CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO

Piazza dei Mestieri

Life Skills

per l'occupabilità

Life skills per l'occupabilità

A cura di: Fondazione Piazza dei Mestieri
Redatto da: Giuseppina Traversa

Torino, Dicembre 2021

Si ringraziano per i contributi ad integrazione del Report:

Gli allievi delle classi seconde dei percorsi triennali 2020 – 2021 **Operatore grafico ipermediale** e **Operatore della ristorazione** - **preparazione degli alimenti e allestimento piatti** dell'Agenzia Formativa Immaginazione e Lavoro.

Indice

1. INTRODUZIONE 4

1.1 ***Life Skills trasferibili*** 5

2. IL PROGETTO 8

2.1 ***Accoglienza*** 9

2.2 ***Mappatura delle life skills*** 9

2.3 ***Educazione alla comunicazione tradizionale e social per ricerca attiva del lavoro*** 12

2.4 ***Elaborazione ed analisi: lo Skillpass*** 12

3. SOFT SKILLS IN AULA: restituzione infografica 14

4. METODOLOGIA 15

5. CONCLUSIONI 18

1. INTRODUZIONE

Il progetto ***Life skills per l'occupabilità*** finanziato dalla Camera di Commercio Industria e Agricoltura di Torino in collaborazione con la Fondazione Piazza dei Mestieri ha coinvolto i giovani iscritti all'Agenzia di Formazione Professionale Immaginazione e Lavoro con l'obiettivo di individuare, riconoscere e potenziare le life skills nel loro percorso di crescita personale e professionale favorendo la futura occupabilità.

Life skills per l'occupabilità è partito da una puntuale riflessione sulle abilità e capacità che ci permettono di acquisire un comportamento versatile e positivo, grazie al quale i giovani possono affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana e, nello specifico, del proprio ambito lavorativo desiderato. Tale riflessione ha dovuto tener conto dell'anno scolastico 2020-'21 molto differente dalle annualità precedenti. Non solo per la diversa organizzazione dello spazio e del tempo scolastico, dovuto alle procedure necessarie a ridurre i rischi di contagio, ma anche per l'impatto emotivo che la pandemia, il lockdown, le incertezze sul futuro hanno avuto e avranno per gli studenti. Diverse ricerche sullo stato di salute evidenziano maggiori livelli di stress psicologico; l'aumento di stati d'ansia, depressione e disturbi del sonno; la presenza diffusa di rabbia, paura, tensione ed irritabilità che interferiscono nelle relazioni interpersonali a diversi livelli e conseguentemente sull'idea di possibile inserimento lavorativo futuro. E' stato importante quindi non perdere di vista gli effetti che la pandemia e lo scenario attuale possono e potranno avere dal punto di vista emotivo e psicologico. Nel corso degli ultimi anni attraverso le diverse progettualità della Piazza dei Mestieri abbiamo analizzato come l'osservazione e la consapevolezza dello sviluppo delle life skills avesse un effetto protettivo trasversale in quanto, attraverso il potenziamento delle abilità di vita, i ragazzi hanno maggiori strumenti per affrontare meglio le situazioni di difficoltà che la vita ci pone di fronte. Può essere di indubbia utilità tener conto che con la pandemia si è stati in grado di affrontare la situazione sviluppando buone capacità di problem solving e di adattamento; di saper riconoscere e gestire le emozioni ed i conflitti; di aver sviluppato un buon senso critico e la capacità di differenziare le informazioni vere dalla falsità; di disporre di buone competenze relazionali ed assertive. Per questo è stato importante con il progetto *Life skills per l'occupabilità* partire da tali risorse emerse in questo difficile periodo che abbiamo attraversato per stimolare la resilienza ed aiutare gli studenti ad adattarsi ad una situazione oggettivamente complicata.

Per questi motivi quest'anno la proposta progettuale si è strutturata su due livelli: la mappatura delle life skills attraverso delle attività costruite con i ragazzi e l'educazione ai social finalizzata alla costruzione dello skill pass.

I beneficiari coinvolti del secondo anno dei corsi di Operatore grafico – ipermediale e Operatore della ristorazione – preparazione degli alimenti e allestimento piatti di Immaginazione e Lavoro, hanno avuto l'opportunità di usufruire di un'azione specifica di accoglienza per la costituzione dei gruppi di progetto. Inoltre, il coinvolgimento del docente-orientatore, responsabile della costruzione dei contenuti didattici e dello "skill-coach" con la funzione di tutoring e di coaching ha facilitato la co-costruzione del significato da attribuire all'esperienza sperimentata dall'allievo, in termini di osservazione delle life skills messe in atto. Il risultato del lavoro congiunto di queste due figure con l'allievo è stato poi, successivamente condiviso con gli insegnanti dei due percorsi formativi, utile sia ai fini dell'orientamento alla scelta scolastica e professionale, che come strumento di riflessione sulle soft skills dei beneficiari di cui tener conto nel prosieguo degli studi.

