



Università degli Studi di Firenze

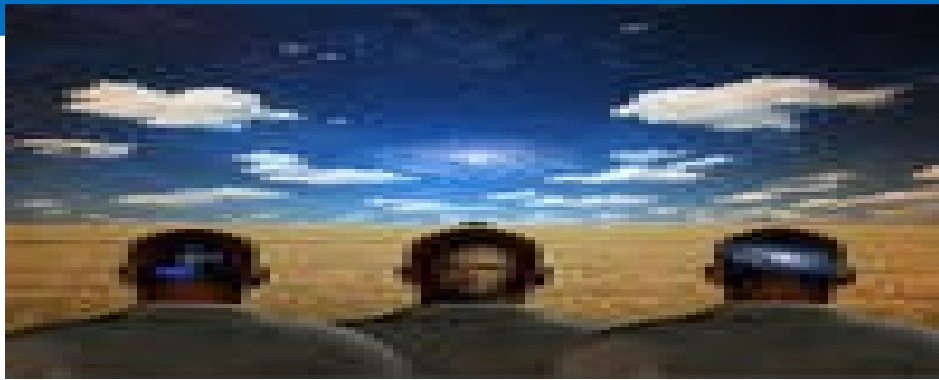
Facoltà di Psicologia

Dipartimento di Psicologia

*Laboratorio di Psicologia per la Ricerca
sull'Imprenditorialità, Innovazione,
Integrazione (LA.PSI.R.13)*

Prof. Carlo Odoardi

ORIENTAMENTO ALL'IMPRENDITORIALITA' E ALL'INNOVAZIONE NEI PERCORSI SCOLASTICI



Scaletta

- Imprenditorialità, Creatività e Innovazione secondo la Comunità europea
- Il processo d'Imprenditorialità
- Il processo d'Innovazione
- L'evoluzione nei contesti di lavoro: fare e stare nelle organizzazioni e il ruolo delle competenze
- Quali nuove competenze
- Possibili connessioni tra Imprenditorialità e Innovazione
- Ipotesi di progetti/servizi nell'ambito scolastico

Sviluppare imprenditorialità e innovazione

- Dall'analisi dei rapporti presentati all'Unione Europea emerge che in tutti gli stati membri l'attenzione alla formazione imprenditoriale ha oggi un ruolo rilevante. L'obiettivo posto dall'Europa è chiaro ed ambizioso:
- «L'Europa coltiverà lo spirito imprenditoriale e le nuove attitudini sin dai primi anni di scuola. Conoscenze generali relative alle imprese e allo spirito d'impresa devono essere fornite a tutti i livelli di scolarità. Moduli specifici dedicati all'impresa devono diventare una componente essenziale dei programmi pedagogici a livello secondario, oltre che nelle scuole superiori e nelle università (C.C.E., 2004a, p. 5).

Sviluppare imprenditorialità e innovazione

- *Nella riunione del 12 maggio scorso, il Consiglio della UE, recependo la comunicazione della Commissione (865/2008) ha deciso di aggiornare e rafforzare la cooperazione tra gli Stati membri della UE fino al 2020, data l'importanza strategica dell'istruzione e della formazione per il benessere personale e lo sviluppo economico e sociale di ogni nazione.*
- Il Consiglio dell'Unione Europea RIBADISCE 4 OBIETTIVI STRATEGICI, tra i quali l'obiettivo 4 riguarda:
- **Obiettivo strategico 4: Incoraggiare la creatività e l'innovazione, compresa l'imprenditorialità, a tutti i livelli dell'istruzione e della formazione. *Oltre a contribuire alla realizzazione personale, la creatività costituisce una fonte primaria dell'innovazione, che a sua volta è riconosciuta come uno dei motori principali dello sviluppo economico sostenibile. La creatività e l'innovazione sono fondamentali per la creazione di imprese e la capacità dell'Europa di competere a livello internazionale. La prima posta in gioco consiste nel promuovere l'acquisizione da parte di tutti i cittadini di competenze trasversali fondamentali: in particolare le competenze digitali, «imparare ad imparare», lo spirito d'iniziativa e lo spirito imprenditoriale, e la sensibilizzazione ai temi culturali.***

Strategie e sfide del Consiglio UE

- Una delle sfide consiste nel vigilare sul buon funzionamento del triangolo della conoscenza: istruzione/ricerca/innovazione. I partenariati tra il mondo imprenditoriale e i vari livelli e settori dell'istruzione, della formazione e della ricerca possono contribuire a garantire una migliore concentrazione sulle capacità e competenze richieste nel mercato del lavoro sviluppando l'innovazione e l'imprenditorialità in tutte le forme d'insegnamento. Dovrebbero essere promosse comunità di insegnamento più ampie, comprendenti rappresentanti della società civile e altre parti interessate, al fine di creare un clima propizio alla creatività al fine di conciliare esigenze professionali e sociali, nonché benessere degli individui.

Strategie e sfide del Consiglio UE

- *Intraprendere richiede il concorso di molteplici fattori, a partire dal riconoscimento delle proprie risorse personali (psicologiche) e sociali (familiari e di contesto), alla gestione delle proprie capacità e competenze (o alla ulteriore acquisizione e sviluppo di quelle non possedute) fino alla padronanza e all'uso delle attività progettuali e di realizzazione di piani per la creazione ed avviamento dell'impresa.*
- *Intraprendere richiede la capacità di analizzare il contesto socio economico e di riconoscere le opportunità come possibili idee di sviluppo imprenditoriale.*

IL PROCESSO D'IMPRENDITORIALITA'



Una definizione

- “L’imprenditorialità è uno **stato mentale** e un processo volto a creare e sviluppare l’attività economica combinando disponibilità a **rischiare, creatività** e/o **innovazione** con una sana gestione nell’ambito di un’organizzazione nuova o esistente”
(Libro Verde sull’Imprenditorialità in Europa, 2003)

