



KIT DI STRUMENTI DIGITALI PER L'INCLUSIONE NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

Una risorsa educativa aperta contenente materiali pratici per innovare e potenziare le pratiche di orientamento professionale rivolte all'inclusione e alla diversità

Innovative European Career Guidance

***Partenariati di cooperazione Erasmus+
nel settore dell'Istruzione e formazione professionale***

LIST OF PARTNERS

Asnor
Associazione Nazionale Orientatori

 **UNIVERSITY
OF TURKU**

 **ae** AGENCIA
PARA EL EMPLEO
Agencia de Colocación autorizada 13-2

IDEM
CRE'CTIONS 

EVTA
European Vocational Training Association

 **PSYCHMED
ANALYTICS**



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

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.

KIT DI STRUMENTI DIGITALI PER L'INCLUSIONE NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE

Nome del progetto: *Innovative European Career Guidance*
Progetto n.: *2021-1-IT01-KA220-VET-000035649*
Finanziamenti: *Partenariato di cooperazione Erasmus+ nel settore dell'istruzione e formazione professionale*
Sviluppo dei contenuti da parte dei Partner: *Capitolo 1*
Peppino Franco
Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR

Capitolo 2
Belén Campillo
Carmen Gutiérrez Olondriz
Javier Sánchez
Agenzia per l'impiego di Madrid



Capitolo 3
Rob Versteeg
Santiago Wilson
EVTA

Capitolo 4
David J. Bourne
Hanna Bourne
IDEM Cre'Actions

Capitolo 5
Claire Murphy
Psychmed Analytics Irlanda

Anita Hartikainen
Marja Ahola
Università di Turku

Contattateci: www.ieucg.eu

 <p>Cofinanziato dall'Unione europea</p>	<p>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.</p>
	<p>Il " KIT DI STRUMENTI DIGITALI PER L'INCLUSIONE NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE " è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA220-VET "Innovative European Career Guidance" (Progetto n. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) ed è concesso in licenza Creative Commons. <u>Licenza internazionale Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo 4.0.</u></p>

Indice

Introduzione	4
Informazioni sul Kit Digitale.....	4
Il progetto	5
Capitolo 1 - I mattoncini LEGO® per l'orientamento professionale	6
1.1 Sintesi.....	6
1.2 L'orientamento professionale tradizionale.....	7
1.3 Informazioni su LEGO® Serious Play®	8
1.4 Un approccio metodologico: I mattoncini LEGO® per l'orientamento professionale	9
1.5 Attuazione pratica	12
1.6 Test pilota del PSL di orientamento professionale	14
1.7 Sfide e suggerimenti	15
1.8 Bibliografia e riferimenti	16
Capitolo 2 - SOFT SKILLS.....	18
2.1 Introduzione.....	18
2.2 Soft Skills vs Hard Skills.....	19
2.3 Risultati della ricerca	21
2.4 Soft Skills e soddisfazione di carriera	24
2.5 Insegnamento delle competenze trasversali	25
2.6 Suggerimenti per lo sviluppo delle competenze professionali	27
2.7 Competenze per l'apprendimento permanente nell'Unione Europea	29
2.8 LifeComp - Il Quadro Europeo per le Competenze Chiave "Personal, Sociali e di Apprendimento".	32
2.9 Bibliografia e riferimenti	43
Capitolo 3 - Suggerimenti per l'attuazione dell'eccellenza IFP	44
3.1 Flessibilità del curriculum	44
3.2 Promuovere l'apprendimento permanente	45
3.3 Integrazione delle tecnologie digitali	45
3.4 Rafforzare le abilità sociali.....	46
3.5 Promuovere l'inclusione e l'uguaglianza	46
3.6. Rafforzare la cooperazione europea	47
3.7 Garanzia di qualità e standard didattici.....	47
.....	48
3.8 Immagine dell'istruzione professionale	48
3.9 Conclusione.....	49
3.10 Bibliografia e riferimenti.....	49
Capitolo 4 - Auto-riflessione e auto-costruzione	50
4.1 Sperimentare l'implementazione di un nuovo metodo.....	50
4.2 L'approccio socio-costruttivista nella consulenza di carriera.....	51
4.4 Bibliografia e riferimenti	57
Capitolo 5 - Suggerimenti per un orientamento professionale inclusivo	58
5.1 L'orientamento professionale inclusivo	58
5.2 Metodo 1: Life Map Reflector	59
5.3 Metodo 2: Growth Map	61
5.4 Metodo 3: Future Stories Builder	62
5.5 Strumento digitale inclusivo: Mappa dell'accessibilità.....	64
5.6 Strumento digitale di orientamento: FuturePath AI	66
5.7 Prospettive di orientamento professionale per le persone con disabilità in Irlanda.....	67
5.8. Bibliografia e riferimenti	68

Introduzione

Informazioni sul Kit Digitale

IL KIT DI STRUMENTI DIGITALI PER L'INCLUSIONE NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE è una risorsa educativa aperta contenente materiali pronti per essere utilizzati per innovare e potenziare le pratiche di orientamento di carriera per l'inclusione e la diversità.

L'istruzione e la formazione professionale devono essere innovate con lo sviluppo di approcci/materiali didattici e di apprendimento nuovi e rilevanti, preferibilmente pronti per essere utilizzati in modalità mista.

Il toolkit in formato digitale e aperto vuole dotare gli orientatori di materiali pronti per essere utilizzati durante le attività implementate per affrontare la disoccupazione, le esigenze di riqualificazione e aggiornamento delle competenze per la futura forza lavoro.

La selezione degli argomenti è stata decisa dai partner in base agli approcci pratici e alle metodologie più rilevanti da utilizzare per innovare l'approccio orientativo.

Il kit è composto da 5 capitoli:

1. I mattoncini LEGO® per l'orientamento professionale
2. Soft Skills
3. Suggerimenti per l'attuazione dell'eccellenza IFP (Istruzione e Formazione Professionale)
4. Auto-riflessione e auto-costruzione
5. Suggerimenti per un orientamento professionale inclusivo



Fonte: Canva

Il progetto

OBIETTIVI

Siamo sei organizzazioni partner provenienti da tutta Europa: Italia, Finlandia, Spagna, Francia, Belgio e Irlanda. Collaboriamo con molte parti interessate, il che ci permette di raggiungere un pubblico molto ampio e diversificato. I risultati del progetto vengono rilasciati come risorse educative aperte digitali, perché abbiamo a cuore la loro accessibilità e la sostenibilità.

Il nostro obiettivo è innovare l'orientamento professionale.

Il progetto intende costruire una nuova generazione di orientatori professionali europei in grado di supportare le persone a migliorare il loro percorso professionale attraverso l'apprendimento, l'arricchimento delle competenze, la riqualificazione e l'aggiornamento professionale, il lavoro e le transizioni - un'esigenza sempre più importante, soprattutto in tempi difficili, di crisi e in continua evoluzione.

ATTUAZIONE

Un orientamento professionale efficace e innovativo dovrebbe sostenere gli individui ad agire sulla base di 4 elementi.

' RIFLETTERE: Partendo da un punto di vista personale, gli individui sono invitati all'autoconsapevolezza, alla consapevolezza del sé e all'IKIGAI (un concetto giapponese che si riferisce all'avere una direzione o uno scopo nella vita).

" CRESCERE: gli individui sono stimolati ad una prospettiva di apprendimento permanente per la crescita personale e professionale grazie a soft skill, mindset, antifragilità, riqualificazione e aggiornamento di competenze, istruzione e formazione professionale continua e networking.

"" USCIRE FUORI: Esplorare le possibilità e interagire con il mercato del lavoro grazie al personal branding, alla skills intelligence, al networking, alla comprensione del mondo e di come potrebbe influenzare le carriere personali.

"" GESTIONE ED EVOLUZIONE: Gestione di una posizione, evoluzione delle carriere, transizioni, antifragilità e sfide.

RISULTATI

1. Rapporto: Orientamento alla carriera in Europa: politiche, sistemi e casi rilevanti in tutta Europa con raccolta di dati sulle esigenze locali e regionali.
2. Manuale: Guida al lavoro e alle transizioni lavorative post Covid19: si basa sulla necessità di costruire un orientamento professionale di qualità in linea con l'evoluzione della società, per essere più adatti alle esigenze del mercato del lavoro e favorire l'occupabilità.
3. Moduli formativi: Pedagogia e psicologia per la consulenza di carriera, formazione dei futuri orientatori con l'antifragilità, la costruzione della mentalità, l'Ikigai, consigli per la consulenza alla carriera e agli approcci pedagogici all'orientamento professionale.
4. Kit di Strumenti Digitali per L'inclusione nell'orientamento Professionale: una risorsa educativa aperta contenente materiali pronti per essere utilizzati per innovare e potenziare le pratiche di orientamento professionale per l'inclusione e la diversità.
5. Altro
 - Eventi moltiplicatori (seminari e webinar)
 - Creazione e di un nuovo profilo professionale di "Innovatore europeo nell'orientamento professionale".
 - Sito web: un database di materiali multimediali
 - 2 newsletter di Progetto
 - Social Network (Facebook, LinkedIn, ecc.) e diffusione dei media tradizionali
 - Opuscoli nelle lingue nazionali di tutti i partner

Capitolo 1 - I mattoncini LEGO® per l'orientamento professionale

1.1 Sintesi

LEGO® Serious Play® (LSP) è una metodologia innovativa che sfrutta l'utilizzo dei mattoncini LEGO® per facilitare la comunicazione, la collaborazione e la scoperta di sé.

Sebbene siano tradizionalmente utilizzati in contesti aziendali, i principi della metodologia LSP possono essere ampiamente utilizzati anche per **innovare l'orientamento professionale** ed i contesti educativi. Sono state necessarie ulteriori ricerche per esplorare l'impatto a lungo termine dei mattoncini LEGO® sui risultati di carriera e per perfezionare la metodologia per utenti diversificati.

Questo **approccio esperienziale** si basa su alcune teorie educative, come l'apprendimento esperienziale, il costruttivismo e l'apprendimento basato sul gioco.

In effetti, la LSP incoraggia i partecipanti a costruire modelli fisici fatti di mattoncini LEGO® che rappresentano, in modo metaforico e intimo, i loro pensieri, sentimenti, paure e aspirazioni.

Questo processo può **aiutare le persone che hanno bisogno di un orientamento professionale** a:

- Sviluppare l'autoconsapevolezza ed esplorare percorsi di carriera personali diversi e alternativi.
- Costruire e riflettere sulle competenze essenziali per il successo futuro, come la risoluzione critica dei problemi e il lavoro di squadra.
- Impegnarsi in maniera più creativa e interattiva rispetto agli approcci tradizionali di orientamento professionale

In conclusione, LEGO® Serious Play® offre un **approccio unico e coinvolgente all'orientamento professionale**, allineandosi con le principali teorie educative e fornendo un'esperienza pratica e interattiva alle persone che stanno esplorando i loro percorsi professionali. Poiché la forza lavoro continua a evolversi e a cambiare continuamente, incorporare i mattoncini LEGO® nell'orientamento professionale può aiutare a sviluppare competenze essenziali ed a promuovere la creatività nella prossima generazione di lavoratori professionisti.

LSP incoraggia i partecipanti a costruire modelli fisici fatti di mattoncini LEGO® che rappresentano, in modo metaforico e intimo, i loro pensieri, sentimenti, paure ed aspirazioni.



Fonte: www.ideogram.ai

1.2 L'orientamento professionale tradizionale

L'**orientamento professionale tradizionale** si concentra sull'allineamento della personalità, delle competenze e delle capacità di un individuo con specifiche professioni o settori, seguendo in genere una sequenza di tappe nel suo percorso professionale, individuate con alcuni strumenti specifici, come ad esempio i test di valutazione delle competenze, il modello francese del Bilancio di competenze (Bilan de compétences).

Questo approccio convenzionale si basa su:

- **Ipotesi**
 - Le carriere sono considerate lineari, prevedibili e stabili.
 - C'è la convinzione che esista una "persona giusta" per ogni lavoro, il che rende necessario l'uso di valutazioni professionali.
 - Il potenziale umano è spesso legato a temi fissi e non variabili, con uno sviluppo invece influenzato da molteplici interessi commerciali.
- **Metodi e approcci tradizionali**
 - Teorie dello sviluppo: la carriera è considerata come una serie di passi progressivi che contribuiscono alla formazione dell'identità, allo sviluppo delle competenze e alla costruzione di relazioni.
 - Gestione delle risorse umane: l'orientamento professionale è la valorizzazione dei talenti individuali all'interno di sistemi di carriera strutturati, tipicamente caratterizzati da più livelli gerarchici, spesso presenti in gruppi e aziende di stampo paternalistico.
 - Consulenza professionale: Modelli come le ancore di carriera di Schein identificano i principi guida della vita professionale di un individuo, basandosi semplicemente sulle esperienze e sugli apprendimenti precedenti.
- **Limitazioni**
 - L'orientamento professionale tradizionale può limitare le scelte, la creatività e la crescita personale fornendo percorsi rigidi che non sono in grado di considerare la natura in evoluzione del lavoro, le varie traiettorie di carriera e le influenze esterne in continua evoluzione.
 - Spesso si basa su teorie fattoriali in cui gli individui sono classificati in base a caratteristiche fisse, che possono non riflettere la natura dinamica ed evolutiva dello sviluppo personale e del mondo del lavoro.

In sintesi, l'orientamento professionale tradizionale si basa su un modello stabile e lineare che enfatizza l'abbinamento degli individui a lavori specifici. Al contrario, gli approcci contemporanei e alternativi danno priorità all'adattabilità e all'antifragilità, consentendo agli individui di assumere il controllo del proprio sviluppo professionale in un ambiente di lavoro in costante evoluzione.

L'orientamento professionale tradizionale si basa su un modello stabile e lineare che enfatizza l'abbinamento degli individui a dei lavori specifici.



Fonte: www.ideogram.ai

1.3 Informazioni su LEGO® Serious Play®

Il metodo

LEGO® Serious Play® (LSP) è una metodologia innovativa progettata per migliorare l'innovazione e le prestazioni aziendali. Si basa su scienza, ricerca e test intensivi e promuove la risoluzione creativa dei problemi attraverso l'uso dei mattoncini LEGO®. Sviluppata alla fine degli anni '90 dal gruppo LEGO®, nel 2010 ha deciso di offrire la metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® come modello basato sulla comunità sotto la licenza Creative Commons Deed disponibile all'indirizzo:

https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf

Caratteristiche fondamentali del metodo LEGO® Serious Play®

- **Apprendimento esperienziale:** LSP favorisce l'apprendimento attraverso un approccio pratico e un coinvolgimento tattile, in cui i partecipanti costruiscono modelli fisici in 3D per rappresentare concetti e intuizioni astratte. Questo approccio esperienziale stimola una profonda riflessione interiore e un dialogo aperto da parte dei partecipanti.
- **Team Building e sviluppo della strategia:** LSP è un metodo potente per allineare i team, costruire una visione condivisa e sviluppare una direzione strategica. Costruendo modelli metaforici tangibili, i partecipanti visualizzano collettivamente alcuni pensieri complessi e favoriscono una comprensione condivisa tra pari.
- **Risoluzione dei problemi:** LSP incoraggia la risoluzione creativa dei problemi grazie a un approccio di "serious game" (gioco serio). I partecipanti collaborano per costruire soluzioni, sfruttando la flessibilità dei mattoncini nell'esplorare diverse possibilità.
- **Versatilità tra le varie fasce d'età:** pur essendo stata inizialmente concepita per gli adulti, la metodologia LSP si è dimostrata efficace nello sviluppo di alcune abilità come il pensiero critico e la risoluzione dei problemi per tutti, anche per i bambini.

Vantaggi del 'serious game' con I mattoncini

- **Miglioramento della comunicazione:** LSP facilita una comunicazione aperta ed efficace fornendo un mezzo tangibile per esprimere le idee in modo più chiaro.
- **Creatività amplificata:** L'aspetto ludico della metodologia LSP stimola il pensiero fuori dagli schemi e favorisce la risoluzione creativa dei problemi e quindi l'innovazione vivace e d'impatto.
- **Creazione di fiducia e impegno attivo:** LSP crea un'atmosfera collaborativa con legami più forti basati sulla fiducia, su un maggiore impegno e sul coinvolgimento dei colleghi del team.



Fonte: www.ideogram.ai

LEGO® Serious Play® (LSP) è una metodologia innovativa progettata per migliorare l'innovazione e le prestazioni aziendali.

1.4 Un approccio metodologico: I mattoncini LEGO® per l'orientamento professionale

I mattoncini LEGO® aumentano significativamente la consapevolezza di sé e la pianificazione della carriera dei partecipanti. Impegnandosi in alcune costruzioni creative, gli individui possono sviluppare un'immagine di sé più positiva e chiarire le proprie aspirazioni di carriera. Superare le sfide durante il processo di costruzione potrebbe aiutare i partecipanti a superare i dubbi personali, favorendo un approccio proattivo ai loro possibili percorsi di carriera. I partecipanti potrebbero acquisire preziose conoscenze sulle proprie competenze e sui propri obiettivi, consentendo loro di definire obiettivi di carriera chiari e di sfruttare efficacemente le opportunità disponibili.

Le conclusioni di diverse pratiche suggeriscono che i mattoncini LEGO® offrono un approccio dinamico all'esplorazione della carriera. Fornendo una piattaforma tangibile per l'auto-riflessione e la definizione degli obiettivi, metodi come il LEGO® Serious Play® consentono agli individui di comprendere a fondo i propri punti di forza, le proprie debolezze e le proprie ambizioni di carriera. Costruendo rappresentazioni fisiche delle sfide e delle opportunità di carriera, è possibile promuovere il pensiero innovativo e critico, consentendo ai partecipanti di esplorare con fiducia nuovi percorsi professionali.

Caratteristiche principali del LEGO® Serious Play® (LSP) applicate all'orientamento professionale

1. Tangibile

Costruendo modelli LEGO®, i partecipanti possono visualizzare i propri punti di forza, le debolezze e gli obiettivi di carriera. Questo processo pratico favorisce una profonda comprensione del proprio mondo interiore e delle proprie aspirazioni.

2. Narrazione e metafore

Attraverso la narrazione delle loro creazioni LEGO®, i partecipanti scoprono significati nascosti e simbolismi legati alle loro aspirazioni di carriera. Questo processo di narrazione incoraggia l'introspezione e la crescita personale.

3. Superare i limiti

Le attività di costruzione LEGO® possono aiutare i partecipanti a identificare e superare le proprie paure e i limiti autoimposti. Confrontarsi con queste sfide attraverso il processo creativo porta a una maggiore consapevolezza di sé e ad un senso di responsabilizzazione.

4. Amplificare il pensiero

Il formato aperto delle costruzioni LEGO® ispira i partecipanti a esplorare una gamma più ampia di possibilità di carriera. Questa prospettiva allargata fa nascere nuove idee e può portare a significativi cambiamenti di carriera, favorendo in ultima analisi la crescita personale e professionale.

5. Psicologia positiva

LSP promuove una mentalità positiva e orientata alla crescita, sottolineando i punti di forza, l'impegno e l'ottimismo.

I mattoncini LEGO® aumentano significativamente la consapevolezza di sé e la pianificazione della carriera dei partecipanti.

Costruendo rappresentazioni fisiche delle sfide e delle opportunità di carriera è possibile promuovere il pensiero innovativo e critico, consentendo ai partecipanti di esplorare con fiducia nuovi percorsi di carriera.