1.1 Life Skills trasferibili

In un recente articolo del Wall Street Journal[1] è stata focalizzata l'attenzione sulle competenze trasferibili, cioè quelle competenze sviluppate in un settore o un percorso formativo (scolastico/professionale), in genere attraverso l'esperienza, che possono essere apprezzate in altri ambiti e che si scoprono più trasversali. I giovani, dunque, devono essere aiutati ad individuare e sollecitare le competenze trasversali cercando di valorizzarle nel proprio curriculum.

Tale processo può avvenire attraverso:

1. **L'analisi del proprio percorso formativo** senza tralasciare ciò che appare più scontato o più semplice. Aver sperimentato diverse abilità e competenze, pur semplici che siano, potrebbero essere il risultato di un talento che ognuno pratica da così tanto tempo che è diventato innato e non sembra nemmeno più degno di nota;

[1] Il **Wall Street Journal** è un quotidiano internazionale pubblicato a New York negli Stati Uniti, con una media a livello mondiale di oltre 2 milioni copie stampate giornalmente. È il quotidiano a maggiore diffusione negli Stati Uniti

2. **L'includere le competenze tecnologiche**. A volte, soprattutto per i giovani di oggi, sono più che sufficienti ma si tende a non considerarle e quindi a non menzionarle;
3. **Valorizzare meglio i titoli acquisiti**; già prima dell'avvento del Covid, gli esperti della piattaforma professionale per eccellenza, LinkedIn, raccomandavano di non scrivere nel proprio profilo il titolo o la posizione ricoperta, ma quale valore aggiunto si è in grado di portare all'azienda dalla quale si vorrebbe essere assunti;
4. **Enfatizzare le proprie "competenze trasferibili"**. Si tratta di qualità e abilità ascrivibili a quelle che sono conosciute come soft skills:

- Capacità di analisi e di diagnosi
- Analisi del rischio
- Problem solving
- Adattabilità ad ambienti culturali diversi
- Disposizione al lavoro di squadra
- Spirito di iniziativa
- Flessibilità e adattabilità a cambiamenti in corsa
- Capacità di decisione
- Comunicazione
- Empatia e ascolto (o meglio, ascolto ed empatia)
- Gestione del tempo
- Intelligenza emozionale e gestione dello stress

La pandemia, pur traducendosi in un generale impoverimento, ha infatti colpito in modo diseguale i diversi settori produttivi, impattando molto direttamente in particolare su turismo, ristorazione, cultura, intrattenimento, tutte categorie fondamentali per l'economia del nostro Paese. L'incertezza sulle conseguenze della crisi ha spinto tutti a valorizzare le competenze che potremmo transitare da un posto di lavoro, superato, a un altro: le cosiddette soft skills. Come in molti altri ambiti, la pandemia ha in realtà solo accelerato qualcosa che era sottotraccia: la valorizzazione delle competenze che ci distinguono dall'intelligenza artificiale e che non potrebbero essere riprodotte da un computer.

Il computer può analizzare dati, fare statistiche e scenari, avere capacità di computazione ineguagliabili ma non sa fare squadra, motivare, capire al volo gli altri, avere una visione d'insieme

o un guizzo di pensiero laterale. Il Covid 19 ha insegnato che la chiave della sopravvivenza delle aziende sta nella capacità di adattamento. Grazie all'elasticità mentale di chi dirige, chi progetta, chi coordina, chi ispira gli altri. Anche la sopravvivenza dei lavoratori sta nella capacità di adattamento a situazioni lavorative diverse, sia per il cambiamento delle condizioni (mix lavoro in presenza e digitale da remoto) sia perché la chiave per ricollocarsi, in caso di inoccupazione o di crisi aziendale, passa proprio per la capacità di lasciare un settore stagnante per approdare a uno più vivace.

Con il progetto Life skills per l'occupabilità si è proprio cercato di valorizzare le competenze soft acquisite nei percorsi di formazione professionale e dalle esperienze informali, cercando di portarle a valore in un futuro contesto professionale. Con i ragazzi si è partiti dal tener conto dei notevoli cambiamenti che il Covid ha determinato rispetto al "contenuto" del proprio lavoro futuro dove soprattutto la capacità di adattamento e di comunicazione digitale sono diventate le competenze fondamentali da sviluppare per affrontare in modo adeguato uno scenario che, nei mesi a venire, sarà verosimilmente ancora molto impattato dalla pandemia.

