



Regione Autonoma Valle d'Aosta
Région Autonome Vallée d'Aoste



Assessorato Istruzione e Cultura - Dipartimento Sovraintendenza agli Studi

Il modello di riferimento per lo sviluppo delle competenze trasversali e per l'orientamento e la progettazione di Project Work

di Angelo Maraschiello

ALTERNANZA

Tipologia	Apprendimenti	Implicazioni Scuola	Implicazioni Azienda
<p>ALTERNANZA CLASSICA (TIROCINIO/ STAGE) Tirocini formativi in azienda</p>	<p>Centratura sulle competenze di indirizzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Focus sul singolo studente (1:1) • Grande complessità organizzativa • Frequente rigidità dei periodi di svolgimento • Difficoltà ad impostare la coprogettazione • Necessità di definire i prerequisiti in relazione ai contesti di inserimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di standardizzare le posizioni di inserimento (pianificazione) • Necessità di gestione dell'interfaccia con la scuola (variazioni, orari, policy....) • Massima focalizzazione sulle competenze aziendali • Normativa sulla sicurezza e sorveglianza sanitaria
<p>IMPRESA FORMATIVA SIMULATA Esperienze di imprenditorialità attraverso la costituzione e gestione di Imprese Formative Simulate</p>	<p>Centratura sulle competenze imprenditoriali (progettualità)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di una piattaforma informatica (es. ConfaoIFS-MIUR) • Personale docente formato per l'utilizzo della metodologia • Ricerca di imprese «madrine» per seguire i progetti d'impresa • Disponibilità di tecnologia informatica adeguata 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza in aula per le fasi di preparazione e formazione • Minore impatto sull'organizzazione aziendale e sulle policy della sicurezza • Disponibilità ad attività di tutoring presso la scuola
<p>PROJECT WORK Realizzazione di un "assignment" (commessa/incarico) coprogettato tra scuola e azienda</p>	<p>Centratura sulle competenze trasversali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necessità di conoscere le realtà aziendali • Capacità di individuare gli interlocutori aziendali corretti • Impatto modulabile su gruppi di studenti • Coinvolgimento dei docenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Flessibilità del modello • Replicabilità e scalabilità • Valorizzazione del ruolo delle Associazioni • Possibilità di coinvolgimento di esperti esterni

COSA SI APPRENDE NEI PCTO?

**Qualsiasi scelta si faccia rispetto alla metodologia il punto fondamentale è:
«Cosa ci si aspetta in termini di apprendimento da un percorso PCTO (nel nostro caso da un Project work)?»**

COSA SI APPRENDE NEI PCTO?

- **Competenze comuni**
- **Competenze di indirizzo**
- **Competenze trasversali** (soft skills, cittadinanza)

COMPETENZE TRASVERSALI

Sono una combinazione dinamica di **conoscenze, abilità e atteggiamenti**, in cui gli atteggiamenti sono definiti in termini di «mind-set» ovvero **disposizione/mentalità** per agire o reagire a idee, persone, situazioni.

NE DERIVA CHE...

PER SVILUPPARE LE COMPETENZE TRASVERSALI

- progettare **attività orientate all'azione**;
- far maturare **esperienze diverse** durante il corso degli studi;
- attivare progetti orientati al fare e ai **compiti di realtà**.

LINEE GUIDA

- ❑ ...rimangono immutati alcuni punti chiave finalizzati a instaurare e rafforzare il collegamento tra scuola e mondo del lavoro, in quanto:
- ❑ La legge di Bilancio 2019, pur ridenominando i percorsi di alternanza in «**percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento**», fa riferimento ai principi del d.lgs. 77/2005, confermando, quindi, quanto statuito dalla norma in relazione alle finalità di tali percorsi, **intesi come metodologia didattica** che si innesta nel curriculum scolastico e diventa componente strutturale della formazione **«al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti»**.
 - ❑ (Linee guida PCTO pag. p. 42-43)

LINEE GUIDA: IL MODELLO FORMATIVO

- Prevedere periodi di **apprendimento in contesto esperienziale e situato** attraverso, ad esempio, le metodologie del **learning-by-doing** e del **situated-learning**.
- Valorizzare interessi e stili di **apprendimento personalizzati** e facilitare la partecipazione attiva, autonoma e responsabile, in funzione dello sviluppo di competenze trasversali
- La realizzazione di questi percorsi **potenzia gli apprendimenti curricolari**, contestualizzando le conoscenze e sviluppando competenze trasversali.

CLASSIFICAZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

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

La “Raccomandazione del Consiglio Europeo relativa alle **competenze chiave per l'apprendimento permanente** declina ciascuna competenza in termini di capacità. La tabella seguente rappresenta in un quadro sinottico la descrizione delle competenze individuate dal documento europeo.

TABELLA RIASSUNTIVA

<p style="text-align: center;">Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacità di riflettere su se stessi e individuare le proprie attitudini ✓ Capacità di gestire efficacemente il tempo e le informazioni ✓ Capacità di imparare e di lavorare sia in modalità collaborativa sia in maniera autonoma ✓ Capacità di lavorare con gli altri in maniera costruttiva ✓ Capacità di comunicare costruttivamente in ambienti diversi ✓ Capacità di creare fiducia e provare empatia ✓ Capacità di esprimere e comprendere punti di vista diversi ✓ Capacità di negoziare ✓ Capacità di concentrarsi, di riflettere criticamente e di prendere decisioni ✓ Capacità di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera ✓ Capacità di gestire l'incertezza, la complessità e lo stress ✓ Capacità di mantenersi resilienti ✓ Capacità di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo
<p style="text-align: center;">Competenze in materia di cittadinanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacità di impegnarsi efficacemente con gli altri per un interesse comune o Pubblico ✓ Capacità di pensiero critico e abilità integrate nella soluzione dei problemi
<p style="text-align: center;">Competenza imprenditoriale</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Creatività e immaginazione ✓ Capacità di pensiero strategico e risoluzione dei problemi ✓ Capacità di trasformare le idee in azioni ✓ Capacità di riflessione critica e costruttiva ✓ Capacità di assumere l'iniziativa ✓ Capacità di lavorare sia in modalità collaborativa in gruppo sia in maniera autonoma ✓ Capacità di mantenere il ritmo dell'attività ✓ Capacità di comunicare e negoziare efficacemente con gli altri ✓ Capacità di gestire l'incertezza, l'ambiguità e il rischio ✓ Capacità di possedere spirito di iniziativa e autoconsapevolezza ✓ Capacità di essere proattivi e lungimiranti ✓ Capacità di coraggio e perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi ✓ Capacità di motivare gli altri e valorizzare le loro idee, di provare empatia ✓ Capacità di accettare la responsabilità
<p style="text-align: center;">Competenza in materia di consapevolezza ed espressioni culturali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacità di esprimere esperienze ed emozioni con empatia ✓ Capacità di riconoscere e realizzare le opportunità di valorizzazione personale, sociale o commerciale mediante le arti e le altre forme culturali ✓ Capacità di impegnarsi in processi creativi sia individualmente che collettivamente ✓ Curiosità nei confronti del mondo, apertura per immaginare nuove possibilità

CHE FARE ?

Cosa deve fare ciascuna istituzione scolastica per sviluppare le competenze trasversali e per l'orientamento?

Preme osservare quanto segue:

- Le Linee guida sono indicazioni finalizzate a valorizzare l'autonomia scolastica fornendo indirizzi e orientamenti **ma non prescrivono né impongono un modello didattico-organizzativo.**
- Ogni istituto è chiamato a realizzare percorsi per lo sviluppo delle competenze trasversali e per l'orientamento utilizzando **la propria autonomia didattica, organizzativa e di ricerca e sviluppo.**
- I **PCTO sono curricolari** e devono contribuire ad ottenere i risultati di apprendimento previsti dai vari indirizzi di studio.
- I **PTCO sono progetti didattici che hanno durata triennale** e includono sia momenti formativi in contesto formale (aula, laboratorio, ecc.) sia attività esterne e/o esperienziali (tirocinio, IFS, PW, ecc.).

