

Il progetto "VAPETVIP - Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People" è stato cofinanziato dal programma "ERASMUS+" della Commissione Europea.

Questa pubblicazione riflette esclusivamente il punto di vista dell'autore e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Il presente Curriculum è pubblicato dal consorzio del progetto VAPETVIP.



Licenza

Le "Attività per il miglioramento delle abilità degli adulti ipovedenti" è concesso in licenza [Creative Commons Attribution-Non-commercial-ShareAlike 3.0 Unported License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/).

Stampato a gennaio 2019 dal Consorzio del Progetto VAPETVIP:

Fundação Raquel e Martin Sain
(Project Coordination)
Rua Joao Saraiva 11
1100-578 Lisbon—PORTUGAL
www.fundacao-sain.pt

Berufsfoerderungswerk Düren
Karl Arnold Strasse 132-134
52349 Düren—GERMANY
www.bfw-dueren.de

National Rehabilitation Centre for Blind
Landos 24
4006 Plovdiv—BULGARIA
www.rehcenter.org

National Institute for the Blind
Hamrahlid 17
105 Reykjavik—ICELAND
www.midstod.is

Future 21st Century Foundation
ул.Каменица 2
4000 Plovdiv—BULGARIA
portal4languages.eu/

Istituto Rittmeyer
Viale Miramare 119
34136 Trieste—ITALY
www.istitutorittmeyer.it

Mutualité Française Anjou-Mayenne
67 Rue des Ponts de Cé
49100 Angers—FRANCE
www.mfam.fr

Fundacion ASPAYM Castilla y Leon
Calle Severo Ochoa 33 "Las Piedras"
47130 Simancas (Valladolid)—SPAIN
www.aspaymcyl.org

INDICE

Indice	3
I. Presentazione	4
II. Obiettivi	5
Obiettivo generale del corso	5
Obiettivi per modulo	5
III. Schema	6
IV. Contenuto	7
1 Introduzione alla psicologia positiva	6
Cos'è la psicologia positiva?	6
Cinque principi della psicologia positiva	6
Errori e critiche della psicologia positiva	9
Psicologia positiva ed educazione	9
2. Competenze sociali	12
Requisiti metodologici per la formazione di base in materia sociale.....	12
Comunicazione	13
3. Altre competenze sociali	22
Capacità di lavoro di squadra	22
Analisi dei problemi e del processo decisionale	31
Fiducia in sé stessi (assertività)	32
V. Sintesi e glossario	34
VI. Bibliografia	36

I. PRESENTAZIONE

Il corso "Attività per il miglioramento delle abilità degli adulti ipovedenti" è stato sviluppato nell'ambito del progetto "Virtual Academy for Professionals in Education and Training of Visually Impaired People" (VAPETVIP), finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea.

Questo corso è stato sviluppato per i professionisti che lavorano nel campo della riabilitazione e dell'educazione degli adulti non vedenti e ipovedenti.

Lo scopo di questo materiale è quello di promuovere le conoscenze e fornire consigli e materiali che possano aiutare i professionisti a lavorare con i loro studenti/clienti per migliorare le competenze sociali necessarie nella vita di tutti i giorni. Oggigiorno il mercato del lavoro evidenzia la necessità di acquisire competenze sociali, le quali sono indispensabili tanto quanto la capacità tecnica di ciò che effettivamente facciamo. Tutti hanno bisogno di mettere in pratica queste abilità, ma per una persona ipovedente o non vedente ci potrebbero essere ulteriori difficoltà da superare perché molte delle informazioni sociali sono generalmente trasmesse in forma visiva.

Questo programma di formazione sulle abilità sociali include materiali pratici utili in aree come le abilità sociali di base, che sono necessarie per la normale comunicazione e socializzazione, per l'adattamento e l'inclusione sociale, per stabilire l'autostima e l'autocontrollo, per prendersi cura e responsabilità per la propria vita e per lo sviluppo personale e per raggiungere la maturità sociale. Il programma si articola in diverse categorie tematiche. Le tematiche trattate includono abilità comunicative di base, abilità di comunicazione su Internet, relazioni interpersonali e interculturali, capacità di lavorare in gruppo, capacità decisionali e di problem solving, capacità di autoaffermazione ed altre.

In questo materiale sono presenti anche capitoli dal punto più teorici. Lo scopo di questo materiale è quello di infondere una sensazione di accrescimento di valore: la buona sensazione che deriva dall'aiutare uno studente trasmettendogli la sensazione di fiducia in sé stesso che gli permetta di fare le cose e sapere come comportarsi adeguatamente in diverse situazioni sociali.

Lo studente può decidere quali moduli del corso tenere in considerazione e la sequenza degli stessi. Per ricevere un certificato, lo studente deve completare almeno il 70% della formazione.

II. OBIETTIVI

OBIETTIVO GENERALE DEL CORSO

Alla fine di questo corso il professionista sarà in grado di attuare diverse attività per aiutare gli adulti ipovedenti e non vedenti a migliorare le loro abilità trasversali e ad affrontare meglio le situazioni di vita reale.

OBIETTIVI PER MODULI

Modulo 1 - Introduzione alla psicologia positiva

Alla fine di questo modulo il professionista sarà in grado di riconoscere e applicare i cinque principi della psicologia positiva che possono contribuire al benessere individuale, di gruppo e collettivo.

Ci auguriamo che questo modulo ispiri ad utilizzare la psicologia positiva come quadro di riferimento per aiutare i propri committenti.

Modulo 2 - Introduzione alle abilità sociali - Comunicazione

Alla fine di questo modulo il professionista sarà in grado di identificare i problemi comuni riguardanti il gruppo di riferimento in materia di abilità e comportamenti sociali.

Modulo 3 - Migliorare le competenze sociali

Alla fine di questo modulo il professionista sarà in grado di riconoscere e descrivere allo studente un problema identificato in un'area specifica delle sue abilità e sviluppare le giuste attività per aiutarlo a migliorare.

III. SCHEMA

1. Introduzione alla psicologia positiva
 - a. Cos'è la psicologia positiva?
 - b. Cinque principi della psicologia positiva
 - i. Abbondanza
 - ii. Virtù e punti di forza
 - iii. Deviazione positiva
 - iv. Fiorente vs. languente
 - v. Felicità e benessere
 - c. Errori e critiche della psicologia positiva
 - d. Psicologia positiva ed educazione
 - i. Come usare la psicologia positiva nella pratica educativa
2. Competenze sociali di base
 - a. Requisiti metodologici per l'organizzazione della formazione di base delle competenze sociali
 - b. Comunicazione
 - i. Nozioni di base sulla comunicazione con le persone ipovedenti
 - ii. Situazioni iniziali
 - iii. Creare un ambiente adeguato alla comunicazione
 - iv. Comportamento nella situazione di comunicazione e interazione
 - v. Informazioni sull'ubicazione e sulle indicazioni stradali
3. Altre competenze sociali:
 - a. Capacità di lavoro di squadra
 - b. Analisi dei problemi e del processo decisionale
 - c. Fiducia in sé stessi (assertività)

IV. CONTENUTI

1. INTRODUZIONE ALLA PSICOLOGIA POSITIVA

CHE COS'È LA PSICOLOGIA POSITIVA?

La psicologia positiva è una nuova branca della psicologia che è emersa alla fine degli anni '90 e sta ricevendo un'attenzione sempre crescente. Coinvolge l'indagine scientifica di quei fattori e processi che facilitano una vita dignitosa - una vita che sia piacevole, coinvolgente e propositiva. Ha avuto inizio quando Martin Seligman*, nel suo ruolo di Presidente dell'American Psychological Association, ha promosso l'importanza di includere un approccio alla psicologia basato sulla forza.

Psicologia positiva è un termine ombrello che incorpora una serie di tematiche incentrate su esperienze soggettive, salute mentale e benessere mentale, flussi (essere immersi nelle attività della vita quotidiana), virtù e punti di forza positivi. Invece di chiedersi "cosa c'è di sbagliato?" la psicologia positiva chiede "che cosa c'è giusto?". Quindi, l'attenzione è focalizzata sull'identificazione e la mobilitazione delle risorse:

- Aiutare a mitigare le emozioni, le cognizioni e i comportamenti disfunzionali;
- Dotare gli individui delle competenze e della fiducia necessarie per affrontare le sfide della vita;
- Favorire e mantenere uno stato ottimale di benessere, nel quale un rapporto ideale di stati ed esperienze positive e negative è presente la maggior parte del tempo.

Invece di concentrarsi principalmente sulla questione: "Qual è il problema del mio assistito e come si può risolvere questo problema", la domanda migliore da porsi è: "Come si può realizzare una vita di qualità agli occhi del mio assistito?". Entrambe le domande possono sembrare simili a prima vista, ma non lo sono. Riparare la debolezza non è la stessa cosa che costruire i punti di forza. Avvicinarsi a una direzione desiderata non significa impedire a se stessi di muoversi in una direzione indesiderata. Il benessere soggettivo è più che l'assenza di malattie o problemi mentali. Sbarazzarsi di paura, rabbia e depressione non vi riempirà automaticamente di pace, amore e gioia. Eliminare le debolezze non aumenterà automaticamente i vostri punti di forza.

Proposta di lavoro: trova online alcune informazioni professionali su Martin Seligman, concentrandoti sulla storia del suo ruolo nella Psicologia Positiva e sul modello che ha proposto.

CINQUE PRINCIPI DELLA PSICOLOGIA POSITIVA

Abbondanza

La psicologia positiva si concentra su ciò che funziona bene e su come può funzionare ancora meglio, applicando una "lente di abbondanza" per aiutare le persone ad eccellere e prosperare. Cambia il modo di vedere le persone, considerandole come autodeterminate e creative, con risorse interiori di cui si può accedere e utilizzare, piuttosto che limitarsi ad essere vittime passive di forze provenienti dall'esterno.