Dall'Observatory Barometer 2020 realizzato dal Gruppo Cegos che ha coinvolto oltre duemila fra professionisti delle risorse umane e dipendenti di quattro Paesi (Italia, Francia, Germania e Spagna), sono emerse interessanti indicazioni (seppur note) su quale sarà la visione economica delle strategie aziendali. Come si legge nel rapporto è considerata basilare l'urgenza di rafforzare le soft skills, considerata basilare dal 43% degli intervistati italiani, rispetto al 34% della media europea. Una tendenza significativa, sicuramente influenzata dagli effetti del Covid-19, e soprattutto una necessità che secondo gli esperti va soddisfatta in tempi rapidi all'insegna di una responsabilità sempre più condivisa fra azienda e individuo.

"In questo 2020 - ha osservato in proposito Emanuele Castellani, Ceo di Cegos Italy & Cegos Apac - le soft skills si sono trasformate da capacità essenziali per il futuro a capacità imprescindibili per il presente, e di conseguenza non si può che farle proprie per davvero".

Un cambio di paradigma, se così lo si vuole definire, che si specchia nella mutazione registrata nelle attività di formazione e che richiede ai giovani una maggiore identificazione e consapevolezza delle soft skills trasferibili ai contesti lavorativi in vista di una futura occupabilità.

2. IL PROGETTO

Il progetto ha voluto valorizzare il processo di riconoscimento delle *life skills* per i giovani inseriti in percorsi professionali, con un flusso di azioni circolari e una metodologia replicabile che, dalle azioni di accoglienza di gruppo, alla realizzazione degli interventi didattici, accompagni i giovani in un processo di potenziamento personale e professionale per il raggiungimento di obiettivi rilevanti per favorire la loro occupabilità.

Obiettivi prioritari sono stati:

- Mobilitare e mappare le life skills dei beneficiari;
- Modellizzare il processo per arricchire l'offerta formativa e per inserire la componente "*soft*" nel processo di valutazione globale dei giovani;
- Approfondire le conoscenze di comunicazione e di scrittura, tradizionale e social, in funzione di una migliore occupabilità;
- Restituire ai beneficiari e ai loro docenti, lo *skillpass*, come strumento di auto ed etero percezione come traccia di quanto sperimentato durante il progetto.

Il progetto, a causa dei periodi di lockdown dovuti alla pandemia, ha iniziato le attività con i ragazzi nel mese di giugno 2021, proseguendo nei mesi estivi e nei primi mesi di inizio anno scolastico con i colloqui individuali e la restituzione agli insegnanti. Sono state coinvolte due classi del secondo anno dei percorsi triennali dell'agenzia di formazione professionale Immaginazione e Lavoro, in due specifici ambiti: il settore della cucina e il settore della grafica, richiedendo il coinvolgimento non solo degli allievi ma anche di un piccolo gruppo di insegnanti per la restituzione delle attività e la possibile prosecuzione del progetto in termini di consapevolezza e sviluppo delle soft skills nel successivo anno scolastico formativo dei ragazzi.

Life skills per l'occupabilità, si è articolato come raffigurato nella tabella seguente *(Figura 1)*:

Figura 1

2.1 Accoglienza

L'accoglienza all'interno del progetto è stata organizzata attraverso giochi e momenti "rompighiaccio" per facilitare la comunicazione tra gli allievi e intensificare il più possibile la conoscenza reciproca. Le attività previste in questa fase di accoglienza hanno voluto aprire la strada verso l'apprendimento esperienziale consentendo ai partecipanti di confrontarsi su risorse, obiettivi e informazioni sulle professioni e sul mercato del lavoro in un ambiente più rilassato ed ingaggiante**.**

Fondamentale in questa fase è stata l'identificazione delle skills e la differenziazione tra le risorse e competenze identificabili come hard skills e soft skills. Altro elemento utile per i ragazzi è stato collegare tali skills al proprio profilo professionale in uscita e poter valutare quali risorse potessero essere trasferibili ad altri contesti di vita personale o professionale. Quest'ultima attività è stata aiutata dalla somministrazione di un questionario di autovalutazione con indicatori di livello per ogni soft skill affinché i ragazzi potessero rintracciare dalle loro esperienze passate esperienze di soft skills su cui prima difficilmente ci si era soffermati a riflettere.

2.2 Mappatura delle life skills

La mappatura è stata organizzata attraverso attività esperienziali che potessero richiamare elementi di interesse espressi dagli stessi ragazzi durante la fase di accoglienza. Ogni unità di apprendimento è stata esplicitata per obiettivo di apprendimento, soft skills collegata *(Figura 2)* e per ogni attività oltre ad identificare le soft skills si è cercato di allenare le skills messe in atto.