Obiettivi della proposta

- ❑ **Riconoscere/definire il contributo delle CTO per lo sviluppo del profilo formativo d'uscita** dei vari indirizzi di studio.
- ❑ Proporre un approccio allo sviluppo delle competenze trasversali e per l'orientamento utilizzando la **metodologia dei Project work**.
- ❑ **Predisporre strumenti per la progettazione** di percorsi per lo sviluppo delle CTO.
- ❑ Definire criteri e metodi per la **valutazione delle CTO**.
- ❑ **Costruire una comunità di pratica** per condividere l'approccio proposto.

La proposta ha lo scopo di raccordare ciò che il mondo del lavoro chiede e ciò che la Scuola può offrire attraverso i propri percorsi.

L' APPROCCIO

L'approccio prende spunto da tre modelli differenti, ma che si possono integrare.

Il **modello delle CMS** (Career Management Skills), che definisce cinque aree di competenza (*Efficacia personale, Gestire le relazioni, Saper trovare lavoro e accedere alle opportunità di formazione e aggiornamento professionale, Gestire la propria vita e la carriera formativa e professionale, Conoscere e comprendere il mondo*).

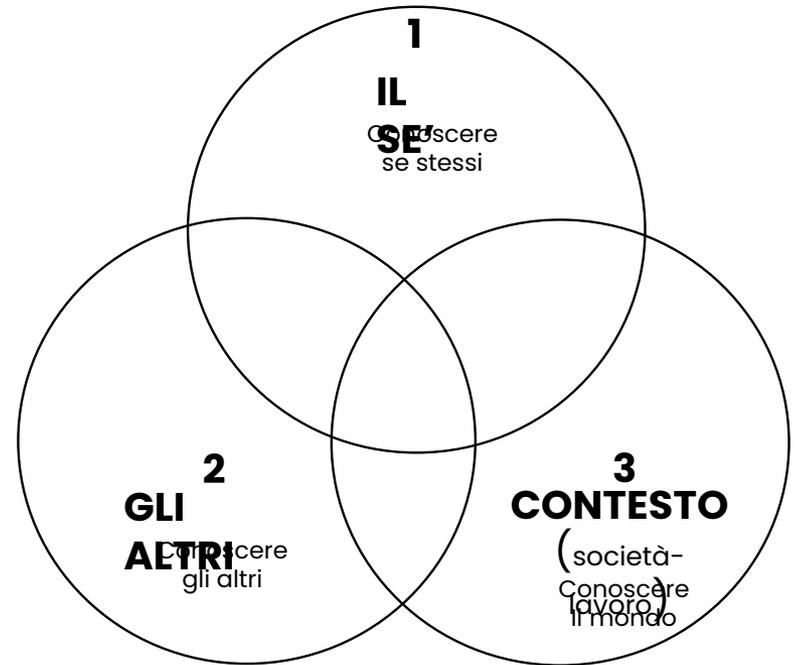
Le **10 competenze per il futuro** (2020) individuate dal World Economic Forum (*Problem solving in situazioni complesse, Pensiero critico, Creatività, Gestione delle persone, Coordinarsi con gli altri, Intelligenza emotiva, Capacità di giudizio e presa di decisioni, Orientamento al servizio, Negoziazione, Flessibilità cognitiva*).

La **Raccomandazione del Consiglio EU** sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (*competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare, competenze di cittadinanza, competenza imprenditoriale, competenza in materia di consapevolezza e espressione culturale*).

