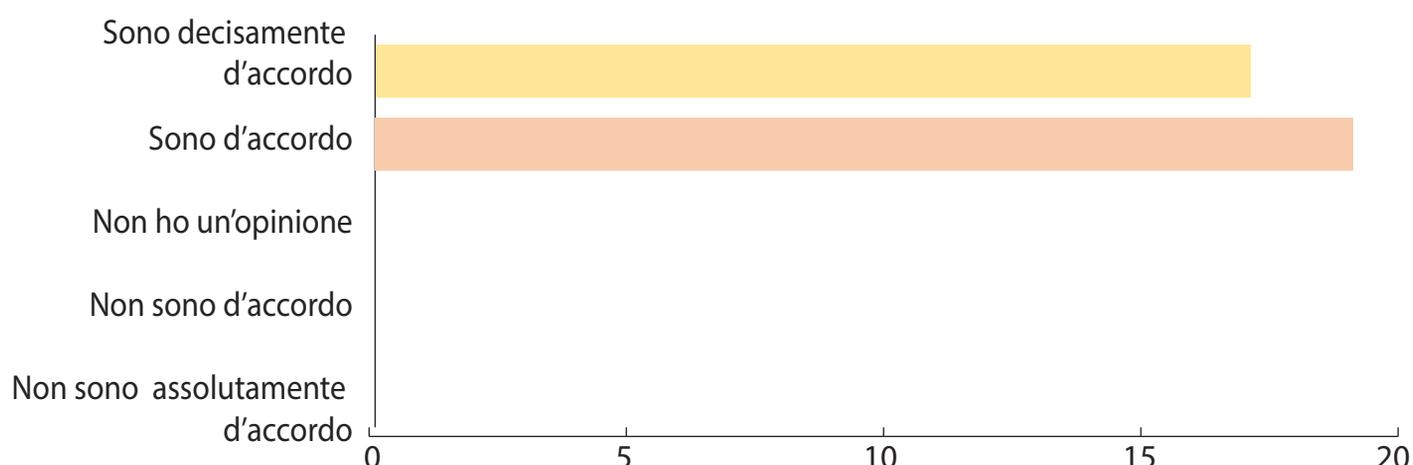
Durante i workshop, si è parlato ai partecipanti dei pregiudizi nei confronti di persone di diverse culture e nazionalità, provenienti da diversi gruppi, tra cui: persone con disabilità, tossicodipendenti, minoranze sessuali.

I partecipanti esprimono rispetto per le altre persone, la loro diversità e le loro esigenze.

Il 100% delle persone è d'accordo.

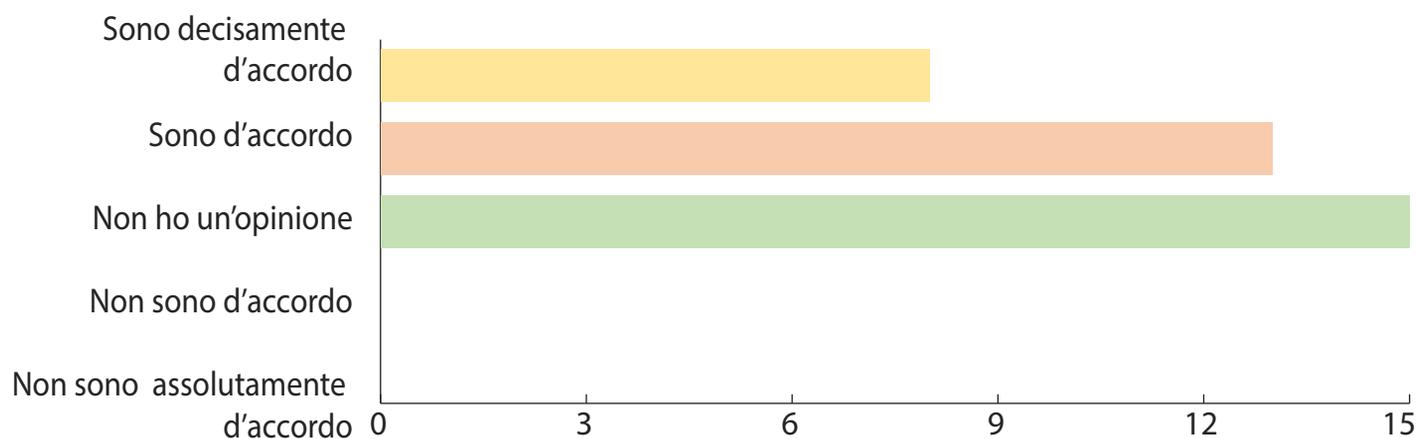
Il livello di queste competenze sociali è alto.

*Graph no. 19: Rispetto le altre persone, la loro diversità e i loro bisogni.*



In risposta alla domanda: “Non mi dà fastidio che le persone siano diverse, ad esempio provengono da paesi, culture diverse”, la maggior parte delle persone era d'accordo con questa opinione (13 persone hanno segnato la risposta sono 'accordo, 8 persone sono fortemente d'accordo), gli altri non avevano opinione.

*Graph no. 20: Non mi dà fastidio che le persone siano diverse, ad esempio che provengano da paesi o culture diverse.*

