

*Juggling Motherhood & Profession*



CORSO DI FORMAZIONE

**UNITÀ 3**  
**SVILUPPO**  
**DELLE SOFT SKILL**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices  
Strategic Partnerships for adult education  
Intellectual Output 3 – Unit 1*

Il supporto della Commissione Europea alla preparazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei suoi contenuti che riflettono solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Co-funded by the Erasmus+ Programme  
of the European Union

# INDICE

<b>1. IL PROGETTO JU.M.P.</b>	4
<b>2. UN CORSO DI ORIENTAMENTO E COACHING PER DONNE FRAGILI CON CARICHI DI CURA</b>	5
<b>3. UNITÀ SULLO SVILUPPO DELLE SOFT SKILL</b>	14
<b>4. OBIETTIVI E STRUTTURA DELL'UNITÀ SU SOFT SKILL</b>	20
<b>5. MATERIALI DI LAVORO</b>	27
<b>6. BIBLIOGRAFIA COMPLETA</b>	37
<b>7. SITOGRAFIA</b>	39

# 1. IL PROGETTO JU.M.P.

JUMP – Juggling Motherhood and Profession – è un partenariato strategico per l'istruzione degli adulti finanziato dal Programma Erasmus + dell'Unione Europea. È un network di apprendimento transnazionale formato da professionisti del settore sociale, esperti e universitari di Italia, Croazia, Grecia e Spagna. Lo scopo principale è quello di condividere e sperimentare pratiche innovative di sostegno sociale, coaching e orientamento, fornendo a gruppi di madri fragili metodi innovativi di sostegno sociale adattati ai loro complessi bisogni di conciliazione al fine di aumentarne l'occupabilità.

Per affrontare le richieste di aiuto provenienti da donne vulnerabili, i professionisti del sociale affrontano sfide particolarmente difficili in quanto devono:

- Lavorare sull'occupabilità delle donne al fine di renderle capaci di far fronte alle richieste di lavoro offrendo formazione, orientamento, servizi di coaching.
- Agevolare l'ingresso o il reinserimento nel mercato del lavoro delle donne.
- Affrontare le questioni relative al background familiare e all'inclusione relazionale che sovente costituiscono una questione chiave (spesso implicita) che ostacola la partecipazione al mercato del lavoro.

Il progetto JUMP si inserisce in questo contesto con l'obiettivo di:

- Aumentare la capacità dei professionisti sociali di inquadrare le richieste di aiuto nelle radici sociali, culturali, relazionali dei beneficiari.
- Fornire ai professionisti del sociale gli strumenti necessari per leggere la complessità legata alla conciliazione tra famiglia e lavoro, anche attraverso una comprensione della conciliazione che va oltre la mera fornitura di servizi di assistenza familiare.
- Progettare e testare metodi pedagogici innovativi di orientamento ed empowerment delle donne nei paesi del partenariato JUMP (Italia, Croazia, Grecia e Spagna) e condividerli al di fuori del gruppo di lavoro, per meglio affrontare le questioni relative alla conciliazione tra lavoro e famiglia, alle pratiche di parenting, all'inclusione relazionale, all'occupabilità.

I moduli innovativi di formazione progettati all'interno del progetto JUMP sono indirizzati a:

- a. professionisti del settore sociale (es. educatori, operatori sociali) che lavorano per facilitare la partecipazione al mercato del lavoro di gruppi sociali vulnerabili.
- b. donne vulnerabili (es. a basso reddito, bassa qualifica, migranti, madri sole) con figli piccoli che non sono mai entrate nel mercato del lavoro, oppure che sperimentano una pausa nella loro carriera lavorativa o che lavorano in posti di lavoro poco qualificati e non protetti.

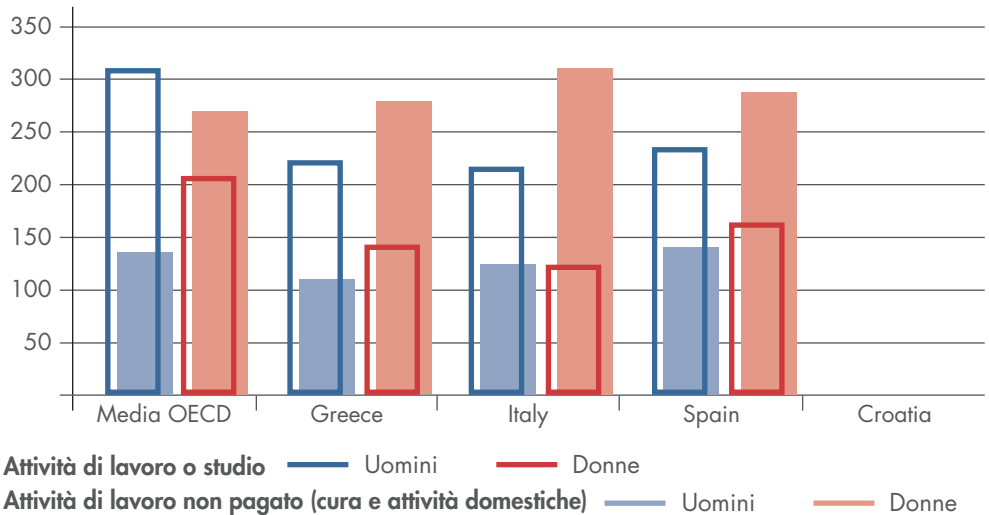


## 2. UN CORSO DI ORIENTAMENTO E COACHING PER DONNE FRAGILI CON CARICHI DI CURA

### 2.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Conciliare carichi di cura e lavoro è una sfida per le donne che diventano mamme in quasi tutti i paesi Ocse (OECD 2007<sup>1</sup>). Nella distribuzione delle responsabilità all'interno della famiglia, infatti, le donne si trovano maggiormente caricate, rispetto agli uomini, di compiti di cura per quello che riguarda l'occuparsi dei figli, degli anziani e delle persone in situazione di disabilità, oltre che delle responsabilità delle attività domestiche (Fig. 1).

**Fig. 1** Minuti al giorno spesi in attività di lavoro e studio e attività di cura e domestiche per genere, media OECD e Paesi JUMP.



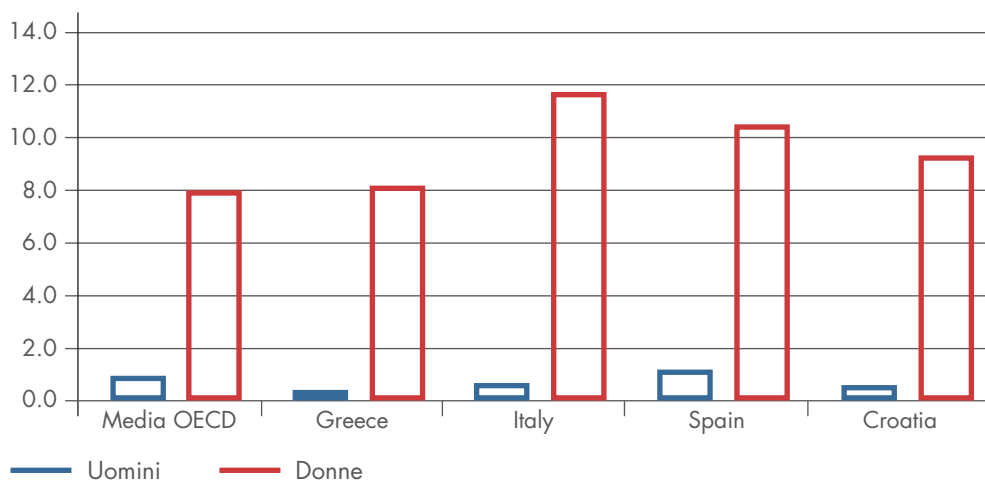
Fonte: OECD, Time use surveys, ultimo dato disponibile

<sup>1</sup> OECD (2007), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032477-en>

Le donne che diventano mamme hanno una probabilità più alta degli uomini di perdere il lavoro o di avere la carriera lavorativa condizionata in maniera negativa dalla maternità. A maggior ragione se la donna non è inserita nel mondo del lavoro, perché non è mai entrata o perché ne è stata in qualche modo esclusa, troverà ancora più difficoltà ad entrarvi dopo la maternità (Fig. 2).

Un importante aspetto di cui tener conto riguarda le famiglie in cui solo uno dei genitori è occupato, perché sono a maggior rischio di povertà e di povertà minorile. La povertà in questi casi non dipende dall'assoluta mancanza di lavoro ma dall'insufficienza del reddito rispetto ai bisogni familiari. La situazione, inoltre, peggiora per le donne migranti e per i nuclei monogenitoriali, come anche per le famiglie che hanno delle reti di relazioni molto povere e non possono contare sull'aiuto di parenti, amici o altri attori informali (si veda l'Output 2 del progetto JUMP, reperibile all'indirizzo [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)). In questo contesto, facilitare l'accesso delle donne all'occupazione comporta l'aumento del reddito delle famiglie, riducendo il loro rischio di povertà, compreso quello dei minori presenti.

**Fig. 2** Popolazione inattiva per responsabilità di cura e famigliari, Media Ue e Paesi JUMP 2017 (% popolazione con età 15-64 anni).



Fonte: Nostre elaborazioni su dati Eurostat-LFS



Gli operatori sociali che lavorano nelle politiche attive del lavoro e che intervengono su persone vulnerabili incontrano una complessità che rende difficile l’inserimento o reinserimento lavorativo di queste donne. L’obiettivo, infatti, non è solo aiutarle a trovare un’occupazione, ma, soprattutto, a trovare soluzioni di conciliazione affinché la donna possa dedicare un tempo anche al lavoro e alla costruzione della propria carriera lavorativa, riducendo il rischio di povertà e di esclusione sociale.