L'APPROCCIO

I modelli suddetti cercano di definire il rapporto fra il soggetto (in apprendimento) e il contesto nel quale egli agisce, pertanto si possono considerare tre elementi di questo sistema di relazioni:

1. IL SE'
2. GLI ALTRI
3. IL CONTESTO

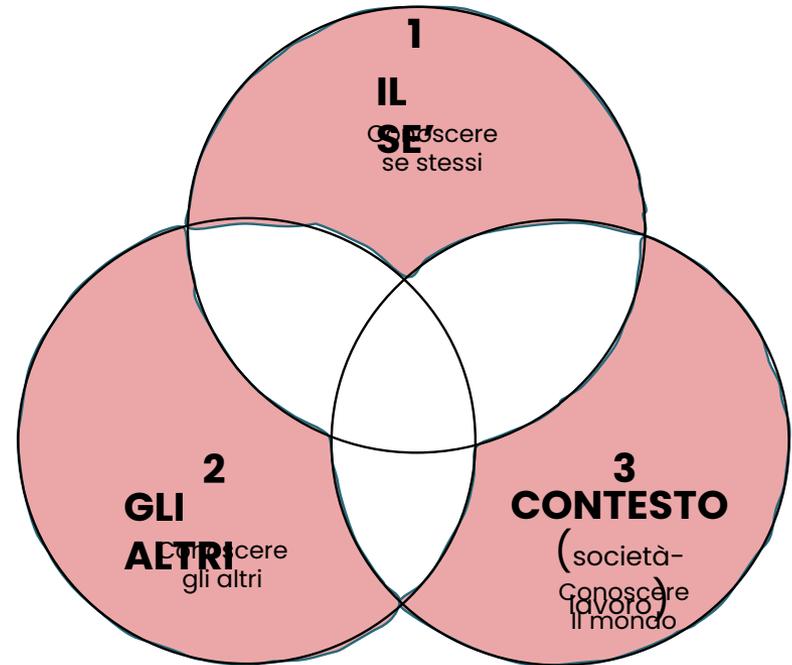


L'APPROCCIO

Da questa interazione si possono individuare alcune **aree di sviluppo** relative all'acquisizione di competenze finalizzate alla scelta del lavoro e alla capacità di mantenerlo nel tempo in una società in continua evoluzione.

Tre aree sono relative ai tre elementi che costituiscono il sistema di relazioni:

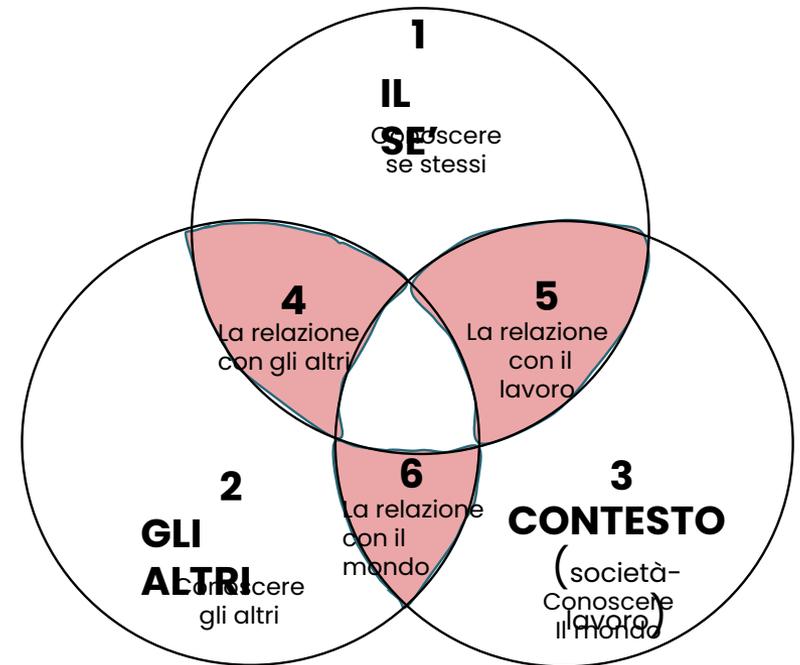
- Conoscere se stessi,
- Conoscere gli altri,
- Conoscere il mondo.



