



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

UNA SOLUZIONE IDEAL(E)

PROBLEM-SOLVING TRAINING MODULE (Intra-personale)



europa
pass



SKILL
up
CONSULTING TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland





Tavola dei contenuti

01

Introduzione

02

**Problem-solving
nell'ambiente professionale**

03

**Impatto riconosciuto sugli
stereotipi di genere**

04

Buone pratiche e consigli

05

Conclusioni

1.Introduzione



Il **problem solving** è un processo mentale attraverso il quale, quando ci troviamo di fronte a un problema, esaminiamo la situazione e formuliamo ipotesi su come risolverlo o su quale sia la strada migliore da percorrere.

Il metodo di **problem solving** più comunemente utilizzato prevede quattro fasi o stadi:

1- **Definizione del problema.** Si tratta di una fase molto importante: analizzare una situazione e capire il vero nocciolo del problema è fondamentale. A questo proposito, può essere molto utile scomporre il problema in sottoproblemi più piccoli e capire come possono essere gestiti e/o risolti singolarmente.

2- **Creazione di alternative.** È una fase in cui, attraverso le informazioni in nostro possesso, cerchiamo di realizzare un piano per gestire il problema.

3- **Valutazione e selezione delle alternative.** Dopo aver preso in considerazione diverse soluzioni alternative, selezioniamo quella più adatta a raggiungere i nostri obiettivi.

4- **Implementazione delle soluzioni.** Dopo aver scelto la soluzione e aver realizzato il piano di implementazione, questa deve essere attuata, e quindi eseguita.

Sebbene molti individui siano naturalmente più predisposti al problem solving, non bisogna dimenticare che si tratta di **un'abilità che può anche essere acquisita**. Questo è l'obiettivo di questo **modulo**. Presenterà uno dei metodi più utili per affrontare queste quattro fasi e giungere a soluzioni efficaci e tempestive, oltre a sottolineare la rilevanza di questa abilità quando si tratta di lavoro e leadership.

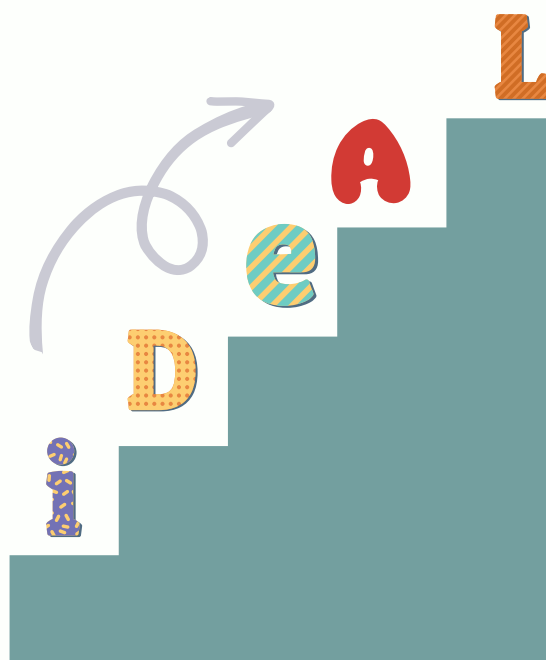
2. Il modulo nell'ambiente professionale



Il metodo di Problem-Solving IDEAL

Una delle tecniche di problem solving più note e rispettate è stata pubblicata nel 1984 da Bransford e Stein. Aiuta i diversi studenti a identificare un problema, a trovare le risposte e a procedere in modo rapido ed efficace sia nell'industria che nell'istruzione.

È possibile fornire agli studenti una serie di passi per affrontare con sicurezza un problema, insegnando loro ogni fase del modello IDEAL.



I - Identificare la sfida. Per affrontare efficacemente le sfide che le donne devono affrontare, soprattutto sul lavoro, è essenziale innanzitutto comprendere le problematiche specifiche.

D - Definire un obiettivo. Il secondo passo consiste nello stabilire obiettivi chiari per la risoluzione dei problemi.

E - Esplorare le potenziali strategie. Una volta stabiliti gli obiettivi, incoraggiate le donne imprenditrici a fare brainstorming e a esplorare varie strategie.

A - Agire dopo aver valutato i possibili risultati. Dopo aver stilato un elenco di potenziali strategie, il passo successivo consiste nell'esaminare le opzioni disponibili e decidere la linea d'azione migliore.

L - imparare (Learn) e adattarsi. La fase finale consiste nell'incoraggiare la riflessione e l'apprendimento dai tentativi di risoluzione dei problemi, analizzando sia i risultati positivi che quelli negativi per migliorare le capacità di risoluzione dei problemi.

