

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



dal

SA-FAR-ES

alle

**COMPETENZE TRASVERSALI
(SOFT – SKILLS)**

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



NELLE SCUOLE DELL' OBBLIGO (IN
PARTICOLARE) PER SA-FAR-ES SI INTENDE

- *SAPERE : aumentare gradualmente la propria cultura studiando e approfondendo le varie materie (10-12) che propone la scuola
- *SAPER FARE : sviluppare ,attraverso le verifiche e le interrogazioni in classe, le capacità di trasformare le conoscenze teoriche in fatti concreti
- *SAPER ESSERE : il comportamento in classe con i compagni, gli insegnanti,ecc(il voto in condotta)

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



Questi elementi - nelle scuole superiori
, in seguito all' università, poi sul lavoro - si
sviluppano e si modificano sostanzialmente :

- * LA CULTURA si sviluppa e migliora ulteriormente
nella scuola (nuove metodologie di studio, uso
dell' informatica)ma anche per interessi
personali , studiando e/o approfondendo
determinati argomenti al di fuori della
scuola

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



IL SAPER FARE si acquisisce
(inizialmente e in particolare nelle scuole
tecniche e professionali) partecipando a
stages, alternanza scuola-lavoro,
realizzando progetti, costruendo qualche
oggetto, ecc. , poi sul lavoro svolgendo in
modo appropriato un determinato lavoro

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



IL SAPER ESSERE è la capacità che si sviluppa in modo differente (a seconda dei soggetti) nell' affrontare e gestire i cambiamenti, i comportamenti con gli amici, i parenti, i colleghi, le altre persone in generale.

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



QUINDI – NEL LAVORO- IN
PARTICOLARE PER QUANTO RIGUARDA
SIA IL MOMENTO DELLA RICERCA DEL
LAVORO, SIA LE POSSIBILITA' DI
SVILUPPO SUCCESSIVO NEL CONTESTO
LAVORATIVO , VIENE APPREZZATO SIA IL
SAPER FARE,
MA SOPRATTUTTO IL
SAPER ESSERE

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



IL SAPER FARE è la capacità che ci permette di eseguire determinate operazioni in un determinato ambito lavorativo in modo appropriato :

**cioè le COMPETENZE TECNICHE (0
COMPETENZE COGNITIVE)**

(amministrative, commerciali, tecnologiche,
manuali, ecc)