L'APPROCCIO

Tre aree si riferiscono alle relazioni che intercorrono tra gli elementi citati:

- ▣ la relazione con gli altri,
- ▣ la relazione con il lavoro,
- ▣ la relazione con il mondo (il contesto)

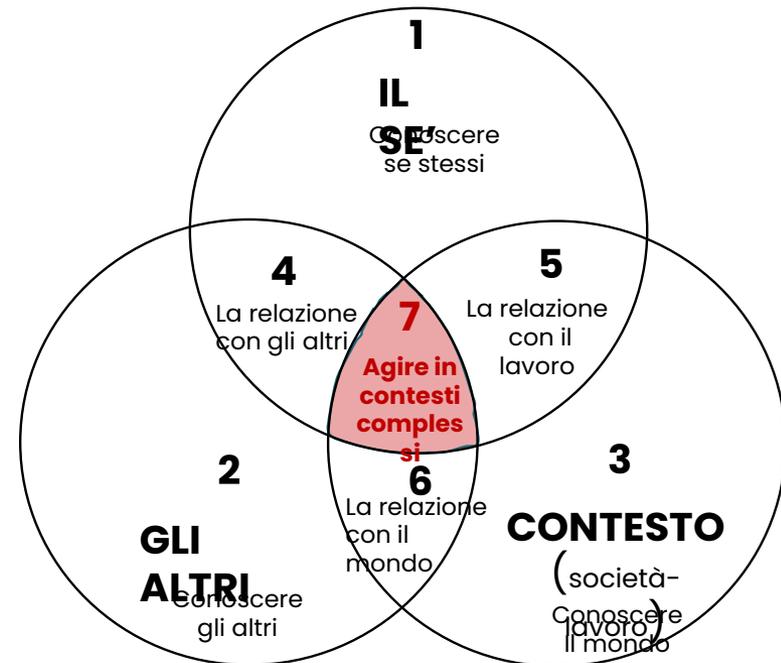


L'APPROCCIO

L'area indicata con il numero 7 costituisce il punto in cui il soggetto (studente) deve agire tenendo conto di tutte le relazioni in cui è coinvolto (il sé, gli altri, il lavoro). Solo se il soggetto è consapevole di essere in una relazione complessa potrà essere in grado di agire in modo efficace. Graficamente questo è rappresentato dall'area 7, nella quale il **SE'**, **GLI ALTRI** e **IL CONTESTO** si intersecano.

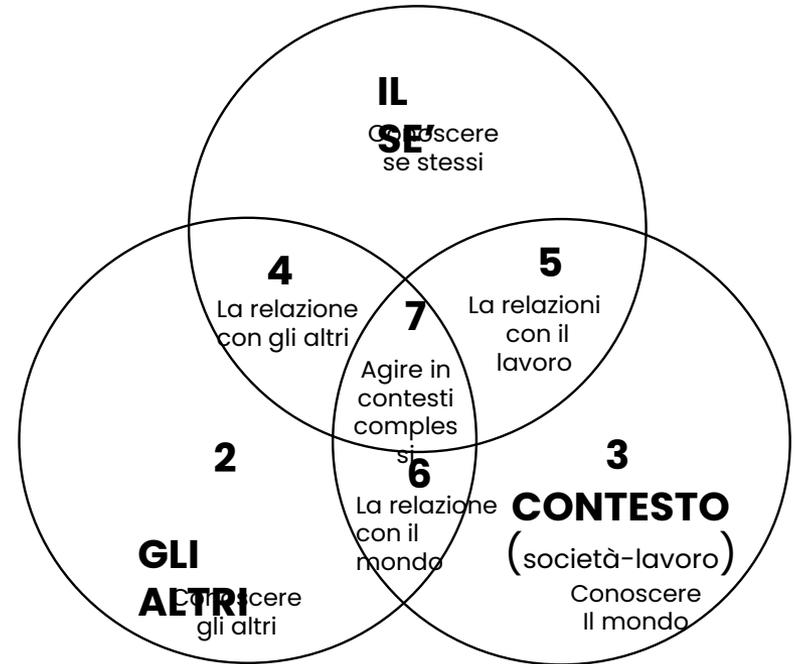
E' la situazione tipica della sfera del lavoro dove il soggetto si trova a gestire se stesso in una situazione complessa e problematica che comporta la **Risoluzione di problemi**, la **Capacità di giudizio e presa di decisioni** e ad agire in contesti organizzativi utilizzando il **Pensiero critico** e la **Creatività**.