È necessario, pertanto, sperimentare nuovi percorsi per poter, da una parte, dare strumenti di intervento utili agli operatori e per rendere il loro intervento d’aiuto più opportuno ed efficace per le situazioni complesse e, dall’altra, aiutare le donne a trovare un’opportunità per migliorare la propria situazione di vita e quella del proprio nucleo familiare.

Il progetto JUMP propone contenuti e metodologie a supporto sia dei formatori sia di coloro che ne potranno usufruire. In particolare, JUMP ha inteso arricchire gli strumenti degli operatori prendendo in considerazione aspetti ritenuti fondamentali per il buon esito dei percorsi di supporto alle donne fragili, attraverso un percorso esperienziale di analisi dei bisogni, di sostegno nel miglioramento delle proprie abilità di resilienza e di formulazione di una nuova progettualità.

## **2.2. LA PROPOSTA FORMATIVA**

Dall’analisi svolta nelle prime fasi di JUMP e sintetizzate negli Output 1 e 2 (si veda [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)) e dalle esperienze fatte dai partner di progetto, sono stati individuati 4 focus fondamentali per chi si trova a dover offrire attività di coaching e orientamento a donne vulnerabili con carichi di cura. Questi temi sono stati declinati in 4 diversi booklet rivolti ai social professional, con i seguenti titoli:

1. Conciliazione e valorizzazione delle reti di prossimità
2. La complessità del ruolo genitoriale. Background socio-economico, migrazione e multiculturalità
3. Sviluppo delle soft skill
4. Welfare: politiche e strumenti di conciliazione

Si tratta di quattro focus considerati fondamentali per accrescere l’empowerment sia dei social professional sia dei soggetti interessati, per diverse ragioni, sintetizzate di seguito.

1. Centralità delle reti di prossimità: è necessario lavorare sull’importanza delle relazioni a diversi livelli, sul loro riconoscimento, utilizzo e potenziamento. Favorire opportunità e sostenere il raggiungimento dell’autonomia dei partecipanti attraverso la costruzione (e la manutenzione) di reti. Questo significa accrescere le loro possibilità di far fronte ai disagi e alle difficoltà e promuove forme di confronto, scambio e inclusione attiva.

2. Complessità del ruolo genitoriale: se nella parola genitore è inscrito l'atto del generare, nella parola genitorialità dovremmo trovare quello che la società di appartenenza si aspetta dagli adulti in quanto genitori, ciò che si reputa essenziale nel sostenere il loro ruolo. Il contesto culturale, sociale ed economico di riferimento influenza molto lo stile genitoriale, anche attraverso la trasmissione di stereotipi di genere, creando ruoli e norme differenti all'interno della piccola società chiamata famiglia.
3. Importanza delle soft skill: si tratta delle "competenze trasversali" ovvero di quelle capacità che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali. Le soft skill stanno diventando sempre più importanti nel processo di selezione e inserimento lavorativo, a volte sono preferite alle competenze tecniche perché aumentano la probabilità di successo della persona. È fondamentale saper riconoscere le proprie skill e svilupparle per accrescere il proprio grado di occupabilità.
4. Rilevanza delle politiche di welfare: non ci si può esimere dalla conoscenza delle misure e degli strumenti pubblici, nonché dei servizi di cura esistenti che possono essere di sostegno alla conciliazione. È necessario che la persona sia informata di ciò che esiste a livello di politiche nazionali, di servizi territoriali e di agevolazioni di legge. Spesso ignorare le opportunità non permette di usufruirne e, quindi, di spezzare la catena di povertà in cui ci si trova.

## 2.3. METODOLOGIA

La definizione di social professional utilizzata in JUMP raggruppa una molteplicità di professioni che lavorano con persone vulnerabili, volendo riconoscere esplicitamente l'importanza di adottare una prospettiva multidisciplinare in materia di orientamento, accompagnamento e sostegno sociale. Rientrano, quindi, nella definizione di social professional: antropologi sociali, assistenti sociali, counsellor, educatori, formatori, mediatori, orientatori, terapisti, psicologi et al. A tutti loro sono rivolti i booklet di JUMP.

I social professional ricoprono il ruolo di **trainer** nel momento in cui sperimentano le attività proposte nei diversi booklet. I trainer devono possedere competenze di gestione di un gruppo, in particolare devono saper governare le dinamiche di un gruppo eterogeneo in situazione di disagio sociale ed economico.

La proposta formativa è presentata e organizzata nei 4 booklet destinati ai trainer, offrendo elementi per approfondire le singole tematiche (capitolo 3) e modalità e strumenti per agirle e sperimentarle attraverso il lavoro in gruppo (capitolo 4), creando così un percorso formativo modulare e flessibile composto da 5 incontri.





La metodologia proposta è di tipo partecipativo e attivo e si basa sullo stimolo da parte dei trainer a far emergere le esperienze e le riflessioni delle partecipanti, valorizzandole e proiettandole in una logica di attivazione e progettualità, il tutto in un clima di confronto e ascolto non giudicante.

Attraverso il gruppo, si supera il modello dell'esclusiva presa in carico individuale dell'utenza. Il gruppo, infatti, attivato con questa metodologia è una dimensione che:

- accoglie;
- aiuta a ridimensionare le ansie e le difficoltà;
- favorisce il confronto instaurando un rapporto peer to peer di apertura e di fiducia che permette la condivisione di vissuti problematici e l'espressione di opinioni;
- gestisce gli eventuali conflitti riportando ai valori di conoscenza e rispetto reciproco;
- stimola l'attivazione personale;
- favorisce l'allargamento delle proprie rappresentazioni.

## **2.4. CARATTERISTICHE DELLA PROPOSTA FORMATIVA**

Il percorso formativo JUMP è stato pensato per essere uno strumento da adattare sulla base delle risorse, delle caratteristiche e dei bisogni sia dei partecipanti sia dei trainer. Si tratta, quindi, di un percorso modulabile e variamente componibile in cui l'ordine della trattazione degli argomenti e l'uso degli strumenti dipendono da diverse variabili, tra cui:

- i risultati attesi;
- le caratteristiche e il numero dei partecipanti;
- il setting (luogo, tempo, clima relazionale, attrezzature, ... );
- metodologia utilizzata.

Gli argomenti affrontati nei diversi booklet sono tra loro connessi e correlati e il modulo formativo è stato pensato per essere somministrato integralmente.

In particolare, il tema della genitorialità risulta essere trasversale e rappresenta il filo conduttore del percorso. Questo contenuto, infatti, costituisce un richiamo e ritorna negli argomenti affrontati in ciascun booklet; tale trasversalità è avallata dal ruolo genitoriale condiviso da tutte le partecipanti. Nella sperimentazione del percorso formativo nei 4 paesi JUMP (Output 3; si veda [www.jumpproject.eu/output/](http://www.jumpproject.eu/output/)), in aula è emersa chiaramente l'influenza di questo tema attraverso i racconti delle donne/madri.

I temi dei 4 booklet, comunque, sono stati costruiti in modo da poter essere proposti esaustivamente anche in modo singolo, in particolare per quanto riguarda le tematiche: soft skill, welfare e reti di prossimità, così da poter essere adattati di volta in volta alle esigenze e agli obiettivi dei trainer e dei partecipanti.

In sintesi, è possibile organizzare liberamente il percorso di training seguendo, per la trattazione dei moduli, l'ordine considerato più opportuno in relazione alle diverse esigenze formative.

## **2.5. ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Per meglio individuare gli strumenti e le modalità da agire durante le attività di gruppo si suggerisce di raccogliere la descrizione della situazione familiare e personale di ciascuna partecipante attraverso una scheda sintetica di raccolta dati (situazione familiare, provenienza, età, esperienze lavorative, livello di alfabetizzazione e di competenze linguistiche...).

È possibile programmare un colloquio iniziale per conoscere direttamente la persona e la situazione personale e familiare e individuare i suoi bisogni e un colloquio finale che possa permettere di verificare quali obiettivi siano stati raggiunti e quali debbano ancora essere sostenuti.

Può essere organizzato, infine, un incontro di gruppo di follow up (ad almeno un mese dal termine delle attività formative) al fine di individuare e valorizzare ogni forma di attivazione delle partecipanti, stimolando, attraverso l'esempio, le donne che incontrano difficoltà nel cambiamento e apportando ulteriori contenuti informativi utili a tutto il gruppo.

## **2.6. RUOLO DEI TRAINER E DELLA MEDIAZIONE CULTURALE**

Per l'organizzazione e la gestione delle attività si propone la presenza di due trainer che possono decidere come attivarsi durante le attività, alternandosi nella presentazione delle stesse e nella gestione dell'aula, osservando e monitorando il clima.

A seconda delle caratteristiche del gruppo, la presenza di una figura dedicata alla mediazione può supportare i trainer durante le attività, integrando quanto proposto e sostenendo le partecipanti per una migliore comprensione e una più attiva partecipazione, in un clima di fiducia e di ascolto non giudicante.

Dove ritenuto opportuno, si può proporre anche la testimonianza diretta di esperti, a seconda dei temi trattati.



## 2.7. SUGGERIMENTI SULL'UTILIZZO DEGLI STRUMENTI

In ciascun booklet sono presentati diversi strumenti operativi fra i quali è possibile scegliere in base alle caratteristiche del gruppo e al tempo a disposizione.

