

CORSO DI FORMAZIONE - DOCENTI NEOIMMESSI IN RUOLO

AMBITO PIE21 N01 – PIE22 N02



PERCORSI PER COMPETENZE RELAZIONALI E TRASVERSALI

A.S. 2023_2024

Sede del corso : ITT G. FAUSER - Via Ricci,14 - Novara

Dalle ore 14 : 30 alle ore 17:30

email : giuseppinadevito@hotmail.it – Tel : 338 3602064





Indice

- Competenze
- Competenze relazionali
- Quali sono le competenze relazionali?
- Le competenze relazionali: perché sono fondamentali per le imprese e i lavoratori
- Le competenze relazionali: perché è fondamentale inserirle nel CV
- Ma hanno ancora senso le competenze relazionali in un mondo 4.0?
- Come sviluppare le competenze relazionali?




PREMESSA

La scuola ha maturato da tempo la piena consapevolezza, più o meno esplicita, dell'importanza fondamentale che nel futuro dei ragazzi ha lo sviluppo delle cosiddette **soft skills, ovvero le competenze trasversali**, al centro dell'interesse di tutti i Programmi e documenti europei che trattano di formazione permanente, in quanto consentono di formare il "cittadino globale", capace di interagire con le diverse situazioni e condizioni di vita, nonché di deciptare bisogni ed istanze alla ricerca delle possibili soluzioni



'COMPETENZE'

Il termine 'competenze' è usato da tempo nel campo della formazione professionale per indicare cosa ci si aspetta che un individuo sappia effettivamente fare in rapporto alla prestazione lavorativa che è chiamato a svolgere





NEL MONDO DELL'ISTRUZIONE


Con il termine **competenza** viene indicata la capacità di un individuo di mobilitare il repertorio di conoscenze e abilità di cui è in possesso, per affrontare compiti complessi in contesti di vita quotidiana, scolastica o lavorativa.

La capacità di identificare e utilizzare le conoscenze e le competenze necessarie per affrontare tali compiti richiede un certo livello di consapevolezza dei processi cognitivi e operativi che si intende mettere in atto e implica anche una dimensione di tipo affettivo- motivazionale rispetto ai compiti e ai contesti con cui ci si confronta.



QUALI SONO GLI OBIETTIVI DELLA DIDATTICA PER COMPETENZE?

- Rafforzare le competenze di base attraverso l'utilizzo di metodologie didattiche innovative;
- Promuovere la diffusione di strumenti idonei all'osservazione, documentazione e valutazione delle competenze;
- Promuovere la pratica dell'osservazione reciproca in classe (peer observation)



QUALI SONO I TRAGUARDI DI SVILUPPO DELLE COMPETENZE?

I Traguardi per lo sviluppo delle competenze indicano piste culturali e didattiche da percorrere e aiutano a finalizzare l'azione educativa allo sviluppo integrale dell'allievo.

Essi costituiscono criteri per la valutazione delle competenze attese.



DIDATTICA E COMPETENZE

La costruzione delle competenze richiede percorsi didattici in cui gli studenti siano effettivamente messi in condizione di utilizzare il proprio patrimonio di conoscenze e di abilità, di affrontare problemi, anche in modo cooperativo, di confrontare tra loro diversi possibili percorsi e soluzioni

Saranno da privilegiare attività laboratoriali, lavori per progetti, forme di apprendimento cooperativo.

Inoltre i percorsi individuali dovranno essere pensati non come esiti da conseguire bensì come modalità per conseguirli



COME SI DIVIDONO LE COMPETENZE?

Le competenze si suddividono in **4 principali categorie**, che analizzeremo separatamente:

- Competenze tecniche;
- Competenze trasversali;
- Competenze linguistiche;
- Competenze informatiche.

LE COMPETENZE CHIAVE

Il 2023 è stato proclamato l'Anno Europeo delle Competenze.

Le competenze chiave sono quelle che permettono

- la realizzazione e lo sviluppo personale,
- l'occupabilità,
- l'inclusione sociale,
- uno stile di vita sostenibile,
- una vita fruttuosa in società pacifiche,
- una gestione della vita attenta alla salute
- la cittadinanza attiva.

Tuttavia, nella scuola, il loro sviluppo è assegnato ai docenti disciplinari.

Ma come può un singolo docente lavorarci in classe compiutamente?

Non può.



LE COMPETENZE CHIAVE

Le competenze chiave sono fortemente integrate tra loro.

Si tratta di competenze trasversali non riconducibili ad alcuna specifica area disciplinare

Non si chiamano in causa soltanto conoscenze e abilità, ma anche attitudini e valori

Le competenze, in un'ottica di apprendimento per tutta la vita, non sono date per acquisire una volta per sempre: possono essere sviluppate, ma possono essere anche perse a fronte della mancanza di opportunità.

LE COMPETENZE CHIAVE

Le competenze chiave sono state declinate dalla normativa italiana e poi da quella europea in **8 competenze**.

Elementi quali

- il pensiero critico,
 - la risoluzione di problemi,
 - il lavoro di squadra,
 - le abilità comunicative e negoziali,
 - le abilità analitiche,
 - la creatività le abilità interculturali
- sottendono a tutte le competenze chiave.