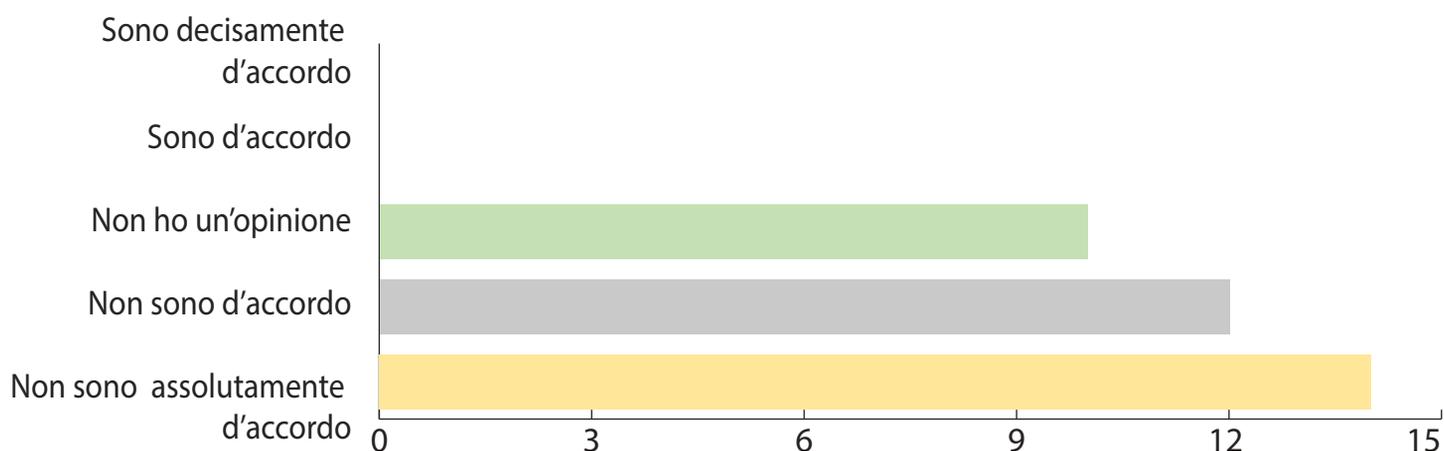


---

### 3.10 Identificare le proprie opportunità

I partecipanti al workshop hanno difficoltà a identificare le proprie possibilità. Ciò è confermato dai risultati del sondaggio. 12 intervistati hanno dichiarato di non essere d'accordo e 14 persone sono fortemente in disaccordo con l'affermazione: "Conosco bene me stesso e le mie capacità". Gli altri non hanno un'opinione su questo. Le risposte fornite sono mostrate nella tabella sottostante.

*Graph no. 21: Conosco bene me stesso e le mie capacità.*



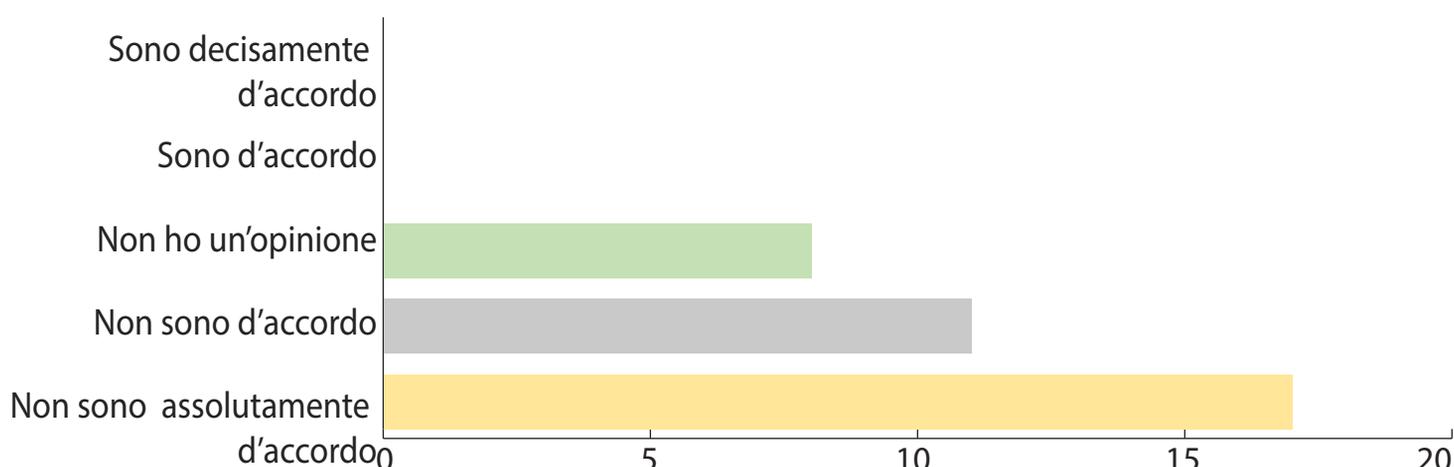
I partecipanti ai workshop hanno avuto difficoltà a identificare i propri punti di forza e di debolezza, a classificare i valori che seguono e a descrivere le proprie aspirazioni.

---

### 3.11 Pensiero critico

Il pensiero critico è un'area notevolmente debole, con molti partecipanti che si sentono insicuri delle proprie capacità. Questa competenza è essenziale per la risoluzione dei problemi e per la vita di tutti i giorni, indicando una significativa necessità di sviluppo mirato. 11 persone non sono d'accordo con questa affermazione, 17 persone sono fortemente in disaccordo. Gli altri non hanno opinioni.

*Graph no. 22: Quando prendo decisioni, considero vari argomenti e cerco di valutare la situazione in modo obiettivo.*



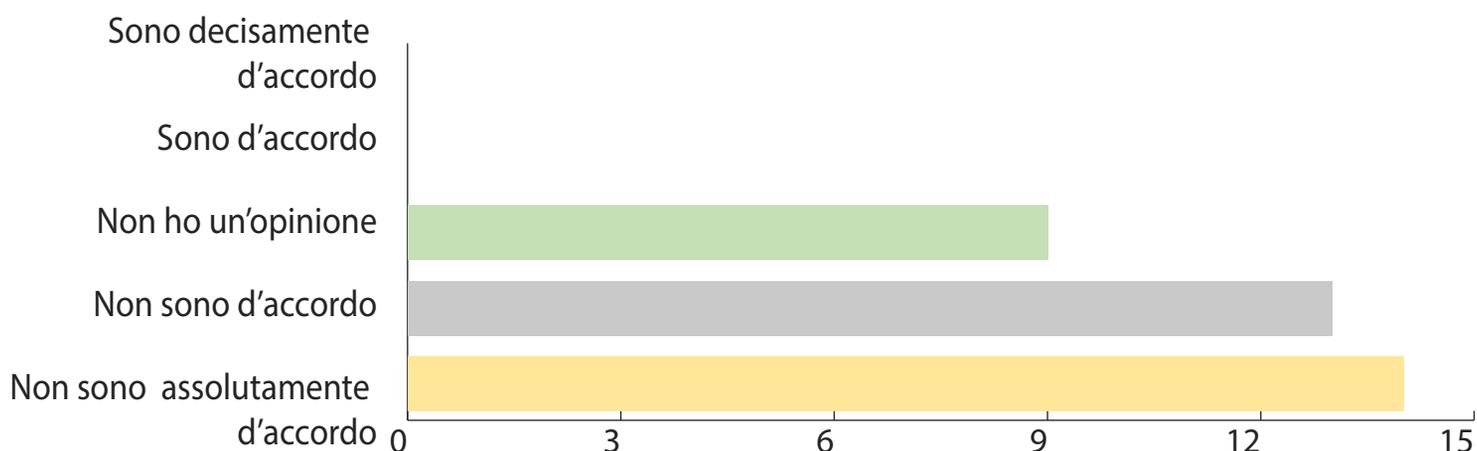
Osservando l'uso delle capacità di pensiero critico nel lavoro di laboratorio, si può concludere che questa competenza è sviluppata dai partecipanti a un livello molto basso.

