

## Training Fiche

<b>Titolo</b>	L'Intelligenza Emotiva per orientarsi efficacemente nel mondo del lavoro, nella ricerca del lavoro e per migliorare l'occupabilità.
<b>Keywords</b>	Intelligenza Emotiva, Intelligenza Sociale, Relazioni, Autoconsapevolezza , Auto-efficacia, Emozioni, Empatia
<b>Fornito da</b>	IDP European Consultants
<b>Lingua</b>	ITA
<b>Obiettivi</b>	<p>Supportare gli studenti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendere confidenza con il concetto di Intelligenza Emotiva. <i>...in modo da fornire ai partecipanti un adeguato background teorico.</i></li> <li>• Sperimentare l'IE nella vita di tutti i giorni. <i>Gli studenti impareranno quali sono i punti fondamentali dell'IE, in modo da capirne meglio l'applicazione nel contesto sociale.</i></li> <li>• Acquisire maggiore consapevolezza di sé e maggiore autoefficacia attraverso la combinazione di IE e EntreComp. <i>...per gestire e comprendere le proprie emozioni in modo da raggiugere un benessere psico-fisico migliore.</i></li> <li>• Combinare la consapevolezza emotiva con l'Intelligenza Sociale. <i>Dove con il termine 'Intelligenza Sociale' si intende la capacità di costruire ed alimentare relazioni interpersonali positive e stimolanti.</i></li> </ul>
<b>Obiettivi formativi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Intelligenza Emotiva in EntreComp: Risorse fondamentali</li> <li>• Autoconsapevolezza ed autoefficacia in EntreComp</li> <li>• Il quadro dell'IE: motivazione, empatia e abilità sociali</li> <li>• L'Intelligenza Sociale per orientarsi nell'ecosistema sociale</li> <li>• Il modello delle capacità per comprendere, sfruttare e gestire le emozioni.</li> </ul>
<b>Training Area</b>	<p>Problem Solving complesso</p> <p>Pensiero critico</p> <p>Creatività</p>

	Gestione delle relazioni	
	Lavoro di gruppo	
	Intelligenza Emotiva	X
	Capacità di giudizio e processo decisionale	
	Orientamento al servizio	
	Capacità di negoziazione	
	Flessibilità cognitiva	
<b>Indice dei contenuti</b>	<p><b>Nome del modulo:</b> L'Intelligenza Emotiva per orientarsi efficacemente nel mondo del lavoro, nella ricerca del lavoro e per migliorare l'occupabilità.</p> <p><b>Unità 1: L'approccio di EntreComp all' Intelligenza Emotiva</b></p> <p>Sezione 1: Le risorse fondamentali</p> <p>Sezione 2: Una panoramica sull'Intelligenza Emotiva</p> <p>Sezione 3: Daniel Goleman e la popolarizzazione del concetto</p> <p>Sezione 4: La letteratura attuale sull'IE</p> <p>Sezione 5: Una comparazione sui due quadri (EI and EntreComp)</p> <p>Sezione 6: L' autoconsapevolezza per migliorare l'occupabilità</p> <p>Sezione7: Gli elementi fondamentali l'Auto-efficacia</p> <p>Sezione 8: L'autoconsapevolezza e l'autoefficacia in EntreComp</p> <p><b>Unità 2: Combinare le due Intelligenze Relazionali: Emotiva e Sociale</b></p> <p>Sezione 1: L'Intelligenza Sociale</p> <p>Sezione 2: Le 5 dimensioni dell'Intelligenza Sociale</p> <p>Sezione 3: Parlando di empatia...</p> <p>Sezione 4: L'empatia basata sulle relazioni</p> <p><b>Unità 3: Il modello delle abilità</b></p> <p>Sezione 1: Orientarsi nell'ambiente sociale tramite l'intelligenza Emotiva</p> <p>Sezione 2: Percepire le emozioni</p> <p>Sezione 3: Sfruttare le emozioni</p> <p>Sezione 4: Capire le emozioni</p> <p>Sezione 5: Gestire le emozioni</p>	

## Contenuti

**Nome del modulo: L'Intelligenza Emotiva per orientarsi efficacemente nel mondo del lavoro, nella ricerca del lavoro e per migliorare l'occupabilità.**

**Unità 1: L'approccio di EntreComp all'Intelligenza Emotiva**  
**Sezione 1: Le risorse fondamentali**

Nel modulo di IHF, avete avuto l'opportunità di familiarizzare con il quadro ufficiale dell'UE per l'istruzione e la formazione sulle competenze imprenditoriali e su come esse possano rivelarsi una risorsa strategica di riferimento per i nuovi arrivati nel mercato del lavoro.