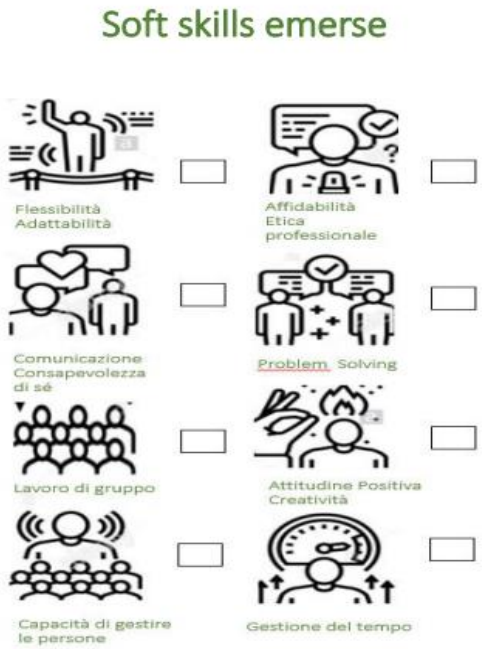

Figura 2

Le due classi sono state suddivise in quattro sottogruppi da circa 10 ragazzi ciascuno e ogni laboratorio di mappatura ha avuto una durata di 5 ore. Lo scopo di ogni laboratorio è stato quello di progettare Unità Didattiche di Apprendimento (UDA) che potessero prevedere lo sviluppo delle soft skills e nuovi ambienti di apprendimento con un particolare focus sui vantaggi della didattica per competenze ai fini di un più efficace apprendimento dello studente e un migliore orientamento professionale.

Per ogni unità di apprendimento sono state identificate tre macro tipologie di modalità da poter utilizzare in aula:

Compiti di realtà (cdr)

attività che rispondono ad una commessa, circoscritte nel tempo e nei contenuti. Le attività oggetto del compito di realtà possono provenire da una commessa reale o simulata o inventata dall'orientatore e l'osservatore skills.

Impresa formativa simulata (ifs)

attività che permettono la riproduzione dei vari processi di un'azienda per profilo professionale di riferimento del corso, necessari a svolgere una commessa (dall'approvvigionamento delle materie prime al rapporto con i clienti). Attraverso la simulazione degli aspetti peculiari del loro lavoro, alla condivisione del modello organizzativo e produttivo e di macchinari e strumenti.

Impresa formativa (if)

Attività che consentono l'apprendimento di processi di lavoro reali ricreando un contesto produttivo e a differenza di quella simulata però, gli allievi partecipano alla produzione di beni o all'erogazione di servizi.

Figura 3

Dal grafico *(Figura 3)*, si evince come sia stato importante nella mappatura valorizzare l'aspetto professionale per poter far emergere i punti di forza e di debolezza dei ragazzi.

Inoltre si è riusciti a lavorare in modo più efficace sulle competenze socio-emotive fondamentali per un lavoro su se stessi e con gli altri, quali *(Figura 4)*:

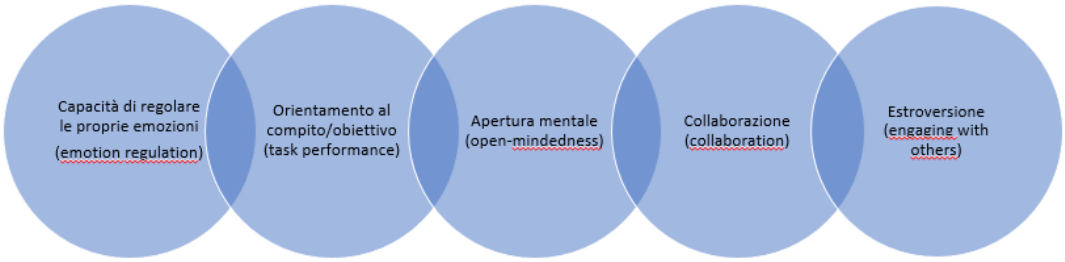

Figura 4

Ogni laboratorio ha costituito un'esperienza di formazione volta a stimolare e sensibilizzare gli allievi all'utilizzo di strategie e tecniche didattiche innovative al fine di creare ambienti di apprendimento basati sull'esperienza, l'interattività, la collaborazione, l'utilizzo delle nuove tecnologie, che mettono al centro lo sviluppo delle soft skills, stimolando un apprendimento attivo e partecipato.

