

COMPETENZE

SOFT SKILLS

COMPETENZE FILOSOFICHE

Stefania Contesini
13 dicembre 2019

Competenza



Concetto di competenza

Quando è nato e a quali bisogni risponde

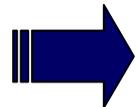
**Molteplicità di concezioni, approcci, modelli,
strumenti**

Che cosa **NON** è la competenza

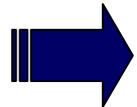
- una proprietà del soggetto (intelligenza, conoscenze, doti, capacità, o un mix di esse)
- la prestazione lavorativa, ossia il risultato, la performance, il compito ben eseguito.

Che cosa **è** la competenza

- **la proprietà emergente di un soggetto-in- situazione**



La competenza si realizza in una situazione particolare, quando si fa qualcosa, si fa fronte a un problema (la competenza non è il potenziale)



La competenza definisce soprattutto un ***modo di agire, una strategia di azione strutturata e qualificata*** che porta a una prestazione (elevata).

Una definizione

È un particolare **modo di agire**

in grado di **attivare e integrare** un insieme di **conoscenze, capacità, risorse personali** a fronte di una o più **richieste poste dal contesto**

per finalizzarli alla realizzazione di una o più attività e dare luogo a una **prestazione**.

NB. Rispondere alle richieste del contesto non significa solo comprendere per “adattarsi”, ma anche per interagire, intervenire e modificare se stessi e il contesto

Gli “*ingredienti*” della competenza

- ➡ **Conoscenze:** teoriche, metodologiche, di contesto, procedurali...
- ➡ **Capacità:** traduzione dei contenuti di conoscenza in attività-azione
- ➡ **Risorse personali:** immagine di sé, stima di sé, valori, rappresentazioni sul lavoro, doti, prospettiva temporale...

Risorse personali

Rappresentazioni del lavoro

Atteggiamenti e stereotipi
Significati e valori
Valutazioni e giudizi
Interessi
Condizioni di lavoro
preferite

Identità

Stima di sé
Senso di autoefficacia
Autovalutazione
Prospettiva temporale
Appartenenza

Qualità personali

Predisposizioni e "doti"
Caratteristiche della persona

Competenze e performance



La performance lavorativa dipende da:



Non solo ciò che le persone **'sanno e sanno fare'**: conoscenze, tecniche e capacità professionali

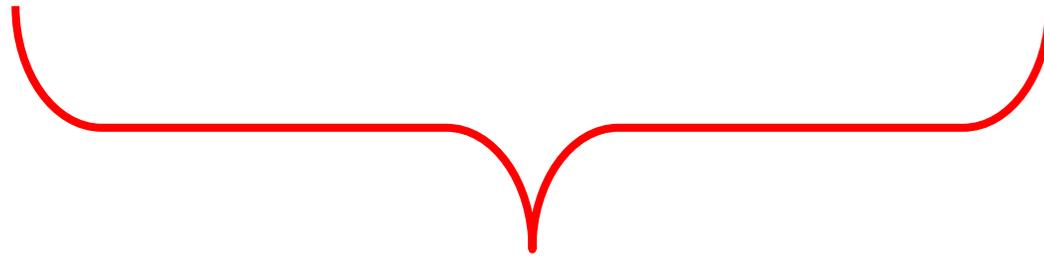


Ma anche da quello che le persone **riescono a, decidono di, sono disposte a, pensano di potere, ritengono giusto/equo fare**

Le Competenze

(al plurale)

Hard skills e Soft skills



Competenze

QUALE FUTURO PER IL LAVORO? IL NUOVO REPORT DEL *WORLD ECONOMIC FORUM* (2018-2022)



Il report prevede che entro il 2022:

- cesseranno di esistere 75 milioni posti di lavoro.
- altri 133 milioni verranno creati, con un conto netto di 58 milioni di nuove opportunità lavorative: Il lavoro svolto dagli esseri umani verrà incrementato dal lavoro di macchine e algoritmi.