LEGO® Serious Play® e IKIGAI: un approccio olistico all'orientamento professionale

La metodologia di apprendimento esperienziale LSP, che utilizza i mattoncini LEGO® per affrontare problemi complessi, offre una piattaforma tangibile per la scoperta di sé. L'Ikigai, che si riferisce allo scopo e la passione di una persona, fornisce anche un quadro per un lavoro significativo per una determinata persona. Integrando questi concetti, è stato sviluppato uno strumento solido che consente agli individui di allineare i loro percorsi di carriera con i loro valori e punti di forza.

L'Ikigai è un concetto giapponese che identifica l'intersezione di passione, abilità, vocazione e ricompensa finanziaria come la chiave per una vita soddisfacente. Allineando questi quattro elementi, gli individui possono scoprire la loro "ragione d'essere" e raggiungere un senso di scopo e soddisfazione.

I 4 elementi di cui è composto l'Ikigai sono:

- **Ciò che si ama**
- **Cosa siete in grado di fare**
- **Di cosa ha bisogno il mondo**
- **Per cosa si può essere pagati**

Attraverso questa struttura, gli individui possono scoprire il loro Ikigai, un senso di scopo e significato.

Integrare LEGO® Serious Play® ed Ikigai

Integrando LSP ed Ikigai, gli orientatori possono offrire un approccio dinamico ed efficace allo sviluppo della carriera. Le fasi seguenti illustrano un potenziale processo pratico:

1. **Introduzione all'Ikigai:** Iniziare introducendo il concetto di Ikigai e spiegando le sue quattro componenti.
2. **Esplorazione con LSP:** condurre esercizi LSP di costruzione di modelli con i mattoncini che approfondiscano e rappresentino ogni componente dell'Ikigai:
 - **Ciò che amate:** costruire un modello 3D che rappresenti metaforicamente alcune attività o hobby che danno gioia e passione.
 - **Cosa siete bravi a fare:** costruire un modello come rappresentazione visiva dei talenti e delle competenze
 - **Di cosa ha bisogno il mondo:** Costruire un modello che rappresenti un problema o una sfida che l'individuo sente di voler affrontare con passione.
 - **Per cosa si può essere pagati:** Costruire un modello che illustri le possibili traiettorie di carriera che corrispondono alle capacità e alle passioni dell'individuo.
3. **Identificare l'intersezione:** Guidare i partecipanti a identificare come si sovrappongono tra loro i quattro modelli e quindi scoprire il proprio Ikigai.
4. **Creare una tabella di marcia:** Guidare i partecipanti a sviluppare un piano d'azione per raggiungere l'Ikigai individuale che è stato identificato.



IKIGAI è un concetto giapponese che identifica l'intersezione di 4 elementi:

- **Ciò che si ama**
- **Cosa siete in grado di fare**
- **Di cosa ha bisogno il mondo**
- **Per cosa si può essere pagati**

Potenziati vantaggi dell'approccio

L'integrazione di LSP e Ikigai offre molteplici vantaggi, quali:

- **Maggiore consapevolezza di sé:** La metodologia LSP e l'Ikigai possono aiutare le persone a comprendere meglio i propri punti di forza, i valori e le passioni.
- **Aumento della motivazione:** La scoperta del proprio Ikigai può fornire un forte senso di scopo e motivazione per l'esplorazione della carriera.
- **Miglioramento del processo decisionale:** Comprendendo il proprio Ikigai, gli individui possono fare scelte di carriera più consapevoli.
- **Maggiore soddisfazione sul lavoro:** Allineare il lavoro con il proprio Ikigai può portare a una maggiore soddisfazione e realizzazione lavorativa.

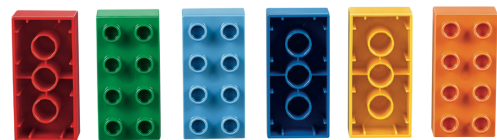
1.5 Attuazione pratica

CASI

Esistono diversi modi pratici per integrare efficacemente il LEGO® Serious Play® (LSP) nell'orientamento professionale individuale.

Modello di carriera Strength-4D

[Serious Play Business](#) utilizza il "Modello di carriera Strength-4D" che integra LSP e Six Bricks* per creare un approccio personalizzato incentrato sulla scoperta di sé, sulla costruzione di speranze e sullo sviluppo della carriera. Questo modello consente ai partecipanti di esplorare i propri punti di forza, le sfide e le aspirazioni attraverso attività pratiche di costruzione LEGO®.



***Six Bricks è uno strumento pratico per l'apprendimento. Attraverso brevi e divertenti attività con set di mattoncini LEGO® DUPLO® in sei colori vivaci, i bambini possono esercitare la memoria, il movimento, la creatività e molto altro (fonte: [Lego Foundation](#)).**

Workshop "Gioca con i tuoi punti di forza"

Questo workshop sviluppato da [Brick Management Consulting](#) combina il Clifton Strengths Assessment con l'LSP, consentendo ai partecipanti di costruire rappresentazioni tangibili dei loro punti di forza unici e di come possono applicarli ai loro obiettivi di carriera.

Networking ed esplorazione di carriera

[Helical Dynamix EOOD](#) ritiene che la LSP possa essere utilizzata per trasformare le tradizionali attività di networking in esperienze più coinvolgenti e collaborative. Costruendo insieme modelli LEGO®, i partecipanti possono esplorare le possibilità di carriera e creare connessioni autentiche.

IMPLEMENTAZIONE SU GRUPPI DI ETÀ E SETTORI SPECIFICI

La LSP può essere utilizzata e adattata anche a diversi contesti specifici, comprese le fasce d'età e i vari settori, per affrontare le sfide e le opportunità specifiche della consulenza di carriera.

Consulenza di carriera adeguata all'età con i mattoncini LEGO®

- **Prima adolescenza (12-14 anni):**
 - Liberare il potenziale per l'autoesplorazione degli adolescenti
 - Superare le sfide, costruire l'autostima e la capacità di risolvere i problemi
 - Migliorare la cooperazione, la comunicazione e l'attitudine al lavoro di gruppo.
 - Sostenere le scelte educative in linea con i talenti e le ambizioni personali.
- **Tarda adolescenza e giovani adulti (15-25 anni):**
 - Identificare i possibili percorsi di carriera e visualizzare le potenziali posizioni e ruoli futuri.
 - Sviluppare competenze come i concetti STEM e ampliare le possibilità di carriera.
 - Potenziare le capacità di pensiero critico e di risoluzione dei problemi.
- **Adulti (oltre i 25 anni):**
 - Sostenere le transizioni che rappresentano cambiamenti di carriera o progetti imprenditoriali.
 - Riflettere e trovare un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata
 - Facilitare la creazione di reti e relazioni professionali.

La LSP può essere utilizzata e adattata anche a diversi contesti specifici, comprese le fasce d'età e i vari settori, per affrontare le sfide e le opportunità specifiche della consulenza di carriera.

Consulenza di carriera adeguata all'industria con i mattoncini LEGO®

- **STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica):**
 - Risoluzione di problemi nel campo ICT, ad esempio competenze ingegneristiche e di programmazione.
 - Sbloccare l'immaginazione, la creatività e il pensiero fuori dagli schemi
 - Promuovere il lavoro di squadra nelle sfide STEM del mondo reale.
- **Industrie creative (arti, design, media):**
 - Comunicazione visiva grazie allo storytelling dei mattoncini LEGO
 - Uso dei modelli LEGO® per visualizzare i prototipi per designer e artisti
 - Collaborare in gruppi di professionisti creativi.
- **Affari e management:**
 - Migliorare la pianificazione strategica attraverso i modelli LEGO®.
 - Sviluppare la leadership grazie a progetti di costruzione collaborativa in team
 - Sostenere il cambiamento nella gestione allineando visioni, comprensione e adattamento.

1.6 Test pilota del PSL di orientamento professionale

Durante la durata del progetto IEUCG, il personale dei partner ha avuto la possibilità di testare il metodo LEGO® Serious Play® applicato all'orientamento professionale.

Il workshop pilota faceva parte dell'evento di formazione intensiva tenutosi presso l'Agenzia per il lavoro di Madrid (Spagna) nel gennaio 2023 con la partecipazione di 15 esperti di orientamento professionale dello staff di 6 partner provenienti da Italia, Spagna, Finlandia, Belgio, Francia e Irlanda.

FASI DEL WORKSHOP

- Introduzione e presentazione personale dei partecipanti
- Sviluppo di competenze per dare ai partecipanti le abilità tecniche di base e la fiducia nell'uso dei mattoni.
- Costruzione metaforica per consentire ai partecipanti di utilizzare i mattoncini come metafore di espressione di concetti e sensazioni.
- Costruzione di modelli di narrazione per consentire ai partecipanti di utilizzarli per raccontare storie e incorporare le tecniche di comunicazione avanzate:
 - o Racconto 1: il modello "Ciò che si ama" dell'IKIGAI
 - o Storytelling 2: il modello "Ciò che sei bravo a fare" dell'IKIGAI
 - o Storytelling 3: il modello IKIGAI "Per cosa si può essere pagati".
 - o Storytelling 4: il modello "Ciò di cui il mondo ha bisogno" dell'IKIGAI
- Identificazione delle lacune e definizione del possibile percorso di carriera e del piano d'azione
- Invito a condividere riflessioni, opinioni e impressioni sul workshop.



Foto dell'evento di formazione intensiva dell'IEUCG a Madrid (gennaio 2023)

1.7 Sfide e suggerimenti

I mattoncini LEGO® sono strumenti che offrono notevoli opportunità di orientamento professionale, anche se è necessario affrontare e gestire alcune sfide specifiche.

Queste **sfide** includono:

- Facilitazione del processo di orientamento professionale
- Vincoli di tempo
- Sede delle sessioni
- Diverse esigenze specifiche dei partecipanti in cerca di orientamento professionale
- Limiti di budget
- Aziende, scuole ed esigenze legate al contesto

Suggerimenti

- Coinvolgere facilitatori formati nella metodologia LEGO® Serious Play® per essere più efficaci ed evitare problemi nel processo di orientamento e nella gestione delle attività
- Gestire le potenziali limitazioni di tempo con una progettazione precisa della tempistica
- Considerare la necessità di personalizzare, adattare e progettare l'approccio in linea con i bisogni specifici dei vari gruppi di età, delle imprese e dei diversi contesti culturali.
- Assicurarsi che tutti i partecipanti abbiano accesso a molteplici mattoncini LEGO® e ad uno spazio sufficiente per costruire e tenere da parte i modelli.
- Coinvolgere gli stakeholder delle imprese, delle scuole e del contesto nella progettazione dei laboratori, rilevando le loro esigenze specifiche ed integrando l'attività nella routine quotidiana.
- Includere un processo di valutazione analitica per valutare le competenze acquisite, il processo di orientamento e le intuizioni derivanti dalla partecipazione alle attività, anche per misurare il successo e ottenere segnali per un cambiamento per le prossime attività future.

1.8 Bibliografia e riferimenti

Bibliografia

- Mihaly Csikszentmihalyi, Flow: The Psychology of Optimal Experience (Il flusso: la psicologia dell'esperienza ottimale), Harper & Row 1990.
- Per Kristiansen e Robert Rasmussen, Building a better business using the LEGO® SERIOUS PLAY® method, Wiley 2014
- Giorgio Beltrami, LEGO® SERIOUS PLAY® : pensare con le mani, FrancoAngeli 2017
- Sean Blair, Lavoro serio 2016
- Seymour Papert, La macchina dei bambini, New York, NY: Basic Books 1993
- David Gauntlett, Creative Explorations - New Approaches to Identities and Audiences, Routledge 2007.
- George Lakoff e Mark Johnson, Metaphors we live by, The University of Chicago Press, 1980.
- Donald A. Schön, The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action, Ashgate Publishing 1983.
- Michael Schrage, Serious Play: How the World's Best Companies Simulate to Innovate, Harvard Business School Press, 2000.
- Kathryn Henderson, On-Line and On Paper, Visual Representations, Visual Culture, and Computer Graphics in Design Engineering, MIT Press 1999.
- Johan Huizinga, Homo ludens: uno studio dell'elemento ludico nella cultura, Routledge and Kegan Paul 1949.
- Walther BK. Giocare e giocare: Riflessioni e classificazioni. Studi sul gioco 2003
- [Open-source/ <Introduzione al LEGO® SERIOUS PLAY®>.](#)
- Hector Garcia, Ikigai: Il segreto giapponese per una vita lunga e felice, Random UK 2016
- Mads Bab & Ilona Boniwell, Esplorare la psicologia positiva con Lego® Serious Play®, Gnist Aarhus ApS 2016

Riferimenti dal web

- [LEGO® SERIOUS PLAY® at LEGO website](#)
- [LEGO Foundation – Six Bricks Booklet](#)
- [LEGO® Education - Learning Through Play with LEGO® Education](#)
- [Strength-4D Career Model With LEGO® Serious Play® And Six Bricks. ResearchGate](#)
- [Strength-4D Career Model With LEGO® SERIOUS PLAY® And Six Bricks. IJMAR](#)
- [LEGO for Professional Development: A Systematic Literature Review. ResearchGate](#)
- [LEGO Research Papers. Academia.edu](#)
- [How Lego Bricks Shaped My Career at NIST. NIST Blogs](#)
- [FIRST® LEGO® League](#)
- [Career Planning using the LEGO® SERIOUS PLAY® Materials and Methodology](#)
- [One-to-one LEGO® SERIOUS PLAY® positive psychology coaching for emerging adults: a single-participant case study](#)
- [Career planning using Lego Serious Play by Nel Mostert](#)
- [Advantages of the Serious Play concept and the LEGO® SERIOUS PLAY® method by SeriousPlay.hr](#)

- [Comparing a LEGO® Serious Play Activity With a Traditional Lecture in Software Engineering Education](#)
- [Ducks, elephants and sharks: Using LEGO® Serious Play® to surface the 'hidden Curriculum' of equality, diversity and inclusion](#)
- [Exploring Connections in LEGO Serious Play by Guy Stephens](#)
- [Using LEGO to help create a vision or mission statement at SeriousPlayPro](#)
- [Defining a vision with LSP at SeriousPlayPro](#)
- [Unlocking Your Career Potential: The LEGO® SERIOUS PLAY® Advantage by Helical Dynamix Company](#)
- [Building a Vision with Lego Serious Play by Moritz Müller](#)
- [SeriousPlaybBusiness](#)
- [LET'S TALK TALENT](#)
- [Brick Management Consulting](#)

Capitolo 2 - SOFT SKILLS

2.1 Introduzione

Il termine soft skills si riferisce a un insieme ampio e diversificato di abilità che comprendono competenze sociali e comunicative, tratti della personalità, attitudini, attributi professionali e intelligenza sociale ed emotiva, che consentono alle persone di muoversi nel loro ambiente, di lavorare bene con gli altri, di ottenere risultati efficienti e, a complemento delle competenze tecnico/professionali definite come 'hard skills', di raggiungere i loro obiettivi.

Il dizionario inglese Collins definisce le soft skills come "qualità, desiderabili per alcune forme di impiego e indipendenti dalle conoscenze acquisite, come il buon senso, le capacità umane e un atteggiamento positivo e flessibile". Tuttavia, se una persona non possiede nessuna di queste soft skills, nella maggior parte dei casi può allenarsi in modo specifico per acquisirle. Può anche impararle naturalmente interagendo con altre persone.

Le soft skills richiedono una conoscenza tacita che è difficile da misurare quantitativamente. Molti autori che studiano le soft skills affermano che queste "sono essenzialmente abilità delle persone - le abilità non tecniche, intangibili e specifiche della personalità che determinano i punti di forza di una persona in qualità di leader, ascoltatore, negoziatore e mediatore di conflitti".

Attualmente, a causa dei cambiamenti economici, i datori di lavoro sono desiderosi di cercare dipendenti con competenze applicate piuttosto che cognitive. I diplomi non sono più considerati un indicatore definitivo dell'intelligenza professionale degli studenti come lo erano in passato. La quarta rivoluzione industriale ha cambiato radicalmente il mercato del lavoro. La conoscenza è ora riconosciuta come un punto di forza della produttività e della crescita economica e la tecnologia dell'informazione ha acquisito grande importanza. In questa situazione, sia che i dipendenti inizino la loro carriera sia che cambino lavoro, possono dimostrare prestazioni efficaci se sono in grado di adattarsi e aggiornarsi continuamente, di costruire relazioni interpersonali positive con i loro colleghi e di affrontare con successo le sfide imprevedibili sul posto di lavoro. Di conseguenza, oggi i laureati dell'istruzione superiore

devono padroneggiare non solo le competenze professionali del loro lavoro, ma anche varie soft skills, tra cui la capacità di comunicare, coordinare, lavorare sotto pressione e risolvere i problemi.



Fonte: www.pixabay.com

2.2 Soft Skills vs Hard Skills

Le hard skills erano le uniche competenze necessarie per ottenere un impiego dopo gli studi ed erano generalmente quantificabili e misurabili attraverso dei risultati accademici, l'esperienza lavorativa o un colloquio di lavoro. Nel 21° secolo, le soft skills fanno la differenza e sono considerate molto necessarie per l'occupabilità e il successo nella vita. Uno studio dell'Università di Harvard ha rilevato che l'80% dei risultati di carriera è determinato dalle soft skills e solo il 20% dalle hard skills. Altri studi condotti dallo Stanford Research Institute e dalla Carnegie Mellon Foundation tra i rilevanti imprenditori del gruppo Fortune 500 hanno dimostrato che il 75% del successo di carriera a lungo termine è dovuto alle soft skills e solo il 25% alle hard skills (Sinha, 2008).

Secondo lo studio di Melvin R. Weber, "le hard skills di solito richiedono l'acquisizione di conoscenze, sono principalmente di natura cognitiva e sono influenzate dal punteggio del quoziente di intelligenza di un individuo". (Weber, 2013 p:313). Oltre a queste competenze, è emersa un'altra categoria di competenze che comprende le competenze interpersonali, umane, personali o comportamentali. Pertanto, le soft skills sono importanti quanto le competenze tecniche (John, 2009; Zehr, 1998).

Queste cosiddette soft skills sono necessarie per implementare le competenze e le conoscenze tecniche/hard sul posto di lavoro (Weber, 2013). Pertanto, la definizione di competenze relativa ai soli aspetti tecnici è cambiata. È emersa una nuova categoria di competenze (Hurrell et al, 2012). Oltre ai requisiti tecnici specifici per un posto di lavoro, è necessario combinare le competenze tecniche/hard con le soft skills che possono integrare e migliorare le abilità cognitive. (Pandey e Pandey, 2015; Brill, Gilfoil e Doll, 2014).

Le soft skills sono diverse e distinte dalle hard skills. Le soft skill sono quelle competenze che aggiungono valore alle hard skill possedute da un individuo. Martin Carole commenta che le hard skills sono più "simili a ciò che potrebbe apparire sul curriculum", mentre le soft skills sono un "insieme di tratti della personalità, di capacità sociali, di abitudini personali, di cordialità e di ottimismo". Le soft skills non sostituiscono le competenze tecniche o quelle hard, ma agiscono come competenze armonizzanti che servono a sbloccare le prospettive di prestazioni altamente efficaci nelle persone anche con buone competenze hard. Le hard skills corrispondono alle competenze delle categorie tecniche e amministrative, mentre le soft skills corrispondono alle competenze delle categorie umane, concettuali, di leadership e interpersonali (Weber, Crawford, Lee e Dennison, 2013). In questo senso, le hard skill potrebbero essere più facili da identificare e quindi più tangibili, mentre le soft skill sono più ambigue e più difficili da identificare o valutare attraverso strumenti standard tipo questionari (Mullen, 1997). Tuttavia, questi contesti vedono ciascuna di queste categorie come un necessario complemento all'altra (Parente, Stephan e Brown, 2012). Questa ambiguità si manifesta anche nella letteratura sulle soft skills, in quanto gli autori etichettano come soft skills competenze diverse, ma con scarso accordo. Ciò rende difficile trovare un insieme

universale di soft skill (Miriam, Anderson e Boyden, 2016). Il concetto varia da disciplina a disciplina, da contesto a contesto ed ha persino significati diversi in culture diverse (R de Villiers, 2010).