In sostanza si tratta di sviluppare un processo che va dal SÉ (conoscenza di sé), alla dimensione **MICRO SOCIALE** (rapportarsi con gli altri in piccoli gruppi) alla dimensione **MACRO SOCIALE** (rapportarsi con le organizzazioni, il lavoro, le istituzioni, ecc.).



L' APPROCCIO

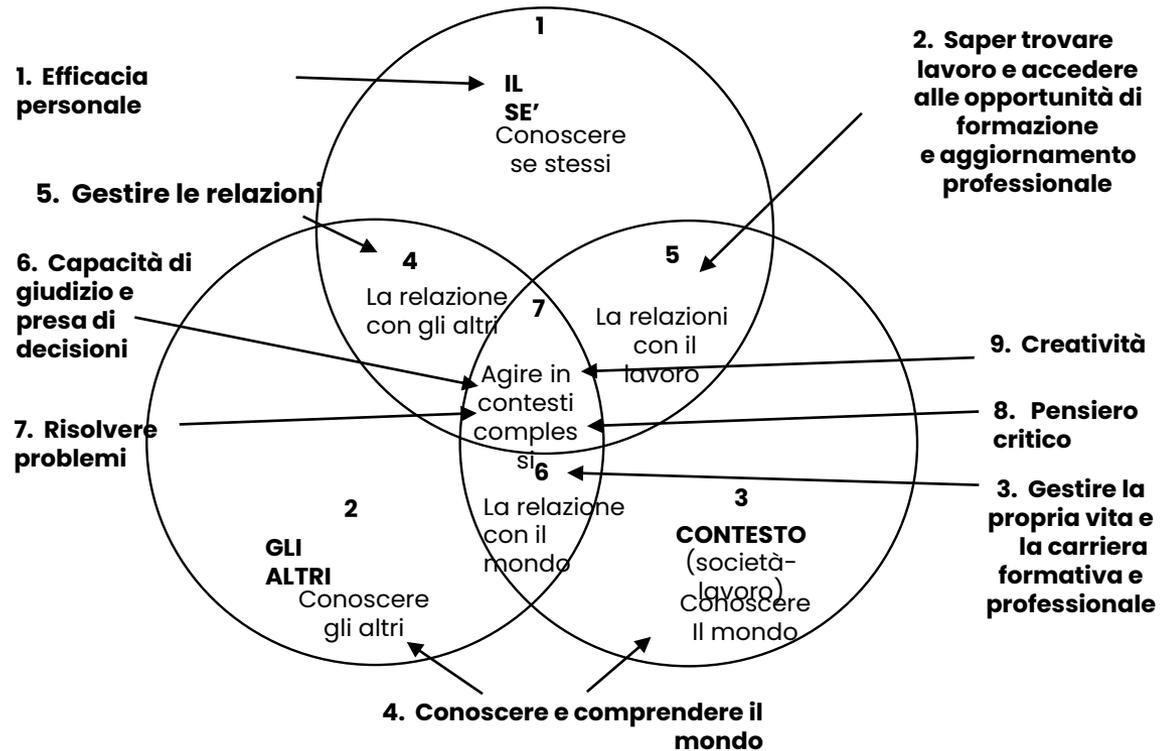
Le competenze per la gestione della propria carriera professionale sono pensate per garantire al soggetto la capacità di agire in contesti lavorativi complessi con piena consapevolezza delle proprie potenzialità e con efficacia personale fornendo un contributo consapevole al contesto (lavoro, società) nel quale agisce.



L'APPROCCIO

Le competenze selezionate dallo studio comparato fra il modello CMS e 10 TOP SKILLS (vedi foglio EXCEL) e le Raccomandazioni EU ha individuato 9 competenze che possono essere collocate nello schema precedente nel modo indicato a fianco.