La “mente” imprenditoriale

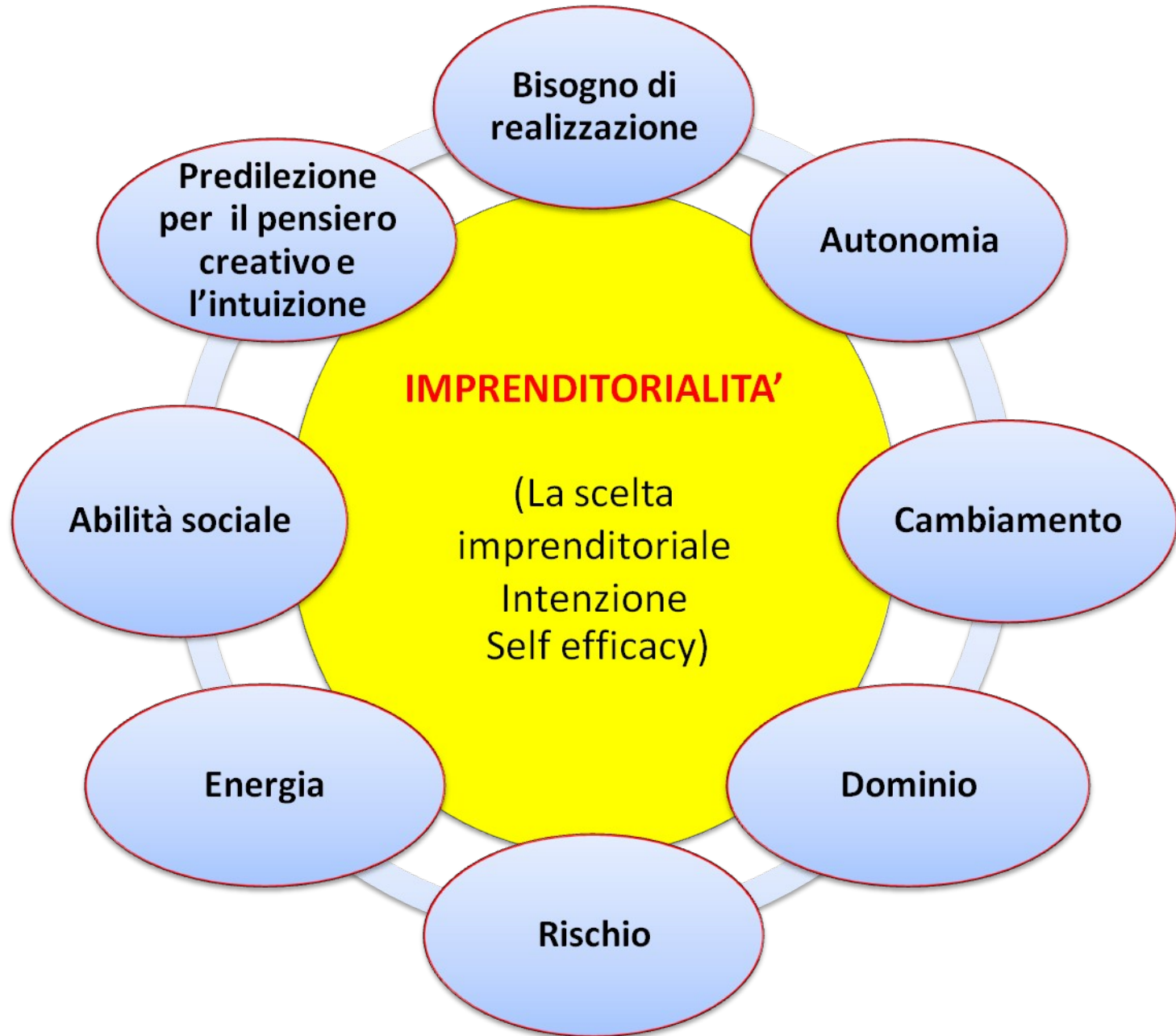
La doppia valenza dell'imprenditorialità:

- **Stato mentale** (qualità individuale)
 - Azioni: educazione e formazione per lo sviluppo di una cultura che valorizzi le persone e la loro capacità d'iniziativa e di intraprendenza
- **Processo** (attività dell'individuo volta alla creazione e allo sviluppo delle imprese)
 - Azioni: sostegno alla creazione d'impresa attraverso azioni finanziarie e di promozione imprenditoriale

La ricerca psicologica sull'imprenditorialità

- Primo area di ricerca: studio della **personalità** e delle **motivazioni** dell'imprenditore
- Seconda area di ricerca: si amplia la visione dell'imprenditore che **agisce interagendo con la complessa realtà socioeconomica e culturale**
- Terza area di ricerca: indaga che ci sono determinanti complesse e sempre più interagenti da considerare nel loro insieme (**personali, organizzative, culturali e socioeconomiche**)
- Quarta area di ricerca: si è concentrata sulla dimensione dell'**intraprendere** (considerato come un rilevante attributo delle persone in una realtà che richiede maggiore flessibilità, innovazione e creatività anche all'interno di contesti organizzativi)

L'approccio della personalità nell'imprenditorialità



L'approccio del processo imprenditoriale (1)

Secondo Shane (2003) tre sono gli aspetti caratterizzanti il processo imprenditoriale

- **Primo aspetto (percezione del contesto)**
 - l'emergere delle opportunità;
 - il riconoscimento di queste opportunità;
 - la valutazione di queste opportunità associata a una decisione attiva di coglierle;
 - il reperimento delle risorse necessarie;
 - lo sviluppo di una strategia per usare queste risorse e sfruttare le opportunità;
 - il reale sfruttamento.

L'approccio del processo imprenditoriale (2)

- **Secondo aspetto (processi psicologici):**
 - Fattori di livello individuale (fattori relativi all'esperienza, alle competenze, alle motivazioni, alle potenzialità);
 - Fattori interpersonali o di gruppo (fattori che implicano le relazioni dell'imprenditore con altre persone, come la loro esposizione ai modelli di ruolo di imprenditorialità, la forma e la qualità delle loro reti sociali);
 - Fattori a livello di società (fattori legati agli ambienti sociali, economici e politici nei quali gli imprenditori operano).

L'approccio del processo imprenditoriale (3)

- **Terzo aspetto (processo integrato):**
 - Fattori individuali;
 - Fattori interpersonali;
 - Fattori contestuali.

Il processo imprenditoriale non ha un inizio chiaro e definito poiché l'idea di avviare una nuova impresa e assumere il ruolo di imprenditore spesso si sviluppa gradualmente nella mente e nelle azioni di un individuo così da rendere difficile una sua identificazione precisa nel tempo (Baron, 2002).

Le fasi del processo imprenditoriale

- **Pre-lancio:** comprende le attività svolte prima della creazione della nuova impresa (**riconoscimento delle opportunità, valutazione iniziale di queste opportunità, sviluppo delle intenzioni di avviare una nuova impresa**)
- **Lancio o *start-up*:** comprende le attività di avvio della nuova impresa (definire una forma giuridica, sviluppare un piano iniziale di marketing, **costruire una strategia per sfruttare le opportunità dell'idea imprenditoriale**)
- **Il post-lancio:** comprende le attività che si svolgono dopo il periodo di *start-up* (attività di pianificazione per far funzionare l'impresa, **gestione del personale e le relazioni con gli esterni** quali clienti e fornitori che richiedono all'imprenditore lo sviluppo di importanti **capacità interpersonali come risolvere conflitti, negoziare, influenzare e motivare gli altri, la leadership ecc.**)

Le variabili psicologiche nel processo imprenditoriale

- Variabili di livello individuale (le cognizioni, le caratteristiche di personalità, la conoscenza, le capacità e le abilità, *locus of control*, *need for achievement*, la tolleranza allo stress)
- Variabili di livello interpersonale e di gruppo (rete sociale, competenza sociale, modelli di ruolo, l'influenza della famiglia e degli amici, i valori, gli atteggiamenti e le opinioni riguardanti il ruolo dell'imprenditore)

IL PROCESSO D'INNOVAZIONE



LA DEFINIZIONE DI INNOVAZIONE



- Per innovazione si intende l'introduzione **intenzionale** di idee, prodotti, processi e procedure **nuovi** ed **utili** per un ruolo (individuo), per un gruppo o per un'organizzazione

(Farr e Ford, 1990; West e Farr, 1990; Janssen, Van de Vliert, e West, 2004).