I lavori con domanda crescente avranno un **alto impiego di tecnologia** (*analisti di dati, sviluppatori di software e applicazioni, esperti di social ed eCommerce, specialisti in machine learning e intelligenza artificiale, esperti di automazione, designer di interazione uomo-macchina, ingegneri robotici, esperti di big data*) o lavori in cui sono richieste doti specificamente umane (addetti al servizio clienti, venditori, specialisti di marketing, training, cultura, organizzazione e innovazione).

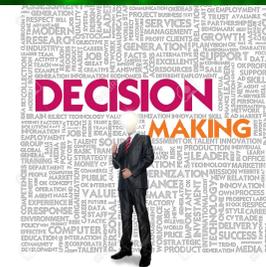
Non meno del 54% dei lavoratori avrà bisogno di essere aggiornato o di aumentare significativamente le proprie competenze e capacità.

Insieme alle abilità tecniche, le abilità più richieste saranno **le capacità di pensiero critico, creativo, innovativo, l'intelligenza emotiva, il problem-solving complesso, le capacità di leadership e influenza sociale.**

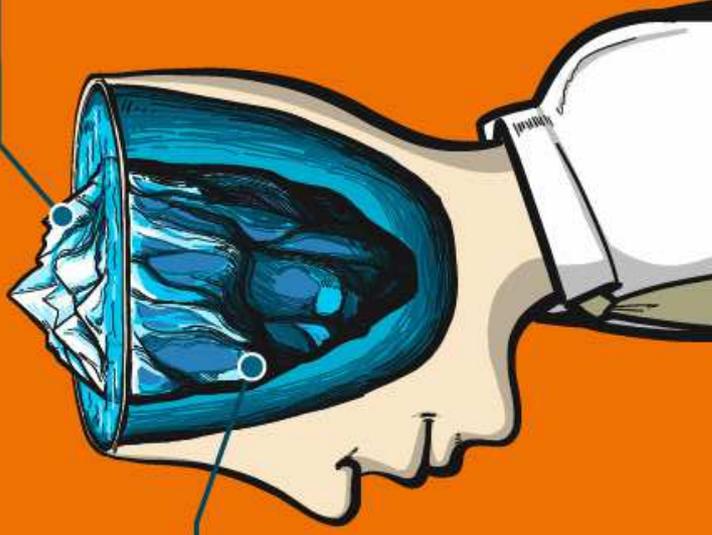
HARD SKILLS



SOFT SKILLS



HARD SKILLS



SOFT SKILLS

Il modello Isfol (ora INAPP) delle competenze

COMPETENZE trasversali

➤ **Diagnosticare**

- trattare informazioni
- diagnosticare problemi
- analizzare e valutare situazioni
- autovalutare le proprie risorse e competenze
-

➤ **Relazionarsi**

- trasmettere informazioni
- comunicare in situazioni interpersonali
- lavorare con altri
- coordinare altri
- cooperare
- negoziare
- ascoltare

➤ **Affrontare**

- risolvere problemi
- pianificare il lavoro
- monitorare/valutare il lavoro
- trovare soluzioni innovative
- gestire il tempo
- prendere decisioni
-

Risorse del soggetto

Conoscenze

- Generali
- Specifiche

Work habits

- Rappresentazioni
- Sociali
- Valori
- Atteggiamenti
- Motivazioni

Identità

- Stima di sé
- Self confidence
- Autovalutazione
- Prospettive
- Temporale
- Appartenenza

Repertorio di abilità

Diagnosticare

- Percepire
- Decifrare
- Interpretare
- Immaginare
- Prestare attenzione
-

Relazionarsi

- Riconoscere sé a l'altro
- Ascoltare
- Esprimersi
- Conversare
- Cooperare
-

Affrontare

- Assumere responsabilità
- Coinvolgersi
- Progettare
- Prendere l'iniziativa
- Decidere
- Fronteggiare
- Negoziare
- Gestire
-