Per "Risorse" si intende l'area di competenza più rilevante per l'acquisizione di risorse chiave personali, materiali e non materiali, che sono fondamentali per l'empowerment e la professionalizzazione delle persone.

Le cinque competenze elencate in questa area di formazione migliorano e rafforzano la vostra competitività nel mercato del lavoro e possono essere considerate una vera e propria leva strategica durante il processo di ricerca.

Ciascuna delle competenze elencate rappresenta per voi un focus di interesse in quanto fornisce preziose competenze da utilizzare in ambito professionale.

- 2.1 Consapevolezza di sé e autoefficacia
- 2.2 Motivazione e perseveranza
- 2.3 Mobilitazione delle risorse
- 2.4 Alfabetizzazione finanziaria ed economica
- 2.5 Mobilitare gli altri

**Sezione 2: Una panoramica sull'Intelligenza Emotiva**

L'Intelligenza Emotiva è intesa come la capacità di riconoscere e gestire le proprie emozioni e quelle degli altri al fine di orientare i propri comportamenti e i propri pensieri.

Fonte: P. Salovey, John D. Mayer, 1990, Emotional Intelligence

L'Intelligenza Emozionale è al centro di molti studi sulla psicologia comportamentale applicata alle organizzazioni, al business e al management, alla leadership e alle Risorse Umane. Come tale, il concetto ha rappresentato per molti anni (e lo rappresenta ancora) un tema di tendenza di dibattito e di discussione tra accademici e professionisti.

Il framework Entrecomp non crea collegamenti diretti con l'Intelligenza Emotiva, ma molte delle aree di interesse dell'Entrecomp ne condividono l'ambito di interesse.

I primi studi empirici sui ruoli delle "emozioni" nella nostra quotidianità iniziarono negli anni '20 (Averile & Nunley, 1922) con uno studio condotto per capire come gli esseri umani comprendono e analizzano le emozioni.

Per i successivi 70 anni, il campo di ricerca sull'Intelligenza Emotiva e le "emozioni" è stato relativamente tranquillo. Fino al 1990, quando due autori (John D. Mayer e Peter Salovey) pubblicarono un articolo innovativo intitolato semplicemente *Emotional Intelligence*, e destinato a diventare uno degli articoli più influenti della scienza sociale contemporanea.

### ***Sezione 3: Daniel Goleman e la popolarizzazione del concetto***

L'intelligenza Emotiva divenne un fenomeno "pop" solo nel 1995, quando il fisico e saggista americano Daniel Goleman, pubblicò un'opera destinata a diventare un best seller mondiale "Emotional Intelligence". Il libro rivoluzionario che ridefinisce cosa significa essere intelligenti.

Il successo internazionale di questo libro di auto-aiuto ha contribuito a integrare il concetto di Intelligenza Emotiva al di là del circuito accademico e lo ha reso estremamente popolare anche tra il grande pubblico.

Da lì, innumerevoli autori, oratori e ricercatori hanno seguito le orme lasciate da Mayer, Salovey e Goleman.

### ***Sezione 4: La letteratura attuale sull'Intelligenza Emotiva***

Ad oggi, la letteratura in merito all'Intelligenza Emotiva - e dell'Intelligenza Emotiva applicata agli ambienti aziendali - è incredibilmente vasta.

Nel corso degli anni, il concetto è stato rielaborato in molti modi diversi. Tuttavia, gli elementi essenziali dell'Intelligenza Emotiva (cioè il Quadro dell'Intelligenza Emotiva) sono rimasti gli stessi:

- Autoconsapevolezza: la capacità di riconoscere le proprie emozioni e quelle altrui.
- Autoregolamentazione: la capacità di riconoscere come le

proprie emozioni e quelle altrui influenzano l'ambiente circostante

- Motivazione: la capacità di riconoscere e sfruttare i driver delle nostre azioni
- Empatia: la capacità di stabilire una relazione significativa con gli altri, comprendendo i loro sentimenti e le loro emozioni.
- Social Skills: la capacità di interpretare le dinamiche relazionali che circondano il proprio ecosistema.