I DIVERSI LIVELLI DELL' INNOVAZIONE



- **Innovazione individuale:**

è l'introduzione intenzionale all'interno di un ruolo di nuove e utili idee, processi, prodotti e procedure (**Farr e Ford, 1990**).

- **Innovazione di gruppo:**

è l'emergenza, l'importazione o l'imposizione di nuove idee, attraverso discussioni interpersonali e successive riformulazioni della proposta originale (**Anderson, 1989; Battistelli, 2003**).

- **Innovazione organizzativa:**

è la riuscita implementazione delle idee creative all'interno di un'organizzazione (**Amabile, 1988; Odoardi, 2006**).

Innovazione individuale

ANTECEDENTI

- **Motivazione al lavoro** (Amabile, 1988).
- **Abilità creatività-rilevanti**: tratti di personalità (attrazione per la complessità, autonomia e dipendenza di giudizio, persistenza ed energia, intuizione e sicurezza di sé), orientamento al rischio, specifiche abilità sociali e ingenuità (Amabile, 1988).
- **Capacità dominio-rilevanti**: competenze nell'area del compito, specifiche abilità cognitive (problem solving), pensiero divergente e brillantezza (Amabile, 1988).
- **Alto livello di autoefficacia** (Farr e Ford, 1990).
- **Stile esplicativo ottimista** (Seligman, 1987).
- **Struttura organica e decentrata** (Lovelace, 1987).
- **Libertà moderata** (Glassman, 1986).
- **Adeguatezza distributiva e procedurale delle ricompense** (Janssen, 2004).
- **Feedback e riconoscimenti** (Amabile, 1988).

INIBITORI

- **Alto livello di job involvement** (Janssen, Vande Vliert, e West, 2004).
- **Stile esplicativo pessimista** (Seligman, 1987).
- **Stile di problem solving sistematico** (Scott e Bruce, 1994).
- **Struttura statica** (Kanter, 1983).
- **Completa libertà** (Glassman, 1986).



Innovazione di gruppo

ANTECEDENTI

- **Struttura organica** (King e Anderson, 1990).
- **Clima orientato all'eccellenza** (West, 1990).
- **Vision condivisa** (West, 1990).
- **Sicurezza partecipativa** (West, 1990).
- **Gestione delle prospettive opposte** (West et al., 2004).
- **Riflessività** (West, 1996).
- **Apprendere partecipando** (Battistelli, 2003).
- **Conflitto professionale** (Odoardi, 2007).
- **Leadership supportiva** (King e Andersons, 1990).
- **Compito motivante** (Mohrman, 1995).
- **Moderate richieste esterne** (West, 1989).

INIBITORI

- **Struttura statica** (King e Andersons, 1990).
- **Conflitto relazionale** (West, 2002).
- **Eccessiva longevità** (King e Andersons, 1990).
- **Leadership non supportiva** (King e Andersons, 1990).



Innovazione organizzativa

ANTECEDENTI

- **Motivazione all'innovazione:** orientamento al rischio, apprezzamento dei tentativi, strategia proattiva (Amabile, 1988).
- **Supporto all'innovazione:** ownership (senso del possesso dei processi), sviluppo continuo (Siegel e Kaemmerer, 1978).
- **Disponibilità di risorse** (Amabile, 1988).
- **Competenze gestione innovazione** (Amabile, 1988).
- **Sistemi di comunicazione aperti** (Amabile, 1988).
- **Chiari obiettivi generali** (Amabile, 1988).
- **Gestione partecipativa e collaborativa** (West et al., 2004).
- **Sostegno alla collaborazione fra gruppi** (Amabile, 1988).
- **Creare cittadinanza organizzativa per sviluppare self-efficacy** (Odoardi, 2006)

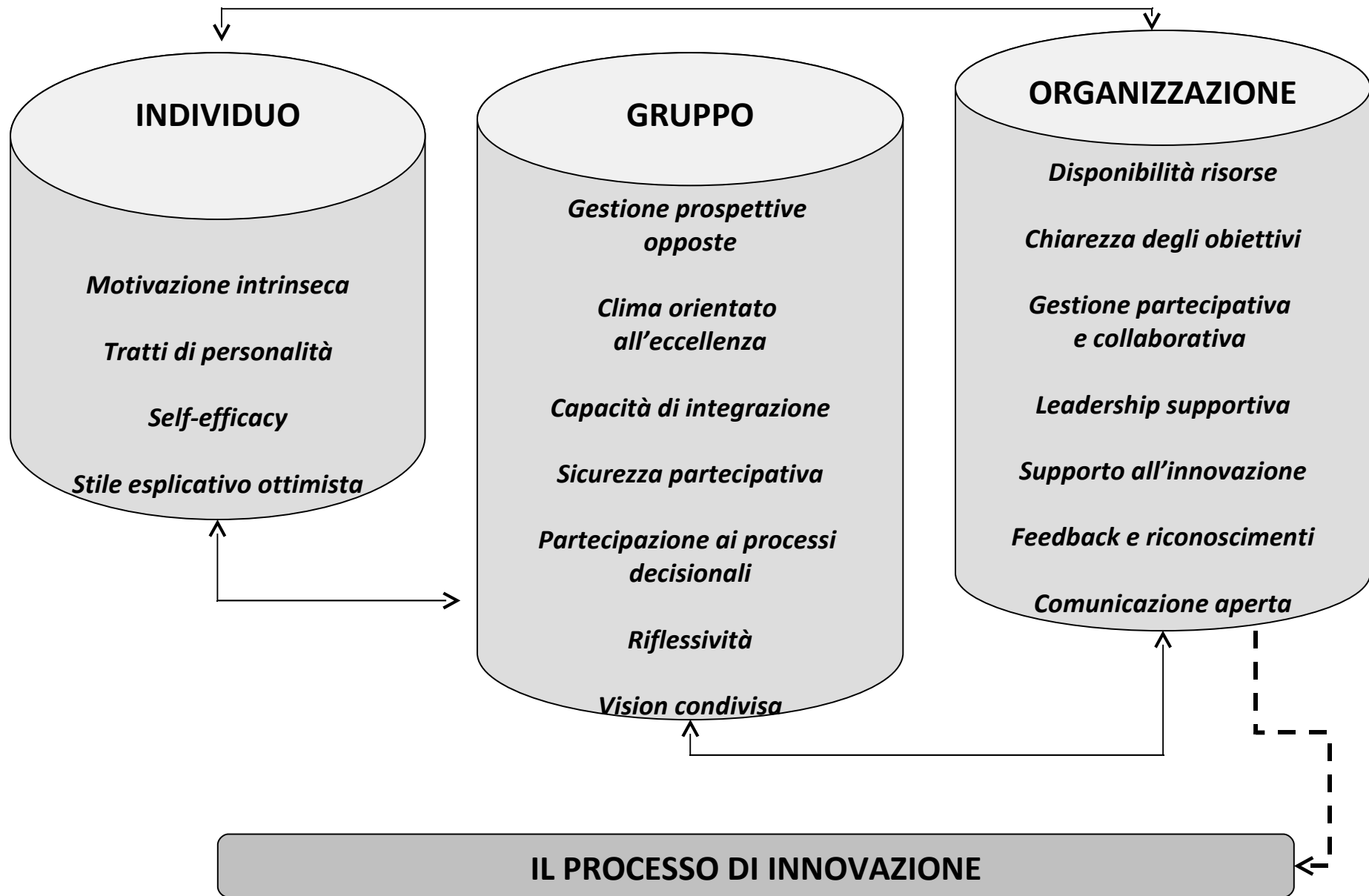
INIBITORI

- **Mantenimento dello status quo** (Amabile, 1988).
- **Strategia difensiva** (Amabile, 1988).
- **Assenza di risorse** (Amabile, 1988).
- **Procedure e distribuzione risorse non eque** (Janssen, 2004).
- **Struttura statica** (King e Andersons, 1990).