Contesto organizzativo

Comportamento lavorativo atteso

Condizioni di esercizio

Ambiente

Organizzazione

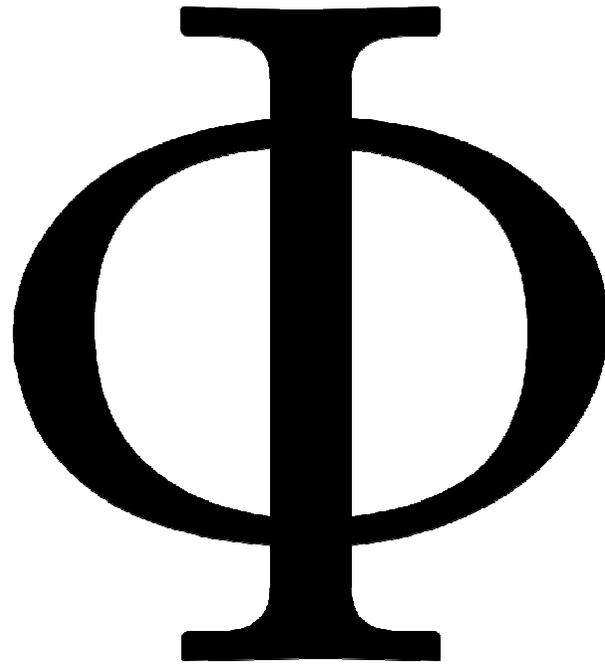
Le competenze 'trasversali':
il modello ISFOL