#### ***Sezione 5: Una comparazione fra i due quadri (EI e EntreComp)***

Tra le cinque competenze delle "Risorse", la consapevolezza di sé e l'auto-efficacia rimangono quelle con il più alto livello di coerenza con le abilità originali dell'IE, mentre si restringono tutte le sue cinque competenze.

La consapevolezza di sé e l'auto-efficacia (2.1) come "intelligenza" permettono alle persone di progredire in meglio, di fissare per sé standard più elevati di prestazioni, di essere altamente affidabili e fiduciosi nelle loro azioni, di muoversi verso gli stati desiderati, generare un impatto positivo su se stessi e su quelli che li circondano.

La consapevolezza di sé e l'auto-efficacia sono due motori che guidano la resilienza delle persone e le menti orientate al raggiungimento degli obiettivi.

#### ***Sezione 6: Consapevolezza di sé per l'occupabilità***

L'autoconsapevolezza è sempre stato un argomento di dibattito vivace in Phycology, neuroscienza, teologia, filosofia, e ultimamente anche in fisica.

I concetti di consapevolezza e di "coscienza" hanno portato intellettuali e scienziati a grattarsi la testa per molti anni, anche secoli e millenni, fin dalla sua scoperta, ai tempi dell'Antica Grecia.

Nel corso del tempo il concetto ha acquisito significati diversi, soprattutto a causa dei molti scienziati provenienti da diversi campi che si sono concentrati sul fenomeno dalla prospettiva della loro disciplina.

Tra le tante possibili interpretazioni, nel contesto di questo modulo preferiamo affidarci ad una teoria di psicologia sociale proposta da due autori nel 1972.

L'autoconsapevolezza è un processo psicologico di auto-regolazione che permette alle persone di orientare i loro comportamenti verso i pensieri e i sentimenti maggiormente desiderati.

Fonte: Duval, Shelley; Wicklund, Robert A. (1972). Una teoria della consapevolezza oggettiva di sé

Il processo di auto-consapevolezza avviene in tutti i settori della vita ed è un meccanismo essenziale per aiutare le persone a sostenere (e rafforzare) azioni e atteggiamenti che producono impatti positivi.

Essendo più sensibili ai vostri meccanismi di auto-consapevolezza (cioè, essendo più onesti e aperti con voi stessi), allenerete la vostra mente ad essere:

- Reattiva all'ambiente esterno
- Consapevole delle vostre esigenze, aspirazioni e visione di lungo termine
- Esperta nel valutare i vostri punti di forza e le opportunità circostanti
- A vostro agio con debolezze e insicurezze
- Resiliente verso avversità esterne e "knockdown"
- Sicura delle proprie potenzialità

Tenete a mente che questo non riguarda solo la vita professionale, ma può notevolmente beneficiare anche il vostro rapporto con i membri della famiglia e coetanei.

### ***Sezione 7: Gli elementi fondanti l'Autoefficacia***

L'auto-efficacia è il riflesso delle credenze interne, delle forze motrici e degli input motivazionali che portano le persone "a eseguire le linee di azione richieste per occuparsi delle situazioni prospettive".

Fonte: Fonte: Bandura, Albert (1982). "Meccanismo di auto-efficacia nell'agenzia umana". Psicologo americano. 37 (2): 122-147

Il concetto di autoefficacia è stato originariamente proposto dallo psicologo canadese Albert Bandura e rappresenta la nostra capacità di orientare le competenze sociali, cognitive e comportamentali in modo da essere il più efficace ed efficiente possibile al raggiungimento di un obiettivo specifico.