---

### 3.12 Processo decisionale

I partecipanti credono di avere difficoltà a prendere decisioni.

*Graph no. 23: Non ho difficoltà a prendere decisioni.*



Durante i workshop, i partecipanti hanno preso decisioni molte volte, contrariamente a quanto affermato. Questo non è stato un problema in tutti i gruppi di workshop. Alcuni, per lo più inconsciamente, hanno utilizzato elementi delle singole fasi di questo processo. Il problema principale deriva dal pensiero critico, che non permette ai partecipanti di analizzare bene le situazioni per prendere decisioni.

C'erano notevoli differenze tra il processo decisionale di gruppo e quello indipendente. Nelle situazioni che richiedevano decisioni congiunte, la selezione delle opzioni era più rapida.

Sulla base dei risultati dell'indagine, delle osservazioni e delle opinioni dei partecipanti, si può concludere che il livello di capacità decisionale è moderato.

---

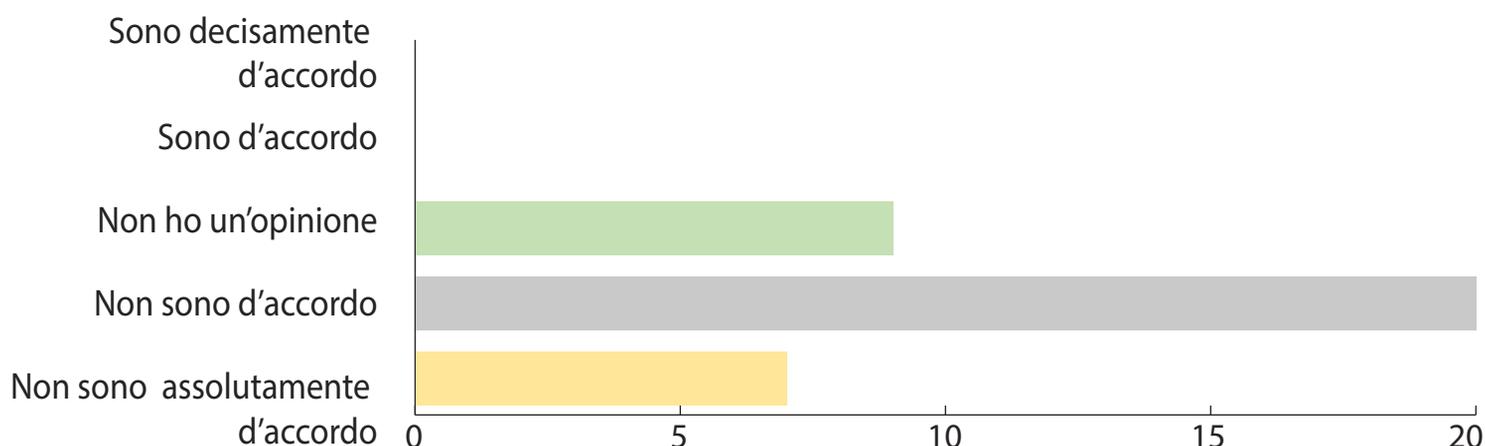
### 3.13 Definizione e definizione degli obiettivi

Durante i workshop è stato affrontato il tema della definizione e della definizione degli obiettivi.

Durante il workshop, i partecipanti hanno utilizzato le loro conoscenze e intuizioni per pianificare un lavoro congiunto. Hanno effettivamente fissato obiettivi che sono stati raggiunti, contrariamente a quanto affermato.

Il grafico seguente mostra la distribuzione delle risposte fornite.

*Graph no. 24: Posso stabilire i miei obiettivi.*

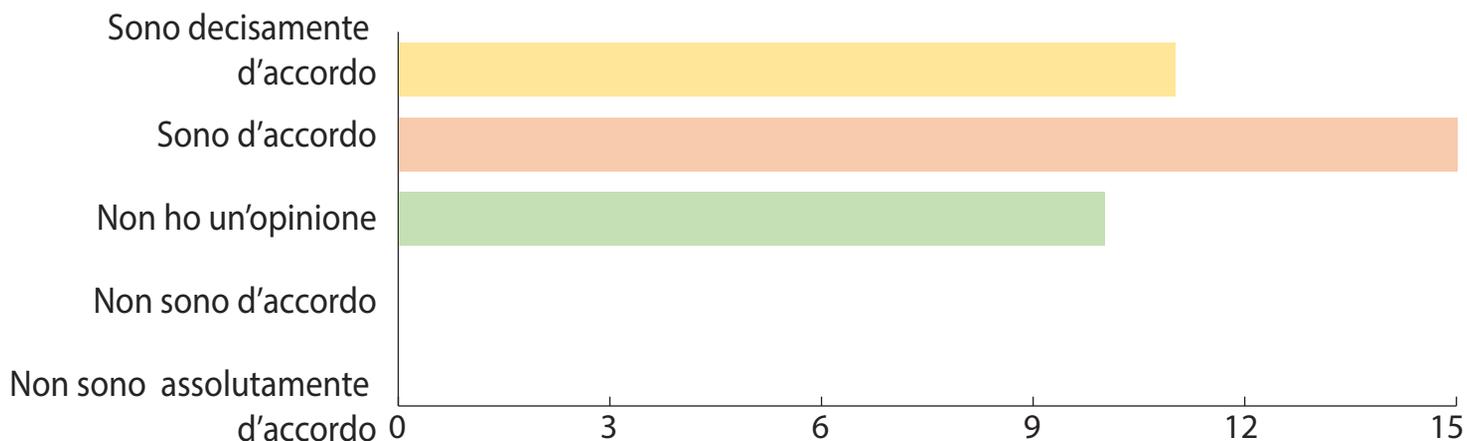


Il livello di competenze dei partecipanti relative alla definizione e alla definizione degli obiettivi è moderato-basso.