Per riuscire a far riflettere i ragazzi sulle skills e sulle soft in particolare è stato necessario far acquisire una nuova prospettiva e sviluppare una serie di competenze trasversali a partire dalla nomenclatura e dalla distinzione per ogni soft skill *(Figura 5)*:

Figura 5

2.3 Educazione alla comunicazione tradizionale e social per ricerca attiva del lavoro

Per sostenere i giovani nel raggiungimento di una consapevolezza delle proprie capacità e delle caratteristiche del mondo del lavoro e di un sufficiente grado di autonomia nella ricerca attiva, è stato indispensabile offrire loro anche strumenti comunicativi adeguati, che fossero in linea con le richieste odierne del mondo del lavoro. In questa fase sono stati strutturati due laboratori: il primo dedicato alle differenti forme di comunicazione utilizzate nell'ambito lavorativo con una particolare attenzione ai social più diffusi e un secondo laboratorio specifico per la comunicazione scritta al fine di aiutare i ragazzi ad identificare quali elementi di scrittura più efficaci si possano utilizzare per proporre la propria candidatura in una prospettiva di inserimento lavorativo.

Il focus dei laboratori è stato quello di partire dalla comprensione dei diversi media e delle varie tipologie di messaggi con l'analisi dei profili aziendali di alcuni professionisti come spunto per riflettere sul messaggio che essi veicolano; dall'identificazione del messaggio che si vuole inviare in modo corretto utilizzando in maniera propositiva i media. Inoltre, ci si è concentrati sul riscrivere e reinterpretare alla luce delle nuove indicazioni la propria lettera di presentazione e la redazione del proprio curriculum in modo accattivante e coerente con le proprie ambizioni professionali e la valorizzazione delle proprie life skills.

2.4 Elaborazione ed analisi: lo Skillpass

Al termine delle attività sono stati organizzati dei colloqui individuali con i ragazzi in cui si è riflettuto sulle soft skills analizzate durante le attività di mappatura. Utile in tale fase è stato riproporre un questionario di autovalutazione delle soft ma utilizzando la stessa griglia di osservazione utilizzata dall'osservatore delle soft skills. In questo modo i ragazzi hanno visualizzato graficamente come si vedono loro in situazione e come sono stati visti dall'osservatore esterno.

Nei colloqui individuali si è rielaborato l'obiettivo del progetto cercando di coniugare le competenze tecniche o hard skills con le competenze trasversali o soft skills osservate. Ogni allievo ha avuto la possibilità di analizzare ogni singola skill individuando degli aspetti di debolezza o di forza da incrementare. Utile in questa fase è stato poter individuare delle strategie nel contesto scolastico e futuro contesto lavorativo per poter mettere in atto le soft skills, proponendo esempi di applicazione. Oltre alla visualizzazione del livello di acquisizione delle soft indagate, i giovani hanno ricevuto una prima bozza del loro ***Skillpass*** come strumento di sintesi del progetto in cui è stato tracciato il livello di padronanza delle life skills mobilitate nel corso delle attività.

Lo skillpass come strumento di sintesi è stato strutturato in due sezioni: la rappresentazione grafica delle proprie soft skills con relativo livello di acquisizione (in via di sviluppo, emergenti, consolidate) e la descrizione delle skills indagate *(Figura 6)*.

Consolidate (5): le competenze sono ben sviluppate e fanno parte del modo di fare le cose.

In via di sviluppo (4-3): le competenze non sono pienamente sviluppate ma si stanno praticando e sviluppando.

Emergenti (2-1): le competenze iniziano a svilupparsi.

Figura 6

Inoltre, lo strumento ha permesso di tracciare con chiarezza il percorso soft skills effettuato restituendo ai ragazzi e agli insegnanti referenti un quadro chiaro delle soft skills in possesso al termine del progetto, con le seguenti finalità:

- Aiutare i giovani ad una facile fruizione dello skillpass rilasciato in ambito scolastico e lavorativo;
- Aiutare gli insegnanti al riconoscimento delle soft skills dei propri studenti.

Per le aziende potrà invece essere utile per:

- capire su chi investire (in fase di selezione o promozione di persone);
- orientare le prestazioni dei dipendenti;
- focalizzare al meglio gli investimenti di formazione.

La sperimentazione di uno strumento quale lo ***Skillpass*** potrebbe essere successivamente validato dalla Camera di Commercio per la certificazione delle soft skills dei giovani che affrontano il primo impiego, sperimentando inoltre la realizzazione di un software informatico, che possa raccogliere i curricula vitae dei giovani e relativo skillpass in modo da essere facilmente fruibile da parte delle aziende per l'inserimento lavorativo.

3. SOFT SKILLS IN AULA: restituzione infografica

Nell'ottica di rendere il progetto efficace, sono stati organizzati dei momenti di restituzione infografica dei risultati del progetto e nello specifico degli allievi osservati ai docenti referenti per ogni classe. La restituzione ha avuto principalmente un triplice obiettivo:

- la mappatura delle soft skills del gruppo classe;
- l'analisi individuale delle skills indagate per ogni allievo;
- l'ipotesi di strategie di intervento per far emergere, sviluppare e consolidare le soft skills nel contesto formativo –didattico.