Virtù e Forze

L'approccio della forza è al centro della psicologia positiva. L'attenzione si rivolge a ciò che le persone sanno fare bene e a come questo viene utilizzato in quanto potenziale da sviluppare, evitando di fissarsi soltanto nel ricercare le debolezze.

Con la lente della psicologia positiva, si presume anche che tutti abbiano dei punti di forza, perché fanno parte della natura umana, e che pertanto meritano rispetto per essi. Si suggerisce poi che una persona può veramente affrontare e lavorare sulle proprie debolezze solo quando sfrutta al meglio i propri punti di forza.

Devianza positiva

Tendiamo a concentrarci sugli aspetti negativi delle cose, mostrando pregiudizi per il lato negativo. La ricerca ha concluso che ci sono più emozioni negative che positive e che le persone rispondono in modo più intenso, potente e automatico agli eventi negativi.

Un obiettivo chiave della psicologia positiva è quello di aiutare a ripristinare questo pregiudizio, spostandolo dal negativo al positivo. La negatività può costare l'opportunità di una persona, trattenendo la persona dal dedicare tempo, energia e sforzi per un maggiore benessere e successo. La positività può incoraggiare la fioritura amplificando l'impatto di emozioni, pratiche ed esperienze positive, permettendo alla persona di osare e cercare nuove soluzioni originali.

Fiorente vs. Languente

Positivo e negativo sono di solito visti come opposti. Ma questa nozione può creare una dicotomia artificiale quando si tratta di capire lo stato fiorente - caratterizzato da crescita, resilienza e cura per il futuro. L'opposto di fiorente è di fatto "languente" - uno stato in cui le emozioni positive appaiono troppo basse per stimolare la crescita e in cui sono presenti disagio emotivo, menomazione sociale o mancanza di realizzazione. Secondo la psicologia positiva, entrambi questi stati hanno bisogno di essere compresi e affrontati in modo più generale.

Felicità e benessere

La psicologia positiva concepisce la felicità come se includesse due forme di benessere:

- Benessere soggettivo: è la soddisfazione per la vita, ed è accompagnata da un alto livello di emozioni positive e da un basso livello di sentimenti negativi.
- Benessere psicologico: è il senso di appagamento che si ottiene dalle relazioni personali, allineando una vita significativa e sviluppandosi come persone.

Proposta di lavoro: basandosi su una ricerca sul web sull'argomento, cerca di costruire una definizione di psicologia positiva usando le tue stesse parole.

ERRORI E CRITICHE DELLA PSICOLOGIA POSITIVA

La psicologia positiva non rappresenta un invito ad essere sempre felici, nonostante i media e gli altri critici del settore la definiscano "happyology". Se applicato con rigore ed equilibrio, la psicologia positiva fornisce una visione significativa, fatta di analisi e strategie per aiutare le persone a trarre beneficio dalle emozioni positive e costruire il proprio stato di benessere.

Una critica comune alla psicologia positiva è la tendenza ad una visione eccessivamente ottimistica, in cui ogni aspetto della vita è visto attraverso una lente di colore rosa e il cui obiettivo è quello di raggiungere una felicità costante. Tuttavia, l'intento della psicologia positiva non è quello di creare una dicotomia positiva e negativa o una gerarchia in cui i fenomeni positivi sono sempre visti come superiori a quelli negativi, ma piuttosto di riconoscere e apprezzare il ruolo complementare delle esperienze negative e positive e di perseguire il rapporto ideale tra esperienze positive e negative per una salute ottimale.

PSICOLOGIA POSITIVA ED ISTRUZIONE

"Gli obiettivi della psicologia positiva rispecchiano gli obiettivi dell'educazione."
- zonepositive.com

La combinazione dei principi educativi tradizionali e della psicologia positiva ha portato alla nascita di un nuovo quadro che comprende non solo l'importanza di concentrarsi sui risultati dell'apprendimento, ma anche sull'allenamento del cuore e della mente: la cosiddetta educazione positiva.

Molti professionisti nel campo dell'educazione e della formazione sono motivati a continuare con il rafforzamento che ottengono vedendo i loro studenti crescere e preformare a livelli gradualmente migliori, sentendosi in grado di fare la differenza nella vita dei loro studenti. La psicologia positiva persegue lo stesso obiettivo promuovendo la soddisfazione della vita e del benessere generale.

L'educazione positiva è la combinazione dello studio della felicità e del benessere con gli obiettivi fondamentali dell'istruzione e della formazione tradizionale, che unisce la scienza della psicologia positiva con le migliori pratiche di insegnamento e formazione per incoraggiare e sostenere gli individui a crescere - vedendo "fiorire" come una combinazione di "sentirsi bene e fare del bene". L'educazione positiva si concentra sulle competenze specifiche che possono aiutare gli studenti a rafforzare le loro relazioni, costruire emozioni positive, migliorare la capacità di resistenza personale, promuovere la consapevolezza e incoraggiare uno stile di vita sano.

L'applicazione della psicologia positiva nelle attività didattiche e di apprendimento può portare allo sviluppo di risultati migliori, all'aumento dei punti di forza nel carattere degli individui, alla consapevolezza di sé e al controllo emotivo, all'autoefficacia, alla resilienza, a capacità di pensiero flessibili e accurate, a strategie per delle relazioni positive e all'apprendimento dell'ottimismo. La ricerca ha dimostrato poi che gli studenti che possiedono queste qualità fondamentali e positive sono più motivati e di successo, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente di apprendimento. Infatti proprio queste caratteristiche li aiutano ad avere una migliore visione della propria vita, indicando loro la strada più adatta da perseguire e mostrando loro lo scenario che con maggiori probabilità, ed in base alle loro possibilità, si potrebbe realizzare.

Proposta di lavoro: trova online un esempio di organizzazione che applica la psicologia positiva all'educazione. Scrivi un breve curriculum vitae (da 200 a 300 parole) sull'organizzazione che hai trovato e concentrati sui risultati osservati. Non dimenticare, alla fine, il link all'articolo originale o al sito web.

Come usare la psicologia positiva nella pratica educativa

Nell'ambito del corso "Attività per il miglioramento delle abilità degli adulti ipovedenti", questo capitolo sulla psicologia positiva è stato inserito al fine di ispirare il professionista dell'area educativa e formativa. Il punto di partenza, infatti, è che egli sia interessato a sviluppare le competenze degli studenti, ad utilizzare i principi della psicologia positiva e ad iniziare ad utilizzare la lente di "abbondanza" attraverso la quale egli può vedere studenti e clienti e rafforzare con loro la conoscenza di sé stessi e delle proprie forze personali che possono essere utilizzate per superare i problemi. La psicologia positiva aiuterà a concentrarsi su ciò che funziona (cosa sta andando bene nella vita degli studenti e quali sono i loro punti di forza) e, partendo da questi, a gestire meglio le cose che non funzionano altrettanto bene. È un metodo di guardare le cose con più forza, focalizzandosi su ciò che funziona e partendo da questo per affrontare anche le cose che non funzionano.

Come? Considerando che un'istruzione e una formazione di successo richiedono:

- 1) Forze;
- 2) Emozioni positive;
- 3) Impegno e motivazione intrinseca;
- 4) Relazioni;
- 5) Resilienza.

Diamo uno sguardo a ciascuno di questi aspetti dell'educazione.

1) Punti di forza

Concentrarsi sui punti di forza del carattere rappresenta un passo importante verso maggiori impegno, realizzazione e benessere. La semplice abitudine di nominare i propri punti di forza può essere un'esperienza edificante. Tutti noi abbiamo attributi, abilità e talenti che possono essere ulteriormente sviluppati e concentrarsi su queste aree può fornirci una fiducia e uno scopo continui.

Avere la possibilità di riconoscere e utilizzare i propri punti di forza significa soddisfare i propri stimoli naturali: ci si sente bene, rinvigoriti, ci si comporta meglio e si è più produttivi, aumentano i sentimenti di soddisfazione e in generale si manifesta un senso di realizzazione e significato, il quale porta la persona a prosperare! Al contrario, un'attenzione continua a correggere le debolezze può portare a maggiori sentimenti di frustrazione.

Suggerimento di attività per lavorare con gli studenti: si può iniziare con il semplice esercizio di chiedere ai vostri studenti di identificare e scrivere cinque dei loro punti di forza e come possono essere utilizzati, ad esempio, nella vita professionale quotidiana. Ma attenzione: questo dovrebbe essere un compito individuale e privato, anche se, a seconda della maturità, del livello e della qualità del rapporto tra i membri, i risultati possono essere, con il permesso dello studente, condivisi all'interno di un gruppo. Nell'allegato X si trova la classificazione VIA delle forze di carattere ([VIA Classification of Character Strengths](#)), composta da 24 forze di carattere che rientrano in sei grandi categorie di virtù.

Proposta di esercizio per il professionista: come faranno i vostri studenti (in futuro), identificate e scrivete anche voi cinque dei vostri punti di forza e descrivete come possono essere utilizzati nella vostra vita professionale. Questo sarà un compito individuale, da non condividere nella piattaforma o con l'e-tutor.

2) Emozione positive

Un ambiente educativo positivo può modificare la soddisfazione dell'insegnante e dello studente, abbassando i livelli di stress e migliorando il raggiungimento dei risultati. Allo stesso modo, pensare in modo positivo ed essere parte di un ambiente emotivamente calmo e sicuro aumenta la probabilità di essere curiosi, creativi e di risolvere e affrontare i problemi in maniera più serena.

I modelli di pensiero fiduciosi ed indifesi vengono appresi nel corso del tempo, ma si può imparare a pensare in modo più ottimista.