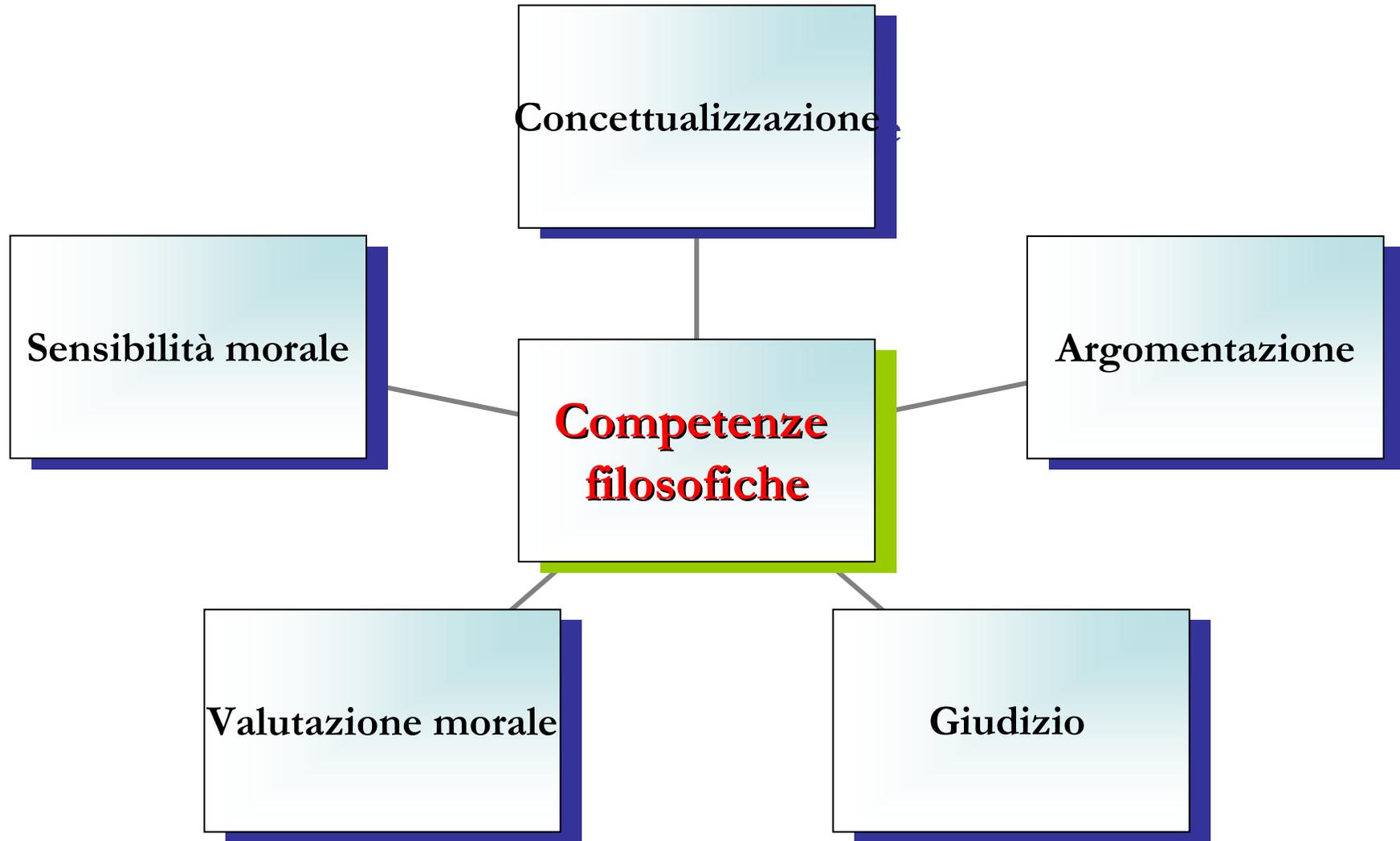
Auto-apprendimento

Trasferibilità/trasversalità

- Essere competenti significa non tanto avere singole abilità ma *sapersi servire delle proprie risorse in relazione a un contesto singolare*
- Si è tanto più competenti quanto più si è in grado di **trasferire, adattare e ri-orientare** in contesti diversi le proprie conoscenze/risorse
- Un agire competente è anche un agire che incorpora la **riflessività, ossia è un agire che sa dar conto di sé**, che all'occorrenza è in grado di far emergere saperi e schemi d'azione taciti per farli diventare conoscenza dichiarativa, dal *know how al know that* ↪ **cambiamento**

