

Informazioni generali

TIPO	PROGETTO B
NUMERO	R_GALE287
RESPONSABILE	ALESSANDRINI GIUDITTA
TITOLO	Competenze e Formazione per il diversity management: il Repertorio CompDiV
DURATA	12
STATO DELL'ARTE	<p>L'ipotesi di lavoro della ricerca si articola nel seguente modo: le precedenti "ricerche di sfondo" dimostrano la persistenza, nel target relativo agli studenti iscritti al Corso di Laurea Magistrale Interclasse in "Scienze Pedagogiche e Scienze dell'Educazione degli Adulti e Formazione Continua", di orientamenti espliciti/impliciti che orientano l'integrazione delle diversità. Tale fattore, generalmente, è oggetto di consapevolezza da parte degli studenti. Portare a conoscenza attraverso pratiche riflessive tali fattori ostativi può tradursi in opportunità di cambiamento nei confronti dell'integrazione della diversità. La "diversità" è un concetto "a geometria variabile", nel senso che include diversi significati e ambiti semantici, correlati a più specificità. L'UNESCO, fin dalla sua nascita come organismo, ha ricevuto per mandato di "rispettare e promuovere la diversità delle culture". Se queste si identificavano di fatto con l'idea del patrimonio storico e antropologico maturatosi all'interno dei confini dello Stato-nazione, è solo dagli anni Ottanta che l'idea cardine di diversità si è ampliata fino a includere il tema del "patrimonio" e quindi della protezione delle culture nella loro diversità. Il diversity management (DM) può essere definito come "un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi". Il diversity management nasce negli Stati Uniti anche in correlazione con le caratteristiche di un territorio da sempre connotato come il patchwork per antonomasia di razze, etnie e religioni. Le definizioni elaborate in letteratura, evidenziano sostanzialmente alcuni focus del concetto: a) l'approccio diversificato alla gestione delle risorse umane; b) l'esigenza di creare forme inclusive di lavoro; c) la facilitazione dell'espressione dell'individuo nelle sue potenzialità; d) l'utilizzo delle strategie di DM come leva per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'approccio nordamericano si differenzia mediamente da quello europeo, il primo centrato sulla dimensione di politica aziendale, il secondo sugli aspetti di inclusività coerenti agli indirizzi educativi sanciti dagli organismi istituzionali anche in riferimento alle tappe importanti dello sviluppo del quadro europeo del workfare (la SEO, il trattato di Lisbona, le Dichiarazioni dell'UNESCO ecc). Nell'ultimo triennio, la Commissione Europea ha dato impulso ad una serie di iniziative di elevato profilo strategico e politico con l'intento di rilanciare il principio delle pari opportunità di genere nell'azione dell'Europa a27, anche alla luce della crisi economica e dell'avvio della nuova strategia "Europa 2020". La Strategia vuole in questo senso rappresentare la concreta prosecuzione della precedente Roadmap per le pari opportunità dell'Unione Europea ("una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini, adottata con la Comunicazione 2006/275 della Commissione") relativa al periodo 2006-</p>

2010 e a sua volta fondata sulla Strategia-quadro in tema di parità tra donne e uomini relativa al periodo 2001-2005 (COM 2000/335). L'obiettivo UE è quello di dare sostanza all'art. 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione, il quale prevede: la parità sul mercato del lavoro e l'uguale indipendenza economica per donne e uomini, in particolare mediante la strategia "Europa 2020"; la parità salariale per uno stesso lavoro o per un lavoro di uguale valore, favorendo la collaborazione con gli Stati membri per ridurre significativamente il c.d. gender pay gap nei prossimi cinque anni; la parità nei processi decisionali, mediante misure di incentivazione a livello Ue; la dignità e l'integrità delle donne, in particolare ponendo fine alla violenza di genere, mediante un quadro politico completo; la parità tra uomini e donne all'esterno dell'Ue, affrontando la questione nelle relazioni esterne e con le organizzazioni internazionali. Il tema della diversità è stato trattato anche da Martha C. Nussbaum e la rete UNPD (cfr. Alessandrini G., La "pedagogia" di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative, Franco Angeli, Milano 2014).

SSD interessati dal progetto

ssd	descrizione
M-PED/01	PEDAGOGIA GENERALE E SOCIALE

Componenti il Gruppo di Ricerca

NOME COGNOME QUALIFICA	STRUTTURA
Claudio PIGNALBERI DO	Università degli Studi Roma TRE
Laura MOSCHINI AT	Professore a contratto Università degli Studi Roma TRE

Descrizione del progetto

OBIETTIVI: Il progetto di ricerca intende:

- definire e sviluppare le competenze per la pratica dell'integrazione della diversità prendendo le mosse da una ricognizione sintetica delle competenze negli scenari già esplorati in precedenza.
- Sviluppare un repertorio di competenze (versione Beta) per l'integrazione della diversità. In particolare, la costruzione di un "Repertorio" di competenze specifiche suddivise in sei aree di lavoro in cui sono previste alcune macroquestioni (item).