Le emozioni positive possono essere sviluppate con la gratitudine, ed in questo senso anche l'aumento dei sentimenti di apprezzamento può contribuire alla causa: le cose di cui siamo grati rischiano di essere facilmente trascurate senza concentrarsi consapevolmente su di esse.

Suggerimento di attività per lavorare con gli studenti: aiuta i tuoi studenti a prendere coscienza dei loro schemi di pensiero e a distinguere il tipo di affermazioni che forniscono uno sguardo positivo e ottimistico: chiedi loro di pensare a tre cose positive o che gli sono accadute e spiega loro perché queste cose sono venute fuori. Sorprendentemente, inizieranno a vedere che meritano cose buone e che sono responsabili di gran parte di quanto accade nelle loro vite.

3) Impegno e motivazione intrinseca

Tutti tendono a godere di quello che sanno fare bene e, se gli è possibile, svolgono un'attività che amano fare. Un ambiente educativo positivo può essere considerato anche un ambiente nel quale gli educatori amano insegnare e agli studenti piace imparare, e questo può fare la differenza: sarà come remare con il flusso e non contro la marea.

Ognuno di noi può avere fantasie riguardo all'essere all'apice della propria vita e di poter far uso di tutto il proprio potenziale, ed è importante aiutare gli studenti ad esplorare i loro sogni e le loro aspirazioni, poiché tale atteggiamento può portarli a pensare al tipo di vita che desiderano veramente e agli obiettivi che vorrebbero raggiungere. Questo li aiuterà a trovare da soli una direzione e uno scopo.

Suggerimenti sull'attività per lavorare con gli studenti: aiuta i tuoi studenti ad auto-dirigersi e ad avere uno scopo, chiedendo del loro sé ideale (ad esempio, dove stanno vivendo e cosa stanno facendo in questo stato ideale? Invitali a descrivere i dettagli realistici che li porterebbero a vivere una vita soddisfacente e fruttuosa, al fine di capire meglio il loro futuro ideale. Fai attenzione a tenere i piedi per terra, poiché queste immagini devono essere realistiche, adattate al profilo di ciascuno e devono avere possibilità di sviluppo (per esempio: se la persona è completamente cieca da una condizione che non ha cura, non ha alcun senso immaginare di possedere una visione perfetta).

4) Rapporti

La relazione tra gli attori educativi è un fattore critico all'interno di un ambiente positivo: le buone basi relazionali trovano fondamenta nella confidenza e nella fiducia e possono essere utili agli studenti del corso non solo per la loro istruzione.

5) Resilienza

Oltre alla capacità di riprendersi dalle avversità, la resilienza è anche intesa come la possibilità di sfruttare le opportunità: gli studenti hanno bisogno di qualcosa di più che completare la propria formazione, oltre che i punteggi degli esami alti e i voti positivi, per avere successo!

Quando lavori sulle abilità o su altre aree con i tuoi studenti, ricorda che le persone possono essere istruite sulle emozioni positive e queste possono essere coltivate. Si può imparare a stabilire e raggiungere degli obiettivi e ad utilizzare i punti di forza del proprio carattere per un maggiore benessere.

2 COMPETENZE SOCIALI DI BASE

A. REQUISITI METODOLOGICI PER L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE DI BASE DELLE COMPETENZE SOCIALI

Ci sono diverse fasi metodiche che devono essere seguite da ogni insegnante che lavora su una materia o su sottotematiche, al fine di produrre un risultato che sia sostenibile nella formazione delle competenze sociali.

Questo programma di formazione di base sulle abilità sociali si basa sull'apprendimento attraverso l'esperienza e richiede metodi che migliorano l'attività cognitiva, sociale ed emotiva dei partecipanti. In generale, i metodi si basano sul dialogo (disputa, discussione e brainstorming), sul gioco (giochi didattici e giochi di ruolo, teatro), sulla sperimentazione (osservazione, esperienza, lavoro su un argomento o progetto di esplorazione) e attività pratiche (esercizi, metodi situazionali - analisi delle cause e delle situazioni, lavoro su progetti sociali). Altri metodi includono l'uso di diverse tecniche interattive per migliorare la cooperazione e la capacità di lavoro del gruppo, come lavorare (o studiare) in coppia, stabilire regole per la cooperazione, lavorare in gruppi mutevoli, "passare la fiaccola" nelle discussioni, svolgere giochi energizzanti, ecc.

1.1 Valutazione

È necessario valutare il livello di base delle competenze sociali dei partecipanti al fine di includerli nel gruppo in modo efficiente. Questo è essenziale per esplorare i punti di forza e di debolezza nel funzionamento pratico dei partecipanti e dei loro bisogni individuali. La valutazione può essere fatta attraverso i comuni metodi utilizzati nella nostra attività quotidiana - check-list, osservazioni, interviste con i parenti. Lo scopo della valutazione è quello di fornire un profilo formativo del gruppo.

1.2 Definizione

Si tratta di definire lo scopo della lezione. Il formatore, il cliente e il gruppo dovrebbero essere consapevoli di ciò su cui lavoreranno.

1.3 Motivazione

Ognuno dei clienti e l'intero gruppo dovrebbero essere consapevoli che l'acquisizione di una nuova competenza è necessaria ed è necessario capire perché questa migliorerà la loro indipendenza.

1.4 Divisione

È importante dividere l'attività in operazioni e successivamente padroneggiare ciascuna di esse.

Gli insegnanti dovrebbero chiedersi "Come faccio questo?" e trovare il modo più semplice per raggiungere quell'obiettivo formativo. L'attività dev'essere divisa e fino a quando non si acquisisce padronanza di un'operazione non si deve procedere all'operazione successiva.

1.5 Consolidamento

Consolidare le nuove competenze nella pratica è necessario per fornire una valutazione positiva dei risultati raggiunti dal gruppo.

1.6 Dimostrazione

La dimostrazione delle nuove competenze in diverse situazioni di vita reale è importante per valutare il trasferimento delle competenze acquisite e il loro utilizzo nella "vita reale".

1.7 Post-formazione

La valutazione post-formazione è necessaria per verificare i progressi del gruppo. Questa può essere fornita per l'intero gruppo, ma è meglio parlare con ciascuno dei partecipanti. La valutazione può riguardare solo i punteggi qualitativi (non i voti, i punti e i numeri).



B. COMUNICAZIONE

Le capacità di comunicazione sono essenziali per mantenere una buona immagine complessiva di ogni persona. Lo sviluppo umano è impossibile senza di loro, poiché sono un'unità fondamentale dei processi interpersonali.

Tra le abilità comunicative di base ci sono:

- a. Interazione attiva;
- b. Scambio di informazioni;
- c. Influenza reciproca
- d. Comprensione reciproca.

Ognuno di questi processi è relativamente indipendente, ma in compenso non esclude gli altri. Le aree più importanti per quanto riguarda la formazione delle persone ipovedenti o non vedenti in merito a questi argomenti sono: lo scambio di pensieri e opinioni, l'informazione, il parlare, l'auto-presentazione, lo studio delle reazioni delle persone, l'ascolto attivo, la comprensione degli altri, la valutazione degli atteggiamenti, dei sentimenti e delle convinzioni degli altri, le barriere comunicative. Va ricordato che le abilità comunicative giocano un ruolo significativo nella formazione delle relazioni con le persone.

2.1. NOZIONI DI BASE SULLA COMUNICAZIONE CON LE PERSONE IPOVEDENTI

LA SCELTA DELLE PAROLE

Se stai parlando con una persona ipovedente, scegli il tuo vocabolario normale e non cercare di evitare parole che hanno qualcosa a che fare con il vedere, ad esempio "dai un'occhiata". Per i non vedenti, questo significa automaticamente sentire e percepire un oggetto, ad esempio.

Se la persona ipovedente è all'inizio del suo confronto con la disabilità e reagisce, ad esempio con "Non riesco a vedere questo!", allora puoi dire, ad esempio, "So che non puoi vederlo, ma sai cosa intendo

quando dico "Guardalo!". Voglio trattarti il più possibile come faccio io per i vedenti, in modo che la tua disabilità non sia sempre al primo posto."

LA COMUNICAZIONE NON VERBALE

Bisogna considerare che la persona con disabilità visiva non può vedere alcuna comunicazione non verbale (es. un occholino o un sorriso, ecc.). Se un elemento non verbale può risultare importante per il contesto, è consigliabile verbalizzare le tue espressioni facciali e i tuoi gesti. Ad esempio dicendo: "Ti ho appena sorriso per rallegrarti!".

2.1. SITUAZIONI INIZIALI

I SALUTI

Saluta una persona ipovedente presentandoti con il tuo nome, tendendogli la mano e verbalizzandoti che l'hai fatto: "Buon pomeriggio signora Harper. Il mio nome è Glen Gold. Allungo la mano per salutarvi".

Come regola generale, la persona ipovedente allungherà anche la mano a voi e voi la afferrerete.

Non c'è bisogno di parlare più forte del solito. La persona ipovedente non ti vede, ma sente normalmente o molto meglio della maggior parte delle persone.



2.1. CREARE UN AMBIENTE ADEGUATO PER LA COMUNICAZIONE

LA LUCE E L'ILLUMINAZIONE

Molte persone ipovedenti hanno bisogno di molta luce per vedere gli oggetti. D'altra parte, la luce non dovrebbe abbagliare la persona. È buona educazione chiedere al nostro interlocutore se la luce nella stanza è piacevole e abbassare o aumentare la luce a seconda della sua risposta.

È bene anche chiedere alla persona ipovedente dove vuole sedersi: alcune persone preferiscono sedersi con la schiena rivolta alla finestra per evitare di essere accecati dalla luce del giorno.



UN MURO SU CUI APPOGGIARSI

Se una persona ipovedente deve rimanere a lungo libera nella stanza, offrigli un muro o un supporto in modo da potersi appoggiare su di esso. Stare in piedi liberi nello spazio senza vedere è faticoso per le persone ipovedenti. Un'ulteriore cosa da fare è indicare l'orientamento della persona ipovedente, infatti è più facile quando sa su quale parete è appoggiata.