COMPETENZE RELAZIONALI

HARD SKILLS

SOFT SKILLS





Se ci soffermiamo su questa tipologia, tra le soft skills rientrano a pieno titolo le cosiddette **competenze relazionali**, ossia tutte quelle pratiche che definiscono la tua capacità di relazionarti con le altre persone, sia all'interno che all'esterno del contesto lavorativo.

Competenze, che comprendono tutte le abilità e le competenze che possediamo e che ci permettono di svolgere al meglio il nostro lavoro, migliorare il rapporto con i colleghi e creare un ambiente lavorativo sano e positivo.



COMPETENZE RELAZIONALI

Da sempre, sentiamo parlare di **Hard Skills** e **Soft Skills**:

le prime comprendono quel set di competenze tecniche che si acquisiscono attraverso lo studio e che sono specifiche di un determinato ruolo;

le seconde, dette anche competenze trasversali, sono, invece, quelle abilità che fanno riferimento alla sfera interpersonale e in generale alla comunicazione.



**QUAL È LA DIFFERENZA
FRA
COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI?**

La principale differenza, dunque, **tra hard e soft skills** è che le prime **indicano cosa** un individuo sa fare, le seconde **indicano il “come”** e sono trasversali a tutti i campi di lavoro.

QUALI SONO LE COMPETENZE RELAZIONALI?

Le capacità relazionali e in generale le soft skills sono sempre più richieste in tutte le offerte di lavoro ma cosa intendiamo in concreto?





SOFT SKILLS

Le competenze relazionali sono un sotto insieme delle competenze trasversali (chiamate anche soft skills), e sono principalmente cinque:

- Comunicazione
 - Ascolto
 - Affidabilità
 - Team work
 - Intelligenza Emotiva
- 



COMPETENZE RELAZIONALI: LA COMUNICAZIONE

Ogni leader e ogni persona *all'interno dell'azienda* che deve gestire un progetto o una semplice attività, deve necessariamente saper comunicare in modo efficace con tutte le persone con cui si interfaccia, tra cui superiori, sottoposti, clienti e stakeholder.

Avere all'interno dell'azienda persone in grado di comunicare in modo efficace con tutti i componenti e i reparti aziendali aiuta a garantire la comprensione, la coesione e l'allineamento strategico, migliorando l'efficienza e la coordinazione delle attività.

Oltre a ciò è fondamentale saper comunicare verbalmente e non verbalmente e ascoltare attivamente le opinioni di tutti colori con cui si lavora.



COMPETENZE RELAZIONALI:

L'ASCOLTO

L'abilità di ascoltare gli altri rientra tra le skills fondamentali da possedere nel tuo contesto lavorativo. Saper comunicare, infatti, vuol dire anche e soprattutto saper ascoltare le persone con cui interagiamo.

Avere l'abilità di ascoltare significa saper prendere in considerazione le idee degli altri membri del team: in questo modo sarà garantita la buona riuscita di un progetto o di un lavoro, evitando fraintendimenti e confusione.

L'ascolto attivo è particolarmente importante per i leader e i direttori di progetto. Saper ascoltare coloro con i quali interagiamo durante le attività lavorative aumenterà l'affiatamento all'interno del team, permettendo di svolgere ogni task in modo coordinato ed efficiente.



Competenze relazionali:

l'affidabilità

Tra le capacità relazionali rientra anche l'essere affidabili.

Nell'ambito di relazioni lavorative, in questo caso, l'affidabilità è fondamentale: arrivare in orario a lavoro o rispettare le scadenze sono solo alcuni esempi di un comportamento affidabile e in grado di farti guadagnare una buona reputazione tra i tuoi colleghi.

Il rispetto delle altre persone la base delle dinamiche relazionali di un'azienda.

Dimostrarsi affidabili significa rispettare i colleghi e dare importanza al lavoro e all'azienda.



COMPETENZE RELAZIONALI:

IL TEAM WORKING

Si tratta di un'abilità che consiste nel tuo saper gestire le relazioni con il team di cui fai parte. Nella maggior parte delle realtà aziendali, infatti, saper lavorare in squadra e potersi affidare ai colleghi è fondamentale: la collaborazione, la cooperazione e il rispetto rappresentano, pertanto, doti che contribuiranno a creare un clima sereno e fertile all'interno del team.

I responsabili di progetto devono essere in grado di gestire il lavoro del team e rendere partecipe ogni componente, mentre i membri del team devono essere in grado di lavorare in modo coordinato ed efficace.

COMPETENZE RELAZIONALI: L'INTELLIGENZA EMOTIVA

Possedere questa capacità significa essere in grado di comprendere e gestire al meglio le proprie emozioni e al contempo comprendere e rispondere efficacemente alle emozioni delle altre persone.

Essere emotivamente intelligenti vuol dire essere in grado di reagire con calma in situazioni di stress, cercando di comprendere ciò che provano gli altri membri del team.