Il tema del riconoscimento, della convalida e della certificazione delle soft skills si sta sviluppando come argomento attuale per tutte le istituzioni educative. Tuttavia, ci sono ancora molti punti deboli: i programmi di studio in Europa sono principalmente radicati nel metodo tradizionale di insegnamento-apprendimento, con un focus sui contenuti da apprendere. Le Soft Skills non sono sufficientemente valorizzate nel curriculum formale, mentre hanno un grande valore nel mercato del lavoro. Una delle principali sfide che gli educatori si trovano ad affrontare nella formazione delle soft skill è che non hanno ancora capito come insegnarle correttamente, né come valutarle e cogliere l'impatto di questi programmi sugli studenti. (Holtom & Bowen, 2007; Zehr, 1998). I risultati della formazione sulle soft skills sono spesso intangibili e forniscono ritorni gradualmente o differiti (Onisk, 2011). C'è un notevole interesse per l'idea di una valutazione standardizzata delle soft skills che eviti i problemi delle valutazioni soggettive.

Per riassumere, ecco un promemoria delle differenze tra soft skills e hard skills:



Fonte: www.pixabay.com

Hard skills sono:

- Specifiche per un lavoro
- Specializzate
- Facili da apprendere attraverso la scuola o la formazione
- Facili da misurare e valutare

Le soft skills sono:

- Trasferibili
- Interdisciplinari
- Difficili da apprendere attraverso l'istruzione tradizionale
- Sviluppate attraverso l'interazione sociale



Fonte: www.freepik.com

2.3 Risultati della ricerca

Le soft skills sono generalmente riconosciute come connettori che creano un ponte tra le persone sul posto di lavoro, portando a una migliore produttività e performance. Le soft skill riducono i divari tra i vari reparti di un'organizzazione, promuovendo così una comunicazione e una performance efficace. Nella letteratura scientifica sono stati compiuti diversi sforzi per classificare le soft skill.

Esiste un numero crescente di guide aziendali sulle competenze. Un esempio è Simplifiable, che distingue circa 87 soft skill in varie sotto-competenze come leadership, comunicazione, abilità personali, abilità interpersonali e molte altre, ma il crescente numero di studi sull'argomento porta a diversi gradi di consenso su alcune soft skill selezionate che sono critiche ed essenziali per i dipendenti sul posto di lavoro per sviluppare la loro carriera.

Una definizione basata su una rassegna di articoli sull'argomento considera le "soft skills" un termine ombrello per le competenze con tre elementi funzionali chiave: personali, sociali e professionali.

Il Center for Career Opportunities della Purdue University definisce le soft skills come "l'insieme dei tratti della personalità, delle qualità sociali, della facilità di linguaggio, delle abitudini personali, della cordialità e dell'ottimismo che contraddistinguono in varia misura ciascuno di noi". L'elenco delle soft skills comprende l'etica del lavoro, la cortesia, il lavoro di squadra, l'autodisciplina, la fiducia in sé stessi, la conformità alle norme prevalenti e la conoscenza delle lingue.

Gli studi condotti dal "National Business Survey" del Canadian Education and Research Institute for Counselling (CERIC) su 500 datori di lavoro in base ai requisiti delle soft skills sul posto di lavoro suggeriscono diverse soft skills in base all'occupazione e alla professione e concludono che l'atteggiamento positivo, le capacità di comunicazione, la capacità di lavorare in gruppo, la capacità di gestire il tempo e una forte etica del lavoro sono alcune tra le molte competenze che i datori di lavoro considerano importanti.

(Fonte: Valdez N: Valdez N. Quanto è difficile trovare dipendenti con soft skills? 2015. Disponibile su: <https://ceric.ca/fr/2015/01/how-hard-is-it-to-find-employees-with-soft-skills/>)



Tra le classificazioni fatte in letteratura, le competenze più frequentemente discusse includono le capacità di comunicazione, le capacità di lavorare in gruppo, la creatività, la capacità di risolvere i problemi, l'auto-motivazione, il processo decisionale e altre competenze relazionali, per lo più discusse nell'ambito del costrutto di intelligenza emotiva.

Fonte: www.pixabay.com

Uno studio approfondito condotto da Marcel M. Robles della Eastern Kentucky University ha identificato le 10 soft skills percepite come le più importanti dai dirigenti aziendali.

- Comunicazione - orale, capacità di parlare, scritta, presentazione, ascolto
- Cortesia - maniere, galateo, galateo degli affari, cortesia, dire per favore e grazie, essere rispettoso
- Flessibilità - adattabilità, disponibilità al cambiamento, apprendimento continuo, accettazione delle novità, adattamento.
- Integrità - onestà, etica, di alta moralità, in possesso di valori personali, senso del fare ciò che è giusto
- Abilità interpersonali - simpatia, sensibilità, senso dell'umorismo, amichevolezza, senso della cura, empatia, autocontrollo, pazienza, socievolezza, calorosità, abilità sociali
- Atteggiamento positivo - ottimismo, entusiasmo, incoraggiamento, felicità, senso di fiducia
- Professionalità - stile di lavoro, abbigliamento curato, aspetto, portamento.
- Responsabilità - affidabilità, capacità di portare a termine il lavoro, intraprendenza, autodisciplina, volontà di fare bene, coscienziosità, buon senso.
- Lavoro di squadra - cooperativismo, andare d'accordo con gli altri, gradevolezza, solidarietà, disponibilità, collaborazione
- Etica del lavoro: impegno, voglia di lavorare, lealtà, iniziativa, auto-motivazione, puntualità, buona presenza.

(Fonte: Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453- 465 © 2012)

Nello studio di cui sopra, i dirigenti hanno indicato in modo evidente che l'integrità e la comunicazione sono le due principali soft skills necessarie ai dipendenti nell'ambiente di lavoro di oggi. Tutti i 57 dirigenti (100%) hanno indicato che l'integrità e la comunicazione sono molto importanti o estremamente importanti. Più di tre quarti degli intervistati (84,2%) ha indicato che la cortesia è una competenza estremamente importante e più della metà (rispettivamente 71,9% e 61,4%) ha dichiarato che la responsabilità e le capacità interpersonali sono estremamente importanti.

Le soft skills possono essere intese anche come tratti caratteriali che migliorano le interazioni, le prestazioni lavorative e le prospettive di carriera di una persona (Parsons, 2008). La caratteristica principale delle soft skills è che la loro applicazione non è limitata alla professione. Le soft skills si sviluppano continuamente attraverso l'applicazione pratica nel corso del proprio approccio alla vita quotidiana e al posto di lavoro (Arkansas Department of Education, 2007; Magazine, 2003). A differenza delle hard skills, che riguardano le capacità di una persona



Fonte: www.pixabay.com

di svolgere un certo tipo di compito o attività, le soft skills sono interpersonali e ampiamente applicabili (Parsons, 2008).

Le aziende vogliono dipendenti pieni di risorse e con competenze trasversali a tutti i livelli ("Employers Value Communication", 2004; John, 2009), con qualità interpersonali (Rodas, 2007) in grado di collaborare, motivare ed entrare in empatia con i colleghi (Klaus, 2010).

Le aziende moderne cercano in particolare quei candidati che possono aggiungere valore all'organizzazione grazie alle loro soft skill e alla capacità di sviluppare e utilizzare le competenze trasversali che possono fare la differenza tra un'offerta di lavoro e il godimento di un nuovo impiego. Questo requisito delle soft skills in un lavoro ha reso più dura la competizione per l'acquisizione e la sostenibilità del lavoro.

Tutti i candidati che desiderano avere un vantaggio sulla concorrenza devono affinare le proprie soft skills. I datori di lavoro valutano queste competenze come un indicatore di performance lavorativa al pari delle qualifiche professionali tradizionali. La maggior parte dei datori di lavoro assumerà, manterrà e promuoverà persone affidabili, intraprendenti, etiche, comunicatrici efficaci, autodirette, disposte a lavorare e imparare e con un atteggiamento positivo. I datori di lavoro di solito preferiscono vedere una miscela di competenze nel loro personale e, oltre alle conoscenze e alle abilità disciplinari, livelli adeguati di soft skills sono considerati auspicabili per avanzare nella carriera.

Le soft skills di una persona sono quindi una parte importante del suo contributo al successo di un'organizzazione. Le organizzazioni che hanno a che fare con i clienti hanno generalmente più successo se promuovono attività per lo sviluppo di queste competenze da parte del personale attraverso iniziative di benessere sul posto di lavoro. La formazione specifica o i premi per abitudini o caratteristiche personali come la presenza regolare al lavoro (senza assenze per malattia, ritardi o malattie) o la diligenza possono fornire un significativo ritorno sull'investimento per un'organizzazione. Per questo motivo, i datori di lavoro sono sempre più alla ricerca di queste competenze nei loro futuri dipendenti, oltre alle normali qualifiche. L'Associazione nazionale per l'educazione commerciale ritiene che le soft skills siano fondamentali nell'ambiente di lavoro odierno, in quanto integrano le hard skills e riescono a garantire prestazioni lavorative ottimali e adeguate competenze di vita quotidiana (Arkansas Counsellor of Education, 2007).

Altri ricercatori, invece, equiparano le soft skills alle competenze di occupabilità che sono trasferibili a molti lavori. Cleary, Flynn e Thomasson (2006) definiscono le competenze generali di occupabilità come segue:

- Competenze di base/fondamentali: tecniche, conoscenza della mansione, abilità pratica
- Abilità concettuali e di pensiero: pianificazione, raccolta e organizzazione di informazioni, risoluzione di problemi.
- Competenze aziendali: innovazione e impresa
- Competenze comunitarie: conoscenze civiche e di cittadinanza
- Competenze relazionali: qualità interpersonali, come la comunicazione e il lavoro di squadra.

- **Competenze personali:** attributi quali la responsabilità, l'intraprendenza e la fiducia in sé stessi.

(Fonte: Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). *Le competenze per l'occupabilità dal quadro di riferimento alla pratica: Una guida introduttiva per formatori e valutatori*. Canberra, Australia: Dipartimento dell'Istruzione, della Scienza e della Formazione)

Si noti che le "competenze legate alle persone" e le "competenze personali" (attributi) di cui sopra rientrano nella definizione di soft skill. Le "soft skills" possono anche essere chiamate "competenze applicate" o "competenze del 21° secolo" (Gewertz, 2007). Come regola generale, le soft skills hanno più a che fare con chi siamo che con ciò che sappiamo.

Gli esperti sostengono che le persone dovrebbero iniziare la formazione sulle soft skills quando sono ancora studenti per ottenere buoni risultati accademici e, successivamente, migliori prestazioni lavorative. Uno studio di interesse pubblico sponsorizzato da McDonald's nel Regno Unito ha previsto che più di mezzo milione di persone non saranno in grado di entrare nella forza lavoro a causa della mancanza di soft skills.

2.4 Soft Skills e soddisfazione di carriera



La soddisfazione per la carriera riflette le sensazioni soggettive di successo di un individuo, che sono collegate a molti aspetti del comportamento lavorativo e del benessere. Si riferisce ai progressi compiuti da un individuo nel raggiungimento di diversi obiettivi legati alla carriera in termini di reddito, sviluppo dei risultati, ecc. In altre parole, la valutazione soggettiva della carriera riflette il senso che un individuo ha della propria carriera e di ciò che sta diventando (Arthur, Khapova e Wilderom, 2005).

Fonte: www.freepik.com

Oltre ai criteri oggettivi (retribuzione, promozioni, status occupazionale), nell'ultimo decennio sono stati sempre più adottati nella ricerca sul successo di carriera anche i criteri soggettivi (Heslin, 2005), con l'argomentazione principale che se una persona è dotata di soft skills, sarà soddisfatta della sua carriera e questo potrebbe essere un'importante valutazione soggettiva del successo.

Inoltre, gli individui soddisfatti, ad esempio il personale accademico, avrebbero più successo nel trasferire queste competenze agli studenti e nel prepararli alla vita professionale. Si presume quindi che esista un legame diretto tra le soft skills e le valutazioni soggettive della carriera, basate in particolare sulla soddisfazione per la carriera, e un legame indiretto con l'istruzione come mezzo per trasferire tali competenze.

I risultati della ricerca devono essere interpretati con cautela a causa del debole potere esplicativo di ciascun modello. Ciò potrebbe essere dovuto al fatto che alcune altre variabili hanno un impatto sulla soddisfazione insieme a queste competenze. È anche possibile che esista una gerarchia tra queste competenze. In futuro, potrebbe essere possibile testare i costrutti delle soft skill con dimensioni diverse in contesti diversi. Inoltre, potrebbe essere sviluppata e validata una scala composita per le soft skill, in modo da ottenere risultati più efficaci in diversi gruppi occupazionali.

Mentre le hard skills possono essere apprese e perfezionate nel tempo, le soft skills sono considerate più difficili da acquisire e modificare attraverso l'istruzione formale.

Ciò che rende le soft skills così preziose è che sono altamente trasferibili. Ciò significa che lo stesso insieme di soft skills può essere utile per un'ampia gamma di professioni. Ad esempio, insegnanti, medici e manager hanno bisogno di capacità di problem solving per svolgere bene il proprio lavoro. La differenza principale è la trasferibilità: una soft skill è più trasferibile di una hard skill. Le soft skill sono perfettamente trasferibili, quindi favoriscono l'occupabilità. Le attività extrascolastiche, che vanno dal volontariato alla cultura e all'arte, fino allo sport e alle attività ricreative, aiutano a sviluppare le soft skill e a coltivare i talenti.

2.5 Insegnamento delle competenze trasversali

Data la sua rilevanza, la necessità di insegnare le soft skills è diventata una delle principali preoccupazioni per gli educatori e i datori di lavoro di tutto il mondo. L'acquisizione e la padronanza delle soft skills richiedono pratica, apprendimento, osservazione, formazione ed esperienza continui. Le seguenti iniziative possono fornire un ulteriore supporto alle persone in cerca di lavoro per rispondere a queste esigenze.

- **Programmi del campus:** La maggior parte degli studenti universitari trascorre metà della propria vita studentesca negli alloggi universitari. Per questo motivo, gli istituti di istruzione superiore dovrebbero sfruttare questa opportunità d'oro per sviluppare le loro competenze trasversali attraverso programmi accuratamente elaborati, come la preparazione per i test, i colloqui, ecc. e svolgerli nel campus.
- **Scuole di specializzazione:** Anche se l'idea delle scuole di specializzazione non ha preso piede tra le masse, si tratta di un brillante valore aggiunto per gli studenti. Queste scuole sono specializzate in competenze legate al mondo del lavoro e l'iscrizione a una di esse potrebbe rivelarsi vantaggiosa per gli studenti durante il periodo universitario.
- **Cellula di collocamento:** una cellula di collocamento ben funzionante che aggiorna gli studenti e contribuisce alle lezioni, fornisce workshop sulle abilità di studio, conduce una formazione efficace e offre un supporto individuale. Una comunicazione e un

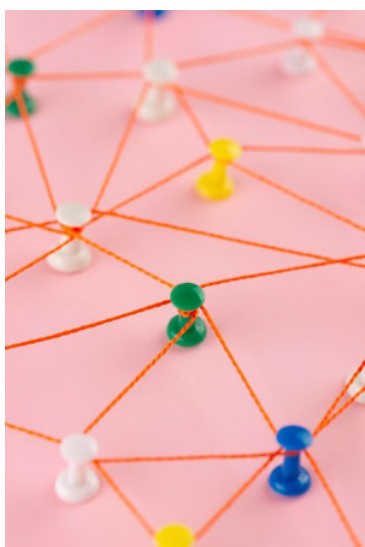


Fonte: www.freepik.com

collegamento regolari con le aziende sono essenziali per costruire un rapporto con loro. Questo farà sì che le aziende tornino a reclutare anno dopo anno.

- **Andare su Internet:** Anche la consueta navigazione su Facebook, Twitter ecc. è importante, ma un uso più costruttivo è quello di scrivere blog, fare rete con persone del settore che la pensano allo stesso modo ecc. Le possibilità di sviluppare le soft skills sono infinite, senza dimenticare il networking che può farvi ottenere un lavoro senza dover ricorrere ai collocamenti nei campus.
- **Networking:** avere un gruppo di amici, compagni di studio o colleghi che collaborano per sviluppare abilità interpersonali fondamentali, per conoscere le prossime visite aziendali e per condividere informazioni e risorse aumenta il morale. Iscriversi a un paio di associazioni o club all'università insegna il lavoro di squadra, la leadership, la gestione del tempo, ecc.

- **Tirocini:** Molte persone non riescono a capire il valore degli stage quando sono all'università. Molti studenti tendono a considerare gli stage come semplici formalità.



Invece, lavorando e sporcandosi le mani durante un periodo di stage in un'azienda è molto utile almeno per sperimentare come ci si sente in un ambiente di lavoro. Impressionare i superiori con le proprie capacità durante lo stage è un modo sicuro per farsi strada nell'azienda.

- **Lavoro part-time/freelance:** Si potrebbe dire che uno studente dovrebbe concentrarsi sugli studi piuttosto che preoccuparsi di lavorare e fare soldi mentre è all'università. Lavorare con una società di gestione di eventi, ad esempio, durante l'università, insegna molto sulla gestione dei clienti e sul soddisfacimento delle loro esigenze che nessuna lezione all'università sarebbe in grado di insegnare.

Fonte: www.freepik.com

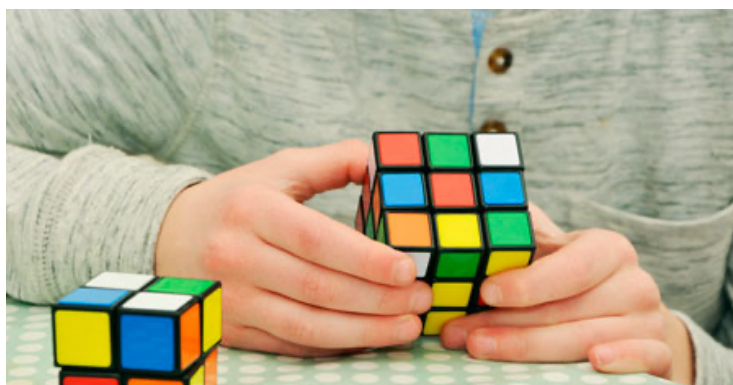
- **Legami con le aziende:** Le aziende leader del settore IT hanno raccolto la sfida e hanno introdotto corsi ponte per gli studenti. Il campus connect di Infosys, il centro di eccellenza di IBM e il programma Mission 10X di Wipro con diversi college sono esempi di legami tra industria e università. La collaborazione strutturata con il mondo accademico si traduce in un vantaggio reciproco per entrambi.
- **Formatori consulenti:** Alcuni istituti autonomi hanno introdotto le soft skills nel curriculum con crediti che hanno contribuito a colmare il divario tra i requisiti dell'industria e gli studenti. Sono sorti diversi istituti di formazione che si assumono la responsabilità di formare gli studenti durante l'anno o durante le vacanze estive o semestrali. Questa metodologia di formazione può aiutare gli studenti a sviluppare e a soddisfare i requisiti del settore durante il reclutamento nel campus.