Con la mappatura della classe ogni insegnante ha avuto la possibilità di focalizzare come i ragazzi possano lavorare insieme o individualmente in un contesto di laboratorio professionale. Punti di attenzione sono stati tener conto non soltanto di momenti di attrito o di scontro, ma anche della capacità del gruppo di saper dialogare e saper allo stesso tempo delegare i compiti ai compagni nei momenti di laboratorio.

Spesso infatti nei momenti di laboratorio professionale si realizzano attività in gruppo dove ogni componente può apportare le proprie competenze al fine di garantire una partecipazione di tutti e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Gli elementi emersi dall'analisi delle soft skills sono afferenti la necessità che i ragazzi sperimentino:

- la condivisione delle idee, ogni componente deve avere l'opportunità di poter condividere con gli altri compagni del gruppo e non aver paura di poter esprimere pensieri diversi dagli altri;
- la comunicazione in maniera efficace e diretta, lavorare in gruppo vuol dire acquisire un metodo professionale;
- la collaborazione e come questa possa apportare benefici all'intero lavoro.

È opportuno evidenziare come durante i colloqui sono emerse anche situazioni di scontro e incomprensioni che all'interno del gruppo classe possono emergere e di come siano impossibili da evitare completamente, ma in questo caso l'obiettivo è stato rendere consapevoli i ragazzi supportandoli per affrontare tali momenti con lucidità e sfruttarli in modo tale da sviluppare reazioni e relazioni in maniera costruttiva.

I ragazzi sono stati stimolati alla riflessione che saper lavorare in gruppo non vuol dire soltanto andare passivamente incontro alle esigenze degli altri componenti del gruppo ed evitare gli scontri, ma sottintende anche il saper chiedere aiuto, non essere arroganti e avere la capacità di raccogliere e condividere le idee degli altri.

Con l'analisi individuali delle soft skills e le possibili strategie di intervento si è cercato di valorizzare le skills di ogni singolo allievo promuovendo il valore aggiunto che queste danno alle competenze specialistiche del settore (ristorazione e grafica) in cui un lavoratore opera, le quali sono senza dubbio la condizione necessaria, ma non sufficiente, affinchè ogni ragazzo si distingua nella propria vita professionale. Il segreto di un buon professionista si deve a quelle skills intangibili che non sempre si riescono a cogliere e misurare nel breve tempo di un colloquio di lavoro; queste capacità emergono nel confronto quotidiano con i propri professori e compagni, i quali oltre a saper svolgere tecnicamente i compiti loro affidati devono essere in grado di gestire al meglio le proprie emozioni e le relazioni con gli altri.

Durante la restituzione infografica si è cercato di accompagnare i docenti lungo due livelli di comprensione delle soft skills tra loro intrecciati: da un lato la distinzione e consapevolezza delle soft skills indagate e quali gli indicatori che possano permettere l'osservazione e dall'altro attraverso l'esperienza diretta fatta dai ragazzi con il progetto offrendo l'opportunità di conoscere, ampliare, rinnovare e utilizzare le abilità personali e comportamentali degli allievi, necessarie per sostenere le prove formative, umane e lavorative che inevitabilmente si troveranno ad affrontare.

4. METODOLOGIA

Per l'osservazione si è fatto riferimento ad un progetto europeo 'Understanding My Journey' sviluppato da organizzazioni che operano a sostegno dei giovani in 7 paesi (Repubblica d'Irlanda, Regno Unito, Portogallo, Italia, Grecia, Croazia, Polonia). Progetto finanziato da Erasmus +, l'agenzia europea che promuove la cooperazione tra i paesi in Europa in materia di istruzione, formazione, volontariato giovanile, cultura e sport. Tale scelta è stata determinata da una condivisione in più paesi nell'identificare gli indicatori di prestazione per ogni soft skill. L'ipotesi di partenza è stata quella di integrare lo strumento di osservazione utilizzato in tale progetto con le ricerche ed osservazioni metodologiche messe a punto dalla Piazza dei Mestieri in questi ultimi anni sulla tematica delle soft skills. Quello che è risultato necessario e utile è stato trovare un linguaggio comune sugli indicatori delle soft skills e dare ai giovani nonché docenti di riferimento un'ipotesi di lavoro ad ampio raggio ed ampio respiro, questo perché non si può pensare alle proprie competenze hard e soft limitate al proprio contesto ma occorre avere un'idea di una loro possibile implicazione in un'ottica europea.