Ogni strumento, quando richiamato, viene identificato con una specifica icona:



Brain storming



Colloquio



Follow up



Intervento esperto, funzionario, ...



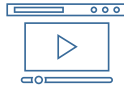
Lavoro di gruppo



Questionario, scheda



Role play, simulazione



Video, slide



Visita a struttura, servizio, ...

È possibile stabilire l'ordine di presentazione degli argomenti proposti a seconda della composizione dell'aula e delle priorità che si manifestano. A partire dai temi trattati, è utile integrare gli strumenti con materiali aggiornati o attinenti a situazioni specifiche.

È anche possibile, infine, realizzare una sperimentazione su gruppi misti, favorendo così un confronto nel gruppo fra differenti percezioni ed esperienze di donne e uomini, talvolta influenzate da stereotipi di genere.

## 2.8. IN SINTESI

La sperimentazione degli incontri formativi nei 4 paesi JUMP ha confermato che la scelta dei quattro temi (reti di prossimità, ruolo genitoriale, soft skill, politiche di welfare) risponde ampiamente agli obiettivi del progetto. Essi rappresentano una buona ipotesi formativa volta a offrire un percorso di crescita e di empowerment per donne fragili con carichi di cura che si possono trovare in fasi differenti del loro ciclo di vita, ma che hanno in comune il fatto di essere madri con figli piccoli e/o caregiver di anziani e/o familiari di disabili.

Dai riscontri ricevuti a seguito della sperimentazione, sia dai social professional sia dalle partecipanti coinvolte, abbiamo evidenziato i risultati illustrati di seguito.

I focus group effettuati con i social professional e le sperimentazioni condotte dai trainer evidenziano l'utilità di un percorso di formazione con contributi teorici ed esercitazioni pratiche che:

- permette approfondimenti e adattamenti;
- fa leva sulla possibilità di agire un cambiamento anche attraverso l'apprendimento reciproco fra le partecipanti e i trainer;
- attiva un processo circolare di scambio e di crescita;
- potenzia le competenze nella gestione del gruppo quando si affrontano temi che comportano oltre alle riflessioni anche un forte coinvolgimento emotivo;
- sviluppa un processo di appartenenza e di inclusione verso un agire di comunità.

Per le partecipanti, il valore aggiunto messo in luce riguarda:

- aver trovato supporto e incoraggiamento in un clima non giudicante, per rafforzare la propria autostima, la conoscenza e la consapevolezza di valore delle proprie competenze, e l'autonomia;
- aver sviluppato prossimità sia nella risposta ai propri bisogni sia nell'attivazione di legami di comunità;
- aver trovato stimoli e strumenti "calzanti", adatti alle proprie caratteristiche.

Il training è stato realizzato in Paesi e contesti diversi e questo ha permesso di inserire nella metodologia spunti e approcci differenti, selezionando e adattando gli strumenti al contesto e ampliando la possibilità dei risultati.

In particolare, tutti i partner hanno ritenuto efficace affrontare il tema delle soft skill non solo con donne già inserite o in fase di inserimento nel mondo del lavoro, ma anche con coloro che per specifici momenti della vita o per fattori culturali, familiari, ecc., ne sono (ancora) lontane.

È stato sperimentato anche che questa esperienza può essere proposta anche in percorsi formativi già strutturati, data la caratteristica modulare.

Nonostante il perdurare di difficili condizioni di conciliazione per chi vuole entrare o rientrare nel mercato del lavoro, si è osservato che il tema della conciliazione fra vita personale, familiare e professionale non è ad oggi considerato cruciale e di interesse generale. Lo si affronta in modo sporadico, anche a seconda delle specificità territoriali e solo in alcune realtà produttive particolarmente strutturate e solide. È ancora diffusa e radicata la lotta che le donne conducono per affrontare e superare discriminazioni, che le pongono in situazioni di isolamento e scarso riconoscimento delle loro capacità e delle potenzialità proprio a causa del loro "naturale" ruolo di principali caregiver.



L'esperienza di JUMP ha offerto alle donne un buon contenitore per prendere consapevolezza dei propri bisogni e soprattutto delle proprie risorse; si è infatti constatato che questa cornice ha generato un cambiamento di prospettiva nelle partecipanti: da un pensiero orientato al "fare", tipico del ruolo materno, alla consapevolezza di se stessa come portatrice di competenze trasversali e di potenzialità.

La formazione è diventata, infatti, un'opportunità per fermarsi e prendersi del tempo per concentrarsi su di sé e guardare al futuro; l'apprendimento che ne è scaturito è diventato consapevolezza capace di generare e maturare un pensiero progettuale, a breve o lungo termine che sia.

In alcune situazioni il percorso formativo ha permesso un passaggio fra una situazione di completa inconciliabilità (per motivi culturali, persistenza di stereotipi di genere o di fasi della vita o personali) a una fase di conciliazione possibile (pur nell'accezione di attività faticosa, che prevede equilibrismo più che equilibrio, quasi una giocoleria – come suggerisce il titolo del progetto); quando il processo di consapevolezza, attivazione e autonomia sarà più solido, si potrà giungere all'obiettivo auspicato e più equilibrato suggerito dal termine inglese di "work life balance".

I moduli formativi sono stati realizzati attraverso il lavoro collaborativo di enti di quattro paesi diversi:

L'**Italia** è rappresentata dall'**Ufficio Pio della Compagnia di San Paolo** (coordinatore del progetto; [www.ufficiopio.it](http://www.ufficiopio.it)) che ha una lunga e radicata tradizione di coinvolgimento in attività filantropiche e di esperienza europea, dall'**Università di Torino-CirsDe** ([www.cirsde.unito.it/it](http://www.cirsde.unito.it/it)) con competenze di ricerca sui temi dell'occupazione femminile e della conciliazione e da **ETA BETA s.c.s.** ([www.etabeta.it](http://www.etabeta.it)), una cooperativa sociale di formazione e inserimento lavorativo, con esperienza nelle tematiche di conciliazione, che ha contribuito alla progettazione e sperimentazione degli strumenti sviluppati sia con operatori sociali e dell'orientamento sia con donne vulnerabili.

La **Croazia** è rappresentata da **CESI** (<http://cesi.hr>), ente esperto nella realizzazione di progetti relativi all'uguaglianza di genere e indirizzati a migliorare la situazione delle donne nel mercato del lavoro.

La **Spagna** è rappresentata da **Fundacion Senara** ([www.fundacionsenara.org](http://www.fundacionsenara.org)) che ha contribuito alla progettazione e alla sperimentazione degli strumenti sviluppati con operatori sociali e con un campione di donne vulnerabili.

La **Grecia** è rappresentata dal **Gruppo EEO** ([www.eeogroup.gr](http://www.eeogroup.gr)) che è attivo nell'attuazione di azioni locali per l'integrazione sociale di gruppi vulnerabili e **KMOP** ([www.kmop.gr](http://www.kmop.gr)) che ha contribuito alla progettazione degli strumenti e alla loro sperimentazione con operatori sociali e donne vulnerabili.

### 3. UNITÀ SULLO SVILUPPO DELLE SOFT SKILL

Le capacità di una persona si declinano in competenze tecniche e trasversali, anche note come **hard skill** e **soft skill**.

Le hard skill sono le competenze relative ad una professione che possono essere valutate attraverso il titolo di studio conseguito, le competenze linguistiche e le esperienze lavorative.

Le soft skill sono le capacità che raggruppano le qualità personali, l'atteggiamento in ambito lavorativo e le conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali (ad esempio leadership, teamwork, problem solving).

In linea generale, le soft skill sono complementari alle hard skill, per definizione facilmente quantificabili e misurabili.

Le soft skill sono competenze ancora più ricercate delle prime nel mercato del lavoro, in quanto consentono di affrontare in maniera flessibile i cambiamenti e favoriscono la collaborazione e il lavoro in gruppo, anche in modo creativo e originale, dando ad ogni membro il senso di appartenenza ad un progetto.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha insistito sul concetto di **life skill** come insieme di "abilità personali e relazionali che servono a governare i rapporti con il resto del mondo e per affrontare positivamente la vita quotidiana". In questa prospettiva vengono evocate: consapevolezza di sé, gestione delle emozioni e dello stress, pensiero critico e creativo, prendere decisioni, risolvere problemi, relazioni e comunicazioni efficaci, empatia. Questo studio fa riferimento all'educazione scolastica, ma la prospettiva riguarda il benessere futuro della persona sia come cittadino sia come lavoratore<sup>2</sup>.

È importante conoscere e gestire le life skill poiché queste giocano un ruolo strategico nella promozione del benessere mentale, incrementando la motivazione a gestire conflitti, problemi e sfide quotidiane, nel contesto lavorativo e non, con rinnovata energia e pensiero strategico e positivo. Come tutte le competenze, anche le soft skill possono essere apprese e migliorate, focalizzandosi sull'analisi del sé e sulle interazioni con l'altro. Tutti siamo in grado di coltivarle e valorizzarne il potenziale nelle nostre relazioni professionali e personali.