### 3.14 Motivarsi ad agire

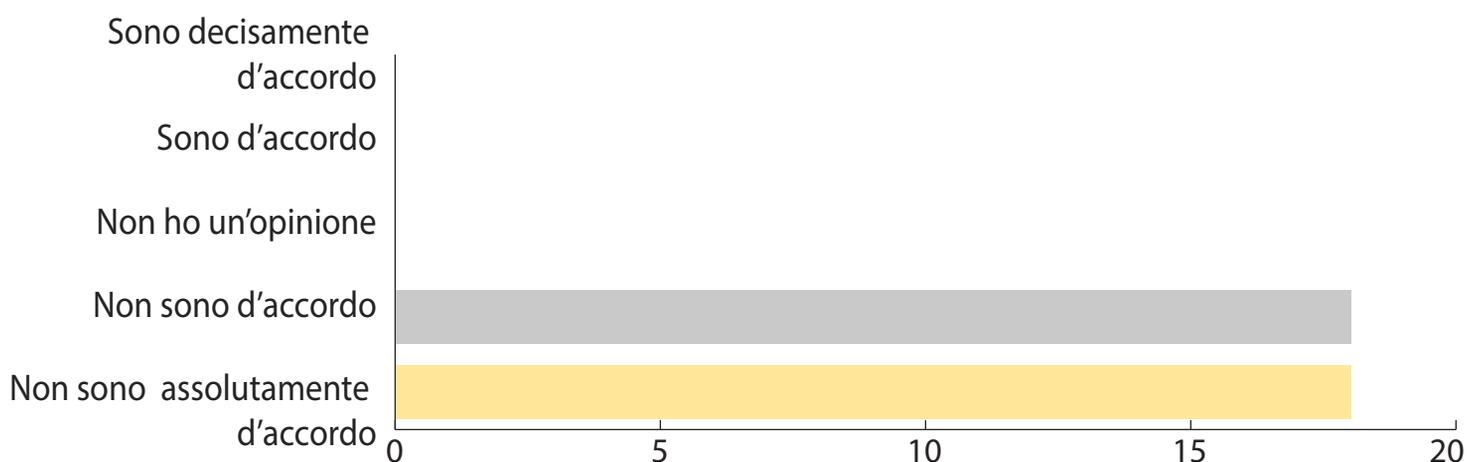
La stragrande maggioranza dei partecipanti al workshop, esprimendo le proprie opinioni nel sondaggio, ritiene di essere persone altamente motivate.

Graph no. 25: Sono una persona molto motivata.



Il 100% delle persone ha affermato che quando incontra ostacoli nel raggiungimento dei propri obiettivi, non si ritira.

Graph no. 26: Quando incontro ostacoli nel raggiungere il mio obiettivo, mi ritiro.



Nella discussione, i partecipanti confermano di appartenere a un gruppo di persone con un'alta motivazione.

Sulla base delle opinioni dei partecipanti e delle loro osservazioni in azione, si può concludere che il livello di motivazione ad agire in questo gruppo è elevato.

---

## 4. Conclusioni e raccomandazioni, compresi gli ostacoli e le esigenze

Sulla base dell'analisi dei dati raccolti durante la diagnosi, è stato valutato il livello di competenze sociali degli adulti con minori opportunità: 36 persone con un'istruzione superiore al livello III del Quadro europeo delle qualifiche (cioè un massimo di istruzione secondaria).

Il gruppo intervistato è diversificato in termini di livello di competenze possedute. Alcune delle abilità sono padroneggiate dai partecipanti a un livello soddisfacente, altre possono essere descritte come carenti.

Le competenze analizzate sono state suddivise in tre gruppi. Le competenze sono state distinte: altamente sviluppate, moderatamente sviluppate e poco sviluppate. La tabella contiene un elenco di competenze tenendo conto del loro livello nel gruppo studiato.

<i>Competenze sviluppate ad alto livello</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Lavoro di squadra</i></li><li>- <i>motivarsi ad agire,</i></li><li>- <i>negoziare e raggiungere compromessi,</i></li><li>- <i>rispetto delle persone e delle diversità</i></li></ul>
<i>Competenze sviluppate a livello moderato</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>che mostra tolleranza,</i></li><li>- <i>definizione e definizione degli obiettivi,</i></li><li>- <i>affrontare lo stress e la frustrazione,</i></li><li>- <i>processo decisionale</i></li><li>- <i>creare un clima di fiducia, la capacità di empatia,</i></li><li>- <i>esprimere e comprendere diversi punti di vista,</i></li></ul>
<i>Competenze sviluppate a basso livello</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>comunicazione costruttiva in vari ambienti,</i></li><li>- <i>assertività</i></li><li>- <i>Pensiero critico.</i></li></ul>

Dai dati si può concludere che il livello generale di competenze sociali nel gruppo di studio è eterogeneo. Tre competenze sono state valutate come poco sviluppate, sei sono state classificate come moderate e quattro erano molto sviluppate.

---

Le conclusioni dell'analisi della ricerca indicano che gli adulti con minori opportunità (quelli che non hanno un livello di istruzione superiore al livello III del Quadro europeo delle qualifiche) dovrebbero principalmente rafforzare le competenze relative a:

- comunicazione costruttiva in vari ambienti,
- assertività
- Pensiero critico.