Avere all'interno dell'azienda delle persone dotate di una buona intelligenza emotiva consente di migliorare la collaborazione e la comunicazione, riduce lo stress e migliora la soddisfazione lavorativa.

L'intelligenza emotiva è fondamentale anche per i leader, poiché può migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti, creando così un ambiente di lavoro positivo e motivante e migliorando di conseguenza la produttività aziendale.



LE COMPETENZE RELAZIONALI:

Per questo motivo le competenze relazionali vanno assolutamente inserite all'interno del curriculum, poiché rappresentano delle capacità e conoscenze che vanno ben al di là delle competenze tecniche di un determinato lavoro e possono essere un elemento decisivo nelle dinamiche aziendali.

La capacità di comunicare efficacemente, quella di lavorare in team, la flessibilità e l'adattabilità sono competenze che ogni leader e ogni dipendente dovrebbe avere e metterle in evidenza nel curriculum andrà certamente a vostro vantaggio.



LE COMPETENZE RELAZIONALI:

Le competenze relazionali dimostrano che un candidato ha la capacità di lavorare in modo efficace in una vasta gamma di contesti aziendali, interfacciandosi con persone sempre diverse.

Inoltre, all'interno del curriculum le competenze relazionali forniscono una fotografia della personalità e dei valori del candidato, altro fattore importante in fase di selezione.



MA HANNO ANCORA SENSO

LE COMPETENZE RELAZIONALI IN UN MONDO 4.0?

In realtà sì, perché in un mondo che evolve velocemente, in vista della crescente digitalizzazione del reale, le soft skills vengono considerate una risorsa preziosa molto utile per potenziare la produttività all'interno dell'azienda.

Se abbiamo detto che le soft skills sono un insieme di capacità emotive, relazionali e cognitive innate possiamo capire come diventano ancora più importanti per permettere agli individui di affrontare in maniera efficace le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo e i cambiamenti apportati dall'innovazione tecnologica.

LE DIECI SOFT SKILLS



LE DIECI SOFT SKILLS

Le dieci soft skills più richieste per l'industria 4.0 individuate dal World Economic Forum sono:

- Problem Solving
- Pensiero Critico
- Creatività
- Gestione delle Persone
- Social Intelligence
- Intelligenza Emotiva
- Capacità di Giudizio e di Decision Making
- Orientamento al Servizio
- Negoziazione
- Flessibilità

1. PROBLEM SOLVING

Il Problem Solving è la capacità di comprendere e gestire situazioni problematiche di ogni tipo rapidamente ed efficacemente.

Il Problem Solving è una delle soft skills più importanti e richieste nelle attività professionali di ogni settore, dove si richiede la capacità di risolvere i problemi che si presentano in modo rapido ed efficace.

Chi possiede questa skills è in grado di risolvere le sfide che si presentano all'interno di un ambiente di lavoro in continuo mutamento.

Essere un problem solver richiede la capacità di pensare in modo critico, adottando un approccio logico e sistematico, ma al contempo la creatività e la flessibilità per trovare soluzioni innovative.

Il Problem Solving è una skill sempre più richiesta dai datori di lavoro, poiché consente ai dipendenti di lavorare autonomamente, migliorando la qualità del lavoro e riducendo lo stress e i conflitti interni.

2. PENSIERO CRITICO

Si tratta dell'abilità di sviluppare un pensiero caratterizzato dall'osservazione, l'analisi, la valutazione e la reinterpretazione di situazioni differenti.

Direttamente collegabile al Problem Solving, questa soft skill consente di analizzare le informazioni in modo obiettivo, prendendo poi decisioni in modo razionale.

Il pensiero critico è particolarmente importante per manager e leader aziendali, soprattutto quando questi devono prendere decisioni strategiche, gestire il rischio e promuovere il cambiamento all'interno dell'azienda.

Sfruttarlo permette di evitare errori costosi e riduce il rischio di prendere decisioni basate su pregiudizi o informazioni errate, elementi fondamentali per il successo dell'azienda.

3. CREATIVITÀ

La creatività è la creazione di una visione originale, riorganizzazione degli elementi esistenti in qualcosa di nuovo.

La creatività consente ai dipendenti di pensare in modo originale e trovare soluzioni innovative ai problemi.

Anche in questo caso sarà possibile promuovere l'innovazione, migliorare la qualità del lavoro e migliorare la produttività.

Un ambiente di lavoro in cui i dipendenti sono incoraggiati ad esprimere le proprie idee migliora inoltre l'impegno e la loro soddisfazione, portando ad enormi benefici per l'intera organizzazione.

4. GESTIONE DELLE PERSONE

La gestione delle risorse è la competenza che riguarda la capacità di motivare, organizzare e valorizzare gli individui all'interno di un'azienda.

Presuppone intelligenza emotiva ed efficacia decisionale.

In questo caso, gli elementi fondamentali per gestire in modo efficace le risorse umane dell'azienda sono la leadership e delle forti doti comunicative.

Un gestione efficace delle risorse prevede inoltre la formazione dei dipendenti, soprattutto attraverso gli strumenti di formazione finanziata a disposizione delle imprese.