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



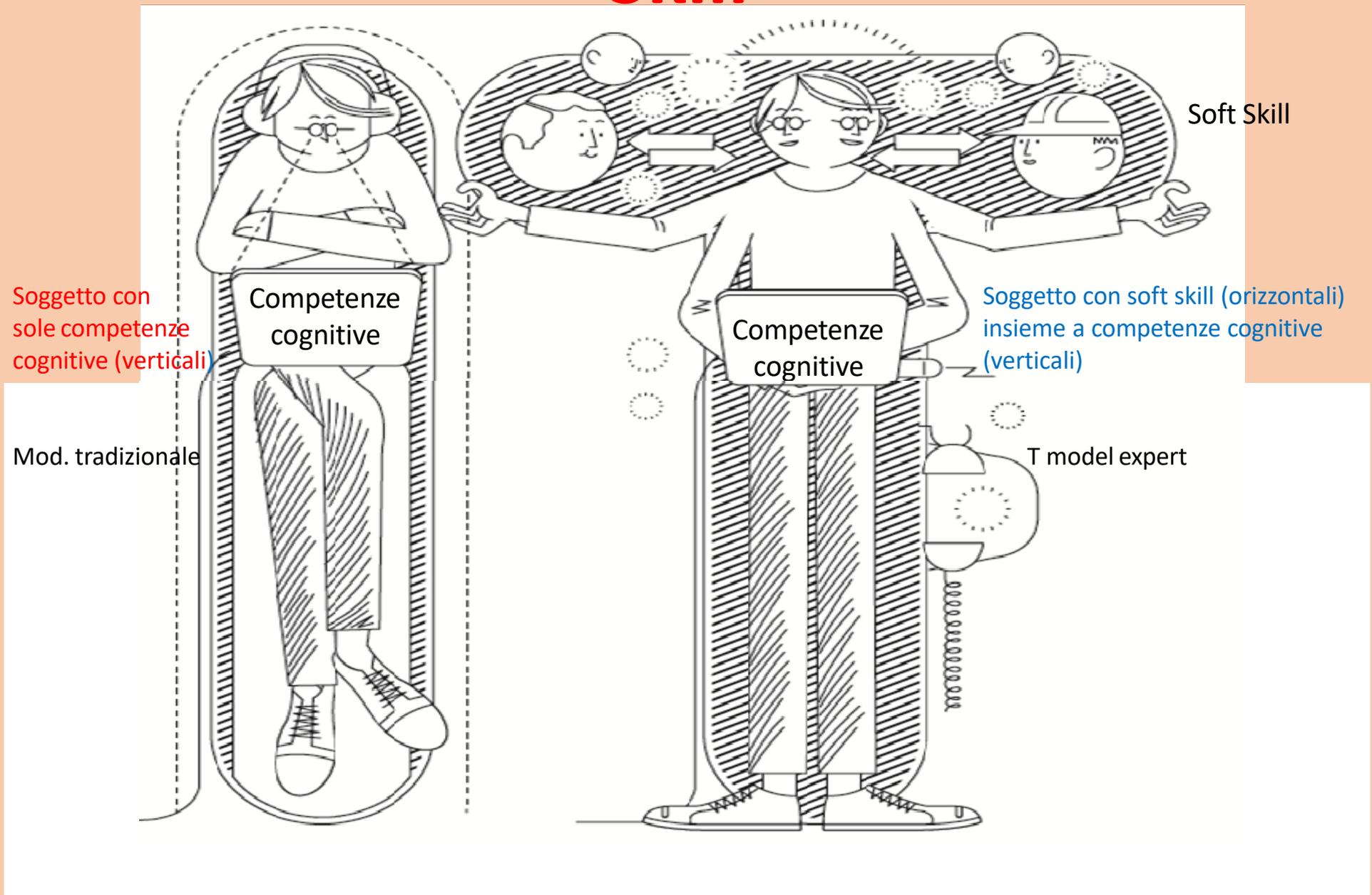
IL SAPER ESSERE è il valore che ci permette di rispondere e di reagire in modo adeguato in differenti contesti professionali, al di là della tipologia di lavoro svolto.

Cioè il “ **SAPER AGIRE** “ e “ il “ **SAPER REAGIRE** “ : (**LA FLESSIBILITA'**)

attraverso le

“COMPETENZE TRASVERSALI”