Si consiglia inoltre di lavorare sulle seguenti competenze:

- che mostra tolleranza,
- definizione e definizione degli obiettivi,
- affrontare lo stress e la frustrazione,
- processo decisionale
- creare un clima di fiducia, la capacità di empatia,
- esprimere e comprendere diversi punti di vista.

Sulla base delle opinioni dei partecipanti e delle osservazioni dei leader, è possibile definire barriere e bisogni che influenzano il livello di competenze sociali nel gruppo target. Il gruppo target è costituito da adulti con un'istruzione superiore al livello III del Quadro europeo delle qualifiche, che corrisponde a un massimo di istruzione secondaria.

Cause/ostacoli che influenzano il ridotto livello di competenze sociali:

La mancanza di un alto livello di istruzione tra i partecipanti ha avuto un impatto significativo sullo sviluppo di competenze sociali essenziali come la comunicazione costruttiva, l'assertività e il pensiero critico. Senza opportunità educative avanzate, gli individui hanno spesso un'esposizione limitata a prospettive diverse, esercizi di pensiero critico strutturati e ambienti che incoraggiano il comportamento assertivo. Questo divario educativo si traduce in una ridotta capacità di impegnarsi in un dialogo significativo, difendere se stessi e analizzare criticamente le situazioni, ostacolando in ultima analisi le loro interazioni sociali e professionali.

Nel gruppo di studio, c'è una notevole necessità di rafforzare le competenze sociali, in particolare quelle che, come diagnosticate, sono a un livello basso e moderato.

---

Sulla base della fase di generazione delle idee durante i laboratori, si consiglia di svolgere attività educative volte ad aumentare le competenze sociali. I partecipanti hanno sottolineato che vorrebbero prendere parte ad attività che:

- non saranno condotte utilizzando metodi di consegna, ad esempio sotto forma di conferenze o presentazioni,
- consentirà la partecipazione partecipativa dei partecipanti, promuovendo il coinvolgimento e l'elevata attività,
- fornire contenuti attraenti, ad esempio lezioni che sviluppano interessi (i partecipanti

hanno menzionato corsi di fotografia, coreografia, teatro, cucina e artigianato),

- dotarli di competenze che saranno utili nella vita di tutti i giorni,
- creeranno l'opportunità di condividere la propria esperienza,
- si svolgerà in un'atmosfera amichevole, nel rispetto reciproco, senza giudizio.

L'obiettivo del secondo pacchetto di lavoro chiamato "Laboratori diagnostici" era quello di diagnosticare le competenze sociali del gruppo target. Grazie ai materiali raccolti, sono state identificate le barriere, i bisogni e il livello più basso di competenze sociali.

L'opinione dei partecipanti e le conclusioni delle osservazioni provenienti da coloro che conducono la diagnosi confermano che una condizione importante per la soddisfazione di una persona è la padronanza delle abilità sociali.

Le nostre vite sono connesse con l'influenza e il comportamento di altre persone, gruppi e comunità. Un'abile convivenza sociale con gli altri è una condizione importante per il corretto funzionamento di una persona in varie situazioni.

Secondo i partecipanti, le persone affrontano la vita in modo diverso a seconda del livello delle loro competenze sociali. È stato anche notato che le elevate competenze sociali dei residenti contribuiscono al funzionamento efficiente di intere comunità locali. Pertanto, in termini di benefici sia individuali che comunitari, vale la pena sviluppare competenze sociali.

Di questo ci occuperemo nei prossimi pacchetti di lavoro.

## Appendice n. 1

SCHEMA DEL WORKSHOP - DIAGNOSI DELLE COMPETENZE SOCIALI			
PARTECIPANTI:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Polonia: 36 adulti che vivono in aree periferiche (12 persone x 3 gruppi).</li> <li>- Italia: 36 adulti con basso livello di istruzione (12 persone x 3 gruppi).</li> <li>- Romania: 36 adulti con disabilità (12 persone x 3 gruppi).</li> </ul>		
FORMA DELLE LEZIONI:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Workshop diagnostici condotti con il metodo del design thinking.</li> </ul>		
CONDIZIONI TECNICHE :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si consiglia di condurre i workshop in una sala che consenta ai partecipanti di muoversi liberamente. La disposizione preferita permette al leader e ai partecipanti di sedersi in cerchio, con accesso ai tavoli</li> </ul>		
OBIETTIVI DEL WORKSHOP:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnosi delle competenze sociali dei partecipanti al workshop.</li> <li>- Riconoscimento delle barriere e dei bisogni dei partecipanti in termini di competenze personali</li> <li>- Raccolta di materiali sulla base dei quali verranno preparati rapporti riguardanti la diagnosi di barriere e bisogni e l'identificazione di deficit di competenze personali tra il gruppo target.</li> </ul>		
SVOLGIMENTO DELL'INCONTRO			
ESERCIZIO	ORE	DESCRIZIONE	LINEE METODOLOGICHE
Questionario.	15 minuti	Le lezioni iniziano con la compilazione da parte dei partecipanti di un questionario (Appendice n. 1: questionario di indagine) riguardante le loro opinioni sulle proprie competenze sociali.	Il sondaggio deve essere distribuito ai partecipanti prima dell'inizio della fase di presentazione del gruppo e della presentazione del leader.
Introduzione alle lezioni	15 minuti	<p>Il presentatore si presenta brevemente.</p> <p>Descrive il suo ruolo, gli obiettivi e l'argomento dell'incontro.</p>	