METODOLOGIA: Disegno della ricerca:

- Ricognizione della letteratura nazionale ed internazionale sul tema dell'integrazione delle diversità;
- Costruzione di strumenti di ricerca (questionario, interviste, focus group) al fine di effettuare una rilevazione delle difficoltà /criticità rispetto al tema dell'integrazione della diversità nell'ambito della popolazione studentesca, e la costruzione del Repertorio CompDiV sulla base delle seguenti macroquestioni:
 - Apertura a punti di vista diversi;
 - Orientamento positivo verso il cambiamento;
 - Empatia nei confronti dell'altro;

- 4) Attitudine alla relazionalità intesa come scambio, reciprocità, dono;
- 5) Attenzione all'analisi culturale del proprio contesto antropologico;
- 6) Apertura verso la mediazione delle differenze.

Tale repertorio – nella sua versione Alfa – è già stato formulato nell'ambito di precedenti ricerche pubblicate in Alessandrini G., *Formare al management della diversità. Nuove competenze e apprendimenti nell'impresa*, Guerini, Milano 2010 ed hanno costituito oggetto di alcune tesi di laurea magistrale negli anni precedenti.

c) Somministrazione degli strumenti di ricerca ad un campione costituito da un centinaio di studenti iscritti al Corso di Laurea Magistrale Interclasse in “Scienze Pedagogiche e Scienze dell'Educazione degli Adulti e Formazione Continua”.

d) Lettura e interpretazione dei risultati della ricerca.

e) Seminario scientifico sul tema dell'integrazione della diversità.

RISULTATI ATTESI:

Il risultato atteso dal progetto di ricerca è di acquisire dati e informazioni sugli orientamenti espliciti/impliciti degli studenti iscritti al Corso di Laurea Magistrale Interclasse in “Scienze Pedagogiche e Scienze dell'Educazione degli Adulti e Formazione Continua” in merito alle pratiche di integrazione delle diversità.

Il progetto rientra tra le attività tra le attività dell'Osservatorio sulla Formazione al Diversity Management (ForDiM), istituito all'interno del Centro di Ricerca Ceforc, che vuole promuovere il confronto sui temi legati alla Diversità e sviluppare uno specifico know how sulla gestione delle diversità, intese in termini di genere, fasi del ciclo di vita, cultura e abilità, per favorire il dibattito e il confronto nel mondo aziendale e non. Lavorare sul tema della diversità oggi, significa riflettere sui cambiamenti che coinvolgono la Società della Conoscenza nel suo complesso e costruire nuovi paradigmi per la gestione delle risorse umane. Per tale motivo, l'osservatorio FOrDim sviluppa progetti di ricerca con l'applicazione metodologie ad hoc in grado di interpretare le problematiche aziendali e di suggerire linee di intervento da seguire.

Riferimenti bibliografici

AA.VV. (2010), *Rapporto sullo Sviluppo Umano 2010, La vera ricchezza delle nazioni: Vie dello sviluppo umano*, Programma per lo Sviluppo delle Nazioni Unite (UNDP), Edizione del 20° Anniversario

Alessandrini, G. (2007), *Comunità di pratica e società della conoscenza*, Carocci-Le Bussole, Roma

Alessandrini, G. (2010), *Formare al management della diversità. Nuove competenze e apprendimenti nell'impresa*, Guerini & Associati, Milano

Arendt, H. (1994), *Vita attiva. La condizione umana*, Bompiani, Milano

Bauman, Z. (2006), *Vita liquida*, Laterza, Roma-Bari

Callari Galli, M., Ceruti, M., Pievani, T. (1998), *Pensare la diversità. Per un'educazione alla complessità umana*, Meltemi, Roma

Castells M., *Il potere delle identità*, Bocconi, Milano 2009

Civelli F., Manara D., *Lavorare con le competenze*, Guerini e Associati, Milano 1997

Di Francesco G., *Competenze trasversali e comportamento organizzativo*, Franco Angeli, Milano 1994

Dore R., Il lavoro nel mondo che cambia, Il Mulino, Bologna 2004
 European Council (2006), Conclusions, 7775/1/06
 European Commission (2010), Strategy for equality between women and men 2010-2015, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, SEC(2010)1079-1080
 European Commission (2011), Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusive a cura della commissione Europea
 Latouche, R. (1992), L'occidentalizzazione del mondo, Bollati Boringhieri, Torino
 Lave J., Wenger E., Situated Learning. Legitimate Peripheral Participation, Cambridge University Press, New York 1991
 Lévinas, E. (1998), Tra noi, Jaca Book, Milano
 Nussbaum, M. (2012), Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil, Il Mulino, Bologna
 OECD (2007), The impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth
 Pontecorvo C., Ajello A.M., Zucchermaglio C., I contesti sociali dell'apprendimento, LED, Milano 1995
 Rifkin, J. (2000), L'era dell'accesso, Mondadori, Milano
 Sen, A.K. (2002), Etica ed Economia, Laterza, Roma-Bari
 Stiglitz, J.E. (2006), La globalizzazione che funziona, Einaudi, Torino
 Wenger E., McDermott R., Snyder W., Coltivare comunità di pratica. Prospettive ed esperienze di gestione della conoscenza, Guerini e Associati, Milano 2006