Come si può dedurre dallo schema il possesso delle 9 competenze individuate dovrebbe consentire al soggetto di avere piena padronanza di mezzi per affrontare in modo consapevole la scelta del lavoro e l'agire in contesti lavorativi.



LE COMPETENZE DEL MODELLO

N	COMPETENZE
1	Efficacia personale
2	Saper trovare lavoro e accedere alle opportunità di formazione aggiornamento professionale
3	Gestire la propria vita e la carriera formativa e professionale
4	Conoscere e comprendere il mondo
5	Gestire relazioni
6	Capacità di giudizio e presa di decisioni
7	Risolvere problemi
8	Pensiero critico
9	Creatività

DESCRIZIONE DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

COMPETENZE	ABILITÀ	CONOSCENZE
<p>5. GESTIRE LE RELAZIONI <i>(MANAGING RELATIONSHIPS)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicare in modo efficace in un gruppo di lavoro Esprimere e comprendere punti di vista diversi 2. Lavorare con gli altri in modo costruttiva condividendo gli obiettivi 3. Interagire in modo efficace con gli altri 4. Creare fiducia e provocare empatia 6. Gestire conflitti e negoziare 7. Utilizzare le reti di social media per lavorare con gli altri membri di un team 8. Supportare il proprio networking di contatti in funzione della propria carriera (formativa e professionale) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicazione interpersonale (registri linguistici, canali di comunicazione, ruoli, ecc.) 2. La comunicazione nel gruppo (tipologia dei gruppi, il gruppo di lavoro su compito, la dinamica e le fasi, la conduzione, la registrazione del lavoro) 3. La comunicazione nelle organizzazioni (tipi di organizzazione, cultura e clima organizzativo, innovazione e cambiamento) 4. I conflitti interpersonali e nei gruppi di lavoro 5. La negoziazione 6. La rete di relazioni e i social come strumento di comunicazione (la comunicazione virtuale)

COMPETENZE	ABILITÀ	CONOSCENZE
<p>6. CAPACITA' DI GIUDIZIO E PRESA DI DECISIONI <i>(DECISION MAKING)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saper rappresentare un processo utilizzando tecniche grafiche 2. Svolgere l'analisi pro/contro per valutare ipotesi di soluzione 3. Saper utilizzare la matrice di analisi decisionale 4. Svolgere un'analisi costi benefici 5. Svolgere un'analisi di fattibilità di una soluzione 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il processo decisionale 2. Definizione di incertezza e di rischio 3. Analisi pro/contro 4. L'analisi costi/benefici 5. Tecniche e procedura decisionali 6. La fattibilità

LE COMPETENZE DEL MODELLO

FOCUS LE DOMANDE

1. Vi riconoscete nel modello proposto?
2. Secondo voi manca qualche competenza oltre alle 9 che abbiamo indicato?
3. Quali sono le **abilità** e le **conoscenze** che servono oggi per inserirsi con maggior facilità nel mondo del lavoro?