EVITARE LUOGHI RUMOROSI E FASTIDIOSI



Le persone non vedenti e ipovedenti compensano la loro menomazione visiva con il loro senso dell'udito.

Le conversazioni in un ambiente rumoroso o con una grande varietà di suoni diversi sono quindi particolarmente stressanti per loro. Se questi luoghi non possono essere evitati (ad es. stazioni ferroviarie, aree stradali), le discussioni devono essere brevi e contenere solo le informazioni necessarie.

2.1. COMPORTAMENTI NELLA COMUNICAZIONE E NELLE SITUAZIONI DI INTERAZIONE

COME RIVOLGERSI A UNA PERSONA CON DISABILITÀ VISIVA

Se parlate con una persona con disabilità visiva, ditegli il vostro nome in modo che sappia con chi ha a che fare. Se una persona con menomazione visiva è accompagnata da un'altra persona, parlate direttamente con la persona con menomazione visiva e rivolgetevi anche fisicamente. Una persona ipovedente sa identificare esattamente da dove proviene la tua voce.



LASCIARE IL LUOGO

Se si sta parlando con una persona con disabilità visiva e si desidera lasciare il luogo o tornare, per favore fateglielo sapere. È spiacevole per la persona ipovedente quando si ritrova a parlare invano. Ad esempio, una conversazione nello snack bar: "Vado a prendere un drink. Torno subito".

CONTATTO FISICO/TOCCO

Si prega di fare attenzione a non toccare un non vedente senza averlo annunciato prima e senza avergli chiesto se a lui/lei va bene. Immaginate quanto possa essere spiacevole essere toccati da uno sconosciuto che non si vede nemmeno, ed essere spinti da qualche parte - anche se lo si fa col fine di aiutare. Potrebbe anche accadere che la persona sia spaventata, perché non si aspettava alcun contatto fisico.



L'OFFERTA DI ASSISTENZA

Se volete aiutare una persona con disabilità visiva, chiedetegli se vuole il vostro aiuto e rispettate la sua risposta. Molte persone ipovedenti si gestiscono da sole e chiedono quando hanno bisogno di aiuto.



2.1. INFORMAZIONI SULL'UBICAZIONE DELLE COSE E SULLE INDICAZIONI STRADALI

Il modo usato dalle persone vedenti, di solito, non è utile alle persone con disabilità visiva, perché essi ad esempio descrivono un luogo dicendo: "C'è una sedia in mezzo alla stanza."

Se si vuole dirigere una persona con disabilità visiva all'interno di una stanza, ci sono diverse soluzioni appropriate e relative spiegazioni:



- i. Toccare un oggetto in modo che la persona possa sentire dove andare, ad esempio un tavolo, lo schienale di una sedia, ecc.
- ii. Parlare con la persona non vedente se si desidera che ci raggiunga, ad esempio dicendo "Sono in piedi qui. Vieni verso la mia voce."
- iii. Fornire informazioni sulla posizione utilizzando come guida il quadrante di un orologio. Per esempio, se si dice: "Una sedia è in diagonale alla tua destra", la persona con disabilità visiva non può realizzare esattamente questa direzione perché "a destra" è una descrizione troppo vaga rispetto alla posizione del corpo. Invece, si può dire, ad esempio. "C'è una sedia davanti a te alle 02:00." La persona non vedente dovrà quindi procedere considerando il suo proprio punto di vista, il quale guarda sempre alle 12:00; se un oggetto è ad un angolo di 60 gradi a destra davanti a lui/lei, diremo che si trova alle 02:00.
- iv. Se la persona con menomazione della vista deve girare di 90 o 180 gradi, ditegli il grado o semplicemente: "Fate un quarto o mezzo giro a destra".

2.2. ATTIVITÀ PRATICHE PER LA FORMAZIONE DI QUESTE COMPETENZE SOCIALI

Nº	Soggetto	Competenze acquisite	Metodo di allenamento	Ore
1	Presentazioni e saluti	Stabilire un contatto Presentarsi e salutare Formazione di attitudini e abilità per comprendere e accettare gli altri Saluti quotidiani e ufficiali	Conversazione Dispute e discussioni Giocatore situazionale in un gruppo	1
2	Parlare in pubblico	Parlare e presentare per vari tipi di gruppi Fornire informazioni in modo chiaro e comprensibile Capacità di influenzare il pubblico	Conversazione Esercizi pratici Analisi delle cause	1
3	Essere un buon interlocutore	Requisiti per una comunicazione personale di successo Capacità di ascolto Fare domande Empatia	Conversazione Discussione di casi tipici Giochi di ruolo	1
4	Comunicazione e sentimenti	Esprimere i sentimenti Comprendere i sentimenti degli altri /sensibilità/ Condividere ed esprimere sentimenti, desideri, paure, ecc. Autoanalisi e autocontrollo	Conversazione Discussione di casi tipici Discussione Esercizio Giochi energizzanti	1
5	Comunicazione in gruppo	Accettare le opinioni altrui Identificare la percezione del sé da parte degli altri Prendere decisioni in gruppo Saper dire di "no" Guadagnare la fiducia	Conversazione Analisi delle situazioni di gruppo Giochi energizzanti	1
6	Conflitti nella comunicazioni	Capacità di contrasto Attuare comportamenti efficaci di critica, minaccia, aggressione	Conversazione Analisi delle cause	1

2.1. CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE SU INTERNET

Questa categoria tematica comprende i seguenti argomenti:

- a. Familiarizzazione con la Computer Based Communication (CBC);
- b. Comunicazione vocale;
- c. E-mail;
- d. Messaggeri (app per la comunicazione sincrona);
- e. Social Network;
- f. Rischi della CBC.

2.2.1. ATTIVITÀ PRATICHE PER L'ALLENAMENTO DELLE ABILITÀ SOCIALI

No	Soggetto	Competenze acquisite	Metodo di allenamento	Ore
1	Familiarizzazione con il Computer Based Communication (CBC)	integrazione nella società dell'informazione; applicazione della netiquette nel web globale; comunicazione etica con le persone su Internet; capacità di comunicare tenendo conto dei limiti della CBC.	lezione; dibattito/discussione; esercizio pratico	
2	Comunazione vocale	applicare le regole della netiquette quando si usa la comunicazione vocale; capacità di comunicazione personale e professionale tramite CBC; rispettare l'altra persona in CBC	conversazione; discussione di casi studio	
3	E-mail	consapevolezza dei pro e dei contro della posta elettronica ; capacità di scrivere correttamente le e-mail; uso sicuro della posta elettronica; capacità di lavorare con il cliente della posta	lezione; dibattito/discussione; esercizio pratico	
4	Messaggeri (app per la comunicazione sincrona)	invio e ricezione di messaggi di testo; comunicazione etica, nel rispetto dello spazio e del tempo altrui; scelta e utilizzo dell'applicazione adatta alle diverse esigenze quotidiane; condivisione di informazioni sui file tramite CBC.	lezione; discussione; esercizio pratico	
5	Social networks	relazioni positive e cooperazione nella rete informatica; conoscenza degli aspetti sociali e psicologici della CBC; conoscenza e comprensione degli aspetti culturali della CBC;	lezione; analisi, discussione di vari profili online e tipi di comportamento;	

2.1. COMUNICAZIONE INTERCULTURALE

La comunicazione interculturale è generalmente intesa come la comunicazione tra persone di culture nazionali diverse. Alcune delle caratteristiche della comunicazione interculturale riguardano:

- il processo interattivo dei partecipanti che appartengono a culture diverse;
- la comunicazione tra persone di diversa origine linguistica e culturale;
- l'influenza e il potere politico, economico, sociale e culturale non sono equamente distribuiti.

La competenza comunicativa interculturale è un sistema di conoscenza ed esperienza nella comunicazione tra persone di culture diverse; è la capacità di esprimere il relativismo culturale; la tolleranza e lo scambio di valori. Una persona interculturale competente capisce che nelle relazioni con persone di altre culture devono essere considerate le loro percezioni, i pensieri e i comportamenti specifici. Questo tipo di competenza ha tre aspetti:

- **Cognitivo:** è la conoscenza che definisce in larga misura le relazioni e i comportamenti; l'autoconsapevolezza (identificazione culturale) e la conoscenza delle differenze culturali.
- **Relazionale:** è la capacità di superare stereotipi e pregiudizi, evitando discriminazioni, avendo atteggiamenti positivi verso le differenze.
- **Comportamentale:** consiste nella capacità di comunicazione al fine di relazionarsi con persone di culture diverse. Significa applicare concretamente le conoscenze ed essere aperti e attivi nelle attività interculturali.

Questa categoria tematica comprende le seguenti materie di formazione:

- Sensibilità culturale e interculturale;
- Conoscenze linguistiche e di lingue straniere;
- Comunicazione interculturale professionale/commerciale;
- Comunicazione in gruppi multiculturali.