		<p><i>Presenta le regole e le norme di gruppo applicabili. Li annota su una lavagna a fogli mobili.</i></p> <p><b>Regole di esempio:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>discrezione – non riveliamo dettagli su chi ha fatto o detto cosa durante le lezioni a persone esterne al gruppo;</i></li> <li>• <i>Siamo obbligati a rispettare e tollerare l'autonomia dell'altro (non facciamo pressioni, non giudichiamo, non interpretiamo)</i></li> <li>• <i>permettiamo a tutti di mantenere la propria opinione (non discutiamo, non convinciamo qualcuno che qualcuno ha torto);</i></li> <li>• <i>ci concentriamo su ciò che sta accadendo "qui e ora"; Non stiamo parlando di assenti;</i></li> <li>• <i>solo una persona parla sempre, noi parliamo uno per uno (uno parla - il resto ascolta);</i></li> <li>• <i>Gli ostacoli hanno la priorità se qualcuno è disturbato da qualcosa in condizioni esterne, ad esempio è soffocante, o prova un disagio significativo, ad esempio ha mal di testa e vuole prendere una pillola, ne parla apertamente e intraprende le azioni appropriate.</i></li> </ul>	
<i>Integrazione.</i>	<i>30 minuti</i>	<p><i>Gli esercizi di integrazione di gruppo vengono selezionati di volta in volta in base alle esigenze.</i></p> <p><i>Nel caso di gruppi composti da persone che si conoscono, suggeriamo che ogni partecipante si presenti brevemente e racconti qualche frase su di sé.</i></p> <p><i>Nel caso di gruppi composti da persone che non hanno mai avuto contatti tra loro in precedenza, è consigliabile introdurre un esercizio aggiuntivo.</i></p> <p><i>In questo caso è possibile utilizzare:</i></p> <p><b>Esercizio 1 "Colloquio in coppia"</b></p> <p><i>Le persone possono scegliere liberamente le coppie.</i></p>	

		<p><i>Si dividono in persona A e B. Il compito della persona A è quello di fornire alla persona B quante più informazioni possibili su se stessa. Il compito della persona B è quello di ricordare il più possibile queste informazioni.</i></p> <p><i>Dopo 5 minuti, i partecipanti si scambiano i ruoli.</i></p> <p><i>L'istruttore suggerisce la portata delle informazioni che è necessario ottenere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>• interessi dell'interlocutore,</i></li> <li><i>• quello che una persona fa più spesso la domenica mattina,</i></li> <li><i>• quale materia a scuola è più interessante per una determinata persona,</i></li> <li><i>• chi la persona vorrebbe essere in futuro,</i></li> <li><i>• Se una persona potesse trovare un'istruzione e un lavoro per se stessa, quale sarebbe?</i></li> </ul> <p><i>Sul forum, ogni persona fornisce almeno cinque delle informazioni più interessanti che ha appreso sul proprio partner.</i></p> <p><b>Esercizio 2 "Nome e aggettivo"</b></p> <p><i>Il leader si presenta dando il suo nome e un aggettivo che lo descrive, a partire dalla prima lettera del suo nome, ad esempio l'allegria Wiola, la gioiosa Renata, l'ambiziosa Asia, ecc. Poi chiede alle persone di fare lo stesso.</i></p> <p><b>Esercizio 3 "Albero"</b></p> <p><i>Il moderatore divide i partecipanti in due gruppi. Ogni gruppo disegna i contorni di un albero su una grande lavagna a fogli mobili. Il compito dei partecipanti è quello di scrivere 10 cose all'interno dell'albero che li collegano (ciò che piace a tutti nel gruppo, non piace, ha o non ha), ad esempio a tutti noi piace l'estate, nessuno di noi ha un cane.</i></p> <p><i>Quindi, il compito del gruppo è quello di scrivere, al di fuori del contorno dell'albero disegnato, 5 cose che sono specifiche solo per una determinata persona del gruppo, ad esempio solo lui era in vacanza, solo lui sa cucire. Successivamente, elenchiamo le caratteristiche differenzianti per ciascun membro del gruppo. Dopo che i gruppi hanno terminato il loro lavoro, presentano i loro risultati nel forum.</i></p>	
--	--	--	--

<p><i>Creazione di personas</i></p>	<p><i>30 minuti</i></p>	<p><i>Ai partecipanti viene affidato il compito di creare personas.</i></p> <p><i>Una persona è un personaggio immaginario che rappresenta una persona che appartiene allo stesso gruppo da cui provengono i partecipanti alle lezioni, cioè adulti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vivere in zone periferiche</i></li> <li>• <i>basso livello di istruzione</i></li> <li>• <i>Disabili.</i></li> </ul> <p><i>La persona può essere descritta, disegnata, incollata, ad esempio dai giornali.</i></p> <p><i>Il Gruppo stabilisce accordi contrattuali per le persone:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>nome e cognome,</i></li> <li>• <i>casa</i></li> <li>• <i>età</i></li> <li>• <i>Alcun interesse</i></li> <li>• <i>con chi vive</i></li> <li>• <i>attività professionale,</i></li> <li>• <i>quali problemi deve affrontare,</i></li> <li>• <i>Cosa gli piace fare</i></li> <li>• <i>quali sono i suoi obiettivi, desideri, bisogni,</i></li> <li>• <i>di cosa è felice, orgogliosa ecc.</i></li> </ul> <p><i>Il gruppo presenta l'utente tipo creato. La direttrice lo posiziona in un luogo visibile.v</i></p>	<p>La persona creata renderà più facile per i Partecipanti identificare i propri bisogni e esigenze e gli ostacoli nell'ambito delle competenze sociali. Per molte persone, parlare direttamente di se stesse è difficile. Fare riferimento a un personaggio immaginario che riflette le caratteristiche del gruppo renderà il lavoro molto più facile.</p> <p>In ogni paese viene creata una persona coerente con il gruppo target.</p> <p>Nel caso di gruppi composti solo da donne, creiamo una persona femminile.</p> <p>Nel caso di gruppi composti solo da uomini, creiamo una personalità maschile.</p> <p>Nel caso di gruppi misti, creiamo due personas: maschio e femmina.</p>
<p><i>Compito per il gruppo.</i></p>	<p><i>120 minuti</i></p>	<p><b>Suggerimenti per gli esercizi</b></p> <p><b>Esercizio 1</b></p>	<p>L'esercitazione è la parte principale del workshop.</p>