- **Modifica del curriculum:** L'attuale piano di studi non prevede la conoscenza pratica di tutte e quattro le abilità linguistiche, ossia lettura, scrittura, ascolto e conversazione. Queste abilità dovrebbero essere apprese insieme alle soft skills. È necessario un cambiamento nella progettazione del piano di studi, che dovrebbe essere orientato maggiormente verso l'equipaggiamento dello studente per gestire ed eccellere sul posto di lavoro. Alcuni di questi aspetti potrebbero essere rielaborati nel curriculum per dare maggiore impulso.

2.6 Suggerimenti per lo sviluppo delle competenze professionali

A livello personale, le seguenti attività possono essere di grande aiuto per sviluppare e migliorare le proprie capacità professionali:

- **Osservare gli altri professionisti:** Notate come i membri del team, i supervisor, i distributori e altri si comportano nel loro ambiente di lavoro. Osservate come i professionisti che vi circondano interagiscono tra loro portando a termine i loro compiti e si muovono nei processi lavorativi. Se trovate un collega che possiede una soft skill che volete sviluppare, cercate di emulare alcuni dei suoi comportamenti o atteggiamenti.
- **Partecipare a conferenze e workshop:** Convegni, workshop ed eventi correlati vi permettono di mettere in pratica le vostre competenze professionali al di fuori del luogo di lavoro. Concentratevi sulla comunicazione efficace, sull'ascolto attivo e su altre soft skills mentre fate rete con altri professionisti. Lezioni, workshop, conferenze e altri eventi professionali a volte scelgono le soft skills come argomento. Ad esempio, potreste scoprire un webinar che parla del ruolo della fiducia in sé stessi sul posto di lavoro. Cercare eventi come questi può aiutare a sviluppare ulteriormente le vostre competenze professionali.



Fonte: www.pexels.com

- **Risolvere i conflitti sul posto di lavoro:** Anche se a volte potreste avere dei conflitti con i vostri colleghi, sforzatevi di risolverli in modo collaborativo. I dirigenti e i membri del team di solito preferiscono collaborare con un dipendente che sanno essere in grado di continuare a lavorare, a fare strategie e a comunicare in modo educato ma chiaro durante le situazioni difficili. Cercate di vedere i conflitti come opportunità per

imparare di più su come voi e i vostri colleghi potete collaborare efficacemente, risolvere i problemi e funzionare come una squadra.

- **Fare domande:** Fate più domande durante le interazioni. Le persone che fanno domande più spesso, rispetto al discutere o all'affermare le proprie opinioni, possono eccellere in molte soft skills, come la comunicazione, l'apertura mentale o la disponibilità ad imparare. Potete fare domande su un argomento anche se ne sapete molto o avete un'opinione diversa. Concentrarsi sulle domande può aiutare ad acquisire nuove prospettive o aree della materia. Se in un secondo momento decidete di discutere o di esprimere la vostra opinione sull'argomento, sarete in grado di fornire una prospettiva più complessa o approfondita.
- **Essere ricettivi al feedback:** Lavorate per essere aperti al feedback costruttivo. Molte competenze professionali desiderabili riguardano la capacità di ascoltare, valutare e mettere in pratica le valutazioni altrui sul proprio lavoro o sulle proprie prestazioni.



Anche se non siete d'accordo con il feedback, prendete in considerazione ciò che l'altra persona ha detto prima di respingerlo o discutere. Valutare il feedback degli altri nel modo più obiettivo possibile può aiutarvi a capire come discutere razionalmente il feedback e a determinare quali parti di esso incorporare nelle vostre abitudini.

Fonte: www.pexels.com

- **Creare relazioni positive:** Coltivate relazioni positive con colleghi, clienti, manager e altri professionisti con cui si lavora. Molte competenze professionali descrivono i vostri comportamenti, le vostre abitudini e i vostri metodi di comunicazione quando interagite con gli altri. Se avete già rapporti positivi sul posto di lavoro, vi sarà più facile avere interazioni collaborative e amichevoli. Ad esempio, potreste cercare di avere conversazioni genuine con i vostri colleghi e clienti. Chiedete dei loro programmi per il fine settimana, dei loro hobby, dei loro animali domestici e di altri argomenti appropriati per il luogo di lavoro che possono darvi una visione più approfondita della loro vita personale. Potete anche parlare dei vostri interessi e dei vostri progetti, perché questo può aiutare le persone a sentirsi più a proprio agio nel parlare di sé.
- **Praticare la cura di sé:** Lo sviluppo di nuove competenze è generalmente più facile quando si soddisfano già i propri bisogni primari. Prendetevi cura di voi stessi, ad

esempio mangiando cibi nutrienti, trascorrendo del tempo con i vostri cari, dormendo adeguatamente e dedicando del tempo alle attività che vi piacciono. Una mente e un corpo sani possono aiutare ad apprendere e ad adattarsi alle nuove abitudini.

2.7 Competenze per l'apprendimento permanente nell'Unione Europea

L'esistenza di numerosi quadri di riferimento per l'educazione e l'apprendimento socio-emotivo da parte di organizzazioni leader in tutto il mondo indica la crescente importanza attribuita allo sviluppo personale e sociale attraverso l'istruzione e l'apprendimento permanente; tuttavia, esistono disparità significative nelle competenze e nelle caratteristiche identificate da tali reti.

Già nel 2006, l'Unione Europea ha prodotto un'indagine con le raccomandazioni del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente, al fine di affrontare le sfide portate dalla globalizzazione e garantire l'uguaglianza e l'accesso a quei gruppi che, a causa di svantaggi educativi dovuti a circostanze personali, sociali, culturali o economiche, hanno bisogno di un sostegno particolare per realizzare il loro potenziale educativo. Tra questi gruppi si annoverano le persone con scarse competenze di base, in particolare quelle con bassa alfabetizzazione, i giovani che hanno abbandonato la scuola, i disoccupati di lunga durata e coloro che tornano al lavoro dopo un periodo di congedo prolungato, gli anziani, i migranti e le persone con disabilità.

Questa ricerca è proseguita negli ultimi due decenni, spinta dalla necessità di affrontare i profondi cambiamenti nel mercato del lavoro come conseguenza della transizione digitale e verde, nonché di raggiungere l'obiettivo 4.7 degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Nel maggio 2018, il Consiglio europeo ha adottato una "**Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente**" aggiornata per promuovere ulteriormente lo sviluppo delle competenze chiave nell'Unione europea come strumento per:

- Aumentare la capacità di innovazione, la produttività e la competitività dell'UE.
- Affrontare le sfide derivanti dalla globalizzazione, dai cambiamenti strutturali del mercato del lavoro e dal rapido sviluppo delle nuove tecnologie.
- Fornire maggiore supporto a insegnanti, formatori e personale educativo, consentire l'apprendimento interdisciplinare e promuovere ulteriormente il networking e la cooperazione con le parti interessate.
- Aiutare gli individui a far fronte a situazioni di vita complesse, a sviluppare competenze che consentano loro di gestire con successo le sfide poste dalle numerose transizioni

che si verificano nel loro lavoro, nei loro ambiti e nella società, a gestire l'incertezza, a nutrire la loro resilienza, a svilupparsi a livello personale, a costruire relazioni interpersonali di successo e ad imparare ad apprendere.

- Servire come strumento utile per i responsabili politici, gli erogatori di istruzione e formazione e gli studenti, aiutandoci a garantire che tutti i bambini e i giovani abbiano le opportunità e l'istruzione che meritano.
- Incoraggiare gli Stati membri a fornire un'istruzione e un'assistenza di qualità per la prima infanzia, migliorare l'istruzione scolastica e garantire un insegnamento eccellente, sviluppare ulteriormente l'istruzione e la formazione professionale iniziale e continua e modernizzare l'istruzione superiore.

2.7.1 Competenze chiave

La Raccomandazione individua otto competenze chiave essenziali per i cittadini per la realizzazione personale, uno stile di vita sano e sostenibile, l'occupabilità, la cittadinanza attiva e l'inclusione sociale.

Le competenze chiave si sviluppano nel corso della vita, attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale in diversi ambienti, tra cui la famiglia, la scuola, il luogo di lavoro, il quartiere e altre comunità. Queste sono le **8 competenze chiave principali**:

- Competenza multilingue (capacità di utilizzare diverse lingue)
- Competenza matematica e competenza in campo scientifico, tecnologico e ingegneristico (capacità di sviluppare e applicare il pensiero matematico, scientifico e tecnologico per risolvere i problemi).
- Competenza digitale (tecnologie digitali per l'apprendimento sul lavoro e la partecipazione alla società)
- Competenza personale, sociale e di apprendimento (capacità di gestire il tempo e le informazioni)
- Competenza di cittadinanza (capacità di agire come cittadini responsabili)
- Competenza imprenditoriale (capacità di cogliere le opportunità)
- Consapevolezza culturale e competenza espressiva (rispetto per le modalità di espressione creativa di idee e significati)

La **competenza personale, sociale e di apprendimento** è la capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare costruttivamente con gli altri, di rimanere resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di affrontare l'incertezza e la complessità, di imparare ad imparare, di sostenere il

proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale e di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di empatizzare e di gestire i conflitti in un contesto inclusivo e solidale.

Queste competenze chiave sono una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini.

Conoscenze: Per il successo delle relazioni interpersonali e della partecipazione sociale, è essenziale comprendere i codici di condotta e le regole di comunicazione generalmente accettati in società e ambienti diversi. La competenza personale, sociale e di apprendimento richiede anche la conoscenza delle componenti di una mente, di un corpo e di uno stile di vita sani. Ciò implica la conoscenza delle proprie strategie di apprendimento preferite, la conoscenza delle proprie esigenze di sviluppo delle competenze e dei vari modi per svilupparle, nonché la ricerca delle opportunità di istruzione, formazione e carriera e dell'orientamento o del sostegno disponibili.

Competenze: Le competenze comprendono la capacità di identificare le proprie capacità, di concentrarsi, di gestire la complessità, di riflettere criticamente e di prendere decisioni. Ciò include la capacità di apprendere e lavorare sia in modo collaborativo che autonomo, di organizzare e perseverare nel proprio apprendimento, di valutarlo e condividerlo, di cercare sostegno quando è opportuno e di gestire efficacemente la propria carriera e le interazioni sociali. Gli individui devono essere resilienti e capaci di affrontare l'incertezza e lo stress. Devono essere in grado di comunicare in modo costruttivo in ambienti diversi, di collaborare in gruppo e di negoziare. Ciò include la tolleranza, l'espressione e la comprensione di punti di vista diversi, nonché la capacità di creare fiducia e di provare empatia.

Atteggiamenti: La competenza si basa su un atteggiamento positivo nei confronti del proprio benessere personale, sociale e fisico e dell'apprendimento nel corso della vita. Si basa su un atteggiamento di collaborazione, assertività e integrità. Ciò include il rispetto della diversità degli altri e dei loro bisogni e la disponibilità a superare i pregiudizi ed a scendere a compromessi. Gli individui devono essere in grado di identificare e fissare obiettivi, di motivarsi e di sviluppare resilienza e fiducia per perseguire e avere successo nell'apprendimento per tutta la vita. Un'attitudine alla risoluzione dei problemi sostiene sia il processo di apprendimento sia la capacità dell'individuo di gestire gli ostacoli e i cambiamenti. Include il desiderio di applicare l'apprendimento e le esperienze di vita precedenti e la curiosità di cercare opportunità di apprendimento e sviluppo in una varietà di contesti di vita.

2.8 LifeComp - Il Quadro Europeo per le Competenze Chiave "Personalì, Sociali e di Apprendimento".

Il quadro LifeComp, derivato dall'ampia ricerca sulle Competenze Chiave per l'Apprendimento Permanente del JRC (Joint Research Center) della Commissione Europea, è uno strumento flessibile che può essere adattato a diversi contesti di apprendimento e gruppi target per supportare l'acquisizione delle competenze "Personalì, Sociali e di Apprendimento". Questo insieme di competenze è considerato fondamentale per lo sviluppo e il consolidamento di molte preziose soft skills per la vita.

2.8.1 Che cos'è LifeComp?

- LifeComp offre un quadro concettuale che comprende le competenze chiave "personalì, sociali e per imparare ad imparare" per i sistemi educativi, gli studenti e gli allievi nel loro complesso. LifeComp intende sistematizzare la necessità di migliorare le competenze personalì e sociali.
- Si tratta di abilità di vita - le abilità e le competenze che ognuno dovrebbe sviluppare continuamente nel corso della vita.
- Sostiene lo sviluppo dell'insegnamento e dell'apprendimento orientati alle competenze e la necessità di riformare i programmi di studio nell'Unione Europea.
- Le competenze chiave e le abilità di base sono necessarie a tutti per la realizzazione e lo sviluppo personale, l'occupabilità, l'inclusione sociale, la partecipazione civica e la democrazia.
- Il suo leitmotiv è stato quello di identificare le competenze insegnabili, in modo che i cittadini possano diventare agenti attivi nel determinare i loro percorsi di apprendimento e professionali.

2.8.2 Metodologia

La metodologia è stata sviluppata dal JRC (Joint Research Center), il servizio per la scienza e la conoscenza della Commissione Europea, per conto e in collaborazione con la DG EAC (Direzione generale per l'istruzione, la gioventù, lo sport e la cultura) per implementare le competenze chiave per l'apprendimento permanente denominate come "**Personale**", "**Sociale**" e "**Imparare ad imparare**".

L'approccio allo sviluppo del quadro è stato convalidato attraverso varie fasi e l'elenco iniziale delle competenze e dei descrittori è stato discusso per raggiungere un consenso iniziale e ricevere un feedback per la revisione del quadro, al fine di valutare diverse strategie per la sua attuazione.

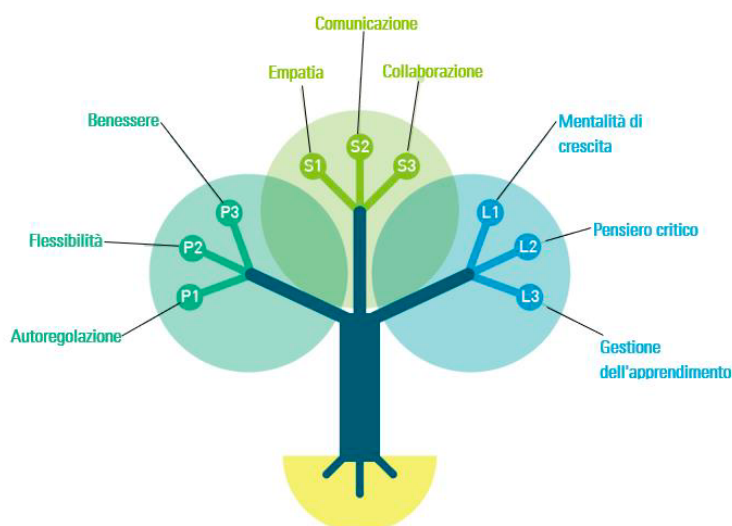
Una revisione della letteratura e un'analisi dei framework hanno prodotto il **Consolidated LifeComp Framework**, che **consiste in 3 aree di competenza, 9 competenze e 27 descrittori**. Ogni area è composta da 3 competenze. Ogni competenza è descritta da 3 descrittori.

Ogni competenza ha tre descrittori che sono delineati utilizzando il modello "consapevolezza, comprensione, azione", suggerito dagli esperti per rappresentare le diverse sfaccettature dell'impiego.

2.8.3 L'albero di LifeComp

Descrive 9 competenze, strutturate in tre aree:

- L'area "Personale" (P1, P2, P3)
- L'area "Sociale" (S1, S2, S3)
- L'area "Imparare ad imparare" (L1, L2, L3)



TIPOLOGIE DI DESCRITTORI LIFEComp



CONSAPEVOLEZZA



COMPRESIONE



AZIONE

2.8.4 Competenze dell'area personale

Quest'area si riferisce allo sviluppo personale, alla prosperità e alla realizzazione del potenziale di ognuno.

La competenza personale è strettamente legata all'"imparare a essere". "Imparare a essere" implica la conoscenza di una mente, di un corpo e di uno stile di vita sani, l'abilità di affrontare la complessità, l'incertezza e lo stress, la ricerca di sostegno quando necessario e la capacità di resilienza, nonché lo sviluppo della capacità di lavorare in modo autonomo e di gestire la propria carriera. Comporta anche atteggiamenti di assertività, integrità, auto motivazione, capacità di risolvere i problemi per affrontare i cambiamenti e una disposizione generalmente positiva verso la promozione del proprio benessere personale, sociale e fisico.

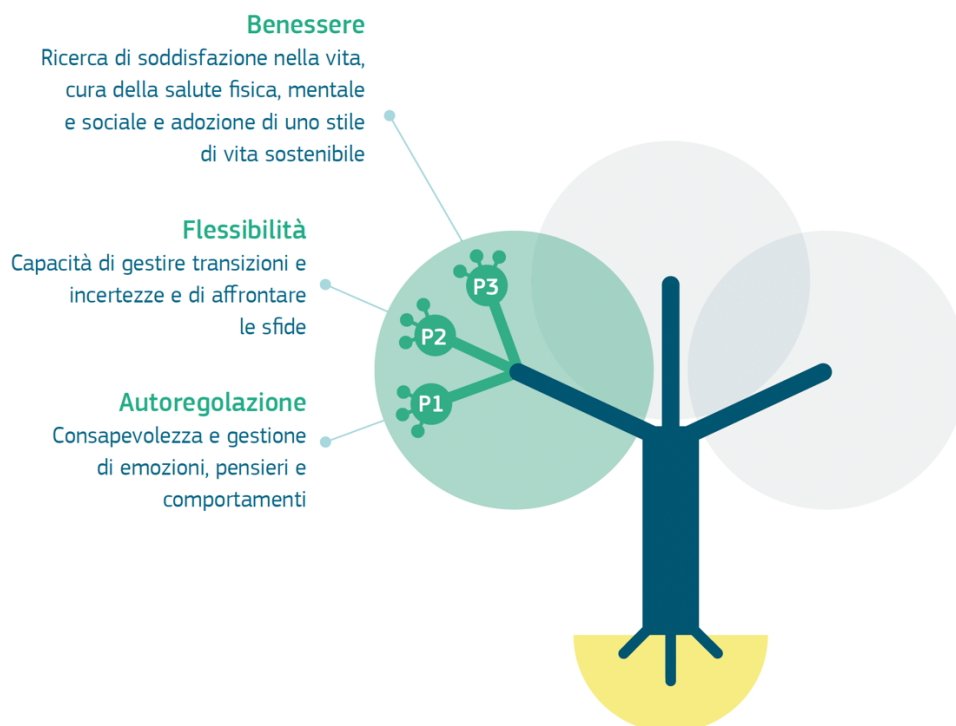


FIGURA 6. COMPETENZE LIFECOMP DELL'AREA PERSONALE

TIPOLOGIE DI DESCRITTORI LIFECOMP



CONSAPEVOLEZZA



COMPRESIONE



AZIONE

Descrittori per le competenze dell'area personale

DESCRITTORI DI AUTOREGOLAZIONE (P1)

P1.1 Consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti della persona.

P1.2 Comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e il comportamento personali, comprese le reazioni allo stress.

P1.3 Promuovere ottimismo, speranza, resilienza, autoefficacia e determinazione per sostenere l'apprendimento e l'azione.

DESCRITTORI DI FLESSIBILITÀ (P2)

P2.1 Attitudine a esaminare opzioni e modalità di azione a fronte di nuove evidenze.

P2.2 Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta ai diversi contesti.

P2.3 Gestire le transizioni nella vita personale, nella partecipazione sociale, nel lavoro e nei percorsi di apprendimento, facendo scelte consapevoli e definendo obiettivi.

DESCRITTORI DI BENESSERE (P3)

P3.1 Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali condizionano salute e benessere.

P3.2 Comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale.

P3.3 Adozione di uno stile di vita sostenibile che rispetti l'ambiente e il benessere fisico e mentale di sé e degli altri, cercando e offrendo sostegno sociale.