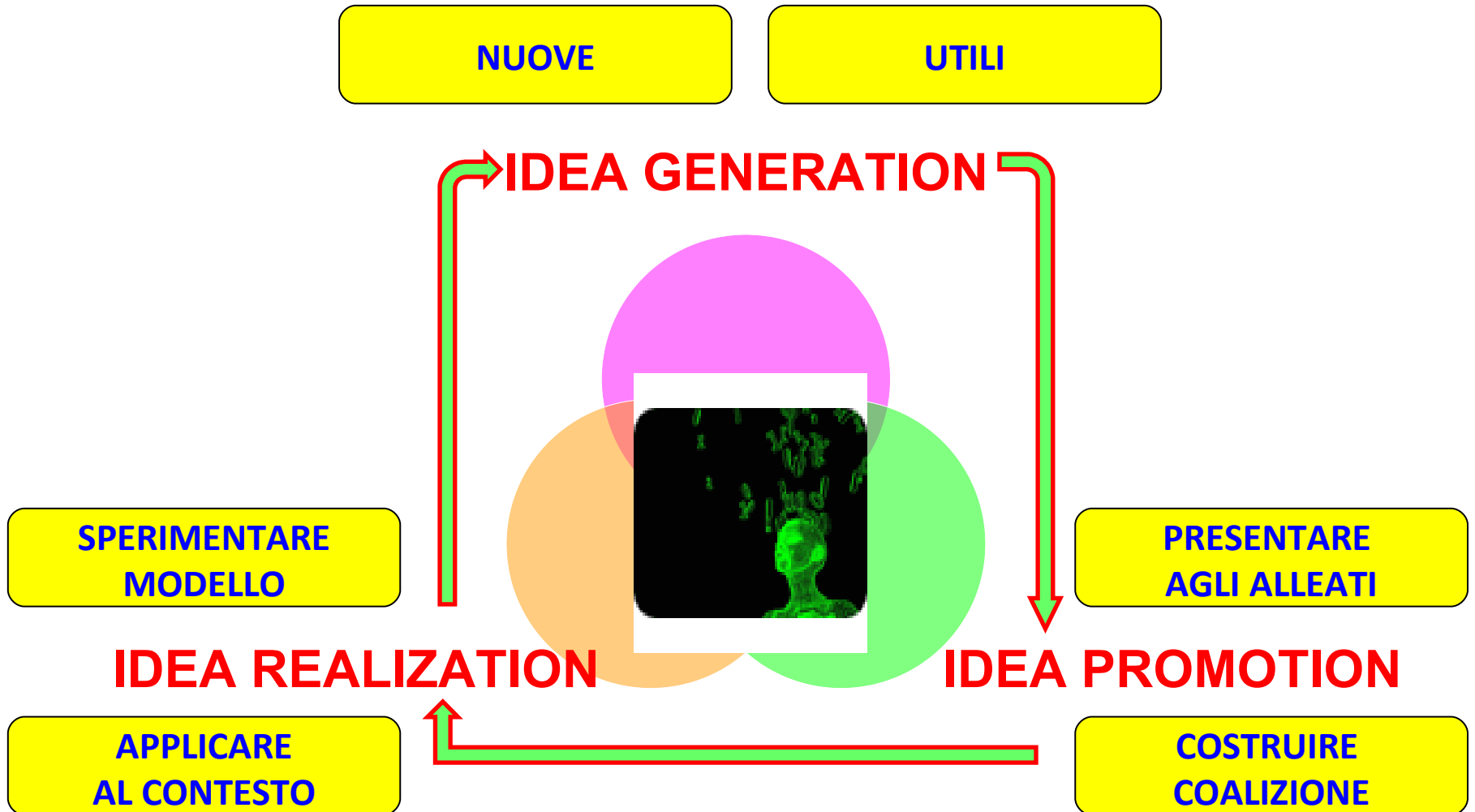
Modello Multivariato del Processo di Innovazione

(Kanter, 1983; Odoardi, 2006)



I TRE STADI DELL'INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

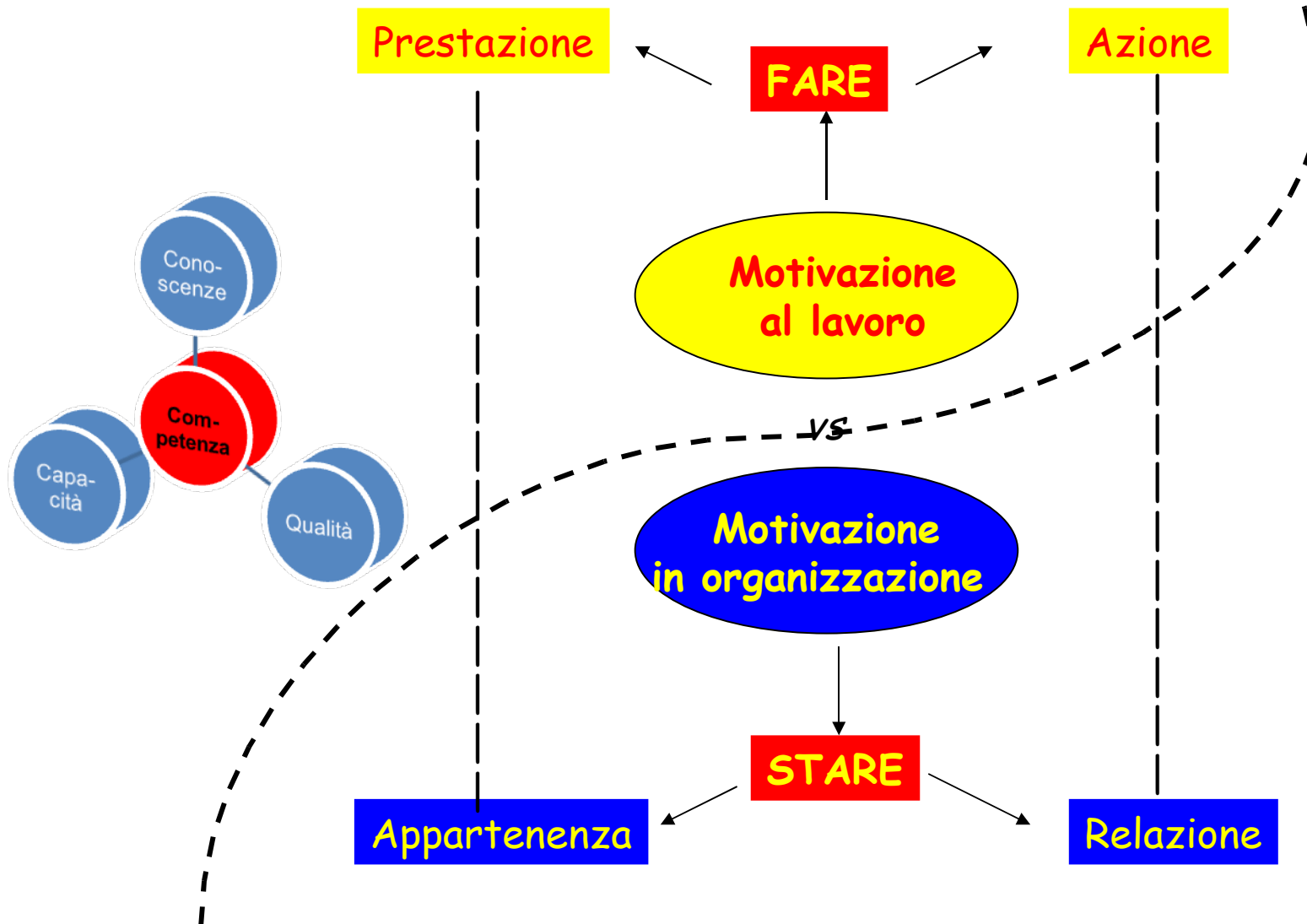
(Scott e Bruce, 1994)