Competenze filosofiche

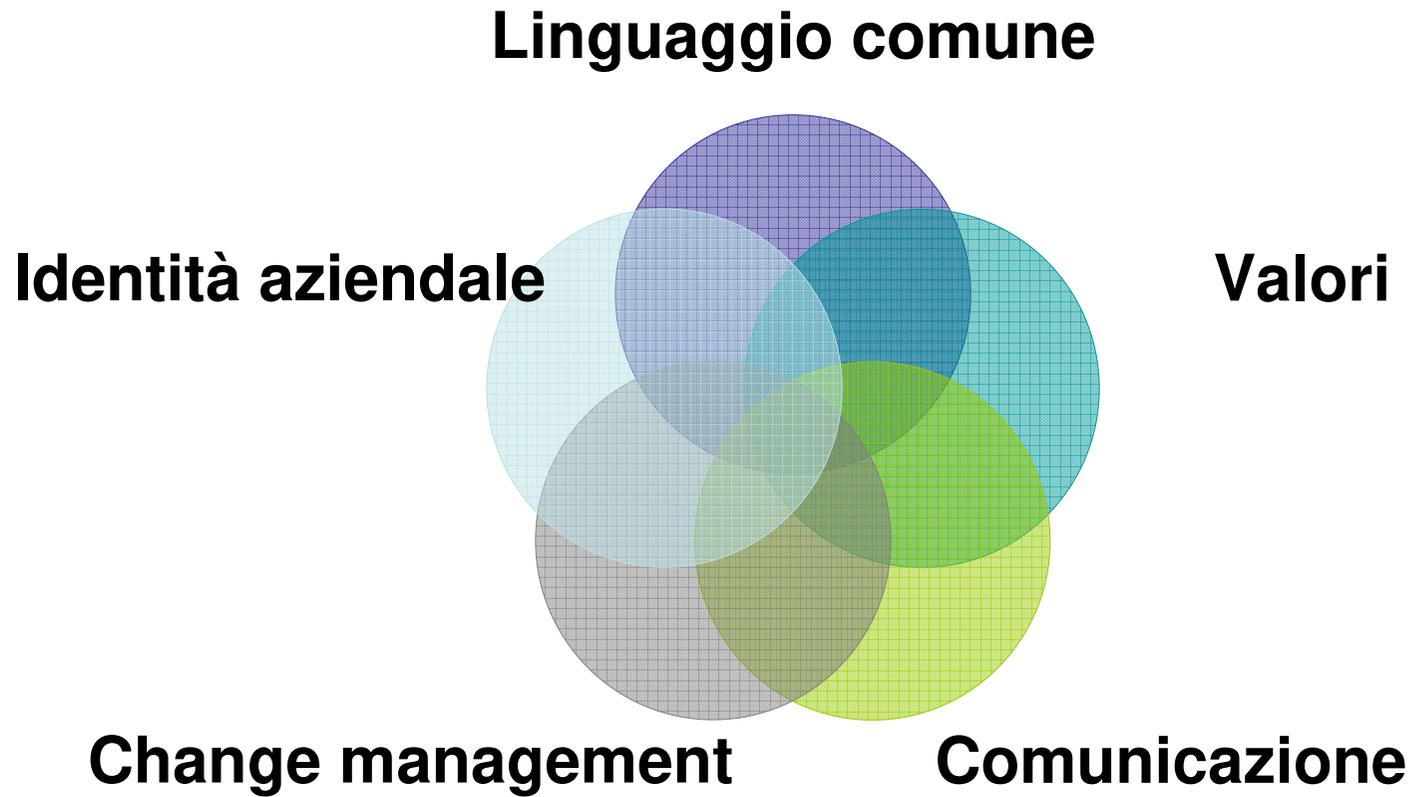




Competenza di concettualizzazione

- ❑ Chiarificare i significati (concetti, principi, valori, esperienze...)
- ❑ Elaborare una gamma di idee più ricche e appropriate per interpretare l'esperienza
- ❑ Orientare il cambiamento di se stessi e della realtà