La formazione porterà infatti ad un miglioramento delle competenze dei dipendenti, i quali si sentiranno inoltre partecipi della mission aziendale.

5. SOCIAL INTELLIGENCE

Per Social Intelligence si intende l'abilità di organizzare il lavoro insieme, sentirsi parte di un gruppo ed essere in grado di equilibrarsi per non apparire protagonisti. Svolgere delle attività di team building è un'ottima strategia per creare un ambiente di lavoro collaborativo e migliorare la Social Intelligence a livello generale.

*Con il termine **team building** si intendono tutte le attività svolte all'interno o all'esterno dell'ambiente lavorativo con lo scopo di promuovere l'integrazione tra i dipendenti e il team, migliorare il livello di comunicazione e, di conseguenza, aumentare la produttività e la motivazione delle persone che operano in azienda*

6. INTELLIGENZA EMOTIVA

Daniel Goleman , psicologo, scrittore e giornalista statunitense ha scritto libri interi sulla capacità di riconoscere, utilizzare, comprendere consapevolmente le proprie emozioni e quelle degli altri.

Sfruttare le doti collegate all'intelligenza emotiva e migliorarle, porta con sé numerosi vantaggi.


Migliora infatti la collaborazione e la capacità di gestire i conflitti, riduce il turnover personale e permette di inserire nuove figure efficacemente.



7. CAPACITÀ DI GIUDIZIO E DI DECISION MAKING

Si tratta dell'insieme di processi mentali che consentono di individuare la strategia d'azione migliore tra le diverse alternative.

Essere in grado di giudicare ogni situazione e prendere le decisioni strategiche migliori possibili è fondamentale e garantirà il successo dell'azienda nel medio lungo periodo.





8. ORIENTAMENTO AL SERVIZIO

Concerne l'essere utile, premuroso, accurato e rispettoso di fronte alle esigenze delle persone.

Anche questa skill è direttamente collegata all'intelligenza emotiva delle persone e permette di creare un ambiente di lavoro in cui ognuno si sente a proprio agio e può esprimere la propria personalità, mettendola al servizio *dell'impresa*.

9. NEGOZIAZIONE

La negoziazione richiede di essere in grado di interagire per giungere ad un accordo tra due o più parti, cercando di trarre il meglio da ogni situazione

Questa skills è un presupposto per le persone che lavorano in ambiti commerciali.

Tuttavia ognuno di noi si trova di fronte a delle negoziazioni durante una giornata lavorativa, non solamente con i propri clienti, ma anche con i propri superiori e sottoposti.

Saper negoziare efficacemente anche in queste situazioni, ottenendo un risultato win-win, è molto importante all'interno di qualsiasi impresa.

10. FLESSIBILITÀ

La flessibilità è la capacità di avere un pensiero adattabile, innovativo.

Abilità di andare oltre la definizione delle regole.

La flessibilità sul luogo di lavoro richiede sia di saper svolgere compiti differenti, ma anche essere in grado di interfacciarsi attivamente al cambiamento, interno e esterno *all'azienda*.

Questo richiede delle ottime doti di ascolto e organizzative, in modo da trovare la soluzione migliore per *l'azienda*.



COMPETENZE TRASVERSALI

SOFT SKILLS

ABILITÀ PERSONALI



COMPETENZE TRASVERSALI

C'è chi le chiama conoscenze trasversali chi **soft skills**.

La sostanza è uguale.

Cosa sono esattamente?

Un altro termine con cui possiamo definirle è **abilità personali**.

Solo fino a 30 anni fa l'aspetto principale richiesto ai candidati dalle aziende nel mondo del lavoro era la conoscenza tecnica.

Oggi le potenzialità del dipendente diventano una variabile di grande valore nel mondo del lavoro.

Per le competenze trasversali il significato prende forma nella capacità di relazionarsi della persona



LE COMPETENZE TRASVERSALI SONO NUMEROSE. QUALI SONO QUELLE PIÙ RICERCATE DALLE AZIENDE PER IL LAVORO?

Comunicazione. Capacità di esprimersi in modo chiaro ed efficace.

Lavoro di squadra. Aspetto utile per il lavoro quotidiano in gruppo per una equilibrata collaborazione, al fine di raggiungere i risultati.

Problem-solving. Una delle capacità trasversali più richieste nel lavoro. Consiste nel trovare la soluzione nel modo più semplice ed efficiente possibile per i compiti assegnati.

Leadership. Utile soprattutto nei casi in cui si abbiano delle risorse di personale da gestire.

Oggi la leadership più apprezzata nel lavoro è quella carismatica.

Adattabilità. Molto importante in fase di digitalizzazione aziendale.

Gestione dello stress. Capacità di un approccio proattivo e di flessibilità

LE COMPETENZE TRASVERSALI SONO NUMEROSE. QUALI SONO QUELLE PIÙ RICERCATE DALLE AZIENDE PER IL LAVORO?

Creatività. Avere la capacità di trovare le soluzioni in modo creativo, uscendo anche dagli schemi.

Capacità di apprendimento. La capacità di apprendere in modo flessibile nuovi procedimenti e nozioni nel proprio lavoro.