IL PROCESSO DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE



La dialettica tra fare e stare nelle organizzazioni: il ruolo delle competenze





**PRINCIPI, VALORI E STRATEGIE
DELL'ORGANIZZAZIONE**



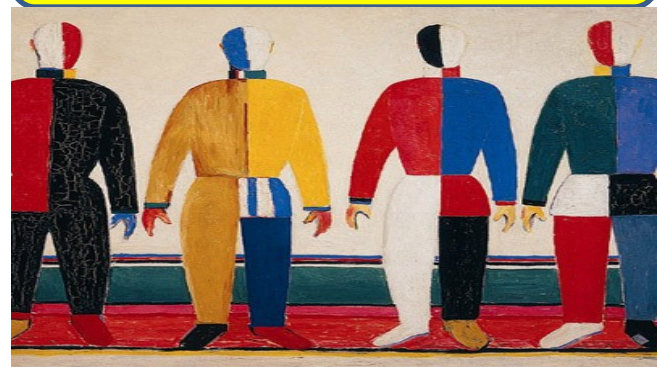
**MODELLO ORGANIZZATIVO E
GESTIONALE**



**MANIFESTAZIONE DELLA
PROFESSIONALITA'**

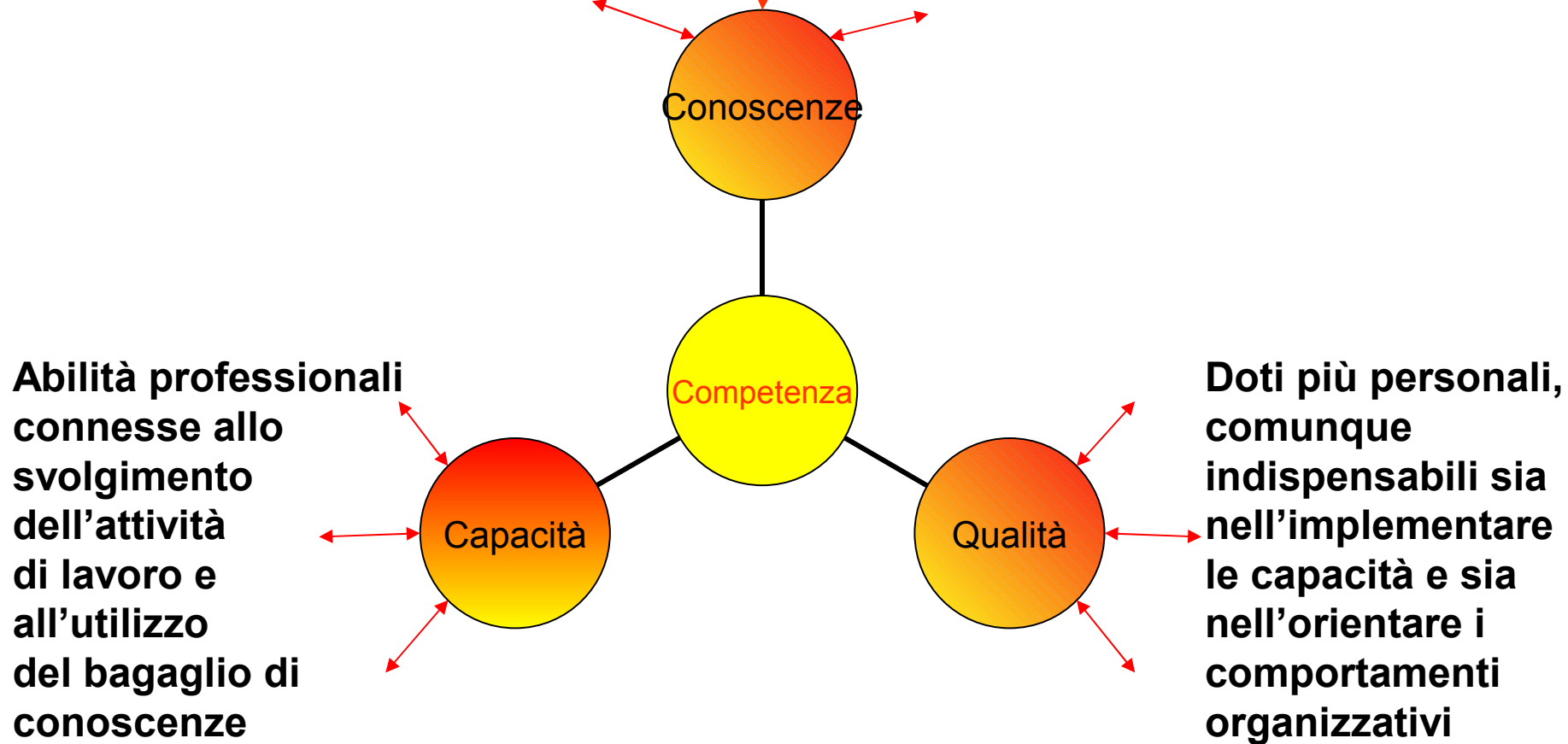


INTERPRETAZIONE DEL RUOLO



Un modello di competenza (I livello)