Secondo Bandura, il senso di auto-efficacia rispetto ad una performance specifica deriva da tre convinzioni:

- Credere in ciò che si fa per ottenere qualcosa
- Credere nelle proprie potenzialità nel fare ciò che si deve fare per ottenere qualcosa
- Credere nelle attività programmate per ottenere ciò che si desidera

D'altra parte, il suddetto sistema di credenze ha origine da quattro differenti fonti:

- Esperienze dirette (es: know how raggiunto)
- Esperienze indirette (es: confrontarsi con coloro che hanno avuto le tue stesse esperienze)
- L'influenza dei pari
- Stato emotive e psicologico

Tipicamente, le credenze di autoefficacia derivano da un processo tripartito:

1. Istruzione e formazione sulle competenze richieste derivanti da esperienze dirette e indirette.
2. Testare i precedenti in un ambiente sicuro (es: tra amici o in famiglia)
3. Metabolizzazione di nuove competenze ottenute in un "ambiente ostile" (es: lavoro o quotidiano)

Costruire un senso di auto-efficacia implica avere l'approvazione da parte di altri. Il processo può danneggiare l'autostima se la persona nutre dei pregiudizi sul giudizio esterno - impedendogli di captare consigli utili per l'auto-miglioramento.

#### ***Sezione 8: Autoconsapevolezza e autoefficacia in EntreComp***

L'auto-efficacia di Bandura è la dimensione pratica della consapevolezza di sé. I due concetti sono molto interconnessi in quanto l'auto-efficacia si basa sulla consapevolezza di sé e viceversa attraverso un ciclo continuo di miglioramenti e upscaling.

→ La consapevolezza di sé è un controllo completo e si traduce nella diagnosi finale delle aree di intervento più critiche.

→ L'autoefficacia è il processo riabilitativo, e non il più semplice in

quanto si muove attraverso errori, aggiustamenti, strategie di messa a punto e un lungo ciclo di test e validazione.

**Unità 2: Combinare le due Intelligenze Relazionali: Emotiva e Sociale**

***Sezione 1: L'Intelligenza Sociale***

Uno dei maggiori successi di Goleman nel suo bestseller del 1995 è stato uno studio dettagliato sulla quinta dimensione dell'Intelligenza Emotiva: quella relativa alle abilità sociali e relazionali.

Dopo una serie di altre pubblicazioni di successo sull'IE, nel 2006 Daniel Goleman ha raggiunto ancora una volta la popolarità con il suo nuovo libro Social Intelligence. La nuova scienza delle relazioni umane.

Il libro approfondisce le capacità sociali e relazionali originariamente incluse nella quinta dimensione dell' Intelligenza Emotiva e, come previsto, ha riscosso grande successo nelle imprese e in generale.

Il concetto di Intelligenza Sociale è meno mainstreamed rispetto all'Intelligenza Emotiva, principalmente a causa del fatto che è per lo più associato ad altri fenomeni ed etichette.

Goleman contribuì a divugarne il termine, ma le origini del concetto sono da rintracciare nelle opere di Edward Lee Thorndike.

L'Intelligenza Sociale è stata introdotta come una dimensione specifica di un modello di sviluppo intellettuale suddiviso in tre aree:

- Intelligenza Astratta
- Intelligenza Meccanica
- Intelligenza Sociale

Il significato di Intelligenza Sociale cambia in base alle aree di interesse/disciplina in cui il concetto trova applicazione. Ecco perché l'Intelligenza Sociale può essere suddivisa in:

- Influenze sociali, che possono avere un impatto (in meglio o in peggio) sull'intelligenza umana.
- Intelligenza di gruppo.
- Capacità di comprendere come costruire e nutrire relazioni interpersonali positive e stimolanti.

Nel contesto di questo modulo di formazione, faremo riferimento a quest'ultimo caso.

### ***Sezione 2 Le cinque dimensioni dell'intelligenza Sociale***

Come per l'Intelligenza Emotiva, l'Intelligenza Sociale è comunemente inquadrata in un modello di cinque dimensioni che prende in considerazione:

1. Situational Awareness - l'ambiente che stai condividendo con altre persone e la loro volontà di interagire e partecipare con te nelle attività "sociali".
2. Presenza - intuizioni e segnali che indicano i loro stati emotivi (toni della voce, postura, ecc.)
3. Autenticità - ciò che gli altri percepiscono da noi.
4. Chiarezza - la nostra capacità di condividere in modo chiaro e dettagliato idee, informazioni e opinioni che possono farci guadagnare la loro fiducia.
5. Empatia - un processo di identificazione con gli stati emotivi e i sentimenti altrui.