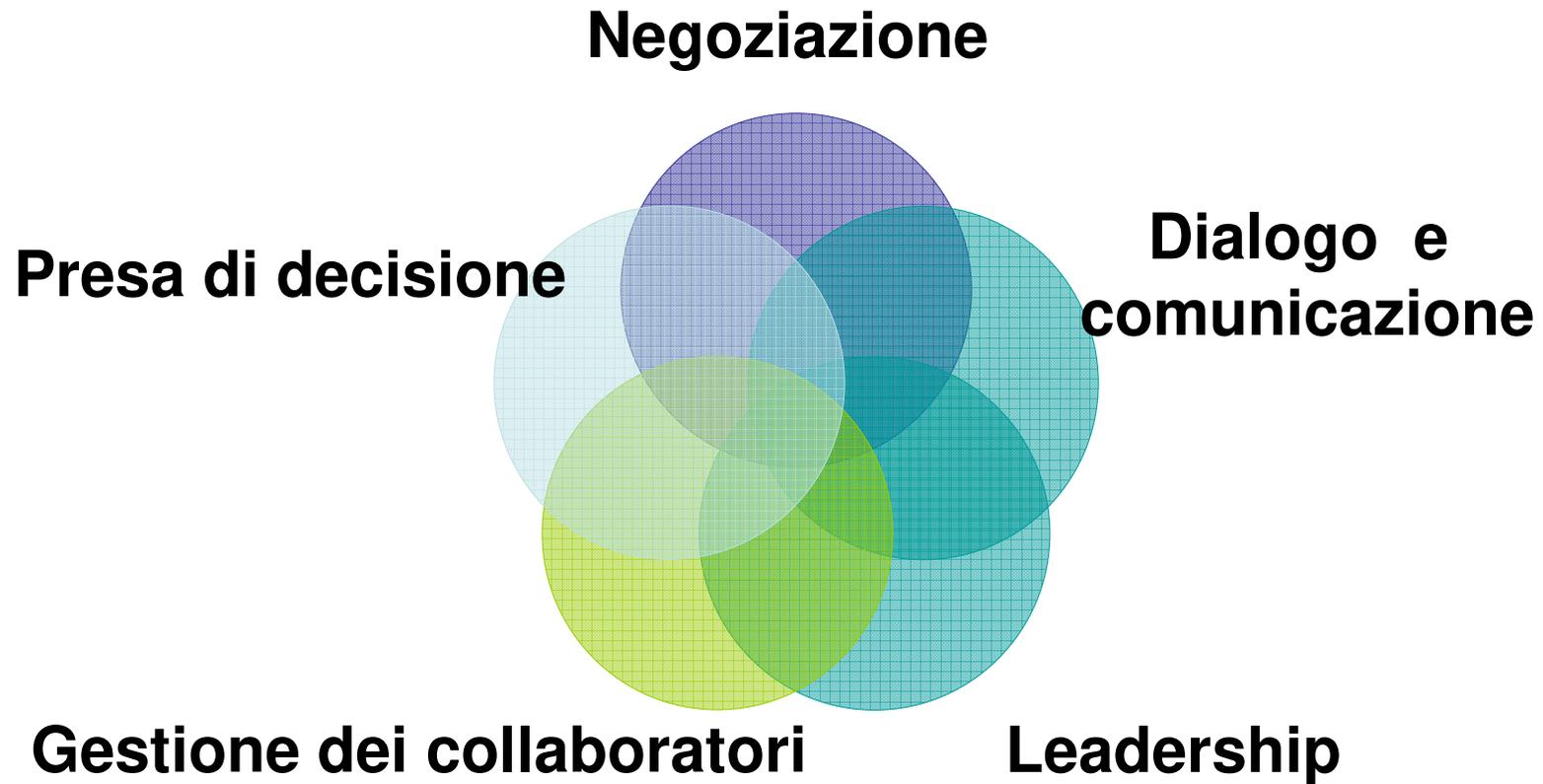
La concettualizzazione in azione



Competenza di argomentazione

- Esprimere in modo articolato le proprie idee supportandole con delle ragioni
- Conoscere le caratteristiche dei buoni e dei cattivi argomenti
- Conoscere il contesto e le caratteristiche dei destinatari
- Distinguere tipi di discussione e di argomento
- Conoscere le regole e le fasi della preparazione di un discorso
-

L'argomentazione in azione



Competenza di giudizio

- ❑ Distinguere, comprendere, interpretare
- ❑ Riconduurre il significato di eventi/idee a un quadro concettuale più ampio
- ❑ Prendere posizione e dare forma a se stessi
- ❑ Articolare e dare conto dei propri criteri di giudizio ► *comunicazione, dialogo*