Empatia. Capacità utile per rapporti interpersonali sia a livello di ambito lavorativo diretto con i colleghi, che con i clienti. Questo skill diminuisce possibili conflitti, aumentando la flessibilità.

Etica e responsabilità. Il comportamento per essere in linea con l'azienda e i suoi valori.

Intelligenza emotiva. L'attitudine che permette di avere delle capacità decisionali non solo relazionali, ma anche legate alle emozioni nei rapporti interpersonali.

Resilienza. Particolarmente utile per il dipendente sul lavoro soprattutto nei momenti di grande evoluzione (come è d'altronde quest'era per il mondo del lavoro e sociale). Consiste nella capacità di flessibilità di adattarsi ai cambiamenti di gestione senza avere traumi, shock o conflitti.

Time management. Gestire al meglio il tempo ottimizzando i risultati.

Più abilità in una sola persona

LE COMPETENZE TRASVERSALI SONO NUMEROSE.

QUALI SONO QUELLE PIÙ RICERCATE DALLE AZIENDE PER IL LAVORO?

L'elenco racchiude solo le abilità trasversali più richieste ai dipendenti e candidati in ambito del lavoro.

In realtà queste capacità sono molte di più.

Una persona può racchiudere in sé più di una.

Ad esempio, un individuo può avere molta empatia e al contempo time management, ma in una percentuale minore rispetto alla prima.

Questo crea un mix interessante, rendendo ognuno di noi unico rispetto agli altri.

LE COMPETENZE TRASVERSALI

Un approfondimento a parte meritano le competenze personali e sociali comprendenti le soft skill, ovvero le competenze trasversali e trasferibili attraverso la dimensione operativa del fare.

MATRICE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI (Raccomandazione del Consiglio UE sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente)			
COMPETENZA PERSONALE, SOCIALE E CAPACITÀ DI IMPARARE A IMPARARE	COMPETENZA IN MATERIA DI CITTADINANZA	COMPETENZA IMPRENDITORIALE	COMPETENZA IN MATERIA DI CONSAPEVOLEZZA ED ESPRESSIONE CULTURALI



LE COMPETENZE TRASVERSALI

Raccomandazione del Consiglio Europeo relativa **alle competenze chiave** per l'apprendimento permanente" maggio 2018 **declina ciascuna competenza in termini di capacità**

LA COMPETENZA PERSONALE, SOCIALE E LA CAPACITÀ DI IMPARARE A IMPARARE

consiste

- nella capacità di riflettere su sé stessi,
- di gestire efficacemente il tempo e le informazioni,
- di lavorare con gli altri in maniera costruttiva,
- di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera



LA COMPETENZA PERSONALE, SOCIALE E LA CAPACITÀ DI IMPARARE A IMPARARE

Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di empatizzare e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo.

LE COMPETENZE TRASVERSALI

Le competenze personali e sociali comprendenti le **soft skill**, ovvero le competenze trasversali e trasferibili attraverso la ***dimensione operativa del fare***:

- ✓ capacità di interagire e lavorare con gli altri
- ✓ capacità di risoluzione di problemi
- ✓ creatività, pensiero critico
- ✓ Consapevolezza
- ✓ Resilienza e capacità di individuare le forme di orientamento e sostegno disponibili per affrontare la complessità e l'incertezza dei cambiamenti delle società complesse

LE COMPETENZE TRASVERSALI

PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI






COMPETENZA CHIAVE

CAPACITÀ DI IMPARARE A IMPARARE

Consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera.



COMPETENZA CHIAVE

LA COMPETENZA IN MATERIA DI CITTADINANZA

Si riferisce alla capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità.

COMPETENZA CHIAVE

LA COMPETENZA IMPRENDITORIALE

- Si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri.
- Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario



LA COMPETENZA IN MATERIA DI CONSAPEVOLEZZA ED ESPRESSIONE CULTURALI

Implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture.



COMPETENZE TRASVERSALI

E

PCTO



COMPETENZE TRASVERSALI E PCTO

**COMPETENZE
TRASVERSALI**

```
graph LR; A[COMPETENZE TRASVERSALI] --> B[es. CAPACITA' DI TEAM WORKING e DI PROBLEM SOLVING, RESILIENZA, PENSIERO CRITICO etc...]; A --> C[FORTE VALENZA ORIENTATIVA]; A --> D[RICHIESTE DAL MERCATO DEL LAVORO]; A --> E[ALTO GRADO DI TRASFERIBILITA' IN COMPITI E AMBIENTI DIVERSI ATTRAVERSO LA DIMENSIONE OPERATIVA DEL «FARE»];
```