### ***Sezione 3: Parlando di Empatia...***

L'empatia rappresenta la dimensione più sofisticata del framework in quanto implica una grande conoscenza e padronanza dello stesso.

Stabilire una relazione basata sull'empatia richiede un duplice sforzo:

- Grande consapevolezza di sé e di autoefficacia  
→ Grande autenticità e chiarezza delle nostre intenzioni

Qualsiasi disallineamento o errata interpretazione può generare un effetto totalmente opposto, danneggiando non solo le relazioni ma anche la nostra reputazione e la nostra identità.

### ***Sezione 4: Empatia basata sulle relazioni***

Ci sono tre ingredienti chiave che aiutano a stabilire relazioni basate sull'empatia:

- Riflessività - dimostrare un genuino interesse per il benessere mentale e fisico degli altri
- Apprezzamento - valorizzare e riconoscere le opinioni degli altri anche in caso di disaccordo.

- Accettazione - sostenere le persone intorno a voi, praticare l'ascolto attivo, alimentare il dialogo e la comprensione comune

### Unità 3: Il modello delle abilità

#### Sezione 1: Orientarsi nell' ambiente sociale tramite l'intelligenza Emotiva

Prima di EI Framework di Goleman, Salovey e Mayer hanno creato un proprio quadro di riferimento per l'Intelligenza Emotiva, il cosiddetto Modello di Abilità, in quanto implica la propria capacità di processare la natura delle proprie emozioni più profonde.

In una pubblicazione del 2004, i due autori definiscono l'Intelligenza Emotiva come:

*...la capacità di ragionare sulle proprie idee ed emozioni, di migliorare il pensiero. Inoltre, include la capacità di percepire accuratamente le emozioni, di accedervi e generarne di nuove in modo da assistere il pensiero, di comprenderle e migliorare la propria conoscenza emotiva, di saperle regolare in maniera riflessiva, in modo da promuovere la crescita emotiva e intellettuale.*

Fonte: Mayer JD, Salovey P, Caruso DR (luglio 2004). "Intelligenza emotiva: teoria, scoperte e implicazioni". Indagine psicologica. 15 (3): 197-215.

L'Intelligenza Emozionale è la "bussola" sociale che guida le persone nell'orientare i loro comportamenti, azioni e reazioni agli stimoli esterni ed interni.

Questa capacità di "orientering", si presenta in modo simile al processo di autoregolamentazione che abbiamo visto parlando di consapevolezza di sé e di auto-efficacia. Il costrutto del Modello di Abilità si basa su:

- La percezione delle emozioni
- L'utilizzo delle emozioni
- La comprensione delle emozioni
- La gestione delle emozioni

#### Sezione 2: Percepire le emozioni

Percepire le emozioni implica rilevarle e riconoscere il modo in cui si manifestano.

Questo strato del modello rappresenta il primo elemento

costitutivo della consapevolezza emotiva in quanto è strumentale per il funzionamento di tutti gli altri processi cognitivi basati sulle emozioni.

I livelli più elevati di consapevolezza della percezione includono anche fattori culturali che potrebbero intervenire come portatori di significati e artefatti sociali con grandi implicazioni per lo sviluppo della relazione.

#### ***Sezione 3: Utilizzare le emozioni***

L'"utilizzo" delle emozioni implica la capacità di connettere le emozioni, decodificarne il significato e portarle a sostenere al meglio le altre abilità cognitive - come la creatività, il pensiero laterale e critico.

In altre parole, usare le emozioni significa sfruttare tutte le loro potenzialità per generare idee, pensieri e soluzioni significativi.

D'altra parte, nei momenti difficili (come per esempio quando si provano sentimenti di rabbia e gelosia ecc..), le persone dovrebbero utilizzare le emozioni per "rompere il loop" e ristabilire il giusto equilibrio mentale.

#### ***Sezione 4: Comprendere le emozioni***

Mentre la percezione riguarda la capacità delle persone di "rilevare" le emozioni, la dimensione della comprensione riguarda la capacità di cogliere da dove vengono, leggere e decodificare le relazioni tra di loro, comprendere le loro sfumature e il modo in cui potrebbero evolvere nel tempo.