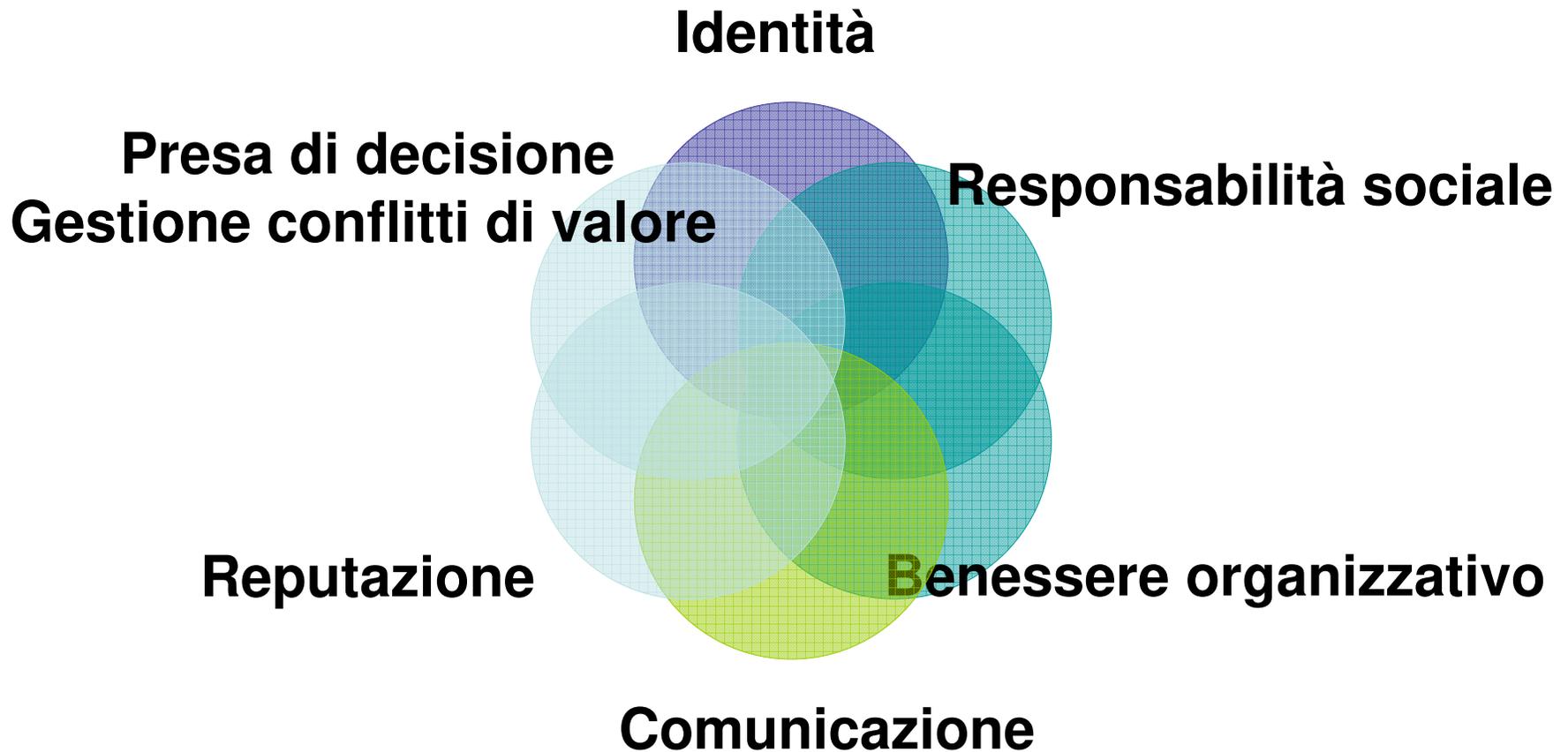
Il giudizio in azione



Competenza di valutazione morale e sensibilità morale

- Indagare criticamente le argomentazioni a sostegno di un'azione
- Identificare le intuizioni di valore implicite nelle scelte/azioni
- Muovere dalle intuizioni ai principi etici e ai criteri che li giustificano
- Riconoscere, descrivere, interpretare e valutare i giudizi di valore presenti nella sfera emotiva e del sentire

L'etica in azione



Esplorare i valori con le *Domande filosofiche*

**CHE
COS'È?**

(Metafisica)

**QUALI
PASSIONI
SUSCITA?**

(Empirismo)

**DA QUALI
PROCESSI
DIPENDE?**

(Materialismo)

**QUALI
PARADOSSI
IMPLICA?**

(Scetticismo)

**DA CHE COSA
E' SMENTITO?**

(Falsificazionismo)

**QUALE
SCELTA
ESPRIME?**

(Esistenzialismo)

**COSA DICE
CON CIÒ CHE
NASCONDE?**

(Ermeneutica)

**QUALI SONO
LE PAROLE
GIUSTE?**

(Filosofia Analitica)

**QUALI
CONFLITTI
GENERA (e
come li risolve)**

(Dialettica)

**DA QUALI
FORZE È
GENERATA?**

(Genealogia)

**COME SI
MOSTRA NEL
TUO
VISSUTO?**

(Fenomenologia)

**A QUALI
CONDIZIONI È
POSSIBILE?**

(Criticismo)