2.2.2. ATTIVITÀ DI ALLENAMENTO DELLE ABILITÀ SOCIALI

No	Soggetto	Abilità acquisite	Metodo di allenamento	Ore
1	Sensibilità culturale e interculturale	<p>conoscenza delle proprie tradizioni, dello stile di vita, dei costumi, della lingua, della cultura e degli usi e costumi;</p> <p>superare stereotipi e insicurezze, sviluppando un atteggiamento positivo nei confronti delle diverse culture;</p> <p>familiarizzazione con le differenze culturali, l'etichetta, le norme di comunicazione /come la distanza personale, i gesti, gli indirizzi, ecc./;</p> <p>l'iniziativa e la creazione di contatti interculturali - incontro, introduzione.</p>	<p>conversazione;</p> <p>presentazione;</p> <p>gioco di ruolo in gruppo;</p> <p>discussione.</p>	
2	Conoscenze linguistiche e di lingue straniere	<p>scambio efficiente di informazioni con persone di culture diverse;</p> <p>buone capacità di comunicazione in una lingua straniera;</p> <p>atteggiamento positivo, interesse e curiosità per l'apprendimento delle lingue e la comunicazione interculturale.</p>	<p>presentazione;</p> <p>esercizi pratici.</p>	
3	Comunicazione interculturale professionale/ <u>commerciale</u>	<p>ricerca di opportunità di sviluppo professionale all'estero;</p> <p>capacità di autopresentazione e di stabilire contatti in un ambiente professionale, etichetta commerciale;</p> <p>-adattamento ad un ambiente di lavoro straniero o multiculturale.</p>	<p>conversazione;</p> <p>esercizi pratici;</p> <p>presentazione di esempi concreti;</p> <p>discussione.</p>	
4	Comunicazione in gruppi multiculturali	<p>esprimere opinioni e comprendere gli altri;</p> <p>esprimere rispetto, empatia, comprensione di un punto di vista diverso;</p> <p>partecipare attivamente ed equamente alle discussioni di gruppo, prendere decisioni e risolvere casi.</p>	<p>esercizio pratico in gruppo;</p> <p>discussione.</p>	

3 ALTRE COMPETENZE SOCIALI

A. CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA

Descrizione: Il lavoro è svolto da diversi collaboratori, ognuno dei quali svolge una certa parte del compito, ma ognuno di loro fornisce il proprio contributo personale per il raggiungimento dello scopo comune. Il lavoro di gruppo ha un'influenza diretta sulla produttività, sull'ambiente di lavoro, sul miglioramento della comunicazione, ecc.

3.1 TEORIE E CONCETTI CLASSICI SUL LAVORO DI GRUPPO

Il sapere classico su cui si basano le attuali teorie del lavoro di squadra si fonda sulla teoria dello psicologo tedesco-americano Kurt Lewin, che era strettamente legato agli psicologi della Gestalt. La sua teoria enfatizzava i bisogni, la personalità e le forze motivanti dell'individuo.

Kurt Lewin (Teoria dinamica della personalità, il campo psichico della personalità e i concetti della dinamica di gruppo).

3.1.1 Teoria dinamica della personalità

https://archive.org/stream/dynamictheoryofp032261mbp/dynamictheoryofp032261mbp_djvu.txt

L'idea centrale di Kurt Lewin era di spostare l'attenzione della psicologia da quello che si considerava un approccio "aristotelico" ad un approccio "Galileiano". Ossia ha suggerito che la psicologia debba seguire la fisica, e concentrandosi di meno sull'idea di concetti statici e immutabili e di più sulle dinamiche psicologiche.

Uno dei nuclei principali del lavoro di Lewin è l'idea di uno "spazio di vita". Uno "spazio vitale" è la combinazione di tutti i fattori che influenzano il comportamento di una persona in un dato momento nel tempo. Pertanto, uno spazio vitale può includere il pensiero istantaneo, la memoria, le pulsioni e i motivi, la personalità, così come la situazione e i fattori ambientali esterni. Questa idea è importante oggi per l'idea dell'interazione persona-situazione.

Lewin riteneva che la classificazione comportamentale basata sulle singole caratteristiche individuali non avrebbe portato a leggi scientifiche valide in psicologia. Questo ha portato alla necessità di scoprire le vere forze deterministiche del comportamento umano, e ciò è possibile se si presenta in qualche modo l'intero campo psichico dell'individuo in un dato momento.

3.1.2. Il campo psicologico della personalità

La Teoria del campo psicologico è essenzialmente un tentativo di fornire un approccio un po' più empirico al fine di catturare analiticamente lo spazio di vita di una persona. Il "campo psicologico" di una persona emerge dinamicamente in relazione allo spazio vitale dell'individuo. Lewin ha suggerito che i modi fondamentali per arrivare al "campo psicologico" di una persona comprendono:

- a) evitare una classificazione "robotica",

- b) concentrarsi sulle proprietà dinamiche degli eventi (ad esempio, come cambia il pensiero in base alla situazione),
- c) un approccio psicologico invece di un approccio fisico,
- d) concentrarsi sull'intera situazione, non su singoli componenti isolati,
- e) considerare sempre il tempo, e
- f) sviluppare una rappresentazione matematica del campo psicologico.

Il campo è "costruito" da fattori che sono forze determinanti, non semplicemente date dalle sole caratteristiche di ciascun individuo. La teoria dei campi di Levin prende in prestito dalla teoria della relatività di Albert Einstein l'idea che il campo rappresenta la "comunità di fatti esistenti considerati interdipendenti". In questa visione troviamo una certa continuità con la psicoanalisi pratica del caso specifico. Secondo la teoria dei campi, l'uomo è in costante preparazione all'azione nel presente. Il passato è rilevante solo nella misura in cui fa parte del presente, e il futuro è importante solo per organizzare gli obiettivi da perseguire nel presente.

3.1.3. Concetti di dinamica di gruppo

Nello studio dell'influenza intragruppo, K. Levin distingue le forze che portano ad un cambiamento nello spazio abitativo, proprio e indotto, distinzione che egli considera essenziale. Le forze di sé derivano dall'individuo, mentre le induttanze nascono dall'ambiente circostante. Le più efficaci sono quelle forze che portano ad un cambiamento sociale, cioè che includono entrambe le varietà.

Attività di gruppo e T-Gruppi: è bene evidenziare l'importanza dei gruppi e la necessità di un forte coinvolgimento degli individui nelle attività di gruppo. Il T-Group o Training Group è una forma di apprendimento sociopsicologico di gruppo, in cui i partecipanti (di solito tra le 8 e le 15 persone) imparano a conoscere sé stessi e i processi che si svolgono in piccoli gruppi sociali attraverso la comunicazione tra di loro. Usando il feedback, la risoluzione dei problemi e il gioco di ruolo (come metodi), i partecipanti ottengono intuizioni e una nuova comprensione di sé stessi, degli altri e dei gruppi sociali.

3.1.4. Generalizzazione della teoria di Lewin

In sintesi, la teoria di Lewin consiste fondamentalmente nel fatto che le persone sono creature dinamiche con pensieri dinamici, emozioni e forze psicologiche. Per comprendere le persone da una prospettiva psicologica, Lewin sostiene che si devono considerare tutti i possibili fattori che influenzano il comportamento di una persona e considerare anche come questi fattori interagiscono e cambiano nel tempo per influenzare lo stato attuale della persona.

3.1.5. Teoria delle relazioni umane

Un'altra delle vedute classiche è la Teoria delle Relazioni Umane, creata da Elton Mayo. Nonostante l'attenzione alle interazioni di gruppo nel lavoro, questa teoria introduce fortemente l'idea che i fattori psicologici e sociali abbiano un forte impatto nei processi di gruppo. Un individuo non è più visto solo come esecutore meccanico di azioni strettamente prescritte. Egli possiede infatti alcune differenze individuali e motivazioni personali ed è costantemente sotto l'influenza dei gruppi all'interno della società. I gruppi

danno ai loro membri un senso di apprezzamento e di dignità e al tempo stesso generano forze positive che possono essere utilizzate in modo produttivo. Una delle principali conclusioni che questa teoria suggerisce è che le persone devono essere formate nelle abilità umane man mano che imparano le abilità tecniche.

3.2. TEORIE CONTEMPORANEE E CONCETTI SUL LAVORO DI SQUADRA

3.2.1. Conoscenza e comprensione dei gruppi

I formatori professionisti dovrebbero conoscere bene i gruppi e i processi di gruppo.

Un gruppo, nel senso più ampio del termine, è qualsiasi incontro di un insieme di persone che sono in comunicazione diretta tra loro. I membri sono di solito portati a sentirsi parte del tutto e a sapere che sono dipendenti l'uno dall'altro. Ci sono diversi tipi di gruppi. I tipi più comuni sono quelli formali e informali.

I gruppi formali nelle organizzazioni possono essere guidati ed operativi.

Nei gruppi guidati le persone hanno ruoli basati sulle posizioni, nella presa delle decisioni e nell'organizzazione della loro implementazione viene coinvolto il management: il presidente dell'azienda, i vice-presidenti, i capi reparto, i responsabili delle unità produttive e altri.

I gruppi operativi (lavoro, target) includono tipicamente persone che lavorano insieme o lavorano su uno stesso lavoro.

I gruppi informali nell'organizzazione si basano su relazioni personali (interpersonali) e sul consenso tra le persone; questi sono generalmente percepiti come se fossero emersi spontaneamente, poiché le persone intrattengono interazioni regolari per soddisfare i propri bisogni e interessi socio-psicologici. L'efficacia di un gruppo è legata alla pianificazione (processo decisionale), all'organizzazione delle prestazioni del lavoro pianificato, alla motivazione, alla valutazione delle prestazioni, al controllo delle prestazioni, alla stimolazione e dipende dalle dimensioni del gruppo; la composizione del gruppo; le dinamiche (sviluppo) del gruppo; le norme di gruppo; la coesione del gruppo.

3.2.2. Formazione di un gruppo

Le fasi di formazione di un gruppo sono: formazione, storming, normalizzazione, esecuzione e aggiornamento.

(<http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>)

Al primo punto c'è la formazione, in cui i membri del gruppo sono distanti l'uno dall'altro. Il gruppo non conosce molto chiaramente il suo scopo e le norme e i ruoli non sono stati ancora chiariti. I membri del gruppo discutono le cose a livello generale, osservano il comportamento degli altri e cercano il proprio posto nel gruppo e c'è una forte dipendenza dal leader.