	<p><i>Il compito del gruppo è quello di sviluppare e creare un gioco (tabellone, carta, ecc.). Il tema del gioco è quello di promuovere l'area in cui vivono i partecipanti. Può trattarsi dell'intera regione, di un'area selezionata o di una città specifica.</i></p> <p><i>Il gioco deve avere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>istruzioni che spiegano le regole,</i></li> <li>• <i>tabellone, carte o altri elementi di gioco,</i></li> <li>• <i>Una breve descrizione di come il gioco contribuirà alla promozione dell'area selezionata.</i></li> </ul> <p><i>Ai partecipanti vengono forniti materiali ausiliari, tra cui: carta colorata e bianca, cartone, nastri adesivi, colla, forbici, vernici, carta velina, giornali e plastilina.</i></p> <p><i>Il compito può essere considerato completato quando il gruppo presenta il gioco e la sua premessa al leader e si svolge un breve gioco.</i></p> <p><b>Esercizio 2</b></p> <p><i>Il gruppo deve preparare la messa in scena di qualsiasi fiaba famosa, ad esempio "Cappuccetto Rosso", "Cenerentola", "Il gatto con gli stivali". Il relatore fornisce le seguenti linee guida:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lo spettacolo deve durare almeno 10 minuti,</i></li> <li>• <i>tutti i partecipanti devono partecipare attivamente alla presentazione della fiaba,</i></li> <li>• <i>il contenuto di una fiaba nota può essere modificato, ad esempio aggiungendo altri personaggi o cambiando il finale,</i></li> <li>• <i>condizione necessaria è la realizzazione di scenografie e costumi,</i></li> <li>• <i>Lo spettacolo può essere, ad esempio, uno spettacolo di marionette o un musical.</i></li> </ul> <p><i>Ai partecipanti vengono forniti materiali ausiliari, tra cui: carta colorata e bianca, cartone, nastri, colla, forbici, vernici, carta velina, giornali, plastilina, bastoncini, nastri di stoffa, oggetti di scena, materiali.</i></p>	<p>Dovrebbe essere adattato alle capacità del gruppo. Si prega di ricordare che durante l'implementazione, i partecipanti devono utilizzare come il maggior numero di competenze sociali.</p> <p>L'istruttore può scegliere uno degli esercizi proposti o utilizzare i propri.</p> <p>Dopo aver spiegato le regole e il corso dell'esercizio, il ruolo del leader dovrebbe essere limitato al minimo. Il leader osserva il lavoro e cerca di trarre le proprie conclusioni sul livello delle competenze sociali individuali.</p> <p>Ciò che è importante è il lavoro indipendente dei partecipanti e il loro uso di varie competenze sociali per completare il compito.</p> <p>Il leader supporta i partecipanti se necessario.</p>
--	--	---

		<p><i>Dopo aver terminato il loro lavoro, i partecipanti presentano la storia preparata al forum di gruppo.</i></p> <p><b>Esercizio 3</b> <i>Il leader divide il gruppo in 5 squadre. Divide i ruoli e distribuisce le forme che li descrivono: una forma per una squadra. Dà l'ordine: "Voi rappresentate 5 diverse entità sociali. Secondo la descrizione della situazione inclusa nei moduli, devi raggiungere gli obiettivi della "tua" organizzazione. A tal fine, considera la possibilità di collaborare con altre entità che si trovano in questa stanza.</i></p> <p><i>L'esercizio può essere considerato concluso quando i partecipanti riferiscono di aver raggiunto un consenso o quando decidono congiuntamente che la cooperazione non è possibile.</i></p> <p><i>I partecipanti ricevono materiali di supporto, tra cui: carta colorata e bianca e pennarelli.</i></p>	
--	--	---	--

<p>Sommario</p>	<p>60 minuti.</p>	<p><i>Il leader inizia una sintesi del lavoro congiunto dei partecipanti. Ti chiede di condividere la tua riflessione.</i></p> <p><b>Fase 1 Discussione moderata</b>  <i>Conduce discussioni moderate in cui può utilizzare domande:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>In che misura sei riuscito a portare a termine il compito?</i></li> <li>• <i>Sei soddisfatto dei risultati del tuo lavoro?</i></li> <li>• <i>Cosa vi ha reso più facile lavorare insieme?</i></li> <li>• <i>Cosa ha reso il lavoro più difficile?</i></li> <li>• <i>Quali competenze sono state utili per svolgere il compito?</i></li> <li>• <i>Quali competenze erano insufficienti o mancanti nello svolgimento del compito?</i></li> <li>• <i>Quali competenze varrebbe la pena aumentare?</i></li> </ul> <p><i>Se i partecipanti non sono disposti a partecipare alla discussione o le loro dichiarazioni sono laconiche e di contenuto scarso, il moderatore può fare riferimento alle personas sviluppate. Ai partecipanti dovrebbe quindi essere chiesto di immaginare che queste personas abbiano preso parte all'esercizio e chiesto di rispondere in relazione alle personas.</i></p> <p><b>Fase 2 Asse delle competenze</b>  <i>Il leader mette del nastro adesivo sul pavimento/parete. Contrassegna il simbolo "100%" a un'estremità e il simbolo "0%" all'altra estremità. I partecipanti ricevono 16 fogli di carta A4 con le competenze elencate (Appendice n. 3: competenze). Il leader chiede ai partecipanti di mettere insieme le loro competenze su una linea, illustrando il loro livello mentre svolgono un compito comune.</i></p> <p><i>Dopo aver completato l'esercizio, l'istruttore pone ulteriori domande per ottenere informazioni sui motivi per cui alcune competenze sono più sviluppate e altre meno. Quali sono le barriere e le esigenze degli adulti in questo senso?</i></p>	<p>Il riassunto consisterà nella riflessione dei partecipanti su quali competenze hanno utilizzato lavorando insieme per completare il compito, qual è il loro livello, quali competenze dovrebbero essere rafforzate, ecc.</p> <p>Sulla base della propria osservazione dei partecipanti, il leader trae conclusioni sulle barriere, i bisogni e le competenze sociali più carenti.</p>
-----------------	-------------------	--	--