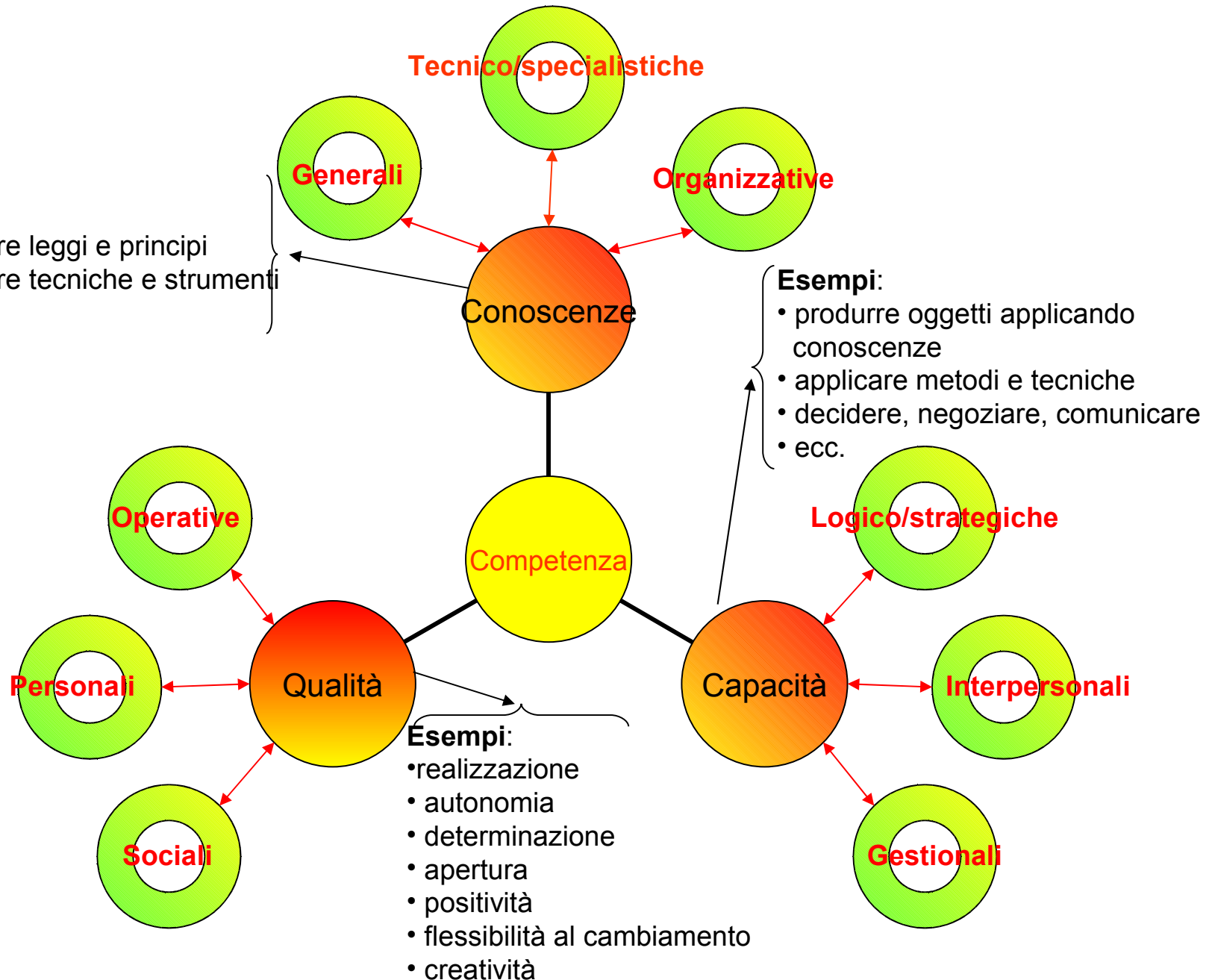
**Sapere scientifico richiesto
dalla professione (campo di
sapere generale e
organizzativo)**



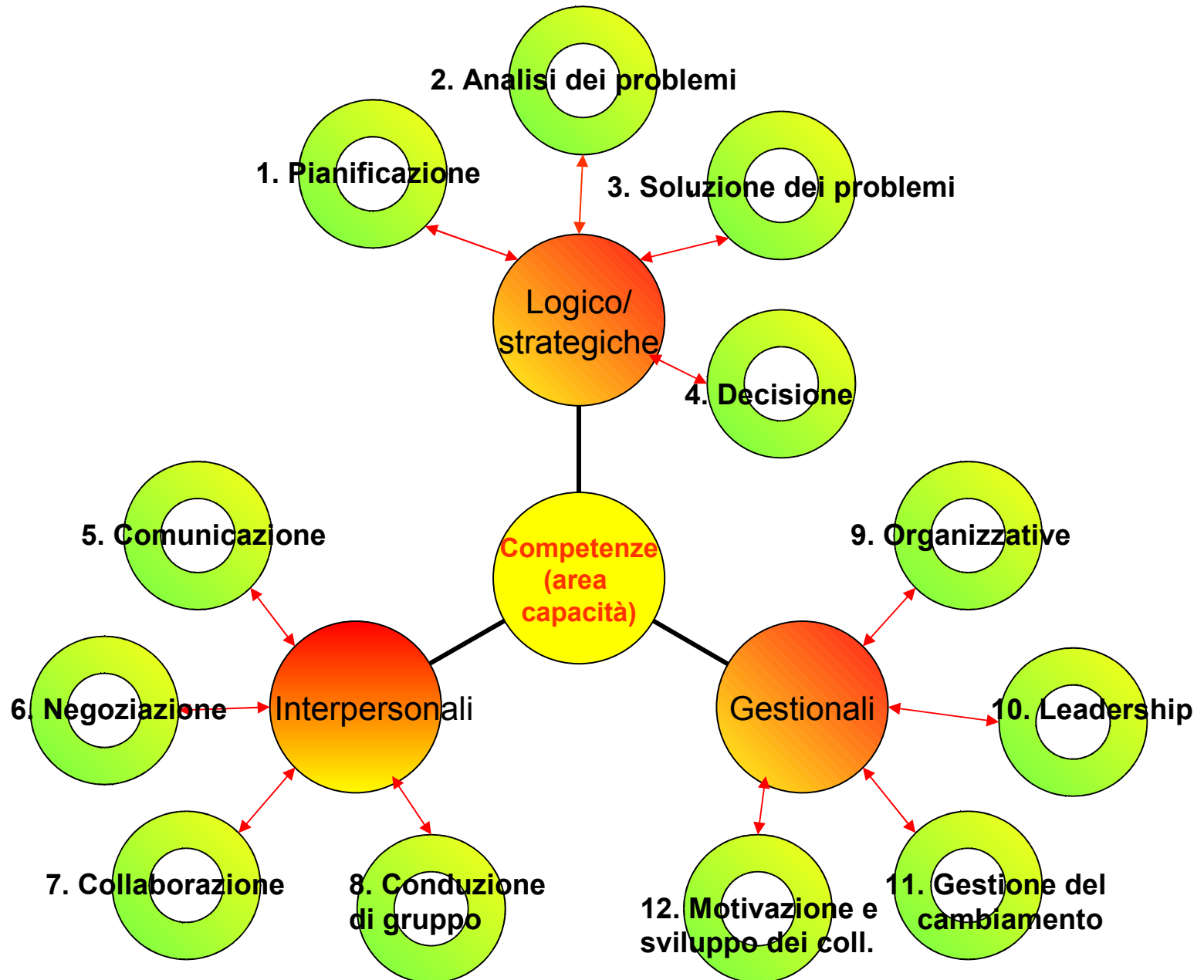
Un modello di competenza (II livello)