Il passo successivo, l'assalto, è una fase in cui le diverse opinioni e stili di fare le cose diventano più evidenti. Se ci sono disaccordi nascosti, questi possono portare a conflitti aperti tra i membri del gruppo ed eventuali

problemi di processo devono essere affrontati, poiché rischiano di rallentare il lavoro del gruppo. Hanno luogo anche processi per la creazione di ruoli e l'assunzione di ruoli in corso.

Nella fase di definizione delle norme, la coesione del gruppo si sviluppa e possiamo iniziare a parlare del sentimento del gruppo. La creazione e l'assunzione dei ruoli è ormai terminata e le regole e le norme del gruppo sono create e formulate.

Il quarto stadio, l'esecuzione, è il tempo per compiere azioni mature e banalmente "fare le cose". I ruoli sono stabiliti, il gruppo si concentra sul compiere le attività per cui è stato pensato, e i possibili disaccordi non sono più al centro dell'attenzione.

L'ultima fase è lo scioglimento, l'aggiornamento e la conclusione del lavoro insieme. Questa fase ha luogo quando gli obiettivi sono ormai stati raggiunti ed è tempo di finire la cooperazione. I membri del gruppo continuano a lavorare sui propri percorsi, anche se alcuni nuovi gruppi più piccoli possono essere costruiti.

3.2.3. Altri processi di gruppo

Ci sono diversi processi in corso di svolgimento che si verificano nelle situazioni di gruppo e mentre i gruppi stanno lavorando. Questi includono tra l'altro (Kauppila 2005): processi di comunicazione, processi di cooperazione tra i membri del gruppo, processi di creazione/assunzione di un ruolo nel gruppo, processi di guida e processi di risoluzione dei problemi e di presa di decisioni.

I processi di comunicazione nel gruppo si basano sulla comunicazione tra i membri. Persone diverse hanno stili di comunicazione diversi, dove aggressivo o amichevole sono i poli ultimi della stessa linea. Poiché il gruppo ha un obiettivo comune, i membri devono comunicare tra loro frequentemente. La negoziazione e altre forme di comunicazione creano una complessa rete comunicativa interna al gruppo: questa rete è unica e può essere tipica solo di questo particolare gruppo. Ci sono, tuttavia, diverse forme di reti di comunicazione che possono apparire più o meno simili in diversi gruppi. Queste includono ad esempio un cerchio, un diamante, una catena, una Y e una ruota (Hargie & Dickson 2004; Hargie, Saunders & Dickson 1987).

Quando si lavora nel gruppo, è necessaria la cooperazione tra i membri del gruppo. Avere un compito comune da svolgere rende necessaria l'interazione con gli altri. Quando si lavora insieme si creano processi di cooperazione e coerenza. I primi sono, ad esempio, la risoluzione dei problemi e la ricerca della sinergia e dei benefici comuni per il gruppo.

La cooperazione in un gruppo, invece, richiede anche l'assunzione di un ruolo ed è un processo che richiede tempo: per questo, essa dipende dal compito del gruppo, dalle diverse aspettative e qualifiche dei membri e da altri processi di cooperazione.

3.2.4. Conoscenza e comprensione delle interazioni di gruppo e di squadra

I professionisti della formazione dovrebbero fare la differenza tra i concetti di "gruppo" e "squadra". I gruppi di lavoro formali possono essere dei gruppi funzionali (gruppi di lavoro), i quali hanno uno status chiaramente definito nell'organizzazione, o dei gruppi tecnologici, che hanno un'autonomia più limitata e comprendono persone che svolgono parte di un lavoro comune. Le squadre, invece, sono gruppi autonomi

con un controllo limitato; il team determina le posizioni delle persone e avvia i cambiamenti in base alle esigenze delle situazioni organizzative in atto.

GRUPPO	SQUADRA
<p>Le persone sono unite per ragioni amministrative e sono disposte a lavorare "per sé stesse" indipendentemente dagli altri.</p>	<p>Le persone sono consapevoli della loro dipendenza reciproca e comprendono che gli obiettivi personali e condivisi sono raggiunti con uno sforzo comune.</p>
<p>Le persone si considerano lavoratori assunti e non si preoccupano di problemi di lavoro e di organizzazione.</p>	<p>Le persone sentono un senso di appartenenza agli altri sulla base dell'impegno di ciascun individuo verso gli obiettivi comuni.</p>
<p>Le persone devono attendere gli ordini e sono restii a formulare suggerimenti e prendere un'iniziativa.</p>	<p>Le persone usano le loro capacità e talenti, le loro conoscenze, abilità ed esperienze per raggiungere gli obiettivi comuni, e seguono la strada delle proprie aspirazioni.</p>
<p>Le persone non dovrebbero fidarsi dei loro colleghi, e rilasciare dichiarazioni e disaccordi non è consigliabile perché porta a complicare le relazioni.</p>	<p>Le persone esprimono apertamente le loro opinioni, idee e suggerimenti, sono d'accordo e in disaccordo e stimolano un'atmosfera di fiducia.</p>
<p>Bisogna essere cauti nel comunicare per evitare invidie, pettegolezzi, intrighi e conflitti.</p>	<p>Le persone cercano di capire le diverse posizioni e di rispettare il punto di vista degli altri.</p>
<p>Le persone non hanno l'opportunità di implementare pienamente le loro opportunità di lavoro perché sono limitate da altri e dai loro superiori.</p>	<p>Le persone sviluppano le loro capacità, le applicano nel loro lavoro e sono ispirate dal sostegno degli altri.</p>
<p>Per le persone, i conflitti sono indesiderati e dovrebbero essere evitati; è più importante "prepararsi" alle decisioni prese piuttosto che partecipare al loro sviluppo e approvazione.</p>	<p>Le persone accettano il conflitto come se fosse normale in fase di comunicazione e cercano opportunità per generare nuove idee e suggerimenti.</p>
	<p>Le persone considerano la partecipazione allo sviluppo, alla discussione e al processo decisionale come parte del loro lavoro, così come il lavoro di squadra e l'impegno verso l'organizzazione.</p>

3.2.4.1. Fasi dello sviluppo del gruppo

- Nascita della squadra: fissare un obiettivo comune, riunire i membri della squadra (numero e composizione in base allo scopo e alle capacità individuali), chiarire le aspettative e le paure iniziali, identificare le risorse e le opportunità disponibili;

- Struttura del team: lavoro di squadra, identificazione di un team leader, assegnazione dei ruoli funzionali, identificazione del fabbisogno di risorse, accordo sui risultati desiderati;
- Lavoro di squadra produttivo: ogni membro è consapevole del proprio ruolo nel raggiungimento dell'obiettivo, offre idee e opinioni, prende decisioni comuni, condivide informazioni e risorse per realizzare il compito;
- Analisi dei risultati: riportare i risultati, ottenere risultati efficaci e soddisfacenti, controllo adeguato e feedback costruttivo.
- Processi nello sviluppo del team: conoscere i membri, discutere i bisogni personali, esprimere opinioni e posizioni diverse, reagire alla leadership, stabilire metodi efficaci di comunicazione, avviare azioni individuali per sostenere l'obiettivo comune, l'integrità, la coesione e il conformismo, risolvere problemi interpersonali (conflitti), cooperare, supporto reciproco, lavoro di squadra, autostima e autocontrollo, autoregolamentazione.
- Ruoli nel team: nel processo di interazione, i membri del team eseguono azioni diverse e assumono impegni diversi. Il complesso di azioni e modelli di comportamento è il risultato delle rivendicazioni, capacità e abilità dei singoli membri. Ci sono molti ruoli svolti da membri del team che giocano un ruolo importante nella struttura delle relazioni. Il ruolo del comportamento atteso è una componente essenziale del lavoro di squadra e un indicatore di come sta andando. Il team può svolgere il ruolo di catalizzatore, di esperto, di soggetto competente e capace, di assistente del leader, di osservatore, di critico, di diplomatico, di commentatore, di critico morale, ecc.

3.2.4.2. Comportamento all'interno della squadra

- Cooperativo (comportamento di supporto): questo è un tipo di comportamento incentrato sulle relazioni cooperative tra i membri del team, in quanto si contribuisce a creare un'atmosfera di lavoro favorevole e un clima psichico positivo. I partecipanti sono impegnati attivamente in questo senso, ed offrono idee e cercano soluzioni adeguate, per contribuire al lavoro di squadra. Il comportamento cooperativo richiede capacità di comunicazione altamente sviluppate che contribuiscano adeguatamente allo svolgimento del compito;
- Comportamento distruttivo - questo tipo di comportamento è dannoso per un efficace lavoro di squadra. Qui prevalgono l'individualismo e l'egoismo e dominano i pregiudizi. Il team e l'obiettivo sono dimenticati, non ci sono forme di comunicazione comunemente accettate e si generano sentimenti negativi;
- Il team leader: come risultato dell'interazione tra i membri del team e per il raggiungimento dell'obiettivo comune, una persona si eleva come organizzatore per risolvere alcuni compiti specifici. Gli altri membri del team accettano volontariamente la leadership, favorendo il proprio atteggiamento verso di lui/lei come leader. Da parte sua, il leader è un membro del team che svolge determinate funzioni e ha un impatto significativo sul comportamento degli altri membri. La leadership è un fenomeno dinamico, poiché l'influenza del leader può variare a seconda delle circostanze, ed i leader possono cambiare, competere, spostarsi, sostenersi.