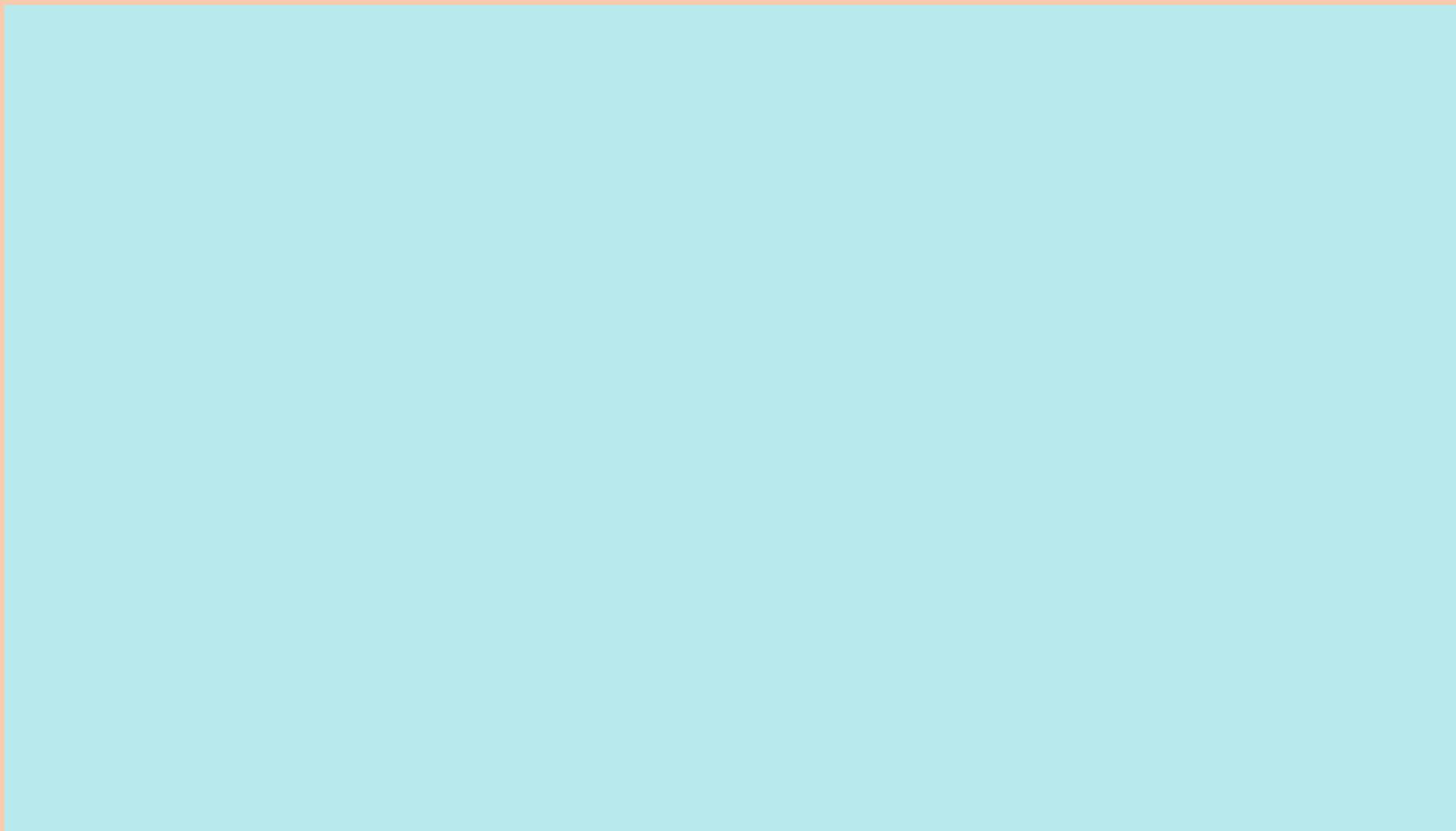
Rappresentazione grafica delle soft Skill



FEDERAZIONE *MAESTRI DEL*
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di *LIVORNO*



LE COMPETENZE TRASVERSALI



FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



LE COMPETENZE TRASVERSALI o (SOFT- SKILLS)

- Possono essere individuate in :
- CREATIVITA' -ORIGINALITA' -CURIOSITA'- PROATTIVITA' -
AUTODETERMINAZIONE- ADATTABILITA' AL CAMBIAMENTO –
APERTURA MENTALE VERSO IL NUOVO- ORIENTAMENTO
ALL' AGGIORNAMENTO, ALL'INNOVAZIONE ,AL MERCATO , AI
RISULTATI- GESTIONE DELLO STRESS – CAPACITA' DI
ASSUNZIONE DI RISCHIO.

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



LE COMPETENZE TRASVERSALI
POSSIAMO ANCHE RAGGRUPPARLE IN
4 MACRO-AREE

- COMPETENZE PERSONALI
- ◦ COMPETENZE RELAZIONALI
- ◦ COMPETENZE COGNITIVE
- ◦ COMPETENZE ORGANIZZATIVE

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



1) COMPETENZE PERSONALI

CONSAPEVOLEZZA DI SE STESSI(punti di forza e di debolezza)

ORIENTAMENTO ALL' OBIETTIVO(porsi degli obiettivi e portare a casa i risultati)

GESTIONE DELLE PROPRIE EMOZIONI (saper attingere alle proprie risorse interiori per ricavarne energie anche quando “ il vento è contrario) “