Esempi:

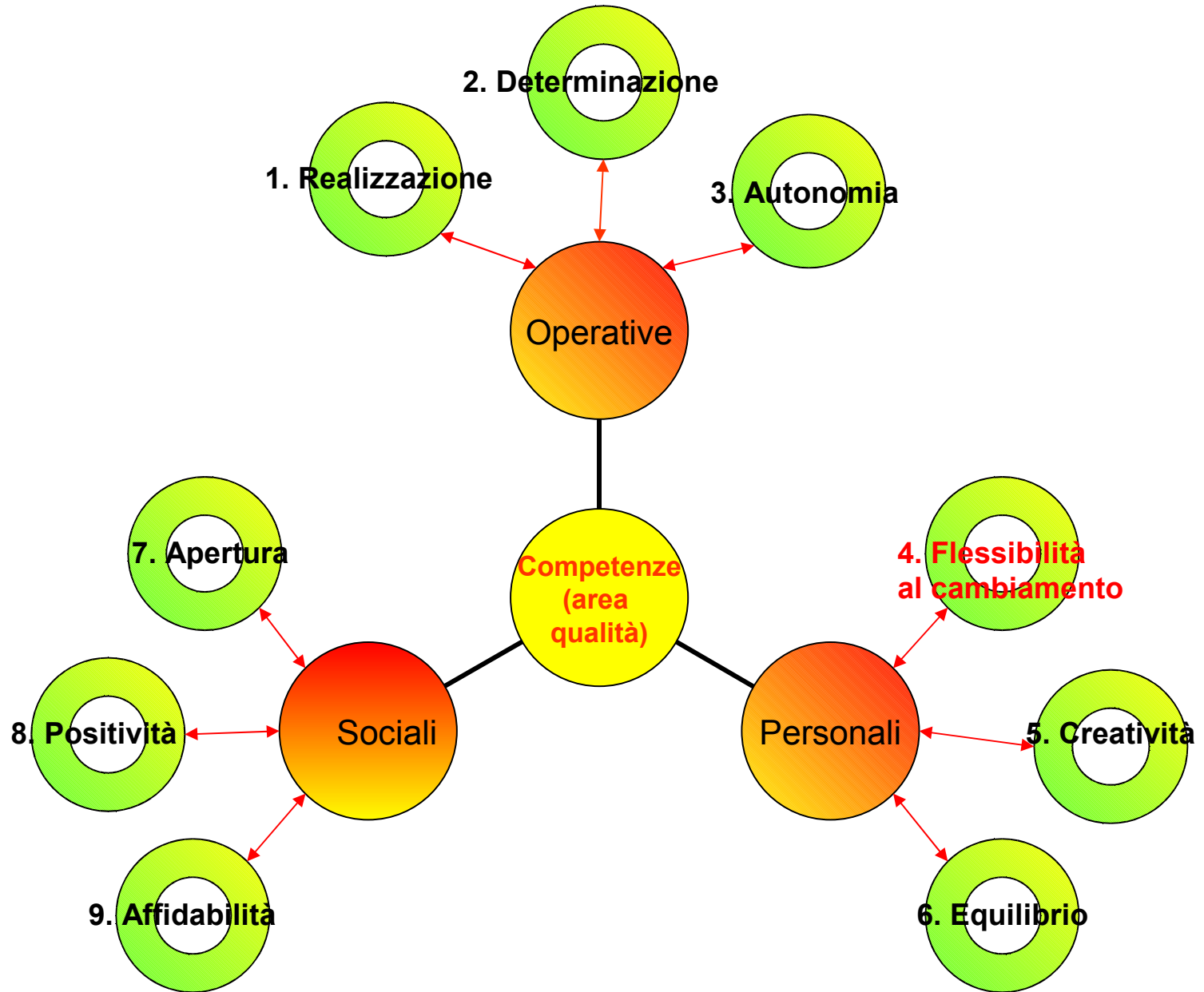
- conoscere leggi e principi
- conoscere tecniche e strumenti
- ecc.



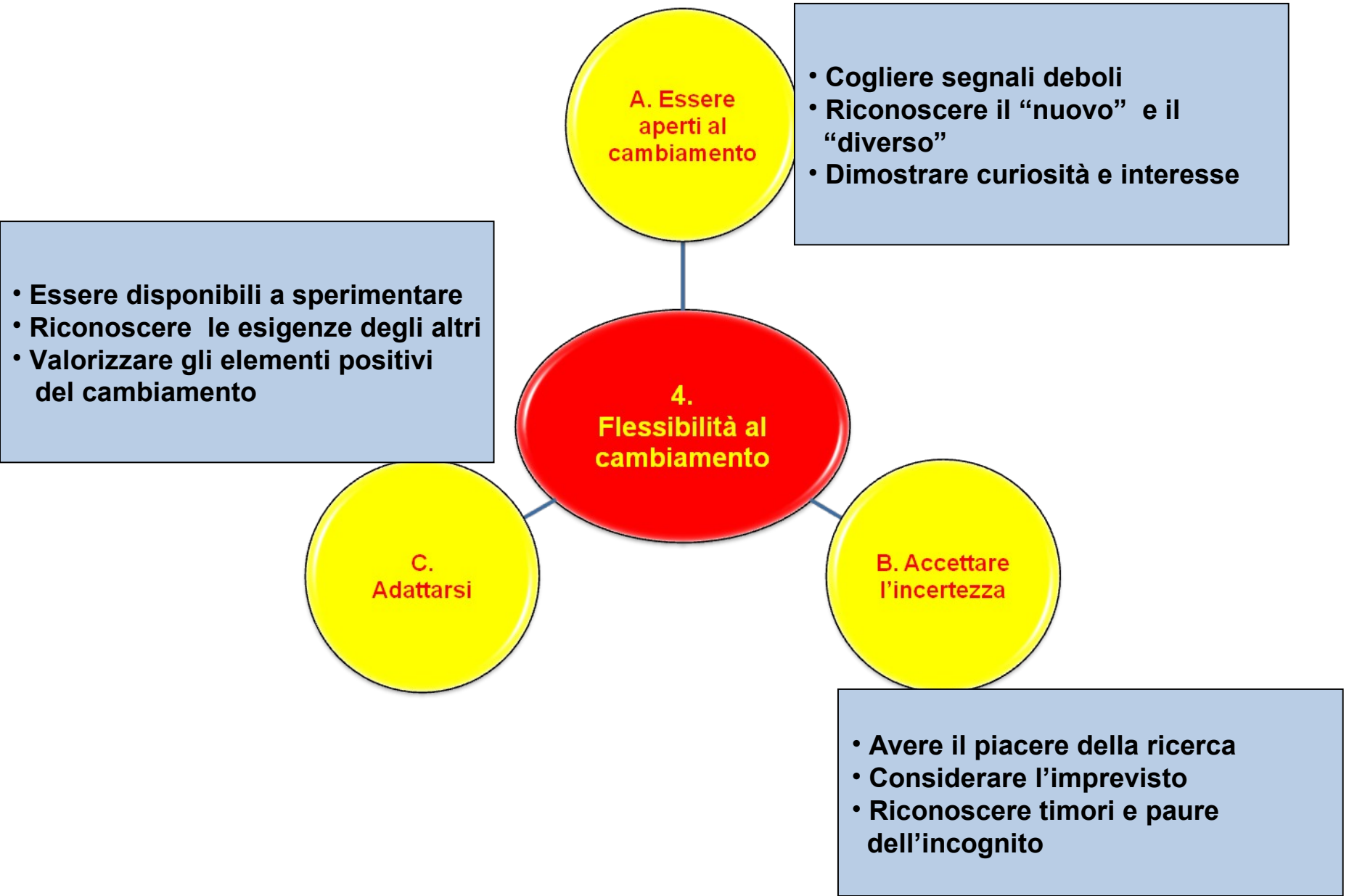
Un modello di competenza (III livello)