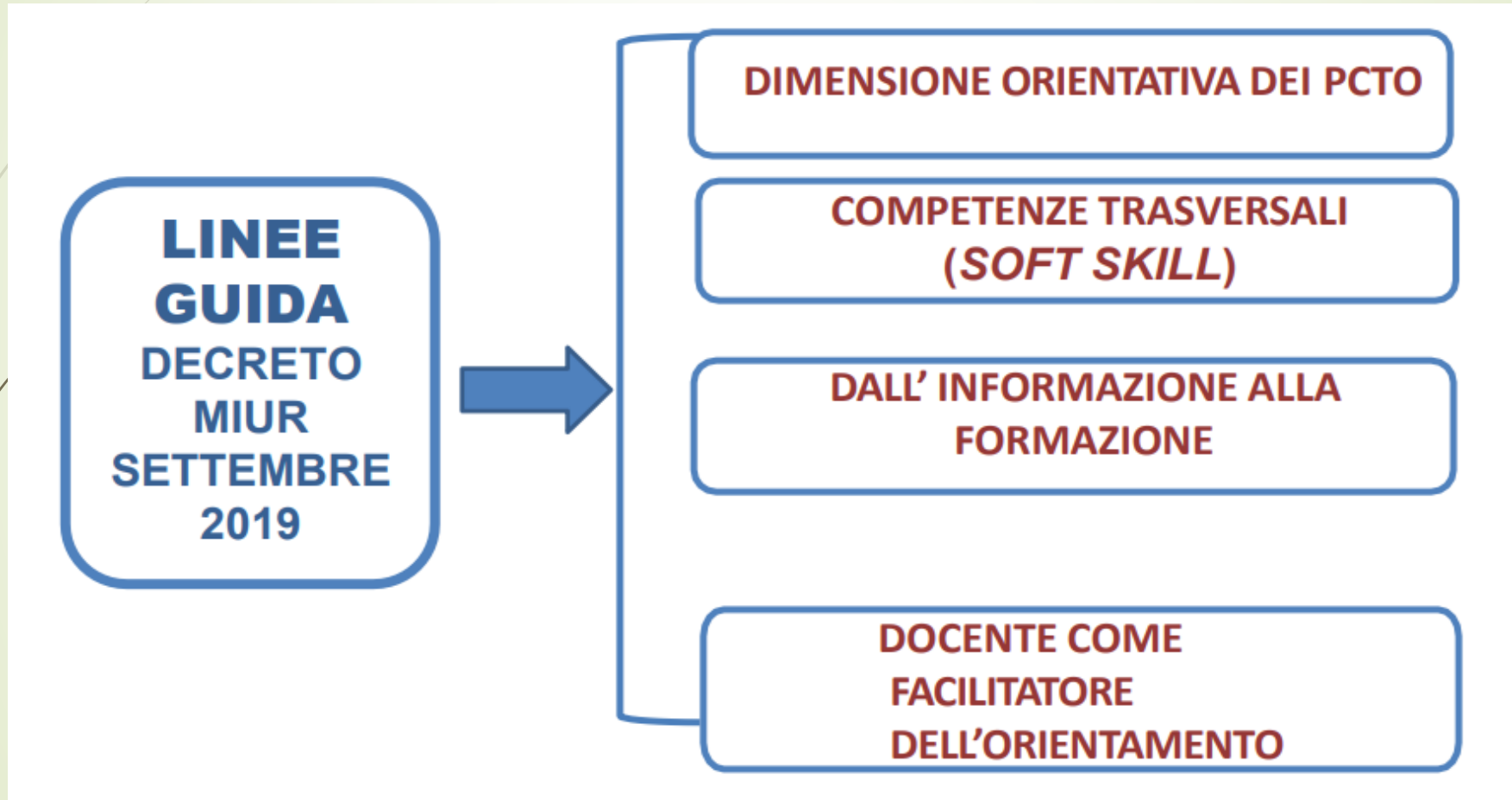
es. CAPACITA' DI TEAM WORKING
e DI PROBLEM SOLVING,
RESILIENZA, PENSIERO CRITICO
etc...