Per propria natura, le soft skills sono difficili da misurare e si è utilizzato nell'osservazione un approccio semplificato articolato su tre diversi livelli:

- **emergenti:** le competenze e risorse soft iniziano a svilupparsi;
- **in via di sviluppo**: le soft skills si mettono in atto anche in modo inconsapevole;
- **consolidate**: le competenze e risorse soft sono ben sviluppate e fanno parte del nostro modo di fare le cose.

Tale osservazione ha inoltre previsto l'uso di grafici a ragnatela per offrire una visione d'insieme sui risultati della valutazione delle soft skills. Il grafico somiglia ad una ragnatela con una serie di linee o raggi che, prolungandosi dal centro verso l'esterno con punteggi da 1 a 5, rappresentano ciascuno dei dieci indicatori per competenza osservata. Di seguito, ne riportiamo un esempio *(Figura 7)*.

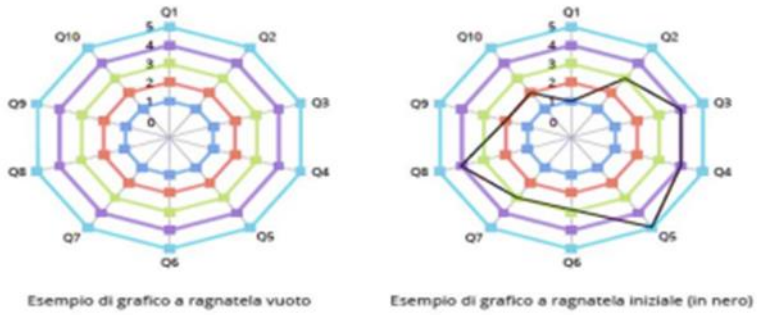

Figura 7

Q1 - Q10 rappresentano le domande. Per ogni domanda, se il punteggio corrispondente è 5, si cerchia la croce azzurra; se il punteggio è 4, si cerchia la croce viola, se il punteggio è 3, si cerchia la croce verde; se il punteggio è 2, si cerchia la croce rossa e se il punteggio è 1, si cerchia la croce blu.

Il grafico è stato un utile strumento sia per l'osservatore durante l'attività che per l'allievo durante il colloquio di approfondimento. Infatti, dalla visualizzazione del grafico è stato possibile mostrare chiaramente quali aspetti delle soft skills non sono stati pienamente sviluppati, aiutando così i ragazzi o eventualmente i docenti di riferimento a decidere su come poterli incrementare in futuro o a prenderne consapevolezza. Nell'esempio riportato, gli aspetti n. 1, 9 e 10 rappresentano i principali punti deboli, che probabilmente bisogna migliorare (Analizzare a fondo le idee; Comprendere le istruzioni; Riconoscere quando chiedere aiuto). L'aspetto n. 5 indica, invece, che si

hanno ottime competenze di ascolto e prenderne consapevolezza aiuta i giovani ad affrontare meglio le possibili situazioni future sia nel contesto scolastico sia nel contesto lavorativo.

Altro elemento utile per i ragazzi è stato verificare i risultati dei due questionari di autovalutazione somministrati ad inizio e fine percorso perché ha indicato che, secondo la propria valutazione, è stato registrato un miglioramento nelle competenze paragonando il 'prima' e il 'dopo'. In alcuni casi è anche emerso un peggioramento di alcuni aspetti. Ciò ha fatto riflettere ogni allievo che, nonostante un miglioramento nelle competenze, non si è riusciti a prestare molta attenzione agli altri aspetti della stessa soft skill. È infatti possibile che una comprensione più profonda di una soft skill abbia portato all'auto-assegnazione di un punteggio inferiore, dovuta alla nuova (e migliore) comprensione durante la seconda verifica. Inoltre, l'osservazione di un soggetto "altro" ha permesso di capire come ci vedono le altre persone e come pensano che le nostre competenze stiano migliorando. Gli allievi hanno ricevuto in questo modo una visione completa su come sono visti da altri e anche se può rivelarsi di difficile comprensione, è stato fondamentale acquisirne consapevolezza, così da poter fissare obiettivi realistici e appropriati.

5. CONCLUSIONI

Il progetto ha raggiunto diversi obiettivi:

- introdurre, conoscere e comprendere cosa siano le soft skills e come queste possono essere osservate, incrementate e consolidate nell'ambito lavorativo;
- aiutare i docenti a sviluppare le soft skills dei propri allievi per una maggiore consapevolezza finalizzata all'inserimento lavorativo;
- fornire gli utenti di uno strumento di facile fruizione per l'accertamento delle soft skills.

Tutto il percorso, dalle attività di laboratorio ai colloqui individuali, ha stimolato i ragazzi a ragionare su quelle che potremmo definire le componenti di una prestazione di successo *(Figura 8)*.