**Maternità e genitorialità** sono un ottimo allenamento per sviluppare le soft skill, se vissute in modo consapevole. Si tratta, infatti, di momenti della vita che richiedono una ristrutturazione

<sup>2</sup> Pellerey M., (a cura di) *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, CNOS-FAP, 2017



di sé e del proprio assetto mentale: dal pensare solo per sé ed eventualmente coordinarsi con un compagno autonomo in grado di prendere decisioni, si passa al dover prendere continue decisioni che riguardano il bambino. Tutto ciò diventa una palestra per sviluppare le capacità di analisi delle informazioni del contesto da una parte, e per imparare, dall'altra, a trovare soluzioni rapide e, col tempo, sempre più efficaci (saper essere, problem solving)<sup>3</sup>. Far fronte ai repentini cambiamenti porta, inoltre, ad avere molta flessibilità per riuscire a governare l'inatteso; a trovarsi inevitabilmente in una rete di relazioni sociali.

Le madri, pertanto, hanno un ottimo potenziale di sviluppo delle loro soft skill:

- una riduzione dell'ego che permette di saper meglio ascoltare l'altro e osservare ciò che ci sta intorno;
- l'opportunità di saper riconoscere la complessità per diventare meno esigenti;
- la possibilità di mettere in campo la capacità di cura e di creazione di reti attraverso l'affiliazione ad un ruolo identitario e ad un gruppo in cui ci si riconosce;
- lo sviluppo di capacità e attitudini quali empatia, comunicazione efficace, elasticità, predisposizione all'apprendimento.

Le partecipanti potranno sperimentarsi in un percorso di riflessione e di analisi delle proprie risorse relazionali, cognitive, realizzative e manageriali e cercheranno di agire sulle componenti personali implementabili e migliorabili al fine di ridurre gli ostacoli all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro.

Il modulo, quindi, si propone di far fare un'esperienza di conoscenza e riconoscimento di almeno alcune tra le seguenti capacità:

- la capacità di identificare e analizzare i propri bisogni;
- la capacità di analizzare la propria situazione problematica e di trovare soluzioni per produrre un cambiamento;
- la capacità di essere flessibili al cambiamento;
- la capacità di negoziare e trovare una nuova soluzione o un nuovo punto di osservazione;
- la capacità di comunicare all'interno di un contesto (familiare, professionale, ...);
- la capacità di autodeterminarsi in un'ottica di cambiamento;
- la capacità di mettersi in gioco e di essere autoimprenditoriali.

<sup>3</sup> Andrea Vitullo, Riccarda Zezza, MAAM. *La Maternità è un master*, ed. Bur Rizzoli

Per accompagnare le partecipanti a capire come acquisire, sviluppare e valorizzare le suddette capacità si propone di utilizzare una mappatura delle competenze.

Le competenze, infatti, indicano la capacità di usare conoscenze e abilità personali in un determinato contesto (di lavoro, di studio, nello sviluppo professionale o personale). Il livello delle competenze si esprime in termini di autonomia, efficacia e responsabilità.

Il punto di partenza del processo di mappatura consiste nell'identificazione del proprio kit di competenze, suddivise in cognitive, relazionali, realizzative e manageriali.

## COMPETENZE COGNITIVE



Insieme dei processi e delle attività mentali, come il problem solving, il pensiero deduttivo, la capacità di analisi e sintesi che coordinano le nostre conoscenze, ovvero le rappresentazioni mentali di principi, procedure e teorie di un insieme di saperi specifici in grado di favorire l'acquisizione di maggiori capacità adattive.

## COMPETENZE RELAZIONALI



Capacità di comunicare efficacemente, di instaurare relazioni positive e di collaborare con interlocutori differenti, grazie alla comprensione delle caratteristiche specifiche dell'altro, del contesto e della relazione in cui avviene una comunicazione.

## COMPETENZE REALIZZATIVE



Modalità comportamentali che caratterizzano la predisposizione ad agire della persona nella realtà organizzativa, al fine di organizzare, eseguire e portare a termine efficacemente le proprie attività.

## COMPETENZE MANAGERIALI



Capacità di interagire fluidamente con gli altri, ponendosi come punto di riferimento ed esercitando un influenzamento finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi o effetti sul contesto e sugli altri.





## COMPETENZE COGNITIVE



- Pensiero deduttivo
- Analisi e sintesi
- Consapevolezza
- Apprendimento continuativo
- Problem Solving
- Fiducia in sé stessi
- Visione sistemica

## COMPETENZE RELAZIONALI



- Gestione dei rapporti interpersonali
- Comunicazione
- Collaborazione
- Integrazione
- Lavoro di squadra
- Assertività
- Negoziazione
- Orientamento al cliente

## COMPETENZE REALIZZATIVE



- Flessibilità/Adattabilità
- Gestione dello stress
- Autonomia
- Pianificazione e organizzazione
- Precisione
- Attenzione ai dettagli
- Gestione del tempo
- Gestione delle priorità
- Orientamento al compito
- Orientamento al risultato
- Gestione delle informazioni
- Intraprendenza/spirito d'iniziativa
- Proattività

## COMPETENZE MANAGERIALI



- Gestione e motivazione dei collaboratori
- Sviluppo degli altri
- Consapevolezza organizzativa
- Leadership
- Visione strategica
- Decision making
- Governance
- Pianificazione e monitoraggio
- Delega

Compresa l'importanza di tali skill per conciliare lavoro e vita privata, è utile fare un bilancio personale per identificare quelle che già si posseggono e quelle che possono essere sviluppate, rese trasferibili e dunque valorizzate in diversi ambiti e situazioni di vita.

Il focus metodologico è l'attivazione individuale a partire da una esperienza di gruppo basata sull'ascolto reciproco, sul mettersi in gioco, sulla capacità di accogliere stimoli e riflessioni, rielaborandoli insieme e facendoli diventare ricchezza soggettiva.

Si fa riferimento alla **ricerca-azione**, approccio metodologico centrato sull'attivazione e partecipazione diretta dei soggetti coinvolti nel processo formativo e di apprendimento attraverso la definizione collaborativa delle mete e delle strategie per arrivare a esiti/risposte individuali.

Per individuare meglio gli obiettivi di lavoro e sviluppare un piano d'azione per raggiungerli (valutando e modificando il piano quando opportuno), è suggerito il **Modello di sviluppo autodeterminato di carriera** di M. Wehmeyer<sup>4</sup>. Nato per rivolgersi a persone con particolari fragilità, si presta in maniera efficace per essere utilizzato con un target che si trovi a vivere in situazioni di disagio sociale ed economico. Il percorso di auto-orientamento, la pianificazione condivisa e le decisioni professionali relative ai cambiamenti da mettere in campo che la persona è stimolata a prendere, sono la base perché si verifichi una riduzione del ricorso ai sistemi assistenziali. In particolare ogni partecipante è invitato e aiutato a descrivere la propria attuale condizione, tenendo conto dei legami familiari, sociali e della rete di contatti di cui fa parte. Il social professional che conduce l'incontro ha il compito di esaminare il quadro, favorire il confronto tra i partecipanti, lo scambio di idee ed esperienze e delineare con gli interessati ipotesi per affrontare e risolvere i problemi, mettendo in luce cambiamenti possibili, obiettivi concreti e raggiungibili.

Trasversalmente è importante un'azione di **Empowerment**<sup>5</sup>, concepita per:

1. rinforzare la capacità di riflettere e progettare le proprie traiettorie e di acquisire un ruolo attivo (livello psicologico-individuale);
2. acquisire informazioni, saperi e metodologie utili a un corretto orientamento all'interno del territorio e dei suoi servizi (livello organizzativo);
3. attivarsi concretamente nell'attuazione delle linee progettuali individuate nella fase precedente, ricevendo un costante stimolo motivazionale e di supporto (livello socio-politico e di comunità).

Occorre inserire, infine, nel quadro metodologico anche i concetti legati all'**intelligenza Emotiva**<sup>6</sup> poiché sviluppare questo tipo di intelligenza può costituire un fattore determinante nel raggiungimento dei propri successi personali e professionali.

<sup>4</sup> Salvatore Soresi, Laura Nota & Michael L. Wehmeyer (2011) Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination, *International Journal of Inclusive Education*, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189

<sup>5</sup> Per empowerment si intende un processo dell'azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità di vita. Zimmerman rappresenta l'empowerment come un costrutto multilivello che declina in: Psicologico-individuale; Organizzativo; Socio-politico e di comunità. Per approfondimenti si legga Zimmerman, M.A., *Empowerment Theory. Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis*. In Rappaport, J., Seidman, E., *Handbook of Community Psychology*. New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, 2000

<sup>6</sup> Daniel Goleman, psicologo statunitense, ha formulato il costrutto di Intelligenza Emotiva, con cui identifica un particolare tipo di intelligenza legato all'uso corretto delle emozioni. Per approfondimenti si legga Goleman D., *Emotional intelligence*, New York, Bantam Books, 1995 (trad. it a cura di Blum I. e Lotti B., *Intelligenza emotiva*, Milano, Rizzoli, 1996)



Usare le emozioni con intelligenza significa identificarle, comprenderle, gestirle per riuscire ad affrontare meglio la vita. Per Goleman si tratta della “*capacità di motivare se stessi, persistere nel perseguire un obiettivo nonostante le frustrazioni, di controllare gli impulsi e rimandare la gratificazione, di modulare i propri stati d’animo, evitando che la sofferenza ci impedisca di pensare, di essere empatici e di sperare*”. Essere intelligenti emotivamente significa saper mantenere un rapporto equilibrato tra il mondo intrapersonale e il mondo interpersonale, significa riconoscersi nelle proprie qualità e accettarsi nei propri limiti, ottimizzare le proprie risorse per giungere a un risultato atteso.

Ecco perché allenare questa abilità, anche attraverso attività di gruppo, può costituire la chiave per rinforzare la probabilità di successo personale e professionale.