2.8.5 Competenze dell'area sociale

L'area sociale è legata all'apprendimento della convivenza e alla consapevolezza della natura sociale dell'essere umano. Implica la capacità e la volontà di interagire, comunicare e collaborare con gli altri in modo costruttivo.

La competenza sociale si riferisce alla conoscenza dei codici di comportamento e delle regole di comunicazione accettati nelle nostre società e nei nostri ambienti, nonché alle abilità che consentono all'individuo di:

- Comunicare in modo costruttivo in ambienti diversi
- Lavorare in modo collaborativo
- Negoziare
- Mostra la tolleranza
- Esprimere e comprendere diversi punti di vista
- Provare empatia

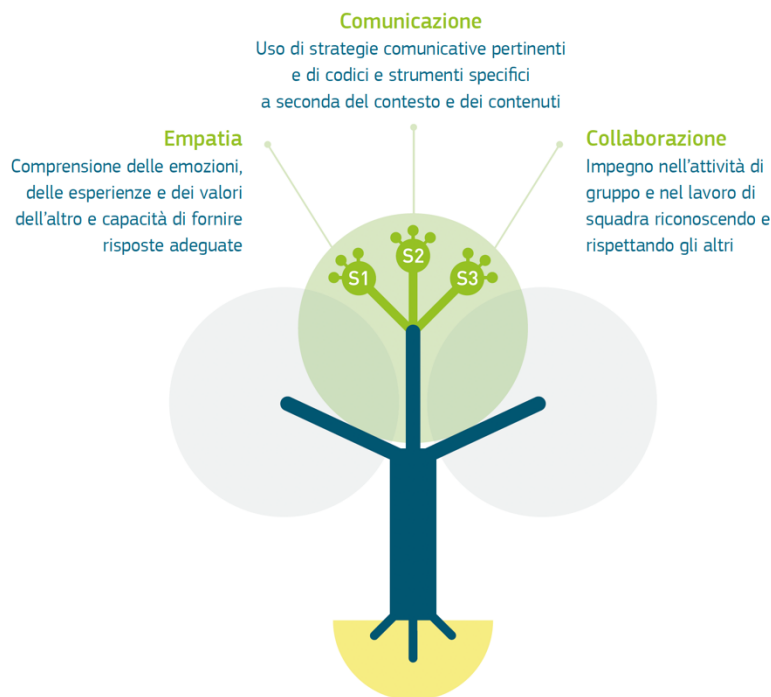


FIGURA 7. COMPETENZE LIFECOMP DELL'AREA SOCIALE

TIPOLOGIE DI DESCRITTORI LIFECOMP



CONSAPEVOLEZZA



COMPrensIONE



AZIONE

Descrittori per le competenze dell'area sociale

DESCRITTORI DI EMPATIA (S1)

S1.1 Consapevolezza delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro.

S1.2 Comprendere emozioni ed esperienze di un'altra persona, e capacità proattiva di vedere le cose dal punto di vista dell'altro.

S1.3 Sensibilità alle emozioni e alle esperienze dell'altro, con la consapevolezza che l'appartenenza al gruppo condiziona gli atteggiamenti delle persone.

DESCRITTORI DI COMUNICAZIONE (S2)

S2.1 Consapevolezza della necessità di una varietà di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti adattati a contesto e contenuti.

S2.2 Comprensione e gestione di interazioni e conversazioni in diversi e specifici contesti e situazioni socio-culturali.

S2.3 Ascoltare gli altri e mostrarsi coinvolti nelle conversazioni con fiducia, assertività, chiarezza e reciprocità, in contesti personali e so.

DESCRITTORI DI COLLABORAZIONE (S3)

S3.1 Interesse nel contribuire al bene comune e consapevolezza che altri possono avere culture, origini, credenze, valori, opinioni o condizioni di vita diversi.

S3.2 Comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità e dell'uguaglianza, saper gestire i conflitti e appianare i contrasti per costruire e mantenere relazioni eque e rispettose.

S3.3 Condividere equamente attività, risorse e responsabilità all'interno di un gruppo tenendo conto del suo obiettivo specifico; stimolare l'espressione di opinioni diverse e adottare un approccio sistemico.

2.8.6 Competenze dell'area Imparare ad imparare

Imparare ad imparare implica l'assunzione di responsabilità per il proprio sviluppo. Questa è probabilmente l'abilità "più importante di tutte" che coinvolge:

- Perseguire e perseverare nell'apprendimento.
- Organizzare il proprio apprendimento, compresa una gestione efficace del tempo e delle informazioni, sia a livello individuale che sociale.
- Conoscenza delle proprie strategie di apprendimento preferite, delle aree di competenza da sviluppare, di come farlo e del supporto disponibile per affrontare l'istruzione e la formazione.
- Abilità di identificare le proprie capacità, riflettere criticamente e prendere decisioni, organizzare, perseverare e valutare il proprio apprendimento.
- Atteggiamenti di fiducia nella capacità di riuscire ad apprendere, desiderio di applicare l'apprendimento precedente, curiosità e un atteggiamento positivo verso l'apprendimento per tutta la vita.

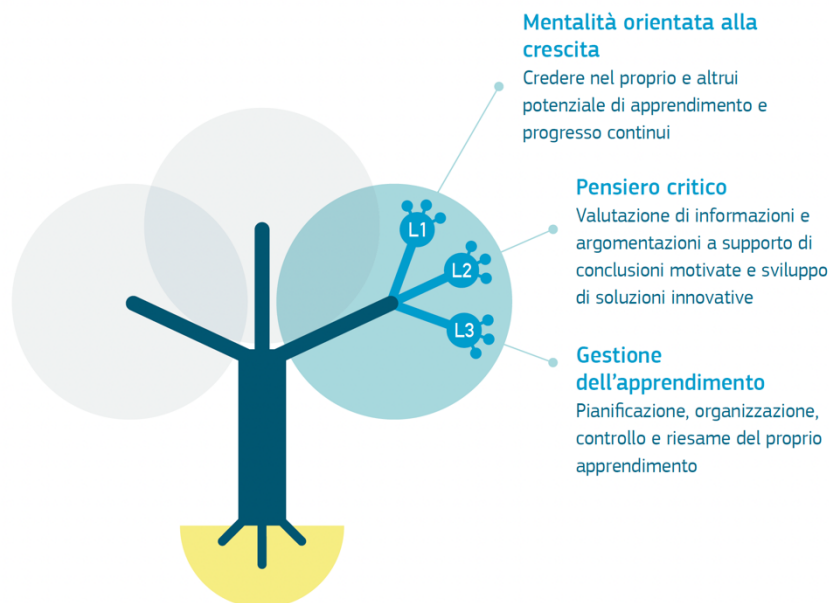


FIGURA 8. COMPETENZE LIFECOMP DELL'AREA DELL'IMPARARE AD IMPARARE

TIPOLOGIE DI DESCRITTORI LIFECOMP



AWARENESS



UNDERSTANDING



ACTION

Descrittori per le competenze dell'area Imparare a imparare

DESCRITTORI DELLA MENTALITÀ ORIENTATA ALLA CRESCITA (L1)

L1.1 Consapevolezza e fiducia nelle proprie e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere obiettivi con il lavoro e la dedizione.

L1.2 Comprendere che l'apprendimento è un processo che dura tutta la vita, che richiede apertura, curiosità e determinazione.

L1.3 Riflettere sui feedback ricevuti dagli altri e sulle esperienze, positive o negative, per continuare a sviluppare il proprio potenziale.

DESCRITTORI DEL PENSIERO CRITICO (L2)

L2.1 Consapevolezza dei potenziali errori nei dati e dei propri limiti personali, raccogliendo informazioni e idee valide e affidabili da fonti diverse e attendibili.

L2.2 Confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi degli organi di informazione al fine di trarre conclusioni logiche.

L2.3 Sviluppare idee creative, sintetizzare e combinare concetti e informazioni da diverse fonti al fine di risolvere problemi.

DESCRITTORI DELLA GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO (L3)

L3.1 Consapevolezza dei propri interessi, processi e strategie preferite di apprendimento, compresi i bisogni di apprendimento e il supporto necessario.

L3.2 Pianificazione e realizzazione di obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento.

L3.3 Considerare e valutare scopi, processi e risultati della costruzione dell'apprendimento e della conoscenza, stabilendo relazioni tra i vari ambiti.

2.8.7 Obiettivi del quadro LifeComp

LifeComp si sforza di avviare una serie di linee guida concordate per l'implementazione flessibile della formazione "Personale, sociale e per imparare ad imparare" nei programmi degli Stati membri, nei programmi scolastici specifici e nelle attività di apprendimento in generale.

Il quadro concettuale LifeComp fornisce una comprensione comune e un linguaggio condiviso a livello europeo, a seguito della raccomandazione del Consiglio del 2018 sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente. Il quadro sostiene iniziative che assicurano che queste competenze per la vita siano acquisite il più possibile da tutti gli individui in Europa non solo attraverso i diversi livelli di istruzione formale, ma anche utilizzando l'istruzione non formale e informale. Queste iniziative comprendono iniziative dalla scuola primaria

all'università, nonché l'attuazione flessibile di programmi scolastici specifici e di attività di apprendimento in generale.

Questo quadro non vuole essere prescrittivo; piuttosto, fornisce una descrizione convalidata dei componenti che costituiscono la competenza chiave. La definizione di "competenza" comprende conoscenze, abilità e attitudini ispirate ad una prospettiva olistica, che comprende l'interdipendenza tra gli elementi del quadro come un ecosistema complesso. Tutte le competenze incluse nel quadro sono quindi ugualmente rilevanti, necessarie, interrelate e interconnesse e dovrebbero essere trattate come parti di un tutto. Gli obiettivi del quadro di riferimento possono essere riassunti come segue:

- Realizzazione personale, stile di vita sano e sostenibile, occupabilità, cittadinanza attiva e inclusione sociale.
- Strumento per l'educazione e la formazione di cittadini, educatori, responsabili delle politiche educative e organizzazioni della società civile in modo non prescrittivo.
- Promozione dello sviluppo delle competenze attraverso approcci didattici innovativi, metodi di valutazione e supporto al personale educativo.
- Fornitura di un'istruzione e un'assistenza di qualità alla prima infanzia, migliorando l'istruzione scolastica e garantendo un insegnamento eccellente, sviluppando ulteriormente l'istruzione e la formazione professionale iniziale e continua e modernizzando l'istruzione superiore.
- Rendere esplicita la necessità di competenze specifiche, promuovendo la riflessione sulla situazione degli studenti e cercando modi per migliorare continuamente, in modo che i cittadini possano diventare agenti attivi nel determinare i loro percorsi di apprendimento e professionali.

2.8.8 Implementazione e convalida

Il limite principale di questo quadro è che non è stato ancora adattato o testato nella pratica. Il processo di implementazione dovrebbe essere a spirale, non lineare, con ogni fase che informa tutte le altre, poiché l'acquisizione e l'impiego delle competenze è un processo dinamico, influenzato da fattori personali e contestuali.

La formazione degli studenti rimarrà una sfida in contesti sempre più digitalizzati e misti. Anche se la discussione sui risultati di apprendimento e sui livelli di progressione di LifeComp potrebbe essere prematura in questa fase, si può contemplare la misurazione qualitativa dello sviluppo delle competenze attraverso la valutazione formativa e la creazione di strumenti di auto-riflessione per supportare tutti gli studenti, compresi gli adulti e gli studenti informali. Poiché si tratta di un quadro teorico che deve essere messo in pratica, si può prevedere una sperimentazione nelle scuole con insegnanti volontari per sviluppare e migliorare

ulteriormente il quadro. Il quadro, se adottato in contesti educativi formali, trarrebbe beneficio dalla mobilitazione della partecipazione attiva dell'intera comunità scolastica, compresi studenti, insegnanti, dirigenti scolastici, famiglie e comunità locali. Questa raccomandazione si ricollega all'opportunità di utilizzare un approccio scolastico integrale, sottolineando la centralità della voce degli studenti, come descritto nella Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia, ma anche la rilevanza delle competenze descritte per lo sviluppo del personale e della comunità.

Gli Stati membri potrebbero sviluppare standard nazionali a partire da questo quadro, adattandolo ai loro contesti educativi. LifeComp potrebbe ispirare l'inserimento di nuovi argomenti nei curricula o essere incluso nelle materie esistenti, in modo da capire meglio come insegnare le competenze LifeComp e come inserirle nel curriculum, sia su base trasversale che in particolari materie, ma anche nell'apprendimento e nell'orientamento permanente.

AREA	COMPETENZE	DESCRITTORI	
PERSONALE	P1 Autoregolazione Consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti	P1.1	Consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti della persona
		P1.2	Comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e il comportamento personali, comprese le reazioni allo stress
		P1.3	Promuovere ottimismo, speranza, resilienza, autoefficacia e determinazione per sostenere l'apprendimento e l'azione
	P2 Flessibilità Capacità di gestire transizioni e incertezze e di affrontare le sfide	P2.1	Attitudine a esaminare opzioni e modalità di azione a fronte di nuove evidenze
		P2.2	Comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta ai diversi contesti
		P2.3	Gestire le transizioni nella vita personale, nella partecipazione sociale, nel lavoro e nei percorsi di apprendimento, facendo scelte consapevoli e definendo obiettivi
	P3 Benessere Ricerca di soddisfazione nella vita, cura della salute fisica, mentale e sociale e adozione di uno stile di vita sostenibile	P3.1	Consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali condizionano salute e benessere
		P3.2	Comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale
		P3.3	Adozione di uno stile di vita sostenibile che rispetti l'ambiente e il benessere fisico e mentale di sé e degli altri, cercando e offrendo sostegno sociale
SOCIALE	S1 Empatia Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate	S1.1	Consapevolezza delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro
		S1.2	Comprendere emozioni ed esperienze di un'altra persona, e capacità proattiva di vedere le cose dal punto di vista dell'altro
		S1.3	Sensibilità alle emozioni e alle esperienze dell'altro, con la consapevolezza che l'appartenenza al gruppo condiziona gli atteggiamenti delle persone
	S2 Comunicazione Uso di strategie comunicative pertinenti e di codici e strumenti specifici a seconda del contesto e dei contenuti	S2.1	Consapevolezza della necessità di una varietà di strategie comunicative, registri linguistici e strumenti adattati a contesto e contenuti
		S2.2	Comprensione e gestione di interazioni e conversazioni in diversi e specifici contesti e situazioni socio-culturali
		S2.3	Ascoltare gli altri e mostrarsi coinvolti nelle conversazioni con fiducia, assertività, chiarezza e reciprocità, in contesti personali e sociali
	S3 Collaborazione Impegno nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri	S3.1	Interesse nel contribuire al bene comune e consapevolezza che altri possono avere culture, origini, credenze, valori, opinioni o condizioni di vita diversi
		S3.2	Comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità e dell'uguaglianza, saper gestire i conflitti e appianare i contrasti per costruire e mantenere relazioni eque e rispettose
		S3.3	Condividere equamente attività, risorse e responsabilità all'interno di un gruppo tenendo conto del suo obiettivo specifico; stimolare l'espressione di opinioni diverse e adottare un approccio sistemico
IMPARARE AD IMPARARE	L1 Mentalità orientata alla crescita Credere nel proprio e altrui potenziale di apprendimento e progresso continui	L1.1	Consapevolezza e fiducia nelle proprie e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere obiettivi con il lavoro e la dedizione
		L1.2	Comprendere che l'apprendimento è un processo che dura tutta la vita, che richiede apertura, curiosità e determinazione
		L1.3	Riflettere sui feedback ricevuti dagli altri e sulle esperienze, positive o negative, per continuare a sviluppare il proprio potenziale
	L2 Pensiero critico Valutazione di informazioni e argomentazioni a supporto di conclusioni ragionevoli e sviluppo di soluzioni innovative	L2.1	Consapevolezza dei potenziali errori nei dati e dei propri limiti personali, raccogliendo informazioni e idee valide e affidabili da fonti diverse e attendibili
		L2.2	Confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi degli organi di informazione al fine di trarre conclusioni logiche
		L2.3	Sviluppare idee creative, sintetizzare e combinare concetti e informazioni da diverse fonti al fine di risolvere problemi
	L3 Gestione dell'apprendimento Pianificazione, organizzazione, controllo e riesame del proprio apprendimento	L3.1	Consapevolezza dei propri interessi, processi e strategie preferite di apprendimento, compresi i bisogni di apprendimento e il supporto necessario
		L3.2	Pianificazione e realizzazione di obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento
		L3.3	Considerare e valutare scopi, processi e risultati della costruzione dell'apprendimento e della conoscenza, stabilendo relazioni tra i vari ambiti

TABELLA 2. IL QUADRO LIFECOMP

2.9 Bibliografia e riferimenti

- Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). Employability skills from framework to practice: An introductory guide for trainers and assessors. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Training.
- Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012
- European Commission. (2018). Accompanying the document Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for Lifelong Learning. European Commission. Retrieved from <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5464-2018-ADD-2/EN/pdf>
- RECOMMENDATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 18 December 2006 on key competencies for lifelong learning (2006/962/EC) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:en:PDF>
- Caena, F. (2019). LifeComp Key Competence Framework. Personal, Social, Learning to Learn. Scoping Paper. Joint Research Centre, European Commission.
- EPSC. (2019). 10 trends shaping the future of work. European Commission. Retrieved from https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/10-trends_future-of-work.pdf
- United Nations. (2015). The resolution was adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. (A/RES/70/1). Retrieved from https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Davies, W. K., & Longworth, N. (2014). Lifelong Learning. Oxford: Routledge.
- Caena, F. (2019). Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifeComp). Literature review and analysis of frameworks (EUR 29855 EN). Publications Office of the European Union. Retrieved from <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/developing-european-framework-personal-social-learning-learn-key-competence-lifecom>
- Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace (Robles, 2012) - Business Communication Quarterly 75 (4) 453– 465 © 2012
- EPSC. (2017). 10 trends transforming education as we know it. European Commission. Retrieved from https://ec.europa.eu/epsc/sites/epsc/files/epsc_-_10_trends_transforming_education_as_we_know_it.pdf
- Council of Europe. (2016). Competences for democratic culture. Living together as equals in culturally diverse democratic societies. Council of Europe Publishing. Retrieved from <https://rm.coe.int/16806ccc07>
- Camara, W., O'Connor, R., Mattern, K., & Hanson, M. A. (2015). Beyond Academics: A Holistic Framework for Enhancing Education and Workplace Success. ACT. Retrieved from http://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/ACT_RR2015-4.pdf
- Soft Skills and its applications in work workplace - World Journal of Advanced Research and Reviews. S. Vasanthakumari <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience – European Commission. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/european-skills-agenda-sustainable-competitiveness-social-fairness-and-resilience_en
- Significance of Soft Skills in Career Development. Mitashree Tripathy <https://www.semanticscholar.org/reader/5ec6cc0dbeccbfc6b15ad12027cc6ad25ad81a27>
- European Catalogue on Soft Skills References. Version: 3rd August 2021. European Union. <https://epale.ec.europa.eu/system/files/attachments/01%20Catalogue%20EN.pdf>
- LifeComp - Traduzione in lingua italiana a cura di IPRASE (Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa) - <https://ricercazione.iprase.tn.it/issue/view/41/64>

Capitolo 3 - Suggerimenti per l'attuazione dell'eccellenza IFP

L'istruzione professionale svolge un ruolo cruciale nella società e nell'economia europea. Costituisce un ponte verso l'occupazione e fornisce alle industrie le competenze necessarie per crescere e rimanere competitive. I professionisti che costruiscono le nostre case, le strade e le infrastrutture digitali hanno per lo più ricevuto una formazione professionale.