Figura 8

Le competenze tecniche, la motivazione e le soft skills rappresentano tutte le diverse capacità comportamentali e caratteristiche personali come se fossero tessere di un puzzle che solo insieme definiscono il quadro complessivo delle competenze trasversali con ampie coincidenze tra l'una e l'altra.

Riteniamo che tale tematica sia di grande rilevanza nei contesti formativi e che possa incrementare oltre che la consapevolezza delle proprie prestazioni, le performance formative e lavorative future in un'ottica di maggiore tenuta di un posto di lavoro e di soddisfazione personale.

Inoltre, avere la possibilità di sperimentare uno strumento come lo Skillpass che faciliti la lettura delle competenze trasversali sia per il ragazzo che per il docente o datore di lavoro può essere una strategia efficace in ottica di inclusione scolastica e lavorativa.

BIBLIOGRAFIA

- Allen, J., Ramaekers, G. e Van Der Velden, R., 2005. Measuring competencies of higher education graduates. *In* D.J. Weerts e J. Vidal (eds.). *Enhancing alumni research: European and American perspectives*. New directions for institutional research, 126 (summer). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 49-59.
- Anna Grimaldi, Alessia Rossi, Rita Porcelli, Emanuela Silvi e Maria Antonietta Bosca, Il questionario Isfol AVO Giovani. Studio di validazione, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 4, pp. 173-205.
- Boyatzis, R.E., 1982. *The competent manager: a model for effective performance*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R.E., 1982. *The competent manager: a model for effective performance*. Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Boyatzis, R.E., 2002. Unleashing the power of self-directed learning. *In* R.R. Sims (ed.). *Changing the way we manage change*. Westport, CT: Quorum Books, 13-32.
- Boyatzis, R.E., 2008. Competencies in the twenty-first century. *Journal of Management Development,* 27 (1), 5-12.
- Busana, C. e Banterle, A., 2008. Capacità trasversali: elemento cruciale nel profilo di competenze per la ricerca. *In* S. Zaccarin e I. Silvestri (a cura di). *Competenze per la ricerca: esigenze delle imprese innovative e profili formativi*. Padova, Italia: Cleup, 67-94.
- Busana, C. e Banterle, A., 2008. Capacità trasversali: elemento cruciale nel profilo di competenze per la ricerca. *In* S. Zaccarin e I. Silvestri (a cura di). *Competenze per la ricerca: esigenze delle imprese innovative e profili formativi*. Padova, Italia: Cleup, 67-94.
- Campbell, J.P., Dunnette, D.M., Lawler, E.E. III e Weick, K.E. Jr., 1970. *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Elmuti, D., 2004. Can management be taught? If so, what should management education curricola include and should the process be approached?. *Management Decision*, 42 (3), 439-453.
- Gazzetta Ufficiale del 19 settembre 2017 decreto n. 219
- Goleman, D., 1998. *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R.E. e McKee, A., 2002. *Primal leadership: realizing the power of emotional intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- La valutazione delle politiche per il lavoro / [Isfol] ; a cura di Maurizio Curtarelli. – Milano : Franco Angeli, 2002. – 168 p. ; 22 cm. 104. Modelli e strumenti a confronto : una rassegna sull'orientamento / [Isfol] ; a cura di Anna Grimaldi. – Milano : Franco Angeli, 2002.
- Leoni, R. e Mazzoni, N., 2006. Competenze richieste dal mercato e competenze possedute dai laureati. *In* R. Leoni (a cura di). *Competenze acquisite, competenze richieste e competenze espresse*. Milano, Italia: Franco Angeli.

- Maccarini, A. M. (2016). On Character Education: Self-Formation and Forms of Life in a Morphogenic Society. Italian Journal of Sociology of Education, 8(1), 31-55. doi: 10.14658/pupjijse-2016-1-3
- Maeran, R., Fluperi, S. e Fontana, M. (2010). Le competenze utilizzate e quelle carenti, secondo i laureati. *In* L. Fabbris (a cura di). *Dal Bo' all'Agorà. Il capitale umano investito nel lavoro*. Collana Formazione e Lavoro. Padova, Italia: Cleup.
- Mintzberg, H., 1992. MBA: is the traditional model doomed?. *Harvard Business Review*, 70 (6), 129.
- Servizio Orientamento Stage & Placement dell'Università Ca' Foscari di Venezia e Camera di Commercio di Venezia, 2012. *Rapporto di Ricerca "Orientamento universitario e mondo del lavoro: competenze trasversali e nuove strategie didattiche".*
- Spencer, L.M. e Spencer, S.M., 1993. *Competence at work: models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.

Individuare, **riconoscere** e **potenziare** le **life skills** tramite **laboratori** educativi **esperienziali**.