

Servizio Sociale dei Comuni UTI del NONCELLO
Arsap - Enaip - IAL - FOSF - SoForm

Le competenze trasversali

Pordenone, 7 marzo 2017

Seminario formativo per gli operatori sociali

Valorizzare le competenze trasversali
per migliorare
la socio occupabilità

- “Le regole del lavoro stanno cambiando. Oggi siamo giudicati secondo un nuovo criterio: non solo in base a quanto siamo intelligenti, preparati ed esperti, ma anche prendendo in considerazione il nostro modo di comportarci verso noi stessi e di trattare gli altri. Questo nuovo metro viene applicato sempre più spesso quando si deve scegliere chi assumere e chi no, chi licenziare e chi riconfermare, chi scavalcare e chi promuovere. (...) La nuova misura di eccellenza dà per scontato il possesso di capacità intellettuali e di conoscenze tecniche sufficienti a svolgere il nostro lavoro. Invece, punta principalmente su qualità personali, come l’iniziativa e l’empatia, la capacità di adattarsi e di essere persuasivi (...)”.

- **Daniel Goleman** - *Lavorare con intelligenza emotiva*

TRASVERSALI / TRASFERIBILI

- Essendo 'trasversali', queste competenze sono attivabili nelle varie posizioni professionali che possono succedersi nel corso del tempo, tant'è che vengono anche definite “COMPETENZE TRASFERIBILI”
- Si rivolgono alla complessità delle esperienze di vita e di lavoro e possono influenzare positivamente i percorsi di sviluppo e le esigenze di fondo delle persone

TRASVERSALI: cosa sono?

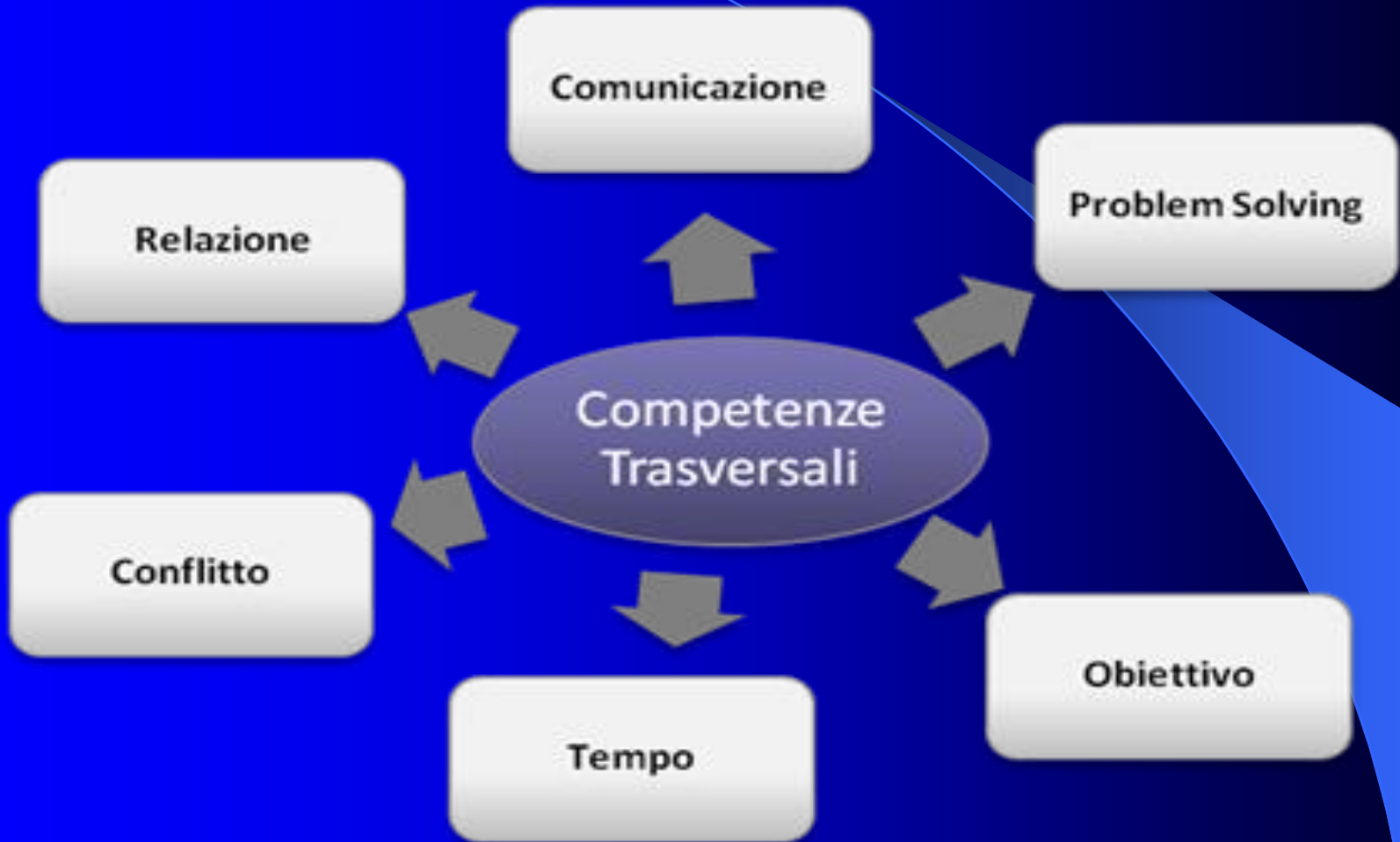
- Le competenze trasversali fanno riferimento alle capacità personali, ovvero a caratteristiche della persona possedute su base innata e/o appresa.
- Tali capacità afferiscono, in modo particolare, alla sfera cognitivo - affettiva e sono in parte già patrimonio del soggetto; di conseguenza possono non essere sempre riconducibili ad insegnamenti disciplinari, ma, diversamente, essere legate ai metodi e agli obiettivi generali della proposta formativa dell'ente.