Nel 1985 Amartya Sen ha introdotto il concetto di **capability**, mettendo in luce come le potenzialità umane originarie siano condizionate nel loro sviluppo dalla realtà esterna con cui interagiscono. La capability è un combinato di capacità o possibilità di sviluppo interne al soggetto e di opportunità di sviluppo offerte dall’ambiente politico, sociale ed economico. È importante, dunque, promuovere nel processo formativo lo sviluppo di competenze e non solo di saperi, valorizzando il concetto di capability come la possibilità sia interna sia esterna di raggiungere un adeguato sviluppo della propria capacità di rapportarsi con i compiti da svolgere nella vita, nello studio e nel lavoro<sup>7</sup>.

Da quanto sopra esplicitato, si evince che attraverso il modulo *Sviluppo delle soft skill* i social professional si pongono l’obiettivo di facilitare nelle partecipanti il riconoscimento e l’attivazione delle competenze individuali, a partire dalla loro vita quotidiana, che hanno un’incidenza sulla stessa quotidianità (ad esempio la maternità e la genitorialità) e sulle chance occupazionali (ad esempio migliori condizioni di accesso al lavoro; aumento dell’adattabilità, aggiornamento delle conoscenze per renderle adeguate alle esigenze del mercato del lavoro).

<sup>7</sup> Pellerrey M., (a cura di) *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, CNOS-FAP, 2017

## 4. OBIETTIVI E STRUTTURA DELL'UNITÀ SU SOFT SKILL

### OBIETTIVO

Il modulo si propone di favorire nelle partecipanti una riflessione sulle loro competenze professionali e personali. Successivamente alla condivisione del significato di competenza (attraverso un inquadramento più teorico riferito nel precedente capitolo) sarà importante far emergere le competenze personali/trasversali che, come genitori (e madri in particolare<sup>8</sup>), vengono sviluppate e accresciute in modo esponenziale, soprattutto quando si parla di competenze relazionali, competenze legate alla gestione delle difficoltà, all'organizzazione del lavoro<sup>9</sup> e alla leadership. In particolare, le partecipanti impareranno a riconoscere le proprie soft skill e a comprendere come queste siano trasferibili dalla vita familiare al mondo del lavoro.

### COMPETENZE/CONOSCENZE

- Conoscenza del significato di competenza (hard skill e soft skill)
- Conoscenza delle soft skill possedute e quali possono essere utilizzate in ambito lavorativo
- Acquisizione di strumenti per migliorare le proprie soft skill
- Approfondire la conoscenza dei profili professionali di interesse
- Imparare a riconoscere gli stereotipi di genere

### VERIFICA



Al fine di verificare l'acquisizione e/o il miglioramento delle competenze/ conoscenze si propone di organizzare un incontro di follow-up in cui, attraverso gli strumenti già utilizzati durante l'incontro, far emergere il livello di attivazione della singola partecipante.

<sup>8</sup> Vitullo A., Zezza R. (2014), *MAAM La maternità è un master*, Milano, BUR Rizzoli

<sup>9</sup> Naldini M., Saraceno C., (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino





In caso di realizzazione di tutti i moduli degli incontri del percorso JUMP, si può costruire e somministrare un questionario di autovalutazione con indicazione del raggiungimento delle singole competenze attese per ogni modulo attraverso una scala di valori (es da zero-apprendimento nullo-, a cinque–apprendimento elevato-).

## NUMERO DI INCONTRI

Il modulo si compone di 2 incontri.

## CONTESTO/SPAZIO

- Aula ampia in cui potersi sedere in cerchio
- Sedie con tavolino oppure tavolo su cui appoggiarsi per scrivere
- Spazio libero per attività di movimento del gruppo
- Spazio per attività in sottogruppi

## RISORSE

- Connessione Internet, Computer, Proiettore
- Lavagna fogli mobili, fogli A3, pennarelli, penne
- Cartelline
- Eventuale materiale informativo

## RUOLO DEI TRAINER E DELLA MEDIAZIONE CULTURALE

I due trainer, sulla base delle rispettive abilità e competenze, definiscono come attivarsi e come agire nella presentazione delle attività e nella gestione dell'aula.

Ad esempio, un trainer può spiegare al gruppo come svolgere il lavoro e poi, insieme al secondo trainer, può passare tra le partecipanti per raccogliere eventuali richieste di chiarimento o dubbi o semplicemente per sostenere la persona nello svolgimento dell'attività attraverso l'incoraggiamento e la vicinanza.

La presenza di una figura dedicata per la mediazione può supportare i trainer durante le attività, sostenendo le partecipanti per una migliore comprensione e una più attiva partecipazione in un clima di fiducia e di ascolto non giudicante.

## SUGGERIMENTI ORGANIZZATIVI



Per facilitare il lavoro in gruppo si suggerisce di raccogliere la descrizione della situazione familiare e personale di ciascun partecipante attraverso una scheda sintetica di raccolta dati (situazione familiare, provenienza, età, professione...).



È possibile programmare un colloquio iniziale per conoscere la persona direttamente e la situazione personale e familiare e individuando i suoi bisogni e un colloquio finale che possa permettere di verificare quali obiettivi siano stati raggiunti e quali debbano ancora essere sostenuti.



Infine può essere organizzato un incontro di gruppo di follow up al fine di individuare e valorizzare ogni forma di attivazione delle partecipanti, stimolando, attraverso l'esempio da esse riportato, le donne che incontrano maggiori difficoltà nel cambiamento e apportando ulteriori contenuti informativi utili a tutto il gruppo.

### PRIMO INCONTRO

#### Accoglienza e conoscenza del gruppo e presentazione del percorso



**Tempo**<sup>10</sup>: 20 minuti

**Strumenti**: Utilizzare tecniche di presentazione interattive dove tutte le partecipanti sono coinvolte e valorizzate

#### Azione 1: Cosa vuole dire il termine “competenza”

**Tempo**<sup>10</sup>: 50 minuti

**Strumenti**: Per facilitare la presentazione teorica delle hard skill e delle soft skill è possibile proporre slide teoriche che riportino definizioni e riferimenti bibliografici di approfondimento.

Potrebbe essere utile proporre: la definizione di hard skill, la definizione di soft skill, le fonti dell'apprendimento delle competenze, le diverse categorie delle competenze (cognitive, relazionali, realizzative, manageriali), arricchendo la presentazione con immagini ed esempi.



Volendo approfondire maggiormente il tema delle competenze relazionali e quindi relative alla comunicazione, si suggerisce di preparare slide teoriche che riportino definizioni e riferimenti bibliografici.

Successivamente, per rendere il tema quanto più partecipativo si possono raccogliere le soft skill dei partecipanti attraverso un cartellone del gruppo.

<sup>10</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta



## Azione 2: A cosa servono le soft skill e perché occorre allenarle

**Tempo<sup>10</sup>:** 40 minuti

**Strumenti:** Si consiglia di verificare sempre il tempo disponibile e la tipologia di partecipanti prima di proporre la visione dei video.

Di seguito alcuni esempi di video con testo in italiano utili per approfondire il tema: Video di presentazione e spiegazione delle soft skill by Synergie (immagini a cartoon con scritte in italiano e sottofondo musicale)

[www.youtube.com/watch?v=6oAsxXxBbtM](http://www.youtube.com/watch?v=6oAsxXxBbtM).

Video con slide sulle soft skill emotive, cognitive, relazionali (estratto dal documento dell'OMS WHO/MNH/PSF/93.7A.Rev.2.)

[www.youtube.com/watch?v=6lLKDSELOdA](http://www.youtube.com/watch?v=6lLKDSELOdA).

Cartoon (solo immagini) che racconta il potere dell'empatia, di Bruno Bozzetto (realizzato per la Fondazione Empatia di Milano)

[www.youtube.com/watch?v=id3w0IA81cA](http://www.youtube.com/watch?v=id3w0IA81cA).

Video su Empatia in lingua inglese con sottotitoli in spagnolo e disegni animati

[www.youtube.com/watch?v=E\\_wezR6o22U](http://www.youtube.com/watch?v=E_wezR6o22U).

Video di Victoria Gamboa - "El poder de la empatía"

[www.youtube.com/watch?v=gHXKitKAT1E](http://www.youtube.com/watch?v=gHXKitKAT1E).

### Pausa

**Tempo<sup>10</sup>:** 20 minuti

## Azione 3: Quali soft skill possiedo? Quali devono essere migliorate?

**Tempo<sup>10</sup>:** 70 minuti

**Strumenti:** Scheda "Matrioske da riempire" (si veda sezione 5 – Materiali di lavoro).

Scheda "Soft skill del quotidiano" (si veda sezione 5 – Materiali di lavoro).



## SUGGERIMENTI OPERATIVI PRIMO INCONTRO



Parlare di soft skill non è semplice, occorre partire dalle esperienze di vita quotidiana delle partecipanti e permettere a ciascuna di riconoscerle. Si può fare attraverso le schede proposte oppure il racconto libero. Dai racconti e dalle schede si fanno emergere le soft skill scrivendole sul cartellone di gruppo oppure in un lavoro di condivisione in plenaria, così che siano chiare e ben identificate.

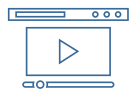
<sup>10</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta



Risulta interessante anche soffermarsi sulla parte emotiva dei racconti e delle situazioni, in modo da lavorare sui vissuti col metodo dell'intelligenza emotiva: identificare le emozioni, comprenderle, gestirle per riuscire ad affrontare meglio la vita.