3. Impatto riconosciuto sugli stereotipi di genere



Nel 2015, l'attrice Reese Witherspoon, intervenendo ai Glamorous Awards, ha criticato il fatto che nei media tradizionali le donne sono sempre ritratte come **impotenti** e come se dovessero rivolgersi all'uomo per chiedergli "**Cosa facciamo adesso?**".

Ma, sebbene questa sia la rappresentazione fornita dai media e dalle narrazioni mainstream, è ben lontana dalla verità. In situazioni di crisi, le donne possiedono la capacità di approcciarsi a un livello **intra-personale di risoluzione dei problemi**.

Tuttavia, sul posto di lavoro, esistono alcuni **pregiudizi negativi** che influenzano la posizione delle donne e il modo in cui i loro superiori/collaboratori le vedono. Se un collega uomo percepisce le donne sul posto di lavoro come calme, gentili e prive di competitività, può ritenere che esse debbano essere protette dalla natura impegnativa e conflittuale tipicamente associata ai ruoli professionali o aziendali di prima linea.

Questo **pregiudizio "benevolo"** ha effetti negativi, in quanto una sorta di dinamica "paternalistica" può danneggiare la promozione delle donne a ruoli più importanti, che probabilmente non otterranno se sono protette dalle sfide reali e considerate "troppo fragili" per le posizioni manageriali.

L'obiettivo di questo modulo è quello di implementare strategie di problem solving a livello intra-personale. **L'organizzazione e la consapevolezza** sono fondamentali, soprattutto quando si affrontano stereotipi e pregiudizi sul posto di lavoro.

4. Buone pratiche e consigli



Ecco alcuni consigli per la risoluzione dei problemi che vi aiuteranno a gestire la vostra vita lavorativa e la vostra carriera.

1. **Abbracciate prospettive diverse:** Cercate input da un'ampia gamma di fonti, tra cui mentori, esperti del settore e altre imprenditrici. L'accettazione di prospettive diverse può portare a soluzioni innovative e aiutare a scoprire intuizioni e opportunità uniche.
2. **Coltivate una rete di sostegno:** Costruite una solida rete di persone che vi sostengano, tra cui altre donne imprenditrici, che possano fornirvi guida, incoraggiamento e connessioni preziose. Partecipate a eventi di networking, comunità online e programmi di mentorship specificamente pensati per le donne per accedere alle risorse e ricevere feedback sui vostri approcci alla risoluzione dei problemi.
3. **Promuovete una mentalità di crescita:** Adottate una mentalità di crescita che accolga le sfide come opportunità di apprendimento. Sottolineate l'importanza della resilienza, della perseveranza e del miglioramento continuo nella risoluzione dei problemi. Credete nella vostra capacità di imparare e crescere da ogni ostacolo incontrato.
4. **Privilegiate l'apprendimento continuo:** Ponete una forte enfasi sull'apprendimento continuo e sullo sviluppo professionale. Rimanete aggiornati sulle tendenze del settore, partecipate a workshop e conferenze e cercate risorse educative adatte alle donne nell'imprenditoria. Questo impegno nell'apprendimento migliorerà la vostra capacità di risolvere i problemi.
5. **Abbracciate la collaborazione:** Promuovete una mentalità collaborativa cercando opportunità di collaborazione con altre imprenditrici e professioniste del vostro settore. La soluzione dei problemi in collaborazione consente di condividere competenze, esperienze e risorse diverse, portando a soluzioni più efficaci.