Nonostante i vantaggi, l'istruzione professionale in Europa deve affrontare un numero considerevole di sfide, come l'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro, i progressi tecnologici e le aspettative della società.

Questa nota esamina i vari modi in cui l'istruzione professionale in Europa può essere migliorata per rispondere meglio alle esigenze attuali e future.

3.1 Flessibilità del curriculum

Una delle maggiori sfide per l'istruzione professionale è la necessità di rispondere rapidamente alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro. Ciò richiede un curriculum flessibile che possa essere adattato alle nuove tecnologie e competenze. **L'istruzione modulare** può fornire una soluzione: gli studenti hanno la possibilità di seguire diversi moduli che corrispondono ai loro interessi e ai loro obiettivi di carriera.

Il piano di studi è il programma della scuola. Elenca i contenuti e gli obiettivi che devono essere appresi. Specifica quali materie vengono insegnate e quali sono i loro obiettivi principali. Spesso il Ministero dell'Istruzione stabilisce quali requisiti deve soddisfare il curriculum. Attualmente, spesso il curriculum si basa su un'indagine sulle esigenze del mercato del lavoro. Alle aziende viene chiesto cosa deve sapere e saper fare un professionista in un determinato settore. Supponiamo che questa indagine si svolga nel primo anno. Nel secondo anno, questo programma di requisiti viene tradotto nel curriculum. Questo viene comunicato alle scuole. Poi le scuole iniziano a lavorare per implementarlo nel nuovo anno scolastico. Spesso si tratta del terzo anno! Se poi i quattro anni vengono formati secondo questo programma, significa che l'istruzione è in ritardo di almeno quattro anni rispetto agli sviluppi del mondo degli affari. È chiaro che questa situazione non è auspicabile. Inoltre, bisogna rendersi conto che stiamo formando sempre più persone che finiranno per svolgere professioni che oggi non esistono nemmeno!

È quindi fondamentale che gli istituti di istruzione lavorino a stretto contatto con le aziende e le industrie per garantire che il curriculum e, soprattutto, la flessibilità rimangano rilevanti. I **percorsi di apprendimento duale**, in cui gli studenti ricevono sia l'istruzione teorica che l'esperienza pratica presso le aziende, possono essere un modo efficace per promuovere questa collaborazione.



Tuttavia, questi percorsi di apprendimento duale richiedono anche il coinvolgimento diretto e la motivazione della comunità imprenditoriale. Dopo tutto, gli studenti che seguono questo percorso di apprendimento sono spesso visti come manodopera a basso costo. Una buona formazione, in linea con il programma di studi, con una buona guida da parte della società di apprendimento, è essenziale.

3.2 Promuovere l'apprendimento permanente

Con la rapida evoluzione tecnologica, è sempre più importante che i lavoratori continuino a sviluppare le proprie competenze nel corso della loro carriera. Ciò richiede un passaggio dal tradizionale modello di istruzione una tantum a uno che promuova l'**apprendimento permanente**.



Gli istituti di istruzione professionale e i fornitori di formazione privati all'interno dei settori dovrebbero offrire programmi di formazione ed istruzione flessibili e accessibili che consentano ai lavoratori di aggiornare le proprie competenze e adattarsi ai nuovi sviluppi.

L'uso di piattaforme di apprendimento online può svolgere un ruolo importante in questo senso, offrendo corsi che possono essere seguiti in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo. In questo modo è più facile per le persone che lavorano continuare a imparare senza dover abbandonare il proprio lavoro.

Tuttavia, queste piattaforme di apprendimento online devono essere qualificate. È molto importante integrare questa forma di apprendimento in un formato misto. L'apprendimento online combinato con lezioni in aula e incarichi pratici sul posto di lavoro si è dimostrato molto efficace.



3.3 Integrazione delle tecnologie digitali

L'integrazione delle tecnologie digitali nell'istruzione è essenziale per preparare gli studenti al mercato del lavoro moderno. L'istruzione professionale dovrebbe investire in **tecnologie moderne**, come la realtà virtuale (VR) e la realtà aumentata (AR), che possono fornire agli studenti un'esperienza di apprendimento realistica in un ambiente sicuro e controllato.

Inoltre, gli studenti devono sviluppare competenze digitali che sono essenziali e sempre più indispensabili in quasi tutti i campi. La programmazione, l'analisi dei dati e l'alfabetizzazione digitale dovrebbero essere parte integrante del curriculum per preparare gli studenti al futuro.

3.4 Rafforzare le abilità sociali

Se le competenze tecniche sono fondamentali, le competenze sociali sono sempre più importanti nel mercato del lavoro moderno. I datori di lavoro apprezzano i dipendenti in grado di comunicare efficacemente, collaborare e risolvere i problemi.

L'istruzione professionale dovrebbe concentrarsi sullo sviluppo di queste **soft skills** attraverso progetti di gruppo, simulazioni e altri metodi di apprendimento interattivi.



3.5 Promuovere l'inclusione e l'uguaglianza

L'inclusione e l'uguaglianza dovrebbero essere al centro dell'istruzione professionale. Ciò significa che le istituzioni educative devono garantire che i loro programmi siano accessibili agli studenti di ogni provenienza, comprese le persone con disabilità, gli immigrati e le persone appartenenti a gruppi socio-economici svantaggiati.

Offrendo borse di studio, programmi di tutoraggio e altri servizi di supporto, le istituzioni possono attrarre e sostenere una popolazione studentesca più diversificata.



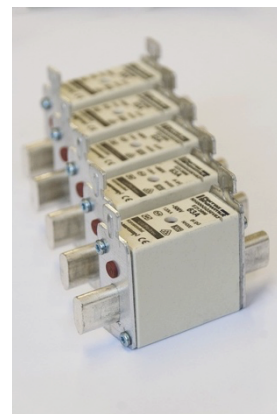
3.6. Rafforzare la cooperazione europea

Le sfide per l'istruzione professionale sono spesso transfrontaliere. I Paesi europei possono trarre vantaggio dalla condivisione delle conoscenze e delle migliori pratiche. Iniziative come il programma Erasmus+ svolgono un ruolo molto importante nel promuovere gli scambi tra studenti e insegnanti, oltre a sostenere progetti di cooperazione transfrontaliera tra istituti scolastici.

Questi scambi o stage all'estero si verificano soprattutto tra gli studenti dell'istruzione professionale superiore e delle università. Ma anche nell'ambito dell'istruzione professionale, tali scambi su una scala molto più ampia di quella attuale contribuirebbero notevolmente allo sviluppo sociale e professionale degli studenti coinvolti.

Anche l'organizzazione di tirocini o scambi di insegnanti (internazionali) su scala molto più ampia darà immediatamente un impulso qualitativo all'istruzione professionale. Dopo tutto, gli sviluppi nel mondo del lavoro sono così rapidi che gli insegnanti rimangono ben presto in possesso di conoscenze obsolete. Quindi, come si possono impartire lezioni pratiche o teoriche che siano motivanti per gli studenti e in linea con il mercato del lavoro?

Si raccomanda di rendere obbligatori questi stage e scambi di insegnanti e studenti. Ciò contribuirà a migliorare la qualità dell'istruzione professionale da tutte le parti.



3.7 Garanzia di qualità e standard didattici

Per garantire la qualità dell'istruzione professionale, è necessario stabilire standard e linee guida chiare. Ciò può essere fatto attraverso sistemi di accreditamento che garantiscano che i programmi soddisfino determinati standard di qualità. Inoltre, la creazione di un quadro comune europeo delle qualifiche può contribuire a migliorare la comparabilità delle qualifiche tra i Paesi e a promuovere la mobilità di studenti e lavoratori.

Al momento, vediamo grandi differenze nel livello di qualità dell'istruzione professionale tra i diversi Paesi europei. Per ridurre queste differenze sarà necessario un lavoro costante.

Progetti di cooperazione europea come quelli avviati da organizzazioni come l'EVTA (e molte altre) contribuiscono a questo scopo.



3.8 Immagine dell'istruzione professionale

L'immagine dell'istruzione professionale in Europa ha subito cambiamenti significativi negli ultimi anni. Tradizionalmente, l'istruzione professionale era spesso vista come un'opzione meno prestigiosa rispetto all'istruzione accademica. Tuttavia, questa immagine è cambiata con il crescente riconoscimento del valore delle competenze pratiche in un mercato del lavoro in rapida evoluzione.

Diversi Paesi europei e la Commissione europea hanno adottato misure per migliorare l'immagine dell'istruzione professionale, rendendola più rispondente alle esigenze dell'industria e rafforzando i partenariati con le aziende. Questo ha portato a un maggiore apprezzamento della formazione professionale, soprattutto nei settori in cui c'è carenza di manodopera qualificata.

In Germania e in Svizzera, ad esempio, l'istruzione professionale gode da tempo di grande prestigio, grazie anche al sistema duale che combina l'esperienza pratica con le lezioni teoriche. Altri Paesi stanno cercando di adottare questo modello per aumentare l'attrattiva dell'istruzione professionale. Inoltre, le politiche e le iniziative dell'UE, come Erasmus+ e il Quadro europeo delle qualifiche (EQF), hanno contribuito all'armonizzazione e alla promozione dell'istruzione professionale in Europa.

Nonostante questi sviluppi positivi, rimangono delle sfide, come il superamento dei pregiudizi persistenti e il miglioramento della mobilità e del riconoscimento delle qualifiche in Europa. Nel complesso, vi è una crescente consapevolezza del ruolo cruciale dell'istruzione professionale nella formazione di una forza lavoro diversificata e resiliente. Tuttavia, c'è ancora molta strada da fare, con sforzi continui per promuovere questa forma di istruzione e per far conoscere le eccellenti opportunità che gli studenti laureati hanno nel mercato del lavoro. La promozione dovrà concentrarsi anche sui genitori dei potenziali studenti dell'istruzione professionale. Dovranno essere convinti che l'istruzione professionale superiore o l'università non sono sempre il percorso formativo migliore per i loro figli. Se, nel processo, si semplificherà anche il flusso tra i diversi livelli di istruzione, ciò non potrà che contribuire positivamente all'apprendimento e allo sviluppo lungo tutto l'arco della vita.

3.9 Conclusioni

Il miglioramento dell'istruzione professionale in Europa richiede un approccio multiforme che risponda alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro e della società. Offrendo curricula flessibili e modulari, promuovendo l'apprendimento permanente, integrando le tecnologie digitali, sviluppando le competenze sociali, promuovendo l'inclusione e l'uguaglianza, rafforzando la cooperazione europea e garantendo la qualità dell'istruzione, l'istruzione professionale può diventare più efficace e svolgere un ruolo importante nello sviluppo economico e sociale dell'Europa. Infine, ma non certo per importanza, anche il miglioramento dell'immagine dell'istruzione professionale richiederà un'attenzione costante.

Investendo in questi miglioramenti, l'istruzione professionale può svolgere un ruolo di primo piano nel sostenere gli individui e le imprese a prosperare in un mondo in continua evoluzione.

3.10 Bibliografia e riferimenti

- European Commission. (2020). *European Skills Agenda*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Cedefop. (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560>
- UNESCO-UNEVOC (2020). *Trends in New Qualifications and Competencies for TVET*. Retrieved from https://unevoc.unesco.org/pub/bilt_trends_mapping_study.pdf
- OECD. (2018). *Seven Questions about Apprenticeships: Answers from International Experience*. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/seven-questions-about-apprenticeships-answers-from-international-experience.htm>

Capitolo 4 - Auto-riflessione e auto-costruzione

Questo capitolo riguarda l'approccio socio-costruttivista: una vera e propria risorsa per consentire ai giovani di ottimizzare i periodi di stage in azienda. Include una descrizione completa del "Talents & Transitions Patchwork®": uno strumento di autocostruzione.

4.1 Sperimentare l'implementazione di un nuovo metodo.

Le "Missions Locales" sono state create nel 1982 in Francia in seguito al rapporto di Bertrand Schwartz sull'"integrazione professionale e sociale dei giovani". Le 436 sedi dislocate sul territorio nazionale (oltre 6.800 siti) accolgono i giovani tra i 16 e i 25 anni e li sostengono nei seguenti ambiti: occupazione, formazione, salute e alloggio.

Sostengono i giovani nella ricerca di un impiego e di una formazione e nell'individuazione delle loro competenze. Possono aiutarli con laboratori per padroneggiare gli strumenti informatici (creazione di una casella di posta elettronica professionale, impaginazione di un CV, stesura di una lettera di presentazione online) e spiegare loro le procedure sui diversi siti web dedicati al lavoro.

Nel maggio 2023, i consiglieri della [Mission Locale "Coeur de Picardie"](#) e i consiglieri di [Cap Emploi 60](#) (un'associazione locale dedicata alle persone con disabilità) hanno partecipato a un think tank organizzato da David J. Bourne, psicologo del lavoro e ricercatore nel campo della consulenza professionale.

Questo lavoro ha evidenziato il desiderio dei consulenti di affidarsi concretamente all'approccio socio-costruttivista per consentire ai giovani che sostengono nel loro lavoro quotidiano di sviluppare progetti professionali. **L'idea era quella di consentire ai giovani di ottimizzare i loro periodi di stage in aziende** denominate *PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)*.

La formazione completa nel metodo socio-costruttivista "Talents & Transitions Patchwork®" è stata quindi implementata nell'ottobre 2023.

Risultati:

L'applicazione del metodo costruttivista "Talents & Transitions Patchwork®" si è rivelata estremamente valida nel contesto di uno stage pratico in un ambiente professionale per i giovani di Mission Locale e Cap Emploi 60. Questo approccio innovativo ha posto i giovani in prima linea nella loro esperienza di apprendimento, sottolineando ed esplorando i loro talenti unici. Questo approccio innovativo ha enfatizzato ed esplorato i suoi talenti unici dei giovani partecipanti. Identificando e valorizzando queste capacità, il giovane ha acquisito maggiore fiducia in sé stesso, favorendo un'immagine positiva di sé in un contesto professionale che a volte potrebbe apparire a volte intimidatorio.



Foto di David J. Bourne

4.2 L'approccio socio-costruttivista nella consulenza di carriera.

Ispirato ad idee socio-costruttiviste e socio-cognitive, il metodo "Talents & Transitions Patchwork®" contribuisce a sviluppare reali capacità di gestione della carriera (CMS: Career Management Skills) negli individui, seguendo l'esempio delle raccomandazioni recentemente formulate in questo ambito dall'Unione Europea.

Il "Patchwork dei talenti" va oltre le semplici abilità tecniche, incorporando competenze interpersonali ed emotive. Ciò fornisce al giovane una comprensione completa del proprio potenziale, aiutandolo a capire come le varie abilità possano essere messe in luce in un contesto professionale. Questo processo incoraggia attivamente la riflessione sul proprio percorso professionale, aiutando il giovane ad anticipare e gestire le transizioni nel corso del suo percorso professionale.

Inoltre, il metodo facilita un approccio personalizzato allo stage in azienda, consentendo al giovane di acquisire competenze specifiche in linea con i propri obiettivi e aspirazioni. Stabilendo una stretta connessione tra i talenti dell'individuo e le richieste dell'ambiente professionale, il metodo promuove una perfetta integrazione nella forza lavoro. Inoltre, costituisce una solida base per prendere decisioni informate sulle future direzioni di carriera.

Il metodo "Talents & Transitions Patchwork®" consente al giovane di diventare parte attiva del proprio sviluppo professionale. Favorisce l'autonomia, spingendoli a svolgere un ruolo centrale nella definizione degli obiettivi di carriera e nella ricerca di opportunità di apprendimento.

Migliorando l'impegno, il metodo contribuisce a rendere più ricca l'esperienza di stage e a prepararli efficacemente alle sfide future della loro carriera.

Nel contesto specifico di una Mission Locale, questo approccio costruttivista risponde alle diverse esigenze dei giovani, tenendo conto dei loro background unici e delle loro diverse aspirazioni.

Incorporando questo metodo nel processo di orientamento professionale, il consulente può massimizzarne l'impatto guidando i giovani verso tirocini in linea con i loro talenti distintivi, migliorando così la loro occupabilità e la realizzazione professionale a lungo termine.

The socio-constructivist approach: a real asset for young people looking for work.

The research aimed to evaluate the impact of the use of the socio-constructivist approach by young people looking for work.

Six guidance practitioners were trained in the socio-constructivist "Talents & Transitions Patchwork" method so they can support young people during internship periods in companies.

The research was carried out in France in "Mission Locale Coeur de Picardie" (Association specializing in the career guidance of young people).

Findings:
The implementation of the socio-constructivist method proved to be highly valuable in the context of a practical internship in a professional environment for young people.

This experience contributed to developing career management skills in individuals and clearly increase specific skills of participating practitioners.

Next step:
We wish to expand this research by training a larger number of practitioners in this approach, ideally within the framework of a European ERASMUS + project.

Let's work together to build this new European project:
Feel free to contact us: contact@ott-partners.eu

Euro-CDP-Lab
GET INSPIRED

David John BOURNE, France
Consultant in European projects - Occupational Psychologist - Practitioner/Researcher/Trainer - Mentor
Founder of Euro-CDP-Lab contact@ott-partners.eu

Erasmus+

Talents & Transitions Patchwork
Cahier personnel

CAREER COUNSELLING
Constructivist approaches
Edited by Mary McMahon
SECOND EDITION

4.3 Proposta:

Lo strumento presentato di seguito costituisce la prima parte del metodo completo "Talents & Transitions Patchwork®" in cui, negli ultimi anni, sono stati formati non solo i consulenti della Missione Locale "Cœur de Picardie", ma anche numerosi consulenti di sviluppo professionale in Francia e all'estero.

Questo strumento permette, in particolare, di ottimizzare l'utilizzo dei periodi di stage e, più in generale, di facilitare la riflessione e l'espressione delle persone che desiderano individuare le attività professionali più adatte a loro.

Questa prima parte del metodo "Talents & Transitions Patchwork®" mira soprattutto a facilitare la narrazione di varie esperienze professionali ed extraprofessionali. È destinato a essere utilizzato da operatori di supporto allo sviluppo professionale che desiderano mobilitare approcci innovativi a beneficio dei loro clienti.

La seconda parte del metodo "Talents & Transitions Patchwork®", che non viene sviluppata in questa sede, consente di sostenere la nascita di progetti professionali. Solo i professionisti che hanno partecipato a una formazione specifica di certificazione possono utilizzare il metodo completo. L'autore del metodo, David J. Bourne, organizza regolarmente corsi di certificazione per i professionisti interessati al metodo completo.



Foto di David J. Bourne

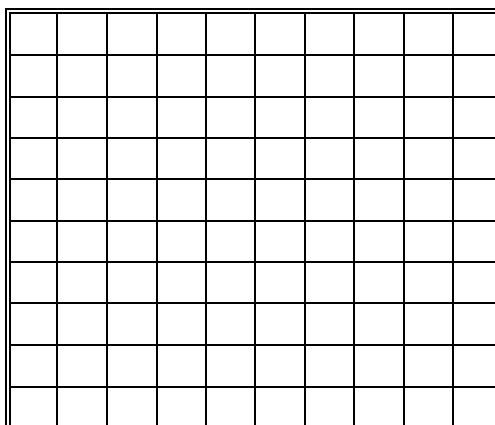
Come disegnare i Patchwork

Per rappresentare le attività significative del vostro periodo di stage o di immersione professionale, siete invitati a utilizzare la griglia Patchwork vuota riportata di seguito.