Le slide così come i video possono essere di aiuto a chi conduce l'attività, sia come stimolo iniziale oppure per meglio focalizzare termini e significati. Occorre scegliere quali proiettare a seconda delle caratteristiche del gruppo.



Si può utilizzare anche il video sulla pubblicità di giochi sia per bambine sia per bambini, che fanno emergere soft skill stereotipandole a seconda del genere [www.youtube.com/watch?v=nXE2YcWa5xQ](https://www.youtube.com/watch?v=nXE2YcWa5xQ). Il video è con dialoghi in italiano ma potrebbe essere utilizzato ugualmente anche per altre lingue perché le immagini sono molto rappresentative.



Lavorando sulle competenze relazionali, si propone l'attività di individuazione delle proprie competenze comunicative con riferimento agli elementi basilari: fuoco (competenze legate all'essere pratici, volitivi, avere buona autostima, indipendenza...), terra (competenze legate all'essere meticolosi, organizzati, prudenti...), acqua (competenze legate all'essere calmi, corretti, protettivi, buoni ascoltatori...), aria (competenze legate all'essere comunicativi, entusiasti, spontanei...). Ogni partecipante ha a disposizione un palloncino di ciascun elemento in colori diversi. Potrà gonfiarlo proporzionalmente a seconda del livello che possiede di quella specifica competenza. I palloncini saranno predisposti in ordine crescente da ciascuna partecipante e si potranno facilitare confronti e riflessioni in merito.

## SECONDO INCONTRO

### Azione 1: Visione film sulle professioni e successiva elaborazione in plenaria



**Tempo**<sup>11</sup>: 60 minuti

**Strumenti**: Film documentario in italiano "A casa non si torna"<sup>12</sup> (di Lara Rongoni, Giangiacomo De Stefano durata 60 min), lavori "tipicamente maschili" svolti da donne (trailer <https://vimeo.com/37801989>).

<sup>11</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta

<sup>12</sup> "A casa non si torna" ("Don't go back home") film documentario di Lara Rongoni, Giangiacomo De Stefano - Italia, 2012







Può essere un esempio di materiale video interessante perché offre testimonianze concrete, con uno sguardo sugli stereotipi, sulle difficoltà, sul tema della scelta professionale basata su interessi e capacità personali oltre che a scelte obbligate.

## **Azione 2: Visione dei profili professionali di maggior interesse per i partecipanti al fine di verificare quali siano le soft skill richieste**

**Tempo<sup>13</sup>:** 30 minuti

**Strumenti:** Di seguito altre proposte video in italiano per approfondire o introdurre il tema delle soft skill nel contesto lavorativo. Si consiglia di cercare video che possano riportare esempi, testimonianze ed esperienze da commentare e su cui riflettere.

[www.youtube.com/watch?v=OmgNuXyWGT4](http://www.youtube.com/watch?v=OmgNuXyWGT4)

(soft skill nella formazione professionale e nel lavoro)

[www.youtube.com/watch?v=vGWhL3JS19E](http://www.youtube.com/watch?v=vGWhL3JS19E)

(Power of words “Potere delle Parole”, dialoghi e testo in inglese, sottotitoli in italiano)

[www.youtube.com/watch?v=jKyb0yDJrog](http://www.youtube.com/watch?v=jKyb0yDJrog)

(soft skill nella ricerca del lavoro: testo e dialogo in italiano)

[www.youtube.com/watch?v=vctVGm1-O4Q](http://www.youtube.com/watch?v=vctVGm1-O4Q)

(Steve Jobs e il lavoro di gruppo: traduzione in italiano)

Lavorando sui profili professionali può risultare utile avere le loro descrizioni tecniche.

Nel caso italiano si può far riferimento a:

[www.atlantedelleprofessioni.it/](http://www.atlantedelleprofessioni.it/)

[http://fabbisogni.isfol.it/professioni\\_raggruppamenti](http://fabbisogni.isfol.it/professioni_raggruppamenti)

<http://professioni.istat.it/cp2011/>

## **Pausa**

**Tempo<sup>13</sup>:** 20 minuti

## **Azione 3: Simulazioni per allenarsi a sostenere i colloqui di selezione, come occasioni per far emergere le proprie soft skill (si vedano i suggerimenti riportati nel paragrafo seguente)**

**Tempo<sup>13</sup>:** 70 minuti

**Strumenti:** Per lavorare sul tema dei colloqui di selezione può essere consigliata la visione di video. Questi video hanno protagonisti maschili, se ritenuto necessario è possibile proiettare video in cui i protagonisti sono donne.



<sup>13</sup> I tempi segnati sono indicativi, a seconda del numero di partecipanti e del grado di coinvolgimento, potrebbe essere necessario riequilibrare i tempi di ciascun argomento/attività proposta



Gli esempi possono essere presi da film, facendo visionare solo le parti di interesse, come negli esempi che seguono:

[www.youtube.com/watch?v=1sveCkVpq3o](http://www.youtube.com/watch?v=1sveCkVpq3o)

(tratto dal film "La ricerca della felicità"<sup>14</sup> con Will Smith: "Non c'è mai una seconda occasione per fare una buona prima impressione".. ce lo insegna Will Smith ne "La ricerca della felicità" che, nei panni di uno sfortunato ma caparbio candidato ribalta con qualche sincera e intelligente risposta, la sua situazione).

[www.youtube.com/watch?v=dMp-6uxxFWw](http://www.youtube.com/watch?v=dMp-6uxxFWw)

(Tratto dal film "Il ragazzo di campagna"<sup>15</sup>- il colloquio di lavoro con Renato Pozzetto – In Italiano).

Infine possono essere utilizzate le seguenti schede per simulare ed esercitarsi nei colloqui di selezione: Scheda "Colloquio di selezione" e Scheda "Griglia di osservazione".



## SUGGERIMENTI OPERATIVI SECONDO INCONTRO



La visione del film documentario e/o dei video proposti possono essere usati come apertura o nel momento in cui emergano le tematiche specifiche; si suggerisce di valutare sempre bene le capacità di ascolto e rielaborazione delle partecipanti all'attività.



I video e i filmati possono essere visti anche non nella loro totalità.



Le simulazioni di un colloquio di lavoro devono essere svolte con attenzione a non divenire strumento di valutazione o ridicolizzazione; occorre specificare bene gli obiettivi e creare il setting adeguato, mettendo già in risalto le competenze di intraprendenza e di attivazione dimostrate nel caso specifico dalle partecipanti che si propongono spontaneamente per la simulazione.



Risulta interessante anche in questo secondo incontro, soffermarsi sulla parte emotiva dei racconti e delle situazioni, in modo da lavorare col metodo dell'intelligenza emotiva: identificare le emozioni, comprenderle, gestirle per riuscire ad affrontare meglio la vita.



Se si conoscono già le esperienze lavorative e i settori lavorativi di interesse si consiglia di preparare già le schede di descrizione delle professioni, per agevolare il lavoro.

<sup>14</sup> "The Pursuit of Happiness" is a 2006 American biographical drama directed by Gabriele Muccino

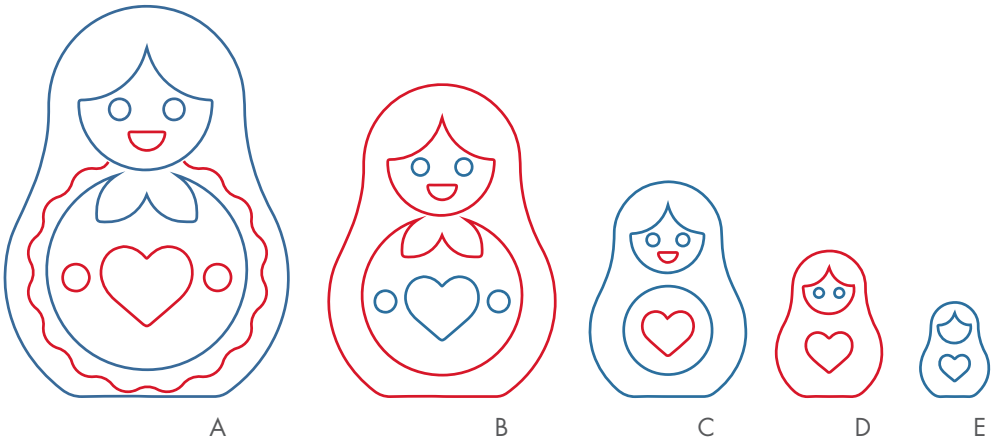
<sup>15</sup> "Il ragazzo di campagna" ("The country boy") is a 1984 Italian comedy film directed by Franco Castellano and Giuseppe Moccia



## 5. MATERIALI DI LAVORO

Le schede di lavoro presentate in questo capitolo sono disponibili in formato digitale sul sito: [www.jumpproject.eu](http://www.jumpproject.eu) nella sezione DOWNLOAD

### MATRIOSKE DA RIEMPIRE



### UTILIZZO

Scheda “Matrioske da riempire” va compilata individualmente per far emergere le soft skill più visibili (matrioska più grande) e quelle più personali e nascoste (matrioska più piccola). Si suggerisce di realizzare un momento di raccolta del lavoro individuale con presentazione in plenaria, con l’utilizzo di un tabellone sul quale raccogliere quanto emerge dal gruppo.