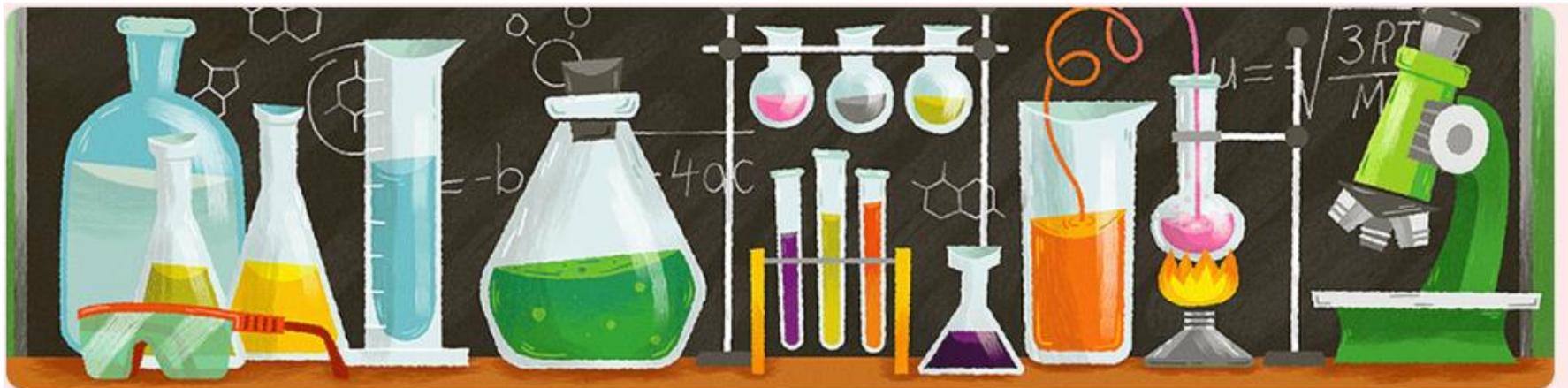
QUALI SONO LE COMPETENZE PIU IMPORTANTI DA SVILUPPARE

COMPETENZE	Per nulla importante	Poco importante	Abbastanza importante	Molto importante	Indica priorità
1. Efficacia personale					
2. Saper trovare lavoro e accedere alle opportunità di form. e aggiorn. profess.					
3. Gestire la propria vita e la carriera formativa e professionale					
4. Conoscere e comprendere il mondo					
5. Gestire le relazioni					
6. Capacità di giudizio e presa di decisioni					
7. Risolvere problemi					
8. Pensiero critico					
9. Creatività					
...					
...					
...					

RISPONDI AL QUESTIONARIO AL SEGUENTE

LINK:

<https://forms.gle/FAhU7hmGpECuz9Sq8>



COMPETENZE TRASVERSALI E PW

Mappatura e pesatura delle competenze trasversali e per l'orientamento per la progettazione dei PW

IL QUESTIONARIO CHIEDE DI SPECIFICARE:

Ente di appartenenza *

SCUOLA

AZIENDA

Altro: _____

*Campo obbligatorio

NOME DELLA SCUOLA/NOME DELL'AZIENDA

La tua risposta

*Campo obbligatorio

E DI ATTRIBUIRE IL GRADO DI IMPORTANZA CHE SI ATTRIBUISCE A CIASCUNA COMPETENZA DEL MODELLO

1. Efficacia personale *

- 1 per nulla importante
- 2 poco importante
- 3 abbastanza importante
- 4 molto importante

Per attribuire il grado di importanza a ciascuna competenza si
Una scala graduata da 1 (per nulla importante) a 4 (molto
importante).

LA DECIMA DOMANDA RICHIEDE SCEGLIERE LE TRE COMPETENZE PRIORITARIE DAL VOSTRO PUNTO DI VISTA.

Indica, in base al peso che hai dato a ciascuna competenza, quelle che ritieni prioritarie (massimo tre).

Colonna 1

Efficacia personale

Saper trovare lavoro e accedere alle opportunità di formazione e aggiornamento professionale Riga 2

Gestire la propria vita e la carriera formativa e professionale

Conoscere e comprendere il mondo

L'ULTIMA DOMANDA RICHIEDE DI INDICARE DISCREZIONALMENTE ALTRE COMPETENZE RITENUTE IMPORTANTI MA NON INDICATE NEL MODELLO PROPOSTO

Nel caso pensi che vi siano competenze trasversali importanti non citate in precedenza puoi inserire di seguito i tuoi suggerimenti (massimo 3 competenze).
Numera le competenze che inserisci in modo progressivo (1. Competenza; 2. Competenza ...; 3) Competenza

La tua risposta

TERMINATO IL QUESTIONARIO CLICCARE SU

Invia

**IL LINK AL QUESTIONARIO PUÒ ESSERE
COPIATO D
DALLE SLIDE CONDIVISE**

<https://forms.gle/FAhU7hmGpECuz9Sq8>