Un modello di competenza (III livello)



Un modello di competenza (IV livello)



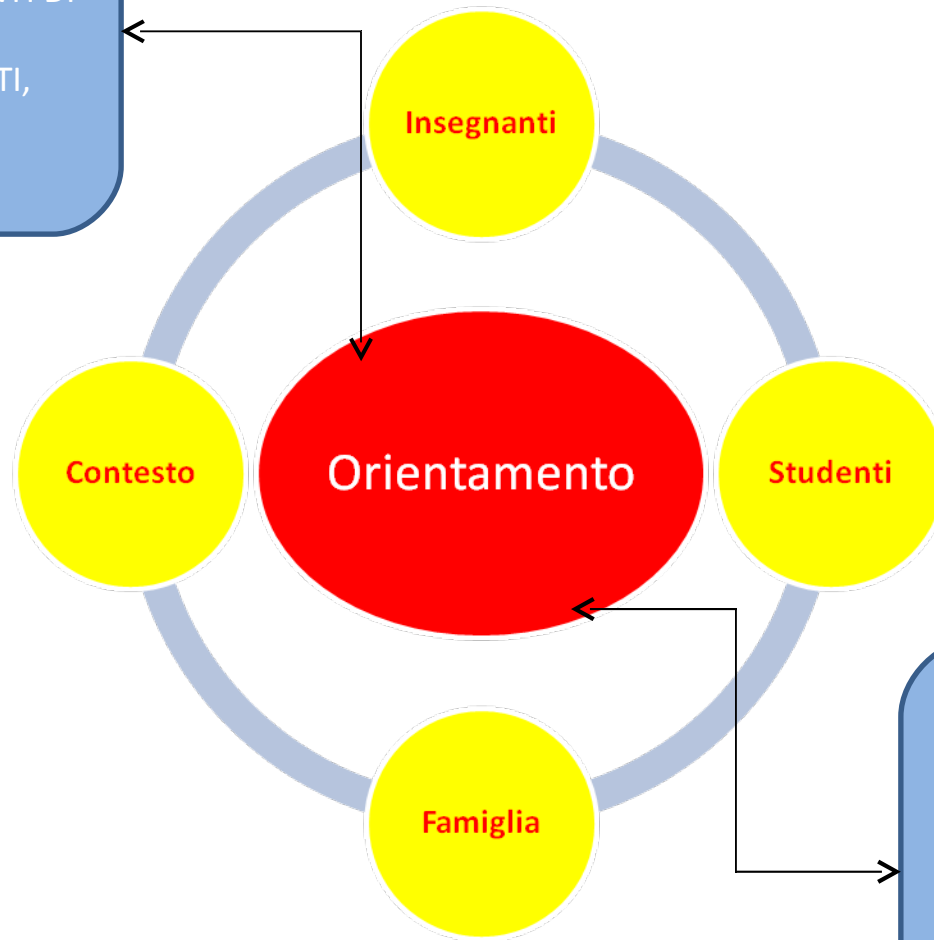
Ipotesi di Ricerca-Intervento (progetti e servizi)

- **Ricerca sul processo d'Innovazione e d'Imprenditorialità nel contesto organizzativo scolastico**
 - Stimolare e promuovere negli studenti lo spirito imprenditoriale e un comportamento d'innovazione e creatività e di sostenere le loro eventuali scelte imprenditoriali, di supportare le decisioni e le realizzazioni imprenditoriali attraverso varie e differenziate azioni, corrispondenti a diverse condizioni e fasi del processo di sviluppo.
 - Le azioni più specificatamente dirette agli studenti in fase di scelta professionale si configurano nelle seguenti:
 - **Orientamento e counselling**
 - **Formazione per l'acquisizione e lo sviluppo di competenze imprenditoriali e d'innovazione**
-
- - Tutoring e Consulenza alla creazione di impresa
 - Supervisione e accompagnamento nella fase di avvio e dei primi mesi di attività d'impresa

Ricerca-Intervento

RICERCA:

- QUALITATIVA (FOCUS GROUP) E QUANTITATIVA (QUESTIONARIO/STRUMENTI DI MISURAZIONE)
- DESTINATARI: INSEGNANTI, STUDENTI, FAMIGLIE E RAPPRESENTANTI PARTI SOCIALI/PRODUTTIVE)



INTERVENTO:

- LABORATORIO DI FORMAZIONE SULLE COMPETENZE PER INSEGNANTI
- SERVIZI/PERCORSI DI ORIENTAMENTO/FORMAZIONE AGLI STUDENTI (CREATIVITA'-INNOVAZIONE E IMPRENDITORIALITA')
- SEMINARI PER LE FAMIGLIE

Il modello operativo



AREE DI SVILUPPO	FUNZIONI	SERVIZI/AZIONI	SOGETTI
AUTO-ORIENTAMENTO	Sviluppo delle competenze per l'anticipazione e gestione delle transizioni	Accoglienza Educazione all'auto-orientamento Didattica orientativa Profilo di orientamento personale Informazione orientativa Pre-socializzazione al lavoro	SCUOLA/UNIVERSITA' FORMAZIONE PROFESSIONALE. CENTRI PER L'IMPIEGO ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E PARTI SOCIALI
IMPRENDITORIALITA'	Sviluppo delle competenze per la <i>work personality</i>	Educazione all'imprenditorialità Orientamento all'imprenditorialità Profilo delle risorse imprenditoriali	SCUOLA/UNIVERSITA' SCUOLA/UNIVERSITA' E FORMAZIONE PROFESSIONALE SCUOLA/UNIVERSITA' E CENTRI PER L'IMPIEGO
INNOVAZIONE	Sviluppo delle competenze per l'<i>innovative work behavior</i>	Educazione alla creatività e alla complessità Orientamento all'innovazione Profilo delle risorse innovative	CENTRI PER L'IMPIEGO SCUOLA/UNIVERSITA' AZIENDE
CARRIERA	Sviluppo delle competenze progettuali per la carriera professionale o <i>self occupational</i>	Educazione alla decisione e progettazione della carriera Orientamento alla carriera Sviluppo della carriera	SCUOLA/UNIVERSITA' FORMAZIONE PROFESSIONALE E CENTRO PER L'IMPIEGO ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E PARTI SOCIALI