## SCHEDA SOFT SKILL DEL QUOTIDIANO

A) Definisci e scrivi di seguito la situazione (es. la mia giornata tipo, la nascita del bambino, l'inizio della scuola, un evento straordinario: visita parenti, malattia bambino...):

---

---

B) Scrivi tutte le azioni che compi individuando le risorse che usi, la rete che attivi:

Indica ogni azione nel suo ordine di esecuzione	Cosa fai tu?	Cosa fanno gli altri? Familiari, conoscenti, servizi	Cosa usi?	Soft skill usata
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

C) Ora riguardando lo schema precedente, scrivi nella colonna grigia il tipo di soft skill che hai usato.



## UTILIZZO

Distribuire una copia della scheda a ciascun partecipante che, partendo dal **punto A**), indicherà quale situazione intende descrivere.

Al **punto B)** dovrà descrivere (nella colonna “Indica ogni azione nel suo ordine di esecuzione”) tutte le azioni che occorre compiere per gestire la situazione individuata (telefonare al dottore, chiamare l’amica, andare presso l’ufficio competente, ...). Occorre elencarle tutte, anche quelle sottointese e realizzate in automatico senza pensarci (vestire i figli per uscire, mettere in borsa pannolini e merenda, ...).

Nella seconda colonna (“Cosa fai tu?”), per ogni azione elencata occorre indicare con una X se la persona sta svolgendo l’attività. Ugualmente per la colonna “Cosa fanno gli altri? Familiari, conoscenti, servizi”, avendo cura di indicare chi svolge questa determinata azione (figli maggiori, marito, amici, referente servizio, ...).

Nella colonna “Cosa usi?” si chiede di indicare quale strumento viene utilizzato per svolgere la singola azione indicata (telefono, macchina, pulman, e-mail, attrezzatura da cucina, altri attrezzi, ...).

A questo punto, si passa al **punto C)** che richiede una lettura di quanto scritto nelle precedenti colonne per individuare quali soft skill la persona ha agito.

Se sono già stati prodotti, in fase di introduzione, dei cartelloni o delle slide sulle tipologie delle soft skill, queste possono essere riprese per realizzare il compito del punto C). Altrimenti i social professional possono lasciare a disposizione lo schema seguente sulla descrizione delle soft skill (Scheda “Esempi di soft skill”).

Con questo processo sarà possibile fare emergere le soft skill agite dalla singola persona legate alle sue attività quotidiane. In particolare, in caso di mamme casalinghe, sarà interessante osservare gli elementi che emergeranno e che le valorizzeranno.

Questo strumento può essere anche verbalizzato in plenaria utilizzando un esempio di attività lavorativa o di giornata tipo a cui tutte possono riferirsi e contribuire nella descrizione.

## ESEMPI DI SOFT SKILL

### COMPETENZE COGNITIVE

**Visione sistemica.** È la capacità di inserire gli eventi in un contesto, stabilire la natura delle loro relazioni, delle loro interconnessioni.

**Capacità di analisi e sintesi.** È la capacità che consente di capire il significato di varie informazioni contemporanee, ordinarle, comprenderle, e attraverso la sintesi definirle secondo criteri e significati attribuiti.

**Apprendere in maniera continuativa.** È la capacità di riconoscere le proprie lacune ed aree di miglioramento, attivandosi per acquisire e migliorare sempre più le proprie conoscenze e competenze.

**Problem solving.** È un approccio al lavoro che, identificandone le priorità e le criticità, permette di individuare le possibili migliori soluzioni ai problemi.

**Fiducia in sé stessi.** È la consapevolezza del proprio valore, delle proprie capacità e delle proprie idee al di là delle opinioni degli altri.

---

## COMPETENZE RELAZIONALI

**Capacità di negoziazione.** È la capacità di gestire un complesso di trattative al fine di giungere a un accordo.

**Orientamento al cliente.** È la capacità di soddisfarne i bisogni del “cliente”, anche quando non palesemente espressi, e prevedere quelli futuri.

**Gestione dei rapporti interpersonali.** È la capacità di gestire il rapporto che intercorre tra due o più individui.

**Capacità comunicativa.** È la capacità di trasmettere e condividere in modo chiaro e sintetico idee ed informazioni con tutti i propri interlocutori, di ascoltarli e di confrontarsi con loro efficacemente.

**Team work.** È la disponibilità a lavorare e collaborare con gli altri, avendo il desiderio di costruire relazioni positive tese al raggiungimento del compito assegnato.

---

## COMPETENZE REALIZZATIVE

**Flessibilità/Adattabilità.** È la capacità di adattarsi a contesti lavorativi mutevoli, essere aperti alle novità e disponibili a collaborare con persone con punti di vista anche diversi dal proprio.

**Resistenza allo stress.** È la capacità di reagire positivamente alla pressione lavorativa mantenendo il controllo, rimanendo focalizzati sulle priorità e di non trasferire su altri le proprie eventuali tensioni.

**Autonomia.** È la capacità di svolgere i compiti assegnati senza il bisogno di una costante supervisione facendo ricorso alle proprie risorse.



**Capacità di pianificare ed organizzare.** È la capacità di realizzare idee, identificando obiettivi e priorità e, tenendo conto del tempo a disposizione, pianificarne il processo, organizzandone le risorse.

**Precisione/Attenzione ai dettagli.** È l'attitudine ad essere accurati, diligenti ed attenti a ciò che si fa, curandone i particolari ed i dettagli verso il risultato finale.

**Gestione del tempo.** È la capacità che porta a pianificare quanto dedicare a specifiche attività, per aumentare l'efficacia, l'efficienza e la produttività.

**Gestione delle priorità.** È la capacità di organizzare le attività coerentemente a criteri definiti.

**Conseguire obiettivi.** È l'impegno, la capacità, la determinazione che si mette nel conseguire gli obiettivi assegnati e, se possibile, superarli.

**Gestire le informazioni.** È la capacità di acquisire, organizzare e riformulare efficacemente dati e conoscenze provenienti da fonti diverse, verso un obiettivo definito.

**Essere intraprendente/Spirito d'iniziativa.** È la capacità di sviluppare idee e saperle organizzare in progetti per i quali si persegue la realizzazione, correndo anche rischi per riuscirci.

## COMPETENZE MANAGERIALI

**Capacità di delega.** È la capacità di affidare un compito ad altri, valutandone le capacità e selezionando il compito adeguato.

**Gestione e motivazione dei collaboratori.** È la capacità di gestire e organizzare il proprio team, sostenendolo, incentivandolo e premiandolo.

**Sviluppo degli altri.** È la capacità di valorizzare, motivare e valutare i collaboratori, individuando leve di sviluppo specifiche e coerenti con le competenze possedute e le necessità formative di ciascuno, favorendo così la crescita professionale ed il coinvolgimento dei propri collaboratori.

**Consapevolezza organizzativa.** È la capacità di comprendere che ogni attività progettuale, ogni azione, ogni scelta metodologica adottata e' sempre regolata da stili decisionali, da modalità di lavoro, da flussi informativi, da procedure di raccordo, ecc. quale traduzione "armonica" ed "efficace" del piano delle attività da realizzare.

**Visione strategica.** È la capacità di avere una visione generale di "dove si stia andando", di vedere la situazione attuale e quella futura da raggiungere.

**Decision making.** È la capacità di scegliere autonomamente tra diverse alternative e di prendere decisioni finali efficaci, mediante l'analisi e la sintesi di dati ed informazioni, anche in condizioni di incertezza e complessità.

**Governance.** È la capacità di gestire e governare l'insieme dei principi, delle regole e delle procedure che riguardano un insieme collettivo (una società, un'istituzione, un fenomeno collettivo, una famiglia).

**Pianificazione e monitoraggio.** È la capacità di distribuire correttamente compiti e responsabilità, di stabilire le priorità, di equilibrare risultati e risorse disponibili, di articolare tempi di lavoro e azioni coerentemente con gli obiettivi da raggiungere, assicurando un monitoraggio costante.

**Leadership.** È la capacità di guidare un gruppo in una direzione condivisa, con entusiasmo ed energia, stimolando la motivazione del team e sostenendone la crescita professionale; capacità di assegnare obiettivi, gestire le attività e il tempo propri e altrui; capacità di gestire le dinamiche, anche conflittuali, di gruppo.

---

## **SCHEDA COLLOQUIO DI SELEZIONE**

Domande da utilizzare come traccia per le simulazioni del colloquio di selezione, possono essere scelte, possono essere integrate, oppure l'operatore può prenderne semplicemente spunto.

### **DOMANDE PERSONALI**

- Mi parli di lei \_\_\_\_\_
- Quali sono i suoi obiettivi professionali? \_\_\_\_\_
- Ci dica quali sono i suoi principali difetti e le principali qualità \_\_\_\_\_
- Mi descriva la sua giornata di lavoro ideale \_\_\_\_\_
- Da quanto tempo cerca lavoro? Come mai da così tanto tempo? \_\_\_\_\_
- Quale è il suo lavoro ideale? \_\_\_\_\_
- Quali sono le occasioni in cui litiga con le persone, e perché? \_\_\_\_\_
- Come prende una decisione importante? \_\_\_\_\_
- Di solito cosa fa la sera? E il fine settimana? \_\_\_\_\_
- Quali programmi TV guarda e perché? \_\_\_\_\_
- Quali libri legge? \_\_\_\_\_
- Quali hobby ha? \_\_\_\_\_
- Se ricominciasse, quale corso di studi sceglierebbe? \_\_\_\_\_





Perché ha accettato l'ultimo lavoro?

Che cosa le piaceva di più e cosa di meno nel suo impiego precedente?

Mi parli del suo peggior e del suo migliore datore di lavoro...

## DOMANDE SUL LAVORO PROPOSTO

Che cosa pensa di questo lavoro?