Comprendere le emozioni richiede una grande sensibilità e reattività all'ambiente esterno, in quanto molte volte le intuizioni più significative appaiono molto meno tangibili di quanto possiamo immaginare.

Per esempio, nella comunicazione non verbale c'è molto di più di quello che le parole possono esprimere...

#### ***Sezione 5: Gestire le emozioni***

Gestire le emozioni rappresenta il culmine del Modello delle Abilità.

Le persone che riescono a padroneggiare la loro Intelligenza

	<p>Emotiva possono relazionarsi con l'ambiente circostante in un modo che permette loro di essere estremamente competente, efficace ed efficiente in tutto ciò che fanno (ad esempio, a lavoro o nei rapporti sentimentali ecc.).</p> <p>Non si tratta di manipolazione e non c'è nulla di dannoso in questo processo, le persone "consapevoli" a livello emozionale riconoscono e valorizzano i sentimenti degli altri, mentre li sostengono nei loro bisogni e percorsi di sviluppo.</p>
<b>Glossario</b>	<p><b>Intelligenza Emotiva</b>  È la capacità di saper riconoscere e gestire le proprie emozioni in modo da orientare i propri comportamenti e il proprio pensiero.</p> <p><b>Autoconsapevolezza</b>  È un processo psicologico di autoregolazione che permette di orientare i propri comportamenti verso i sentimenti maggiormente desiderati.</p> <p><b>Autoefficacia</b>  Rappresenta una riflessione interna sul proprio sistema di credenze e sulle proprie motivazioni, che la inducono ad eseguire azioni in vista di avvenimenti futuri.</p> <p><b>Intelligenza Sociale</b>  È l'abilità di comprendere come costruire e nutrire relazioni interpersonali positive.</p> <p><b>Empatia</b>  È un processo di identificazioni con i sentimenti e gli stati d'animo altrui.</p>
<b>Auto-valutazione (domande a risposta multipla)</b>	<p>1. Quale delle seguenti NON è un competenze EntreComp che compare sotto "Risorse":</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A) Gestione dell'identità e della reputazione</li> <li>B) Monilitare gli altri</li> <li>C) Alfabetizzazione finanziaria ed economica</li> </ul> <p>2. Per Intelligenza Emotiva si intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A) La capacità di riconoscere e gestire i problemi di fiducia</li> <li>B) La capacità di riconoscere e gestire le proprie emozioni e quelle altrui in modo da orientare i propri comportamenti e i propri pensieri.</li> <li>C) La capacità di nutrire le relazioni in modo ottimale e scambiarsi punti di vista.</li> </ul>

	<p>3. L'autoconsapevolezza per l'occupabilità implica essere più:</p> <p>A) efficienti nella valorizzazione dei propri punti di forza e nel cogliere le opportunità      B) insicuro circa le proprie carenze      C) aperto nei confronti delle diversità</p> <p>4. Quale dei seguenti NON è un elemento costitutivo dell'autoefficacia:</p> <p>A) stato emotive e psicologico      B) esperienze indirette      C) prima esperienza di lavoro</p> <p>5. Quale tra le seguenti affermazioni sul Modello delle Abilità è corretta:</p> <p>A) Comprendere e gestire le emozioni significano la stessa cosa      B) Il Modello delle Abilità è il quadro di riferimento sull'IE e include quattro diverse abilità      C) Goleman ha incluso il modello delle abilità nel suo modello originario per comprendere l'intelligenza Sociale</p>
	<p>Answers: 1a, 2b, 3a, 4c, 5b</p> <p><b>Bibliografia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• P. Salovey, John D. Mayer, 1990, Emotional Intelligence</li> <li>• Duval, Shelley; Wicklund, Robert A. (1972). A Theory of Objective Self Awareness</li> <li>• Bandura, Albert (1982). "Self-efficacy mechanism in human agency". <i>American Psychologist</i>. 37 (2): 122–147</li> <li>• Mayer JD, Salovey P, Caruso DR (July 2004). "Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications". <i>Psychological Inquiry</i>. 15 (3): 197–215</li> </ul>
<b>Risorse (video, link di riferimento)</b>	n/a