		<p><b>Fase 3 Brainstorming – generazione di idee</b>  <i>I partecipanti insieme pensano a idee su come gli adulti possono migliorare le competenze sociali mentre imparano "indirettamente". Il gruppo si concentra sulle competenze che valuta come meno sviluppate. L'insegnante ti chiede di indicare gli argomenti delle lezioni che potrebbero essere interessanti e contribuire alla crescita delle competenze.</i></p>	
Esercizi aggiuntivi		<p><b>Suggerimenti per gli esercizi:</b></p> <p><b>Esercizio 1</b>  <i>Il leader si alza ed esegue un semplice movimento, ad esempio applaudire. Quindi il giocatore successivo ripete la mossa e aggiunge la propria. Ogni persona nel gruppo fa lo stesso. Il gioco si svolge senza parole, e se qualcuno dice anche solo una parola, è fuori dal gioco.</i></p> <p><b>Esercizio 2</b>  <i>Una persona lascia la stanza e gli altri scelgono un aggettivo, ad esempio lento. Quando la persona torna, deve indovinare un dato aggettivo, quindi chiede a tutti di comportarsi in quel modo. Quindi l'esercizio viene ripetuto con un altro aggettivo.</i></p> <p><b>Esercizio 3</b>  <i>Dividiamo il gruppo in tre squadre. Il leader mostra una coppa e spiega che il compito delle squadre sarà quello di trovare il maggior numero possibile di usi non convenzionali per la tazza. I gruppi lavorano in orario. Il leader misura 3 minuti e i gruppi annotano su pezzi di carta i diversi usi della tazza (es. posacenere, vaso di fiori, misurino per prodotti sfusi, sputacchiera, orecchino, cappello, spatola, ecc.). Dopo 3 minuti misurati dal trainer, i gruppi terminano il loro lavoro. Poi, a turno, leggono un uso della tazza alla volta. Se l'uso della tazza è identico, viene rimossa dalle liste di quei gruppi in uno qualsiasi degli altri gruppi. Solo le applicazioni che appaiono nel foglio di un gruppo rimangono non eliminate. Il gruppo che trova le idee più originali per l'uso della tazza vince la partita.</i></p>	

		<p><b>Esercizio 4</b> <i>Il leader chiede ai partecipanti di costruire insieme un edificio unendosi e adottando posizioni caratteristiche. Possono essere: un ponte sospeso, una nave, un'antenna, un tempio, una biblioteca.</i></p> <p><b>Esercizio 5</b> <i>Il leader chiede ai partecipanti di imitare i movimenti di vari uccelli, come un'anatra, un piccione o una gru, muovendosi per la stanza e imitando i suoni.</i></p> <p><b>Esercizio 6</b> <i>Il presentatore chiede a ciascun partecipante di presentarsi fornendo tre informazioni su se stesso. Questi possono essere storie del passato, risultati, tratti caratteriali. Di queste, due informazioni dovrebbero essere vere e la terza dovrebbe essere falsa. Il compito del gruppo è quello di indovinare quali delle informazioni presentate sono false. Se il gruppo non esprime il consenso, può essere introdotta una votazione. Alla fine, la persona che parla spiega quali informazioni erano vere e quali no.</i></p>	
--	--	---	--

---

## Appendice n. 1: questionario di indagine

### QUESTIONARIO

Leggi attentamente le seguenti frasi. Considera quanto bene descrivono te e il tuo comportamento. Scrivi una risposta da 1 a 5, a seconda che tu sia d'accordo o in disaccordo con l'affermazione:

1	2	3	4	5
<i>Non sono assolutamente d'accordo</i>	<i>Non sono d'accordo</i>	<i>Non ho un'opinione</i>	<i>Sono d'accordo</i>	<i>Sono decisamente d'accordo</i>

No	DOMANDE	RISULTATI
1	<i>Credo che le mie capacità comunicative siano ben sviluppate.</i>	
2	<i>Posso parlare efficacemente di politica e religione anche con persone con punti di vista diversi.</i>	
3	<i>Preferisco lavorare in modo indipendente. Collaborare con gli altri è difficile per me.</i>	
4	<i>In un gruppo di persone che hanno punti di vista diversi dai miei, di solito non parlo.</i>	
5	<i>Quando risolvo un problema, cerco di scendere a compromessi.</i>	
6	<i>Quando incontro ostacoli nel raggiungere il mio obiettivo, mi ritiro.</i>	
7	<i>Sono un buon negoziatore.</i>	
8	<i>Nelle situazioni difficili, sono composto e calmo.</i>	
9	<i>Affronto bene lo stress e la frustrazione.</i>	
10	<i>Credo di essere bravo nel lavoro di squadra.</i>	
11	<i>Di solito posso esprimere direttamente le mie opinioni, anche se gli altri non sono d'accordo.</i>	
12	<i>In alcune situazioni a volte perdo la pazienza e mi comporto male con le persone.</i>	
13	<i>Sono una persona che si arrende spesso.</i>	
14	<i>Ci tengo a una buona atmosfera nel gruppo.</i>	

15	<i>Posso entrare in empatia con le situazioni degli altri.</i>	
16	<i>Rispetto le altre persone, la loro diversità e i loro bisogni.</i>	
17	<i>Non mi dà fastidio che le persone siano diverse, ad esempio che provengano da paesi o culture diverse.</i>	
18	<i>Conosco bene me stesso e le mie capacità.</i>	
19	<i>Quando prendo decisioni, considero vari argomenti e cerco di valutare la situazione in modo obiettivo.</i>	
20	<i>Non ho difficoltà a prendere decisioni.</i>	
21	<i>Posso stabilire i miei obiettivi.</i>	
22	<i>Sono una persona molto motivata.</i>	
23	<i>Sono una persona che mostra un'alta tolleranza verso gli altri.</i>	
24	<i>Posso esprimere le mie opinioni in compagnia di persone che non sono d'accordo con me.</i>	
25	<i>Quando incontro un ostacolo che mi impedisce di raggiungere i miei obiettivi, mi arrabbio e mi arrabbio.</i>	
26	<i>Quando lavoro in gruppo, sono efficace e soddisfatto.</i>	

---

## **Contact us**

Ul. Plac Śreniawitów 9/1,  
35 – 032 Rzeszów

E : [erasmussfc@gmail.com](mailto:erasmussfc@gmail.com)

P : + 48 501 777 606

W : [www.smartlyforcompetences.eu](http://www.smartlyforcompetences.eu)

---