3.2.5. Formazione del VIP sulle capacità di lavoro di squadra

Il gruppo deve soddisfare i seguenti requisiti: numero ridotto (tra 5 e 8 persone); eterogeneità del gruppo (caratteristiche generali e specifiche ben definite), leader del gruppo (preparato appositamente per la terapia di gruppo con ipovedenti), auto-presentazione (ogni partecipante al gruppo è rappresentato da un breve annuncio del suo nome, luogo di residenza, educazione e professione), chiarificazione degli obiettivi del gruppo (in un linguaggio accessibile si dovrebbe spiegare perché ci si sta radunando e cosa si farà), specificandone regole e orari. Processi specifici all'interno dei processi di gruppo, come l'attrazione di gruppo, l'auto-testing, l'auto-comprensione e l'azione costruttiva, dovrebbero essere ben fondati. Un accento importante in relazione ai processi di gruppo è costituito dai processi psicologici di motivazione, comunicazione, interazione verbale ecc.

Le persone ipovedenti possono avere difficoltà ad agire in alcune situazioni sociali informali sul posto di lavoro. Ad esempio, prendere posto in sala da caffè o partecipare a una conversazione. È sempre una buona idea insegnare loro come presentarsi e raccontare alle persone la loro disabilità. Se vogliono trovare un posto a sedere, possono semplicemente chiedere dove c'è un posto libero. Non è un peccato chiedere aiuto agli altri. Tuttavia, ci si può aspettare che le situazioni non siano unilaterali. D'altro canto, gli altri dovrebbero essere sempre disponibili, quando possono, ad esempio, a pulire la tavola, a prendersi cura dei loro piatti, ecc.

Le regole sociali informali sono spesso nascoste, quindi le si imparano con il passare del tempo. Luoghi di lavoro diversi hanno abitudini e modi diversi di fare le cose. È necessario essere ragionevoli e ascoltare gli altri per acquisire familiarità con queste regole e, ancora una volta, non è un peccato chiedere.

Le persone ipovedenti potrebbero avvalersi dei loro colleghi affinché forniscano loro un feedback. È bene anche discutere con altri amici ipovedenti e chiedere informazioni sulle loro esperienze sul posto di lavoro.

3.3. IL CONTRIBUTO DI TUTTI AL LAVORO DI SQUADRA

Un team che lavora bene insieme comprende i punti di forza e i punti di debolezza di ogni membro del team. Uno dei vantaggi di un forte lavoro di squadra sul posto di lavoro è che i team leader e i membri diventano capaci di dividere i compiti in modo che vengano svolti dalle persone più qualificate.

Il lavoro di squadra può essere una parte importante di un ambiente di lavoro efficace. Un team efficiente può essere preparato come gruppo ad aiutarsi a vicenda per massimizzare le proprie prestazioni lavorative e contribuire a creare un'atmosfera invitante e produttiva per i nuovi membri del team.

Quando un team è in grado di lavorare bene insieme, ottiene più di quanto gli individui possano fare da soli.

Sebbene ci saranno sempre alcuni lavori e compiti che sono focalizzati sul processo, la maggior parte del lavoro è un progetto o ha una componente di esso. Qualsiasi attività che ha un inizio e una fine distinti, o segue uno specifico ciclo di vita, è un progetto. Esempi: pianificazione di una riunione aziendale, redazione di una nuova brochure, implementazione del nuovo sistema software, ecc.

Se la natura del lavoro cambia, è importante pensare ad alcune delle competenze che ci aiuteranno ad avere successo in questo nuovo contesto. Qui di seguito potete trovare diversi modi per contribuire in

modo più efficace a migliorare i progetti su cui lavorate, indipendentemente dal vostro ruolo specifico all'interno del gruppo.

3.3.1. Comprendere l'obiettivo finale

Poiché un progetto ha una fine definita, è importante che ogni partecipante allo sviluppo del progetto conosca il risultato finale desiderato. Stephen Covey insegna a "iniziare con la fine in mente". Questo è chiaramente importante per i membri del team di progetto poiché, comprendendo il risultato desiderato, è possibile prendere decisioni individuali migliori e ridurre la confusione e la rielaborazione.

3.3.2 Prendere una decisione

Decidere se si desidera partecipare al progetto o no e se è possibile partecipare al progetto in qualità di capo progetto o di collaboratore. Bisogna sapere come si può contribuire alla realizzazione del progetto.

3.3.3. Identificare ruoli chiari

Ogni persona è un pezzo importante nel puzzle generale del progetto ed è fondamentale conoscere il proprio ruolo e i ruoli degli altri. Se sei un capo progetto, prenditi il tempo di chiarire questi ruoli per tutti. Se non sei un leader, chiedi finché non capisci veramente come puoi contribuire al meglio.

3.3.4. Collaborare

Il lavoro di progetto è spesso fluido e scorrevole. Una volta compreso il tuo ruolo e quello degli altri, sei in grado di collaborare con loro con maggiore successo. Questa collaborazione non è solo utile ma risulta fondamentale per il successo finale del progetto. Cercate il modo per realizzarla e siate disposti a collaborare.

3.3.5. Riconoscere le interdipendenze

Più grande è il progetto, più le persone e i compiti sono collegati e interdipendenti. Alcuni passi devono essere fatti prima che altri possano essere completati. Se sei concentrato solo sul tuo piccolo contributo al progetto, potresti non renderti conto di come finire in anticipo avrebbe potuto avere un impatto enorme su molte altre cose che sono ancora da fare. Al contrario, se si rimane indietro su uno dei propri compiti, gli effetti sui risultati finali potrebbero essere ritardi molto. Ricordati che non sei un'isola. Il vostro lavoro, le decisioni e gli sforzi influiscono su quelli di molti altri. È bene riconoscerlo e lavorare in maniera interdipendente con gli altri membri coinvolti nel progetto.

3.4. LEZIONI PRATICHE E FORMAZIONE PER COSTRUIRE LE CAPACITÀ DI LAVORO DI SQUADRA

Proposta di lavoro: Esercizio di costruzione del team presso i-Portal - Sezione "Lezioni pratiche" per studiare 6 lezioni pratiche.

No	Soggetto	Abilità acquisite	Metodi di allenamento	Ore
1	Ascolto	<ul style="list-style-type: none"> - ascolto e capacità percettive; - concentrarsi su ciò che gli altri hanno da dire; - evitare di preoccuparsi di ciò che abbiamo da dire; 	Lezione Quiz – autovalutazione Discussione e risoluzione dei casi	1
2	Impostazione dei valori	Capacità di differenziare i valori nella vita	Gioco di ruolo "Passare la vita" Discussione Compiti	1
3	Condivisione	<ul style="list-style-type: none"> - condivisione di conoscenze e informazioni; - capacità di condividere informazioni importanti, indipendentemente dal fatto che un'altra persona possa affrontarle meglio; - condivisione di conoscenze che possono essere utili a qualcun altro nel team; 	Discussione di casi Giochi di ruolo Quiz	1
4	Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> - comunicare efficacemente le cause e le conseguenze del fallimento; - comunicare efficacemente le cause e le conseguenze dei risultati ottenuti; - capacità di analisi in gruppo; - capacità di riflettere sul successo e sul fallimento; 	Lezione Discussione Esercizi pratici; Autovalutazione - quiz	1
5	Duro lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - capacità di lavorare duro da soli; - capacità di reindirizzare il lavoro verso gli altri membri del team; - riflettere, comprendere e migliorare le prestazioni sul lavoro; 	Lavoro indipendente - leggere un articolo	1
6	Persuasione	<ul style="list-style-type: none"> -capacità di incoraggiare la condivisione; -abilità da dimostrare/difendere (una teoria, un metodo, uno scopo, ecc.); 	Discussione Esercizio Lavoro indipendente - guardare video-clip	1

B. ANALISI DEI PROBLEMI E PRESA DI DECISIONI

Descrizione: Quando si prendono decisioni e si risolvono problemi si dovrà cooperare con gli altri membri del gruppo di lavoro. È necessario prendere in considerazione le loro opinioni e conoscenze. È inoltre necessario esprimere la propria opinione in modo chiaro e deciso. Ecco un possibile modello per risolvere i problemi.

Qui ci sono sette fasi per un efficace processo di problem solving.

1. IDENTIFICARE I PROBLEMI:

- Essere chiari su quale sia il problema.
- Ricordare che persone diverse possono avere opinioni diverse su quali siano i problemi.
- Separare l'elenco dei problemi dall'identificazione degli interessi (questo è il passo successivo!).

2. COMPRENDERE GLI INTERESSI DI TUTTI:

- Questo è un passo critico che spesso manca.
- Gli interessi sono i bisogni che si vogliono soddisfare con qualsiasi soluzione. Spesso ignoriamo i nostri veri interessi quando ci concentriamo su una particolare soluzione.
- La soluzione migliore è quella che soddisfa gli interessi di tutti.
- Questo è il momento dell'ascolto attivo. Mettete giù le vostre differenze per un po' di tempo e ascoltatevi a vicenda con l'intenzione di capire.
- Separate la denominazione degli interessi dall'elenco delle soluzioni.

3. ELENCARE LE POSSIBILI SOLUZIONI:

- Questo è il momento di fare un po' di brainstorming, lasciate spazio alla creatività.
- Separate l'elenco delle opzioni dalla valutazione delle opzioni.

4. VALUTARE LE OPZIONI:

- Quali sono i vantaggi e gli svantaggi? Siate onesti!
- Separate la valutazione delle opzioni dalla selezione delle opzioni.

5. SELEZIONARE UNA O PIÙ OPZIONI:

- Qual è l'opzione migliore, nel complesso?
- C'è un modo per "raggruppare" più opzioni insieme per trovare una soluzione più soddisfacente?
- Utilizza le tue competenze trasversali per quanto sopra.

6. DOCUMENTARE L'ACCORDO O GLI ACCORDI:

- Non fare affidamento sulla memoria.
- Scrivere vi aiuterà a riflettere su tutti i dettagli e le implicazioni.

7. CONCORDARE GLI IMPREVISTI, IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE:

- Le condizioni possono cambiare. Prendete accordi per eventuali imprevisti sulle circostanze future prevedibili (If-then!).
- Come monitorerete la conformità e il proseguimento delle attività?
- Create opportunità per valutare gli accordi e la loro attuazione. ("Proviamo in questo modo per tre mesi e poi vediamo.")