Perché si è candidato?

Cosa conosce della nostra azienda?

Mi spieghi le ragioni per le quali dovremmo assumerla

Che cosa pensa di avere in più degli altri candidati?

Non le sembra di essere carente di esperienza?

...

Questo strumento può essere sostituito chiedendo alle presenti di raccontare un'esperienza di colloquio, quali domande sono state poste, quali le risposte e quali i dubbi.

## GRIGLIA DI OSSERVAZIONE - Candidati al colloquio di selezione

<i>(Esempio soft skill)</i> <b>Capacità di utilizzare il linguaggio appropriato all'interlocutore, alla situazione...</b>	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>Ha saputo valorizzare la sua presenza? Atteggiamento, tono di voce, interesse...</b>	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>Ha dimostrato di essere motivato, responsabile?</b>	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>Ha competenze di leadership?</b>	
Partecipante 1 (indicare il nome)				
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
Partecipante 2 (indicare il nome)				
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
Partecipante 3 (indicare il nome)				
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
Partecipante 4 (indicare il nome)				
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
Partecipante 5 (indicare il nome)				
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	
Partecipante 6 (indicare il nome)				
0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	



	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>Ha capacità di gestione dell'impegno proposto?</b>	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>Ha capacità di autoanalisi?</b>	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>È capace di lavorare per obiettivi?</b>	<i>(Esempio soft skill)</i> <b>È capace di gestire l'imprevisto?</b>
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5
	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5	0 1 2 3 4 5

## UTILIZZO

La simulazione del colloquio può avvenire nel seguente modo: si scelgono 3-4 volontari che faranno i candidati, gli altri partecipanti saranno gli osservatori e utilizzeranno la *“Scheda Griglia di osservazione”* per segnare le loro osservazioni.

Gli item della *“Scheda Griglia di osservazione”* possono essere modificati ad hoc. A turno i volontari entrano e devono affrontare il colloquio sostenuto da uno dei social professional. Si può utilizzare la *“Scheda Colloquio di selezione”* per avere qualche domanda di suggerimento, altrimenti si potrà procedere in libertà.

L’obiettivo è aiutare i partecipanti a far emergere le loro soft skill, con diversi approcci.

Alla fine dei colloqui, il gruppo viene aiutato a commentare se e come le soft skill sono emerse e cosa può essere migliorato, non solo per le persone che si sono rese disponibili alla simulazione ma per tutti i partecipanti.



## 6. BIBLIOGRAFIA COMPLETA

- Ambrosini M., *Sociologia delle migrazioni*, il Mulino, Bologna 2005
- Ascoli U., Ranci C., Sgritta G. B., (a cura di) *Investire nel sociale : la difficile innovazione del welfare italiano*, Il mulino, 2015
- Biehal N., Ellison S., Baker C., Sinclair I., *Belonging and permanence: Outcomes in long term foster care and adoption*, London, BAAF, 2010
- Bimbi F., Toffanin A. M., *La conciliazione tra lavori e «care» nella crisi europea. Prospettive in viaggio tra passato e presente*, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.3 dicembre 2017, pp. 549-580, DOI: 10.1447/89542
- Bonizzoni P., *Famiglie transnazionali e riconiunte: per un approfondimento nello studio delle famiglie migranti*, in "Mondi migranti", 2 (2007) pp. 91-108
- Bronfenbrenner U., *Ecologia dello sviluppo umano*, Bologna, Il Mulino, 1979
- Canali C., Colombo D., Maluccio A.N., Milani P., Pine B.A. Warsh R., *Figli e genitori di nuovo insieme: La riunificazione familiare*, Padova, Fondazione E. Zancan., 2001
- Cancedda A., Colonnello C., *La parità al dunque. Conciliare vita familiare ed esperienza lavorativa*. Linee guida, Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali, 2004
- Chinosi L., *Sguardi di mamme. Modalità di crescita dell'infanzia straniera*, Milano, Franco Angeli, 2002
- Cornish M.M., *Promising practices for partnering with families in the early years*, London, Information Age, 2008
- Cyrulnik B. e Malaguti E. (a cura di) *Costruire la resilienza*, Trento, Erickson, 2005
- De Luigi N., Martelli A., *V. Precarietà di genere e conciliazione al femminile*, in "Autonomie locali e servizi sociali", n.1 aprile 2010, pp. 93-110, DOI: 10.1447/32396
- Di Nicola P., Stanzani S., Tronca L., *Reti di prossimità e capitale sociale in Italia*, Milano, Franco Angeli, 2008
- Esping-Andersen G., *Le nuove sfide per le politiche sociali del XXI secolo. Famiglia, economia e rischi sociali dal fordismo all'economia dei servizi*, in "Stato e mercato, Rivista quadrimestrale" 2/2005, pp. 181-206, doi: 10.1425/20480
- Esping-Andersen, G., *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, Il Mulino, 2000

- European Commission “One hundred words for equality. A glossary of terms on equality between women and men” <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123> (In Italiano: Commissione Europea “100 parole per la parità. Glossario di termini sulla parità tra le donne e gli uomini”)
- Milani P. (a cura di), *Manuale di educazione familiare*, Trento, Erickson, 2001
- Musumeci R., Naldini M., Santero A., *First-time fathers and child care. Persistence and innovation in the italian fatherhood regime*, in “Interdisciplinary Journal of Family Studies”, Vol. 20(1) pp. 1-19, 2015
- Naldini M. (a cura di), *La transizione alla genitorialità. Da coppie moderne a famiglie tradizionali*, Bologna, Il Mulino, 2016
- Naldini M., *Le politiche sociali in Europa. Trasformazioni dei bisogni e risposte di policy*, Carocci Editore, 2006
- Naldini M., Pavolini E., Solera C., *Female Employment and Elderly Care: the Role of Care Policies and Culture in 21 European Countries*, Work, Employment and Society, Vol. 30(4) pp. 607– 630, DOI: 10.1177/0950017015625602, 2016
- Naldini M., Saraceno C., *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino, 2011
- Oláh L., *Changing families in the European Union: trends and policy implications*, New York, May 14-15, 2015
- Pellerey M., (a cura di) *Soft skill e orientamento professionale*, Roma, CNOS-FAP, 2017
- Sabbadini L. L., *Il lavoro femminile in tempi di crisi*, CNEL, II° Commissione-Stati Generali su il lavoro delle donne in Italia, Roma, ISTAT, 2012
- Serra R., *Logiche di rete. Dalla teoria all'intervento sociale*, Milano, Franco Angeli, 2001
- Simoni M., Zucca G., *Famiglie migranti. Primo Rapporto nazionale sui processi d'integrazione sociale delle famiglie immigrate in Italia*, Atmosfere sociali: a cura dell'Iref, 2007
- Soresi S., Nota L., Wehmeyer M. L., *Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination*, in “International Journal of Inclusive Education”, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189, 2011
- Vitullo A., Zezza R., MAAM. *La maternità è un master*, Milano, BUR Rizzoli, 2014
- Zabarino Q. M., Fortunato M., *Quaderno di lavoro, La conciliazione famiglia-lavoro in Italia e in Europa*, Compendio di documentazione, Torino, Centro Risorse Servizi, 2008



## 7. SITOGRAFIA

- Educare.it, [www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate\\_](http://www.educare.it/j/temi/intercultura/pedagogia-interculturale/383-le-famiglie-immigrate_), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Isfol, [www.isfol.it/](http://www.isfol.it/)
- Istat, [www.istat.it/](http://www.istat.it/)
- Le politiche sociali e il Welfare State. Definizioni e Concetti, [www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/Insegnamenti/8\\_1780/materiale/le%20politiche%20sociali%20e%20il%20welfare%20state%20definizioni%20e%20concetti.pdf](http://www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/Insegnamenti/8_1780/materiale/le%20politiche%20sociali%20e%20il%20welfare%20state%20definizioni%20e%20concetti.pdf), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- La Stampa, [www.lastampa.it/2013/09/19/scienza/limportanza-dei-legami-deboli-nelle-reti-sociali-3UW9XGvuLMqAuQJVQ9uiDP/pagina.html](http://www.lastampa.it/2013/09/19/scienza/limportanza-dei-legami-deboli-nelle-reti-sociali-3UW9XGvuLMqAuQJVQ9uiDP/pagina.html), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Note di pastorale giovanile, [www.notedipastoralegiovanile.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1404:figli-dellimmigrazione-difficolta-e-risorse](http://www.notedipastoralegiovanile.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1404:figli-dellimmigrazione-difficolta-e-risorse), (Ultima consultazione: 01/04/2019)
- Rete pari opportunità, [www.retepariopportunita.it/](http://www.retepariopportunita.it/)

**NOTE**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Grazie a quanti hanno collaborato alla realizzazione di JUMP**

*Claudia Arcabascio, Mary Cruz Argibay, Carla Artusio, Cristina Calandrino, Arianna Canistro, Sara Casciaro, Chiara Ghislieri, Giorgos Koulouris, Marco Lardino, Franco Maffei, Sanda Malbasa, Rocío Montero, Manuela Naldini, Andrea Palumbo, Yiannis Papavasileiou, William Revello, Macarena Úbeda Rojo, Arianna Santero, Josip Sipic, Anamarija Tkalcec, Liviana Tosi, Claudia Villosio, Pilar Martín Zafrá.*

**Progetto grafico:** *Between srl*

*Finito di stampare a maggio 2019*

[www.jumpproject.eu](http://www.jumpproject.eu)