Si noterà che ogni patchwork ha 100 quadrati in totale (10 X 10). Questo vi permetterà di esprimere in percentuale (%) il tempo che avete dedicato a ciascuna attività. Quindi, ad esempio, se avete dedicato $\frac{1}{4}$ del vostro tempo a sistemare i prodotti sugli scaffali, colorerete $\frac{1}{4}$ della griglia Patchwork (cioè 25 caselle) con un determinato colore.

Griglia patchwork:

100 quadrati da colorare

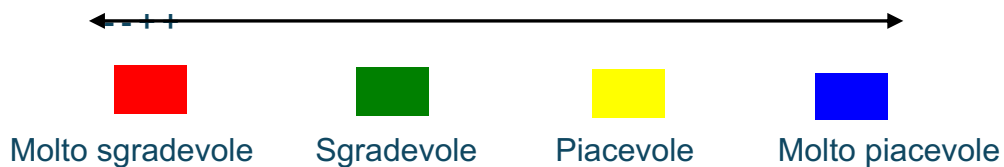


Per comporre il Patchwork, corrispondente a un'esperienza data, si useranno 4 colori diversi: blu, rosso, giallo e verde. Ognuno di questi 4 colori ha 3 diverse tonalità: scura, intermedia e chiara.

Classificherete questi 4 colori in base alle vostre preferenze personali, in ordine dal meno piacevole al più piacevole.

Così, ad esempio, Eva, che attualmente è sostenuta dal suo consulente nei suoi progetti di sviluppo professionale, preferisce il blu e il giallo. Non le piace molto il verde e ancor meno il rosso. Pertanto, stabilisce la seguente classificazione:

Ecco come Eva ha classificato i 4 colori in base alle sue preferenze personali:




A ogni pezzo del vostro patchwork che rappresenta un'attività, assocerete un colore. Ogni colore deve corrispondere a un'attività specifica dell'esperienza che rappresentate, cioè a un pezzo di tessuto del Patchwork. Utilizzerete quindi un colore che non vi piace se volete illustrare un'attività che dovete svolgere ma che non apprezzate. Al contrario, un colore piacevole illustrerà un'attività che avete svolto con piacere.

Allo stesso modo, se vi sentite molto a vostro agio nello svolgere l'attività in questione (sapete come svolgerla), userete la tonalità più scura del colore in questione (ad esempio, il blu scuro). Al contrario, se non vi sentite a vostro agio nello svolgere questa attività, userete una tonalità di colore più chiara (ad esempio, blu chiaro).

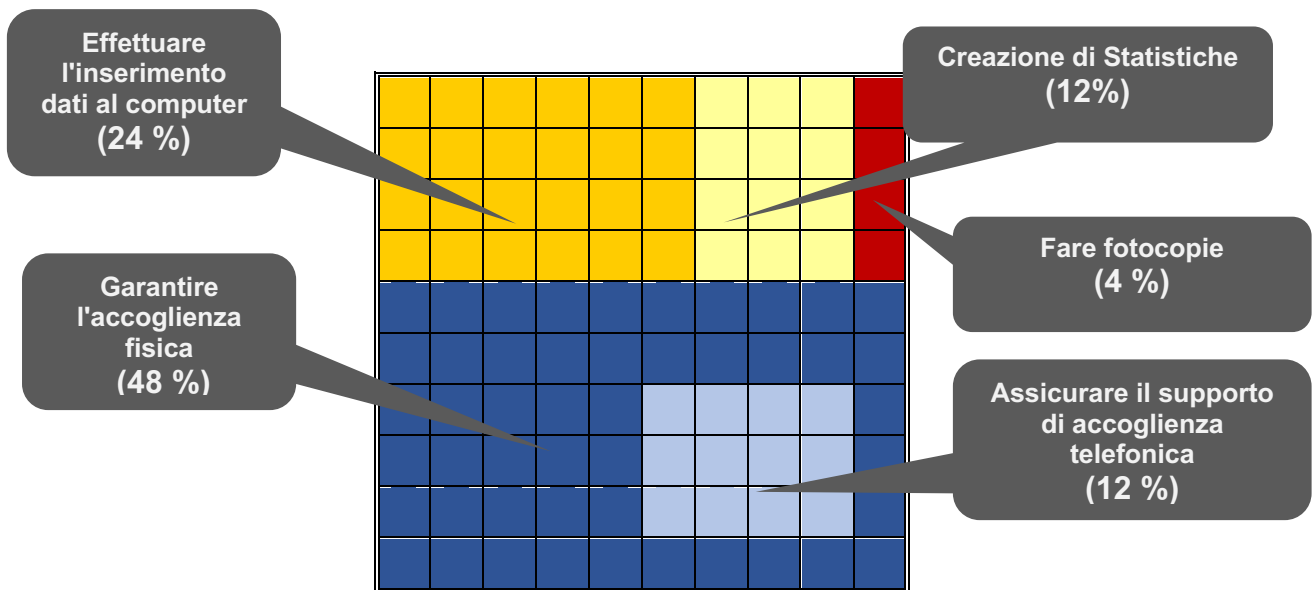


Non molto confortevole Moderatamente confortevole Molto confortevole

Ecco il codice colore di Eva:

	Molto sgradevole	Sgradevole	Piacevole	Molto piacevole
				
Molto a proprio agio	Red	Green	Yellow	Dark Blue
A proprio agio	Red	Green	Yellow	Blue
Disagevole	Light Red	Light Green	Light Yellow	Light Blue

A titolo di esempio, ecco il Patchwork realizzato da Eva. Corrisponde allo stage che ha svolto per 3 giorni nel settore della segreteria:



La segreteria di Eva Patchwork

Il patchwork così disegnato da Eva rappresenta le attività che ha avuto modo di svolgere durante il suo stage di pochi giorni. Questo supporto grafico le permetterà di comunicare in modo molto preciso e semplice con il suo consulente durante il prossimo incontro. In particolare, potrà spiegargli le seguenti cose:

- ✓ L'attività più importante che ha svolto è stata l'accoglienza fisica dei clienti (48% del tempo di stage). Questa attività le è piaciuta molto e si è sentita molto a suo agio (blu scuro) mentre la svolgeva.
- ✓ Eva si è occupata anche dell'accoglienza telefonica, che ha rappresentato il 12% del suo tempo di tirocinio, un'attività che ha apprezzato ma per la quale si è sentita un po' meno a suo agio (azzurro). Eva pensa di poter ancora progredire in quest'area...
- ✓ Eva ha dedicato il 24% del suo tempo all'inserimento di dati al computer, un'attività che le piace (giallo) e per la quale si sente molto a suo agio (giallo scuro).
- ✓ La creazione di statistiche è un'altra attività piacevole (giallo) a cui Eva ha dedicato il 12% del suo tempo di tirocinio. Ritiene di poter ancora progredire in quest'area (giallo chiaro).
- ✓ A Eva non piaceva affatto fare le fotocopie, anche se sapeva come farle (rosso scuro). Questa attività rappresentava il 4% del suo tempo.

Eva può usare questo documento per identificare con il suo consulente le attività che vorrebbe trovare nel suo prossimo stage, professione o lavoro. In questo modo si possono discutere ed esplorare nuove strade.

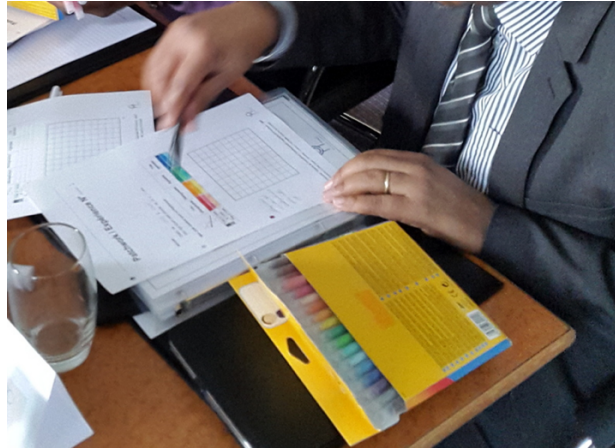


Foto di David J. Bourne

È il tuo turno...

Avete appena concluso uno stage o accettato un lavoro e presto incontrerete il vostro consulente per discuterne. Create il patchwork corrispondente a questa esperienza per poterne discutere in modo efficace e costruttivo con il vostro eventuale progetto di sviluppo professionale.

Ecco come farlo in 6 passi:

1. **Stilate un elenco di tutte le attività svolte** durante questa esperienza. Usate sempre un verbo d'azione all'infinito. (ad es. "Accogliere i clienti").
2. **Stabilite il vostro codice colore:** classificate i 4 colori secondo il vostro ordine di preferenza (blu, rosso, giallo e verde).
3. **Assegnate a ogni attività il colore corrispondente**, a seconda che sia stata molto piacevole (colore preferito), piacevole (secondo colore preferito), sgradevole (colore non gradito) o molto sgradevole (colore non gradito).
4. Una volta assegnato il colore a ciascuna attività, **assegnategli la tonalità appropriata** (scura, intermedia o chiara) a seconda che vi sentiate molto a vostro agio, a vostro agio o poco a vostro agio una volta completata l'attività.
5. **Indicate per ogni attività la percentuale di tempo che le avete dedicato** durante questa esperienza (ad esempio: 4% del tempo totale). Ricordate che un quadrato Patchwork rappresenta l'1%. Pertanto, dovrete colorare 4 caselle se l'attività ha rappresentato il 4% del tempo totale (ad esempio: 4 caselle rosse, fare fotocopie, nel caso di Eva).

Nota bene: il totale delle percentuali deve essere uguale al 100%, cioè corrispondere a 100 caselle nella griglia Patchwork.

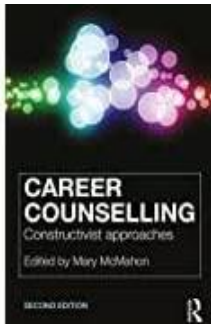
6. **Tutto ciò che dovete fare è riportare tutte le attività nella vostra griglia Patchwork.** Iniziate a inserire le attività che vi hanno richiesto più tempo (le percentuali maggiori) e poi le altre.

Ricordate di indicare il nome dell'attività in una bolla e la sua percentuale come nell'esempio del Patchwork di Eva.

Non esitate a creare un nuovo Patchwork per ogni nuova esperienza che vi sembra sensata. Potrebbe trattarsi di uno stage, di un'attività associativa o di un'attività del tempo libero. Questo vi permetterà di individuare più facilmente e con maggiore precisione le attività che fanno per voi.



4.4 Bibliografia e riferimenti



Pouyaud, J. & Bourne, D. J. (2016) **Esplorare le esperienze di vita e di lavoro per la costruzione del sé.** In M. McMahon, & W. Patton (Eds), Career Counselling: Approcci costruttivisti (2a ed.); Londra: Routledge.

<https://epale.ec.europa.eu/fr/blog/lapproche-constructiviste-talents-transitions-patchwork-pourrait-beneficier-aux-jeunes>

<http://www.educavox.fr/innovation/recherche/constructivisme-et-conseil-en-orientation>

https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2020/03/IAEVG-Conference-Proceedings-2019_FINAL.pdf (pagine : 63-68)

Non esitate a contattare David J. BOURNE, l'autore del metodo "Talents & Transitions Patchwork®": dbourne61@yahoo.co.uk.

Capitolo 5 - Suggerimenti per un orientamento professionale inclusivo

5.1 L'orientamento professionale inclusivo

L'orientamento professionale inclusivo si riferisce all'applicazione di pratiche e metodi che tengono conto della diversità degli individui e consentono un accesso equo all'orientamento professionale per tutti, indipendentemente dal loro background, dalle loro capacità o dalle loro sfide. L'obiettivo dell'orientamento inclusivo è quello di sostenere e incoraggiare tutte le persone, in particolare i gruppi sottorappresentati come le persone con disabilità, gli immigrati e i disoccupati di lungo periodo, a trovare e sviluppare il proprio percorso professionale. Questo approccio enfatizza l'inclusività, la diversità e l'uguaglianza in tutti gli aspetti della pianificazione e dello sviluppo della carriera.

Questo documento presenta diversi metodi progettati per sostenere l'orientamento professionale inclusivo ed assistere i consulenti di carriera nel loro lavoro. **Il Life Map Reflector** è uno strumento che aiuta i consulenti di carriera e i clienti a riflettere in modo completo sui loro ambiti di vita e sui loro percorsi di carriera, offrendo compiti strutturati e strumenti visivi per chiarire i loro valori e obiettivi. **La Growth Map**, a sua volta, aiuta a cambiare mentalità e a sviluppare una mentalità di crescita e di sviluppo della carriera, che è essenziale per la pianificazione e il processo decisionale a lungo termine.

Il Future Stories Builder fornisce ai consulenti di carriera un metodo per utilizzare gli studi sul futuro nell'orientamento professionale, aiutando i clienti a immaginare e costruire possibili percorsi e scenari futuri. Questo metodo incoraggia i clienti ad anticipare i cambiamenti futuri e a sviluppare un pensiero strategico. Inoltre, il documento introduce la **Mappa dell'accessibilità**, uno strumento digitale che assiste consulenti di carriera e discenti nella creazione di sessioni di orientamento online accessibili e interattive, tenendo conto di fattori linguistici, pedagogici, tecnologici, economici e sociali.

Il documento introduce anche un nuovo strumento di orientamento digitale, **FuturePath AI**. Questo strumento è assistito dall'intelligenza artificiale ed aiuta gli utenti a definire obiettivi di carriera specifici a breve e lungo termine e a pianificare i passi per raggiungerli. FuturePath AI offre la possibilità di visualizzare vari percorsi di carriera e i loro potenziali risultati utilizzando diversi formati come testo, video, audio e attività interattive. Lo strumento si adatta alle esigenze individuali dell'utente e lo guida verso i suoi obiettivi.

Infine, il documento discute le pratiche di orientamento inclusivo specificamente per le persone con disabilità in Irlanda, dove sono stati sviluppati programmi e servizi speciali per sostenere la loro partecipazione al mercato del lavoro. **L'Universal Design for Learning (UDL)** e i suoi tre principi principali - molteplici mezzi di coinvolgimento, molteplici mezzi di rappresentazione e opzioni per dimostrare l'apprendimento - aiutano a garantire che l'orientamento professionale sia accessibile e inclusivo per tutti.

5.2 Metodo 1: Life Map Reflector

Uno strumento di riflessione sulla mappatura della vita per gli orientatori di carriera.

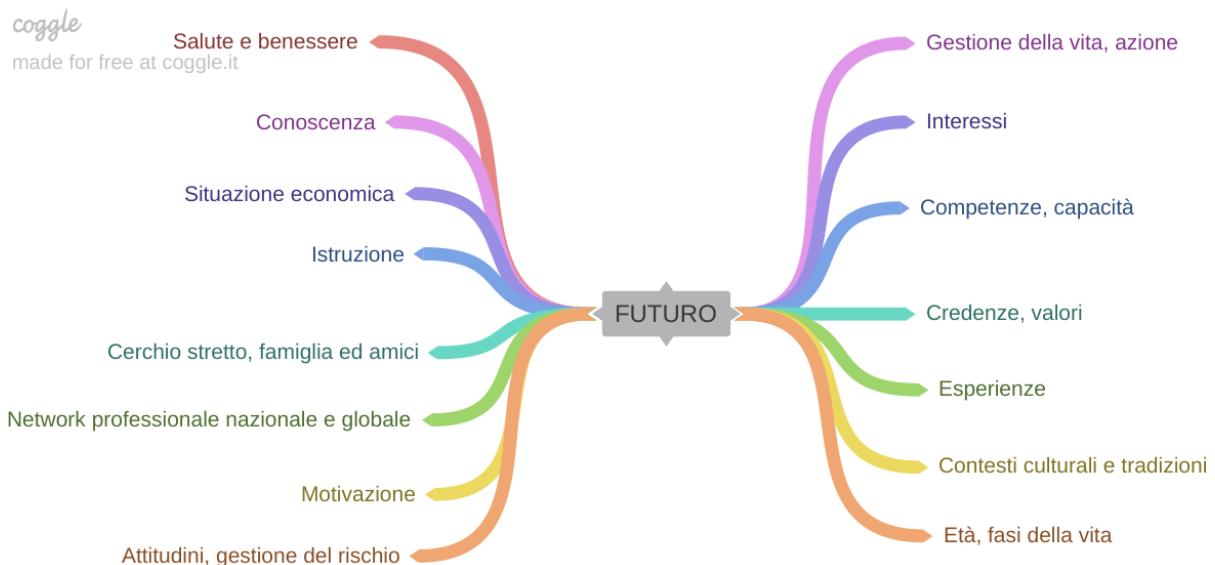
Descrizione

Il Life Map Reflector è uno strumento che aiuta i consulenti di carriera e i loro clienti a riflettere in modo completo sugli ambiti di vita e sui percorsi di carriera. Fornisce compiti di riflessione coinvolgenti, visivi e strutturati che consentono ai clienti di tracciare una mappa dei loro obiettivi passati, presenti e futuri. Attraverso la riflessione sulla mappatura della vita, i clienti acquisiscono una comprensione più profonda di sé stessi, dei propri valori e delle proprie aspirazioni, a sostegno della pianificazione e del processo decisionale in materia di carriera.

Il processo di consulenza comprende diverse fasi. Conoscere la mappa della vita può aiutare entrambe le parti a comprendere meglio la situazione e ad aprire nuove prospettive.

Compito 1: Preparazione del consulente

1. Familiarizzate con la mappa mentale qui sotto e riflettete sul vostro campo di vita.
2. Considerate poi come potete utilizzare la mappa della vita con il vostro cliente. Come può la mappa della vita aiutare a identificare i possibili percorsi di carriera e a generare alternative? Come può promuovere la co-progettazione e fornire una base comune per la discussione?



Compito 2: Mappa della vita

Mappatura visiva: Il cliente disegna o crea una mappa della vita a mano o in digitale, basata sulle diverse aree della vita rappresentate nella mappa mentale. Il cliente può anche collocare gli eventi importanti legati alla carriera su una linea temporale.

Compito 3: Analisi della situazione attuale

Analisi SWOT: Il cliente valuta i punti di forza, i punti di debolezza, le opportunità e le minacce della sua attuale situazione di vita e della sua carriera utilizzando una matrice a quattro campi. Il cliente può anche tenere un diario dei sentimenti, delle sfide e dei successi attuali.

Compito 4: Pianificazione futura

Visione del futuro: Il cliente crea una visione del proprio futuro, compresi gli obiettivi professionali e personali.

Definizione degli obiettivi: Il cliente stabilisce obiettivi SMART per sé stesso:

- **Specifico:**
L'obiettivo è chiaro? Indicate l'obiettivo, gli strumenti, le risorse, il budget e i tempi necessari.
- **Misurabile:**
L'obiettivo può essere misurato? Come? Programmare le misurazioni.
- **Raggiungibile:**
L'obiettivo è realistico? Scomporre gli obiettivi più grandi in sotto-obiettivi più piccoli.
- **Rilevante:**
L'obiettivo è significativo per il vostro sviluppo? Perché volete raggiungere questo obiettivo?
- **Limitato nel Tempo:**
Qual è la scadenza dell'obiettivo? Il calendario è chiaro? Assicuratevi che la tempistica sia realistica ed eviti sforzi eccessivi.

Valutazione

Il cliente riflette sugli eventi quotidiani e sulle esperienze di apprendimento in modo breve ma quotidiano. Il cliente riflette sui propri progressi e apporta le modifiche necessarie ai propri piani settimanalmente o mensilmente. Se sono possibili incontri di gruppo, il cliente trae beneficio dalla partecipazione a discussioni di gruppo. Il cliente può anche scegliere di utilizzare applicazioni digitali per tracciare i progressi e fornire feedback in tempo reale, come [LifeMap](#) o [LifeMap Solutions](#).