Elenco dei principali lavori scientifici

AUTORI	TITOLO	EDITORE	ANNO	RIFERIMENTI
Giuditta Alessandrini	La formazione al centro dello sviluppo umano. Crescita, lavoro, innovazione	Giuffrè (Milano)	2013	Ripensare la crescita e lo sviluppo nel contesto del frame work 2020: la chiave pedagogica
Giuditta Alessandrini	Formare al management della diversità. Nuove competenze e apprendimenti nell'impresa	Guerini	2010	Diversity management, modelli e rappresentazioni nei contesti di lavoro
Giuditta Alessandrini	La "pedagogia" di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative	Franco Angeli (Milano)	2014	Generare capacità: educazione e giustizia sociale
Giuditta Alessandrini	Manuale per l'esperto dei processi formativi	Carocci (Roma)	2011	Il processo formativo: dall'analisi dei fabbisogni alla valutazione
Giuditta Alessandrini	Education and Transition to Work: Promoting Practical Intelligence	Cambridge Scholars Publishing	2014	Saggio pubblicato in Gunderson M. & Fazio F., "Tackling Youth Unemployment"
Giuditta Alessandrini	Capacitazioni e formazione: quali prospettive?	Rivista Formazione & Insegnamento, Pensa Multimedia (Brescia-Lecce)	2013	Saggio pubblicato in "CAPABILITY: Competenze, Capacitazioni e Formazione. Dopo la crisi del welfare", n. 1
Claudio Pignalberi	Le sfide dell'educazione oggi. Nuovi habitat	Pensa Multimedia	2012	La riflessività in educazione un percorso di

	tecnologici, reti e comunità	(Lecce)		analisi e studio di matrice pedagogica
Claudio Pignalberi	Comunità di pratica e Pedagogia del lavoro. Voglia di comunità in azienda	Pensa Multimedia (Lecce)	2011	Comunità e Società: un'ipotesi di analisi pedagogica dei concetti tra presente e radici del passato
Claudio Pignalberi	Comunità di pratica e Pedagogia del lavoro. Un nuovo cantiere per un lavoro a misura umana	Pensa Multimedia (Lecce)	2010	Note di riflessione su Teorie e modelli delle Comunità di Pratica: disegno per la formazione continua
Claudio Pignalberi	L'apprendistato tra riflessione pedagogica ed esperienza formativa	Pensa Multimedia (Lecce)	2014	Saggio pubblicato in Alessandrini G. "Apprendistato, Competenze e prospettive di Occupabilità"
Claudio Pignalberi	Il trasferimento del sapere scientifico: il destino dei dottori di ricerca tra processi di qualificazione e di professionalizzazione	Franco Angeli (Milano)	2011	Saggio pubblicato in Orefice P., Del Gobbo G. (a cura di), Il terzo ciclo della formazione universitaria. Dai corsi alle scuole di dottorato: il caso delle Scienze dell'Educazione
Laura Moschini	Gender Mainstreaming e Capability Approach nella formazione alla cittadinanza	Franco Angeli (Milano)	2014	Saggio pubblicato in Alessandrini G. "La 'pedagogia' di Martha Nussbaum. Approccio alle capacità e sfide educative"
Laura Moschini	Gender studies. Etica come fattore di progresso economico. Può la felicità fare la differenza?	Guerini (Milano)	2010	Saggio pubblicato in Alessandrini G. "Formare al diversity management. Nuove competenze e apprendimenti nell'impresa"
Laura Moschini	Può la felicità far bene all'economia?	Milella-Università del Salento (Lecce)	2011	Saggio pubblicato in Forcina M. "Quale felicità? Dal PIL al BIL: donne, lavoro e benessere"
Laura Moschini	Benessere e sostenibilità. L'uso degli indicatori di qualità sociale ed ambientale nelle politiche pubbliche: le proposte della società civile	Edizioni DIAM, Seconda Università di Napoli	2011	Saggio pubblicato nei Quaderni CRAET, n. 15

Finanziamenti ottenuti dal responsabile negli ultimi 3 anni per progetti di ricerca

ANNO	RICERCA	FINANZIAMENTO	ESAURITO
2013	Apprendistato e Alta Formazione: best practices e profili di competenze	TIPO A	NO
2012	La laurea magistrale per il profilo del formatore: percorsi formativi formali ed informali a Roma TRE	TIPO B	SI
2011	Comunità di pratica e Leadership diffusa nella scuola dell'autonomia	TIPO A	SI