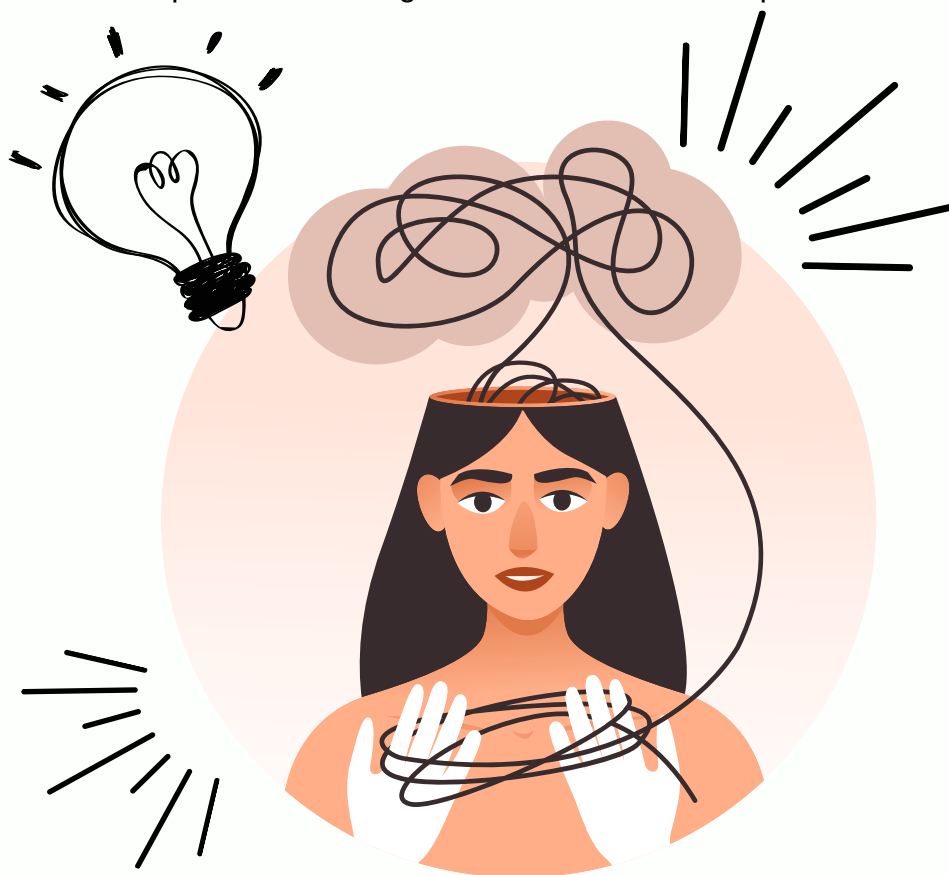


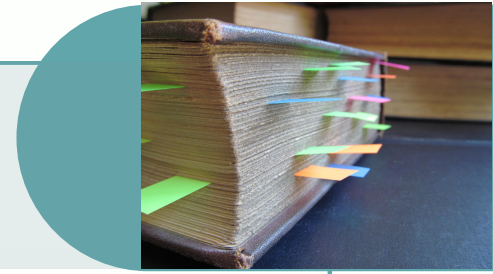
Co-funded by
the European Union

5. Conclusioni

In sintesi, il metodo **IDEAL** di risoluzione dei problemi offre alle donne sul posto di lavoro un quadro di riferimento per affrontare le sfide che devono affrontare e promuovere un cambiamento positivo. Facendo leva sulle capacità di problem solving, le donne possono ridefinire le norme tradizionali, abbattere le barriere e creare un ambiente di lavoro più inclusivo e più ricco di responsabilità. Grazie al loro impegno, le donne possono ispirare le generazioni future, promuovere la diversità e creare un futuro più luminoso per tutti gli individui sul posto di lavoro.

Nel contesto delle donne sul posto di lavoro, il metodo IDEAL può essere particolarmente prezioso. Le donne hanno affrontato numerose sfide e barriere in ambito professionale, tra cui pregiudizi di genere, disuguaglianza e limitate opportunità di avanzamento. Tuttavia, applicando il metodo IDEAL, le donne possono affrontare questi ostacoli e guidare un cambiamento positivo.





- Spiro, R, Feltovich, P., Jacobson, M. & Coulson, R. (1992). Cognitive Flexibility, Constructivism, and Hypertext: Random Access Instruction for Advanced Knowledge Acquisition in Ill-Structured Domains.
- Dheer, R., Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. Journal of Vocational Behavior.
- Dweck, C. (2017). Mindset Revised And Updated: Changing The Way You Think To Fulfil Your Potential.
- Warner, J. (2012). Coaching Process Models. Retrieved from Ready to Manage. <https://blog.readytomanage.com/coaching-process-models>

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

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione [comunicazione] e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Autori

© Maggio 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il sostegno finanziario della Commissione europea nell'ambito del programma Erasmus+. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Caratterizzazione, condividere con lo stesso termine



tu sei libero di:

Condividere — riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire e recitare questo materiale con qualsiasi mezzo e formato per qualsiasi fine, anche commerciale.

Modificare — remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere per qualsiasi fine, anche commerciale.

Il licenziante non può revocare questi diritti fintanto che tu rispetti i termini della licenza.

Alle seguenti condizioni:

Attribuzione — Devi riconoscere una menzione di paternità adeguata, fornire un link alla licenza e indicare se sono state effettuate delle modifiche. Puoi fare ciò in qualsiasi maniera ragionevole possibile, ma non con modalità tali da suggerire che il licenziante avalli te o il tuo utilizzo del materiale.

Stessa Licenza — Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario.

Divieto di restrizioni aggiuntive — Non puoi applicare termini legali o misure tecnologiche che impongano ad altri soggetti dei vincoli giuridici su quanto la licenza consente loro di fare.