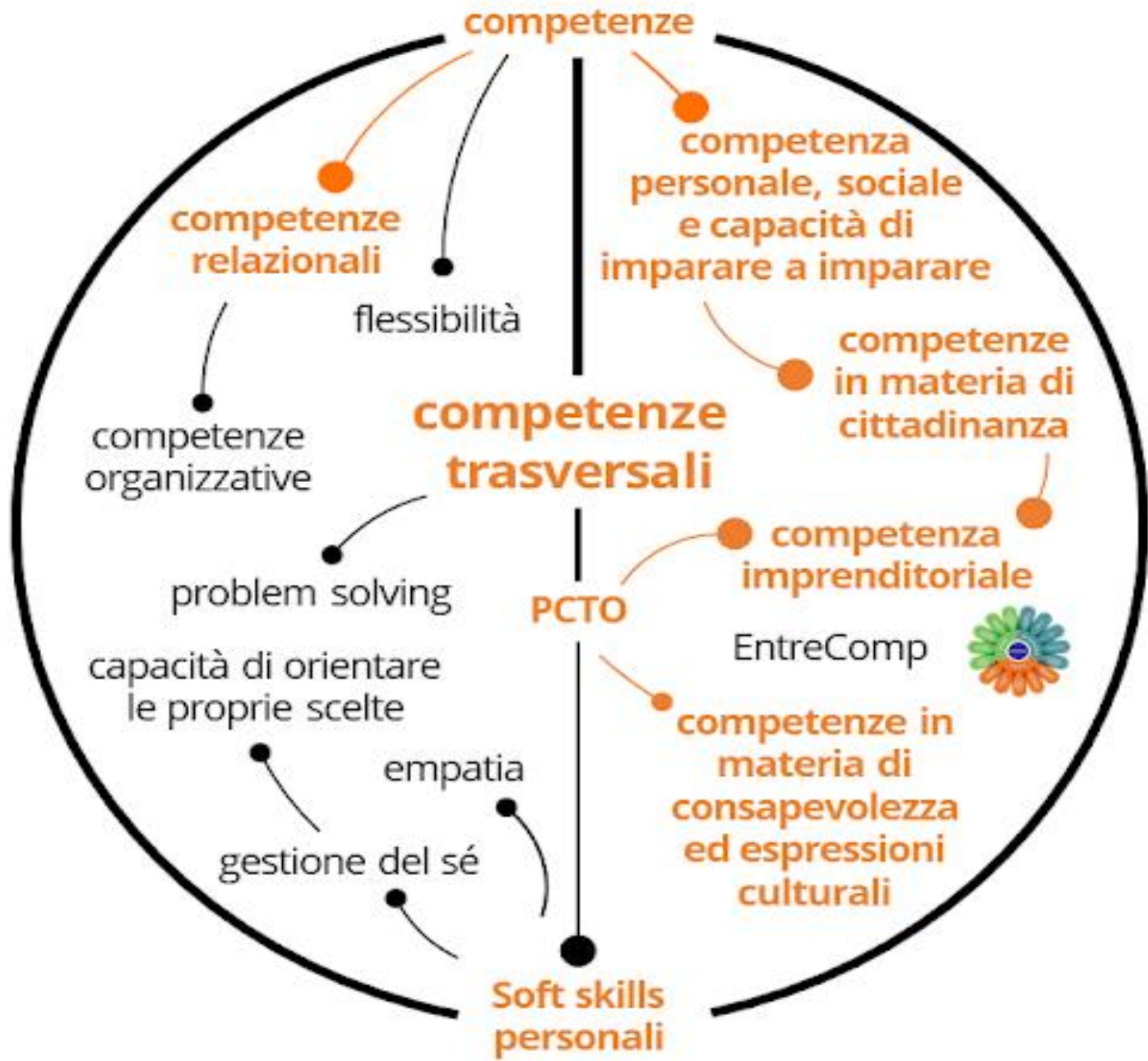
FORTE VALENZA ORIENTATIVA

RICHIESTE DAL MERCATO
DEL LAVORO

ALTO GRADO DI TRASFERIBILITA'
IN COMPITI E AMBIENTI DIVERSI
ATTRAVERSO LA DIMENSIONE
OPERATIVA DEL «FARE»

COMPETENZE TRASVERSALI E PCTO

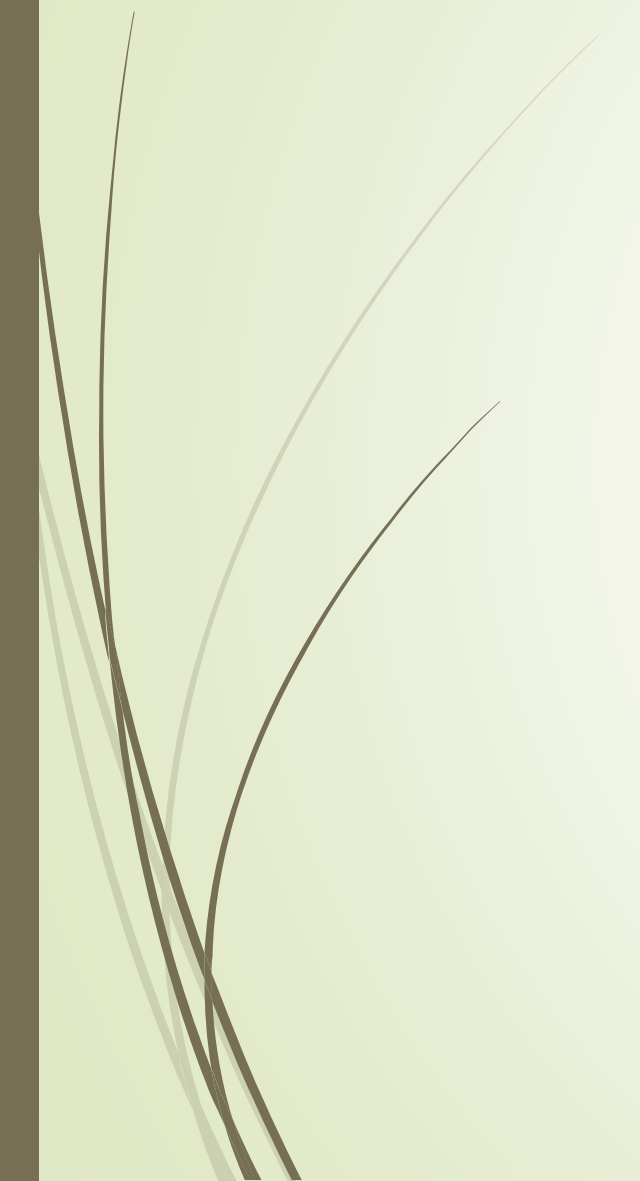






DALLA (CO)PROGETTAZIONE

ALLA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE



ATTUAZIONE DEI PCTO

Le novità previste nei nuovi percorsi

Dalla (co)progettazione alla valutazione delle competenze

Lo scopo principale dei Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO) è far acquisire allo studente le competenze specifiche al percorso di studi intrapreso e le competenze trasversali indirizzate all'orientamento nel mondo del lavoro o al proseguimento degli studi superiori.