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



2) COMPETENZE RELAZIONALI

ASCOLTARE (il detto e il non detto), essere empatici

COMUNICARE (scritto, verbale e non verbale)
in relazione al tema da trattare e al nostro interlocutore del momento

PERSUADERE (essere convincenti all'
esterno e all' interno : lavorare in team)



3) COMPETENZE COGNITIVE

ANALISI E SINTESI: si è inondati da informazioni che vanno analizzate e sintetizzate in funzione delle esigenze

PROBLEM-SOLVING : capacità di trovare soluzioni quanto più possibili semplici per problemi complessi

CREATIVITA' : trovare idee e soluzioni alternative, innovative o inventare ciò che prima non esisteva



4) COMPETENZE ORGANIZZATIVE

(dall' ideazione alla realizzazione concreta)

PIANIFICAZIONE : suddividere un progetto in più attività, trovare le risorse necessarie

GESTIONE DEI TEMPI : darsi priorità e rispettare le scadenze

CAPACITA' DI CONTROLLO : monitorare lo svolgimento delle attività per essere pronti ad eventuali correzioni di tiro

FEDERAZIONE MAESTRI DEL
LAVORO D'ITALIA
CONSOLATO PROVINCIALE di LIVORNO



**IN AZIENDA TUTTE QUESTE COMPETENZE SONO MISURABILI E
CONFRONTABILI ATTRAVERSO STRUMENTI CONSOLIDATI DI
VALUTAZIONE,**

**QUALI TEST E SESSIONE DI ASSESMENT DEL POTENZIALE
PERSONALE.**

**SOLO UNA ATTENTA E COSTANTE MISURAZIONE E
GESTIONE CONSENTE ALLE AZIENDE DI :**

- MISURARE LE PROPRIE CAPACITA' AZIENDALI DI REAZIONE ALLA
NECESSITA' DI CAMBIAMENTO**
- DI INDIVIDUARE, QUANDO NECESSARIO, QUEGLI ATTORI INTERNI
DEL CAMBIAMENTO SUI QUALI FARE AFFIDAMENTO PER
FRONTEGGIARE QUALUNQUE EVENIENZA(POSITIVA O
NEGATIVA) DI RISPOSTA AL MERCATO**



Qualche numero che possiamo commentare?

tenendo presente che senza dati si possono esprimere solo opinioni

La disoccupazione giovanile è molto alta in Italia (dati ISTAT):

- A dicembre 2016 la disoccupazione giovanile (15-24 anni) era del 40,1 %
- Fra i giovani under 30 solo 1 riesce ad ottenere un posto di lavoro su 11 posizioni aperte (gli adulti più anziani occupano gli altri 10)
- I giovani fra 15 e 24 anni che sono a “spasso” (NEET) a dicembre 2016 hanno raggiunto le 701.000 unità
- Dal 1992 al 2016 la disoccupazione giovanile in Europa è cresciuta meno che in Italia (+2,5%UK, +2,2% in Francia, + 1,2% in Germania)
- Nel 2016, su 400.000 posizioni aperte, per lavori non stagionali; gli imprenditori non sono riusciti a trovare 65.000 candidati con le competenze richieste
- In Lombardia su 10 posizioni aperte nel campo dell'informatica, 9 non trovano risposta all'interno della regione



Tutto questo porta ad una prima conclusione

- Forse, l'orientamento (prima scolastico e poi professionale) non sempre riesce ad indirizzare su quali competenze cognitive acquisire e quali scelte di tipo professionale fare (offerta diversa dalla domanda)
- Sempre i dati ISTAT indicano che la disoccupazione giovanile (15-24) è pari a:
 - 45% per le medie inferiori (+23% rispetto al 2007)
 - 28% per i diplomati (+15% rispetto al 2007)
 - 16% per i neolaureati (+6% rispetto al 2007)
 - 6% per i laureati in ingegneria (+4% rispetto al 2007)
- Queste sembrano essere le condizioni preliminari per produrre un precariato prolungato, specialmente per le basse scolarizzazioni
- Un efficace orientamento, prima scolastico e poi professionale, potrebbe aiutare a ridurre la disoccupazione giovanile e la precarietà