Una capacità di problem solving particolarmente efficace richiede un po' più di tempo e attenzione da parte dei secondi rispetto ai primi. Ma meno tempo e attenzione di quanto non sarebbe richiesto da un problema risolto in una maniera non adeguata. Quello che serve davvero è la volontà di rallentare. Un problema è come una curva sulla strada. Prendila lentamente e ti troverai in buona posizione per il rettilineo che segue; prenderla troppo in fretta non ti aiuterà ad affrontarla con successo.

C. FIDUCIA IN SÉ STESSI (ASSERTIVITÀ)

Descrizione: L'assertività fornisce una buona autostima, fiducia nel successo e un senso dello scopo. È un elemento fondamentale dell'intero sviluppo personale. L'abilità sociale di essere sicuri di sé e assertivi è essenziale per il successo e l'integrazione dei VIP nella vita quotidiana e anche dal punto di vista professionale.

Presenteremo ora il ruolo di questa abilità sociale nell'inclusione paritaria dei VIP nella società.

Sviluppare la capacità di fiducia è un processo che dura tutta la vita. Le fasi chiave sono:

- a. Bisogno e motivazione per l'indipendenza.
- b. Attività.
- c. Competenza.
- d. Leadership.

Queste fasi sono correlate tra loro e rappresentano il processo di miglioramento personale. Questo è importante soprattutto per i VIP. L'ambiente di supporto ristretto ha un ruolo importante in queste fasi - prima le famiglie e in secondo luogo, gli insegnanti e gli amici. I VIP che non sviluppano la loro fiducia in sé stessi e la loro assertività si rivelano paurosi, timidi, evitano iniziative e attività.

I temi principali sono:

1. Autopresentazione.
2. Espressione di sé.
3. Capacità di comunicazione.
4. Fiducia nelle proprie competenze.
5. Autocontrollo.
6. Come affrontare la rabbia.

3.5. LEZIONI PRATICHE E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER COSTRUIRE LA FIDUCIA IN SÉ STESSI

Proposta di lavoro: GO TO i-Portal - SEZIONE "Lezioni" per studiare 6 lezioni pratiche.

Nº	Soggetto	Abilità	Metodo di allenamento	Ore
1	Auto-presentazione	La capacità di attirare l'attenzione. Esprimere se stessi correttamente. Sviluppare un'adeguata autostima	Teoria Esercizio pratico Conversazione. Discussione	2
2	Espressione di sé	La capacità di creare una strategia e una struttura per l'autopresentazione.	Teoria Quiz Esercizio Discussione	2
3	Capacità di comunicazione	Comprendere le diverse abilità comunicative. Stabilire contatti. Capacità di conversazione	Teoria Gioco di ruolo - Sociodramma Discussioni	2
4	Fiducia nelle proprie competenze	Fissare degli obiettivi. Acquisire conoscenza. Sviluppare la fiducia.	Esercizi Dibattito / Discussione	2
5	Autocontrollo	Affrontare i sentimenti. Prendere il controllo delle situazioni.	Giochi di ruolo Esercizi situazionali Discussioni Giochi di ruolo	2
6	Come affrontare la rabbia	Controllo delle emozioni personali.	Teoria Discussione Esercizi	2

V. SINTESI & GLOSSARIO

Psicologia della Gestalt: la psicologia della Gestalt o gestaltismo (in tedesco: Gestalt - "forma, forma") è una filosofia della mente della Scuola di psicologia sperimentale di Berlino. La psicologia della Gestalt è un tentativo di comprendere le leggi che stanno dietro la capacità di acquisire e mantenere percezioni significative in un mondo apparentemente caotico. Il principio centrale della psicologia della gestalt è che la mente forma un tutto globale con inclinazioni auto-organizzative.

Intragruppo: si verifica all'interno di un'istituzione o di una comunità.

Approfondimento: è il potere o l'atto di vedere in una situazione (penetrazione) o l'atto o il risultato di apprendere la natura interiore delle cose o di vederle intuitivamente.

Coesione (in gruppo): detta anche coesione di gruppo e coesione sociale, nasce quando si creano dei legami che uniscono i membri di un gruppo sociale tra loro e con il gruppo nel suo insieme. Sebbene la coesione sia un processo poliedrico, essa può essere suddivisa in quattro componenti principali: relazioni sociali, relazioni tra i compiti, unità percepita ed emozioni.

Eterogeneità del gruppo: un gruppo che comprende persone di diversa età, sesso, condizione sociale, interessi ecc.

Interdipendenza positiva (in gruppo): essa è un elemento di apprendimento cooperativo e collaborativo in cui i membri di un gruppo che condividono obiettivi comuni percepiscono che lavorare insieme è vantaggioso a livello individuale e collettivo, e che il successo dipende dalla partecipazione di tutti i membri.

Dinamiche psicologiche: un approccio alla psicologia che enfatizza lo studio sistematico delle forze psicologiche che sono alla base del comportamento umano, dei sentimenti, delle emozioni e di come queste ultime possano relazionarsi con le prime esperienze.

Conformismo, conformità: l'atto di abbinare atteggiamenti, credenze e comportamenti alle norme di gruppo. Le norme sono regole implicite, specifiche, condivise da un gruppo di individui, che guidano le loro interazioni con gli altri. Questa tendenza alla conformità si verifica in piccoli gruppi e/o nella società nel suo complesso, e può derivare da sottili influenze inconscie, o da una pressione sociale diretta ed evidente. La conformità può avvenire in presenza di altri, o quando un individuo è solo. Ad esempio, le persone tendono a seguire le norme sociali quando mangiano o guardano la televisione, anche quando sono sole.

Integrità: è la capacità di essere onesti e di avere dei forti principi morali; la cosiddetta rettitudine morale. Generalmente è una scelta personale di attenersi a standard morali ed etici coerenti. In etica, l'integrità è considerata da molti come l'onestà e la veridicità o l'accuratezza delle proprie azioni.

Auto-regolamentazione: l'autoregolamentazione emotiva o regolazione dell'emozione è la capacità di rispondere alle continue richieste di esperienza con la gamma di emozioni in un modo socialmente tollerabile e sufficientemente flessibile per consentire reazioni spontanee, nonché la capacità di ritardare le reazioni spontanee secondo necessità. L'autoregolamentazione consiste in diverse fasi, e gli individui devono contribuire alla propria motivazione, al proprio comportamento e al proprio sviluppo all'interno di una rete di influenze che interagiscono reciprocamente.

Modello di comportamento: ricorrenza di due o più risposte che si verificano in una disposizione o ordine prestabilito. Questi modelli di comportamento si sviluppano attraverso il condizionamento operante. Sono anche descritti come catene di comportamento, che sono collegate in modo complesso da segmenti più semplici e più piccoli. Sono anche chiamati modelli comportamentali. Es.: "La maggior parte delle specie mostrano un modello di comportamento specifico quando si tratta di alimentazione, accoppiamento e riproduzione".

VI. BIBLIOGRAFIA

Psicologia Positiva:

Langley, S. & Francis, S. "The Science & Practice of Positive Psychology – Promoting Human Happiness, Performance and Wellbeing" – the Langley Group

Disharag, Impact of Positive Psychology on Higher Education (March 26, 2015). Nitte University, Fourth International Conference on Higher Education: Special Emphasis on Management Education, December 29-30 2014. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2585532>

Abilità sociali:

Kurt Lewin, Principles Of Topological Psychology, Read Books Limited, 2013.

Kurt. Lewin, A Dynamic Theory of Personality - Selected Papers, Read Books Ltd, 2013.

Kurt Lewin, Martin Gold, The Complete Social Scientist: A Kurt Lewin Reader, American Psychological Association, 1999.

Bradley, J. H., & Frederic, J. H. (1997). The effect of personality type on team performance. *Journal of Management Development*, 16(5), p. 337-353.

Critchley, B., & Case, D. (1986). Teambuilding – At what price and at whose cost? In A.Mumford (Ed.) *Handbook of Management Development*. Gower Publishing Company Limited, University Press Cambridge.

Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (1997). Team or group? Managers' perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232-242.

Владимир Радулов, Педагогика на зрително затруднените, Университетско издателство "Св. Климент Охридски", София, 2004 г.

Владимир Радулов и Мира Цветкова-Арсова, Психология на зрително затруднените, ИК „Феномен“ С., 2011 г.

М. Аргайл, М. Хендерсън, Анатомия на човешките отношения, С., Наука и изкуство, 1989 г.

Людмила Андреева, Социално познание и междуличностно взаимодействие, С., УИ "Св. Климент Охридски", 2007 г.

Дъглас Милър, Брилянтните екипи, С, Издателство "Амат-Ах", 2012 г.

Рос Джей, Създайте страхотен екип, С, „ИнфоДАР“, 2001 г.

Илия Наумов, Организационно поведение, С. 2004 г.

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. (Edit.); „Nicht so - sondern so. Kleiner Ratgeber für den Umgang mit blinden Menschen“; Berlin 2011

Wichmann, J. in: Berufsförderungswerk Düren gGmbH (Edit.), „Umgangsformen mit blinden und seheingeschränkten Menschen“; Düren 2016

Internet resources:

Левин Курт, Теория за психичното поле, Психолози БГ, <http://www.psixoloji.info/2014/05/Levin.html>

Левин Курт, Психично поле и групова динамика, <http://sexnature.org/sotzialna-psihologiya/psihichno-pole-i-grupova-dinamika.html>

Questo documento è stato sviluppato per

Erasmus+ KA2 Strategic Partnership Agreement n° 2016-1-ES01-KA202-025275

PROGETTO SENSNET

Il suo utilizzo è il risultato della sinergia e dell'accordo tra i due progetti!