Risultati

Lo strumento migliora l'autoconsapevolezza, aiuta a chiarire valori e obiettivi e supporta la pianificazione della carriera a lungo termine. L'utilizzo dello strumento migliora il processo di consulenza e aiuta il cliente a ottenere risultati migliori.

5.3 Metodo 2: Growth Map

Una mappa di crescita

Secondo Crum, Salovey e Achor (2013), le mentalità sono "lenti o cornici mentali che orientano gli individui verso particolari serie di associazioni ed aspettative". Caroline Dweck (2006) incoraggia l'adozione di una "mentalità di crescita", che può anche aiutare a sviluppare una "mentalità di carriera". Secondo Nancy Curtis (Advancing Career Development in Canada), "la mentalità di carriera è un approccio strategico allo sviluppo della carriera che è deliberato e focalizzato sul modo in cui un individuo cerca di dare forma al proprio futuro e di vedere la propria carriera svilupparsi e svolgersi".

Cambiare mentalità e sviluppare una buona "mentalità di carriera" richiede una profonda riflessione e introspezione. Questo strumento è stato progettato per aiutare ad adottare una "mentalità di crescita" e a sviluppare una forte "mentalità di carriera". Lo strumento contiene due esercizi principali e si raccomanda di completarli entrambi in uno stesso diario.

Compito 1. Dove siete ora? (Include la mappatura dei successi)

Questo esercizio aiuta a valutare la situazione attuale, i risultati, gli obiettivi e le ambizioni. Scrivete i vostri risultati e obiettivi. Iniziate dai vostri successi: come siete arrivati a questo punto e cosa vi ha aiutato? Questo esercizio può essere svolto individualmente o in gruppo. È importante anche considerare come le varie circostanze, come il luogo, le finanze e le opportunità, influenzino la nostra mentalità e i risultati della carriera.

Risultati	Cosa ha funzionato bene	Che cosa vi ha aiutato a raggiungere il successo, ad esempio i supporti	Alternative
Obiettivi	Come posso ottenere questo risultato?	Di cosa ho bisogno per raggiungere questo obiettivo?	Esiste un metodo o un percorso alternativo?

Dopo aver completato questa attività, riflettete sugli eventi chiave della carriera scrivendo resoconti dettagliati, concentrandovi sulle decisioni e sulle loro influenze. Considerate come lo stress o le circostanze abbiano influenzato queste decisioni. Scrivete queste riflessioni e discutetele con un mentore, un consulente di orientamento.

Compito 2. "Dichiarazioni di affermazione positiva"

Questo esercizio si basa sul primo, affrontando i dubbi e la negatività. Scrivete affermazioni positive, come "Posso diventare un ingegnere anche se non sono bravo in matematica, perché migliorerò grazie al duro lavoro o all'aiuto". Queste affermazioni aiutano a superare gli ostacoli,

a fissare obiettivi SMART e ad aumentare la fiducia in sé stessi. Si può fare da soli o in gruppo, favorendo una mentalità di crescita e di collaborazione.

Istruzioni

I partecipanti dovrebbero iniziare scrivendo affermazioni personali sulle proprie capacità, come ad esempio "So parlare molto bene lo spagnolo e il francese". Possono poi aggiungere: "Devo migliorare le mie capacità di scrittura per raggiungere i miei obiettivi" e includere passi come "guardare film, leggere o prendere lezioni". Rivedete queste affermazioni quando vi sentite sopraffatti o insicuri. Questo esercizio può essere svolto individualmente o in gruppo, a seconda degli obiettivi e delle dinamiche del gruppo.

Sono in grado di (I can..)	Perché sono bravo a..	Ma voglio migliorare in...	...Mi aiuterà a migliorare	Ne ho bisogno perché..

5.4 Metodo 3: Future Stories Builder

Strumento per la costruzione di storie future

Il costruttore di storie future è uno strumento progettato per i consulenti di carriera che utilizza le storie future come elementi per promuovere un orientamento professionale inclusivo ed equo. Questo strumento combina gli studi sul futuro con un approccio di orientamento completo, offrendo metodi e risorse pratiche che aiutano i consulenti di carriera ad assistere i loro clienti nell'immaginare e costruire attivamente e creativamente il loro futuro.

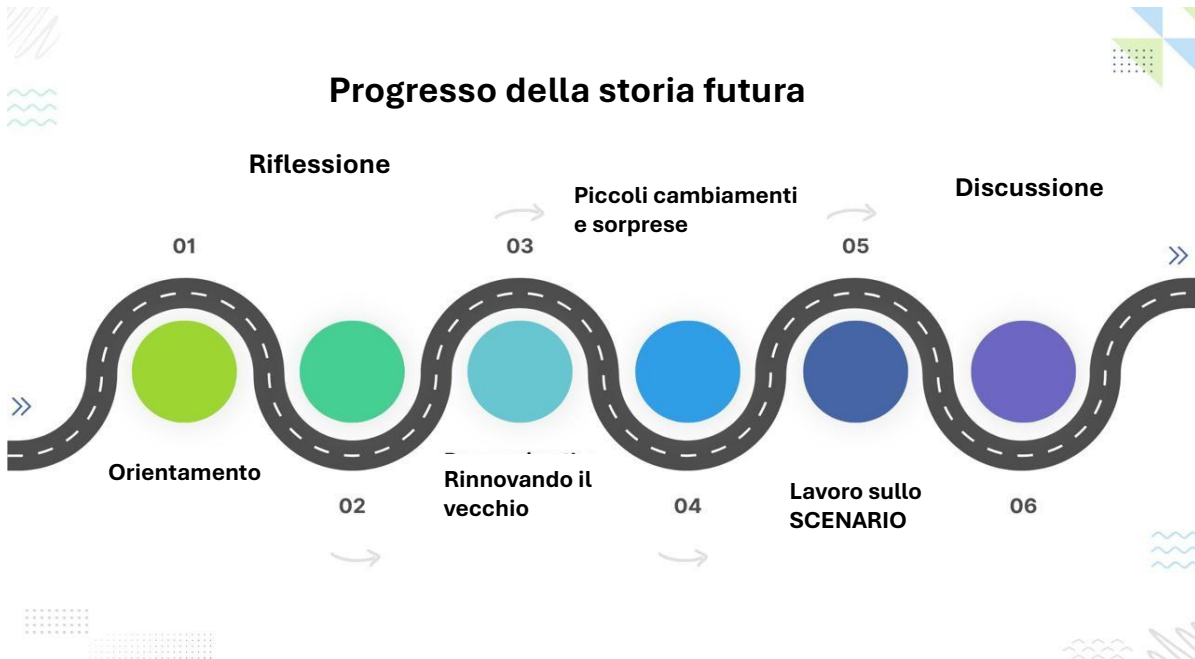
Una storia futura, nel contesto dell'orientamento professionale, è una narrazione creata dal cliente che descrive i suoi possibili percorsi futuri, obiettivi e sogni. Integra le visioni personali, le aspirazioni e le opportunità in un piano completo e concreto, consentendo al cliente di immaginare e pianificare il proprio sviluppo professionale a lungo termine. Una storia futura aiuta il cliente a comprendere le proprie scelte, a vedere percorsi alternativi e a prepararsi ai cambiamenti futuri.

Il pensiero futuro è la capacità di anticipare e costruire scenari futuri possibili, desiderabili o probabili. È una competenza chiave per il futuro. Le storie del futuro aiutano a visualizzare varie possibilità per il futuro. I segnali deboli fungono da base per queste storie, sfidandoci a porre la domanda "E se?". Il pensiero futuro implica l'anticipazione e la costruzione di scenari futuri possibili, desiderabili o probabili. È una competenza fondamentale per il futuro.

Compito: Creare una storia futura utilizzando i modelli di storia IEUCG

Un modello di storia aiuta il cliente a organizzare il proprio futuro in diversi scenari e possibilità. L'obiettivo è delineare sogni, obiettivi e percorsi potenziali.

Modello di storia 1:



Modificato da: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/tulevaisuustarinat>

Modello di storia 2:

ORIENTAMENTO AL FUTURO



Le storie future sono più efficaci se create insieme a coetanei o a un consulente.

Valutazione

Il cliente riflette sulle proprie scelte e impara da esse. Un piano d'azione concreto aiuta il cliente a progredire verso i suoi obiettivi futuri. Le sessioni di valutazione e discussione tra pari migliorano la collocazione realistica degli scenari nella propria situazione di vita.

Risultati

Le storie del futuro forniscono un modo strutturato e creativo per affrontare l'incertezza e il cambiamento. Aiutano il cliente a visualizzare vari scenari futuri possibili, aumentando l'adattabilità e la preparazione a situazioni inaspettate. Sviluppano il pensiero strategico e la pianificazione a lungo termine, consentendo al cliente di fissare obiettivi realistici e raggiungibili. Inoltre, promuovono la consapevolezza di sé e le capacità di riflessione, essenziali per la crescita personale e professionale.

5.5 Strumento digitale inclusivo: Mappa dell'accessibilità

Descrizione

La Mappa dell'accessibilità è uno strumento che aiuta consulenti e studenti a creare sessioni di orientamento online inclusive, accessibili e interattive, tenendo conto degli aspetti linguistici, pedagogici, tecnologici, economici e sociali. Ciò promuove pari opportunità di apprendimento e partecipazione attiva per tutti gli studenti.

Compito 1: Orientamento

Familiarizzare con lo schema accessibile per l'orientamento e le strategie e i criteri di accessibilità (Fennelly-Atkinson et al., 2022; Lomellini et al., 2022), dove la gestione dell'apprendimento online, il lavoro incentrato sulla progettazione e la collaborazione sono fondamentali.

Principi chiave:

- L'accessibilità si riferisce spesso alla tecnologia.
- I corsi e la formazione online devono essere progettati per essere accessibili a coloro che incontrano le maggiori difficoltà nell'apprendimento. La progettazione incentrata sull'accessibilità funziona bene anche per gli studenti esperti e abili.
- Dimensioni dell'accessibilità nella guida online, come ad esempio:
 - Linguistico
 - Pedagogico
 - Tecnologico
 - Economico
 - Sociale

Design inclusivo: Costruire l'interazione nell'orientamento mediata dalla tecnologia

- Quale ambiente di apprendimento utilizzate?
- Di quali dispositivi e strumenti dispone l'organizzazione?
- Che cosa hanno a disposizione gli studenti?
- Quali sono i requisiti di sicurezza dei dati?
- Quanto sono accessibili gli strumenti?

- Come viene progettata l'interazione?
- In quali situazioni si verifica l'interazione?
- Quali sono i requisiti per una buona interazione online?
- Qual è l'obiettivo dell'interazione?
- Quali metodi vengono utilizzati per costruire situazioni interattive?
- Come dovrebbe essere la progettazione per garantire che le situazioni interattive siano possibili e portino al risultato desiderato?

Sessione di orientamento online

- Introduzione e apertura (come si svolge la sessione di orientamento)
- Creare il contesto (la situazione del cliente all'inizio della guida)
- Obiettivo dell'orientamento (obiettivi del cliente: studio, apprendimento, pianificazione dello studio o della carriera, occupazione)
- Problemi
- Domande
- Riflessioni
- Ricerca e costruzione di informazioni
- Approfondimento delle conoscenze
- Riflessione sui risultati (ciò che è stato fatto e concordato nella sessione di orientamento)
- Concordare le azioni di follow-up

Compito 2

Valutate le vostre competenze in materia di orientamento digitale inclusivo prima da soli e poi con un collega utilizzando la Mappa dell'accessibilità attraverso le seguenti dimensioni:

1. Accessibilità linguistica

Fornire materiali in un linguaggio semplice e in diverse lingue. Utilizzare un linguaggio semplice e chiaro. Utilizzate strumenti di traduzione automatica e sottotitoli.

2. Accessibilità pedagogica

Utilizzare metodi di insegnamento diversi, come video, audio, immagini e testi. Creare opportunità di partecipazione attiva e fornire un feedback regolare.

3. Accessibilità tecnologica

Scegliere strumenti e applicazioni digitali accessibili a tutti gli utenti. Identificare le abitudini degli utenti. Assicurarsi che gli strumenti funzionino su diversi dispositivi e browser.

4. Accessibilità economica

Offrire risorse e materiali gratuiti o a prezzi accessibili. Fornire informazioni su un eventuale sostegno finanziario per gli studenti.

5. Accessibilità sociale

Garantire che tutti gli studenti si sentano accolti e valorizzati. Promuovere la comunità e il networking tra gli studenti.

Scegliere un ambiente di apprendimento che supporti le dimensioni di accessibilità di cui sopra.

Valutazione

Valutare le proprie competenze utilizzando lo strumento di auto-riflessione DigiComp Edu. https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcompedu_en

Risultati

Lo strumento ha aiutato consulenti e studenti a progettare e implementare sessioni di orientamento online accessibili e inclusive, che tengono conto delle diverse esigenze e sfide di apprendimento.

5.6 Strumento digitale di orientamento: FuturePath AI

Descrizione: Orientamento personalizzato assistita dall'intelligenza artificiale

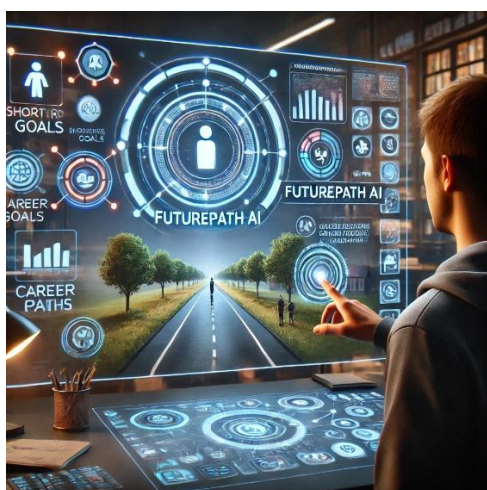
Gli utenti stabiliscono obiettivi concreti a breve e lungo termine e pianificano le fasi per raggiungerli. Il piano viene visualizzato grazie all'intelligenza artificiale. Gli utenti possono creare e visualizzare vari percorsi di carriera e i loro possibili risultati. Lo strumento utilizza diversi formati, come testo, video, audio e compiti interattivi, adatti a clienti diversi.

Compito: Creare scenari futuri con l'intelligenza artificiale

Gli utenti possono creare e visualizzare vari percorsi di carriera e scenari futuri scrivendo una storia di carriera come spunto. Questo aiuta a comprendere le possibili opzioni di carriera e il loro impatto. La visualizzazione può essere ottenuta, ad esempio, scrivendo un prompt per strumenti come Luma Dream Machine, Invideo AI o Video Maker.

Valutazione

Valutare la capacità dell'utente di stabilire obiettivi concreti e di pianificare i passi per raggiungerli utilizzando lo strumento. Valutare l'efficacia con cui l'utente utilizza diversi formati (testo, video, audio, attività interattive) nel processo di orientamento. Valutare quanto lo strumento sia adatto ai diversi utenti e si adatti alle loro esigenze.



Risultati

Lo strumento fornisce vari formati di contenuto (testo, video, audio, compiti interattivi) che supportano l'orientamento.

Gli utenti acquisiscono una migliore comprensione delle opzioni di carriera e del loro potenziale impatto sul futuro. Lo strumento si adatta alle esigenze individuali dell'utente e lo guida verso i suoi obiettivi.

5.7 Prospettive di orientamento professionale per le persone con disabilità in Irlanda

In Irlanda, le persone con disabilità possono accedere all'orientamento professionale e alle opportunità di lavoro in diversi modi. I servizi per le carriere di terzo livello offrono orientamento professionale e molti datori di lavoro hanno sviluppato programmi speciali per assumere persone con disabilità. Inoltre, esistono diverse organizzazioni, come Employers for Change, Supported Employability Programme, Irish Wheelchair Association e Vision Ireland, che supportano le persone con disabilità. Ad esempio, la Irish Wheelchair Association (Associazione irlandese delle sedie a rotelle) offre alle persone su sedia a rotelle l'opportunità di ottenere tirocini e impieghi in aziende che collaborano con l'associazione e formano i datori di lavoro su come supportare le esigenze dei dipendenti che utilizzano sedie a rotelle. Vision Ireland assiste le persone ipovedenti nella ricerca di un impiego offrendo pacchetti di avviamento, workshop, formazione per i datori di lavoro e mettendo in contatto le persone in cerca di lavoro con i datori di lavoro.

L'Universal Design for Learning è uno strumento utilizzato in Irlanda che può integrare l'orientamento professionale per le persone con disabilità. Questo approccio comprende tre principi:

1. **Molteplici mezzi di coinvolgimento:** I datori di lavoro e i consulenti di carriera si confrontano con le persone in cerca di lavoro con disabilità in vari modi, ad esempio per telefono, e-mail, chiamate Zoom e fiere di carriera. Gli eventi faccia a faccia sono adatti a persone affette, ad esempio, da dislessia, mentre gli eventi online e digitali sono più adatti a persone con disabilità fisiche o che necessitano di tecnologie di assistenza per accedere alle informazioni. L'accessibilità degli eventi e dell'orientamento migliora quando le persone con disabilità vengono interpellate in anticipo sulle loro esigenze e preferenze, per ricevere informazioni ed interagire.
2. **Molteplici mezzi di rappresentanza:** I datori di lavoro dovrebbero rappresentare i dipendenti con disabilità nel loro materiale di marketing e mettere in evidenza le iniziative a sostegno dell'occupazione delle persone con disabilità. Molti datori di lavoro collaborano con l'organizzazione AHEAD per offrire esperienze lavorative personalizzate che prevedono sistemazioni ragionevoli, come l'eliminazione dei test psicometrici dal processo di candidatura o la concessione di tempo extra durante i colloqui. La visibilità delle persone con disabilità favorisce un ambiente inclusivo e le incoraggia a candidarsi presso queste organizzazioni.
3. **Opzioni per dimostrare l'apprendimento:** È importante fornire agli studenti e ai dipendenti con disabilità vari modi per dimostrare il proprio apprendimento e le proprie capacità. Per esempio, una persona con dislessia potrebbe creare una rappresentazione visiva invece di scrivere, o un'altra potrebbe usare i mattoncini LEGO® o disegnare una mappa dei suoi obiettivi di carriera. I datori di lavoro e i consulenti di carriera dovrebbero chiedere alle persone con disabilità quale sia il metodo più adatto per loro e come preferirebbero essere valutate, ad esempio attraverso una presentazione o una relazione scritta.

5.8. Bibliografia e riferimenti

Bibliografia

- Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 716. <https://doi.org/10.1037/a0031201>
- Curtis, N. (2024). Maintaining a career mindset during times of change. *Advancing Career Development in Canada*. Retrieved August 22, 2024, from <https://ceric.ca/2022/01/maintaining-a-career-mindset-during-times-of-change/>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Fennelly-Atkinson, R., LaPrairie, K. N., & Song, D. (2022). Identifying accessibility factors affecting learner inclusion in online university programs. *Distance Education*, 43(4), 556-573. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141607>
- Lomellini, A., Lowenthal, P. R., Snelson, C., & Trespalcios, J. H. (2022). Higher education leaders' perspectives of accessible and inclusive online learning. *Distance Education*, 43(4), 574-595. <https://doi.org/10.1080/01587919.2022.2141608>
- Team Building World. (2024). 10 growth mind-set team building activities for leadership. Retrieved August 22, 2024, from <https://teambuildingworld.com/growth-mindset-activities/>

Riferimenti dal web

- [AHEAD](#)
- [Digital Competencies for Educators Self-Reflection tool](#)
- [Employability Ireland](#)
- [Employers for change](#)
- [Innokylä: Future Stories](#)
- [The Irish Wheelchair Association Employment training](#)
- [Materials for career planning and growth](#)
- [Vision Ireland](#)