Questo vuol dire includere:

- **la dimensione curricolare**
- **la dimensione esperienziale**
- **la dimensione orientativa**

PROGETTARE PCTO

La progettazione dei PCTO è inserita nel PTOF, si fonda sul Patto educativo di corresponsabilità, ed è coerente con l'orientamento della Carta dei diritti e dei doveri degli studenti

Tra le novità previste dai nuovi percorsi:


- ✓ l' accordo esplicito da stipulare con la struttura ospitante che deve
- ✓ definire insieme all'istituzione scolastica i traguardi formativi;
- ✓ assicurare il supporto formativo ed orientativo allo studente;
- ✓ prevedere un controllo congiunto del percorso, secondo modalità condivise di rilevazione e valutazione dei livelli di competenza raggiunti



CO-PROGETTAZIONE

con I soggetti ospitanti aziende enti organizzazioni professionali e del terzo settore

La revisione organica della disciplina del Terzo settore, nell'evidenziare all'art.1 la necessità "di sostenere l'autonoma iniziativa dei cittadini che concorrono, anche in forma associata, a perseguire il bene comune" afferma l'importanza di "elevare i livelli di cittadinanza attiva, di e protezione sociale, favorendo la partecipazione, l'inclusione e il pieno sviluppo della persona, a valorizzare il potenziale di crescita e di occupazione lavorativa, in attuazione degli articoli 2, 3, 4, 9, 18 e 118, quarto comma, della Costituzione".

- 
- Individuare accuratamente le competenze trasversali e/o professionali da sviluppare, in termini funzionali a favorire l'auto-orientamento dello studente;
 - promuovere la riflessione degli studenti sulle loro preferenze, attitudini e attese relative all'esperienza da realizzare;
 - coinvolgere gli studenti nella progettazione dei percorsi;
 - accompagnare gli studenti nell'osservazione e nella riflessione sui percorsi attivati, ivi comprese (laddove previsto) le dinamiche organizzative e i rapporti tra soggetti nell'organizzazione ospitante, condividere e rielaborare criticamente in aula quanto sperimentato fuori dall'aula

DEBRIEFING

(strumento di apprendimento esperienziale rapido e potente per migliorare le prestazioni del team)

- documentare l'esperienza realizzata, anche attraverso l'utilizzo degli strumenti digitali;
- disseminare e condividere i risultati dell'esperienza.



CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

COMPETENZE REALIZZATIVE	Orientamento al risultato
	Accuratezza
	Autonomia
	Proattività
	Problem solving
	Time Management
	Creatività
COMPETENZE COMUNICATIVE/ RELAZIONALI	Comunicazione interpersonale
	Lavoro di gruppo
	Autocontrollo emotivo
	Assertività
	Competenze relazionali
	Public speaking
	Persuasività e influenza
COMPETENZE DI EFFICACIA	Flessibilità
	Consapevolezza di sé
	Autoefficacia
	Resistenza allo stress
	Apertura al cambiamento
	Consapevolezza organizzativa
	Senso di appartenenza all'organizzazione
COMPETENZE MANAGERIALI	Leadership (del gruppo)
	Sviluppo degli altri
	Delega
	Visione strategica
	Decisionalità
	Negoziazione
	Gestione dei conflitti
Pianificazione e monitoraggio	





HARD SKLLIS - SOFT SKLLIS
E
CURRICULUM

LE COMPETENZE DA INSERIRE NEL CURRICULUM

COMPETENZE PROFESSIONALI O HARD SKILLS

Le competenze professionali (o hard skills) sono collegate alle capacità di svolgere determinate attività e determinati ruoli.

COMPETENZE TECNICHE

COMPETENZE REALIZZATIVE

COMPETENZE TRASVERSALI O SOFT SKILLS

Le competenze trasversali (o soft skills) sono collegate alle capacità personali e organizzative.

COMPETENZE RELAZIONALI

COMPETENZE ORGANIZZATIVE

COMPETENZE MANAGERIALI



LE COMPETENZE RELAZIONALI: PERCHÉ È FONDAMENTALE INSERIRLE NEL CV

Molto spesso le persone sono restie ad inserire le competenze relazionali all'interno del proprio curriculum, poiché pensano che queste non vengano percepite dai datori di lavoro come elementi importanti durante la selezione.

La realtà è ben diversa.

Sempre più leader, infatti, prendono in considerazione le competenze relazionali e trasversali dei candidati, considerandole come fattori importanti per l'inserimento della risorsa nel team aziendale.