Cosa sono?

- Le competenze trasversali rappresentano potenzialità del formando che richiedono di essere da lui riconosciute ed attualizzate.
- Concorrono, nel soggetto, allo sviluppo delle competenze di base e professionali.

Fonte: Isfol 2004

a 360 gradi ...



ADEGUATA COMUNICAZIONE

Si riscontrano abilità sociali deboli
nella:

- PRESENTAZIONE di SE' / **SAPER COMUNICARE SE STESSI**
- PROMOZIONE STRATEGICA di SE'
- **RELAZIONE / RICONOSCIMENTO**

inoltre, debolezza nel pensiero:

- SAPER DECIDERE
- **SAPER RISOLVERE I PROBLEMI**

(L'INIZIALE) PRESENTAZIONE di SE'

- Riconoscere che c'è una natura contrattuale nell'interazione significa cogliere che c'è una “posta in gioco”.

...

- Saper riconoscere che gli ambienti aziendali si attendono delle prestazioni in quanto organizzazioni produttive ... che **non “accolgono” ma richiedono la capacità di sapersi SITUARE**

SAPER COMUNICARE e COMUNICARE SE STESSI

- 1) difficoltà nel saper relazionarsi opportunamente in base al contesto in cui si trova e all'interlocutore con cui interagisce (linguaggio verbale, paraverbale, ...)
- 2) riuscire a trasmettere un'immagine positiva di sé, il saper essere convincenti (l'immediatezza, l'appropriatezza, empatia, ...);

PROMOZIONE STRATEGICA di SE'

- Quando le persone si situano in una relazione dove c'è una posta in gioco vogliono **giustamente veicolare delle informazioni strategiche** che attengono al loro valore, abilità e competenze.
- Ciò richiede una **CONSAPEVOLEZZA** di cui, in una parte delle persone che seguiamo, non c'è cognizione (*giovani, persone culturalmente svantaggiate,...*): **solo i processi di apprendimento possono generare questa presa di coscienza**

RELAZIONI e RICONOSCIMENTO

- Nelle relazioni le persone ricercano valorizzazioni e riconoscimenti da cui ricavarne un'immagine positiva: da qui gli effetti sostanzialmente positivi, anche nello sviluppo di autostima, dei percorsi di gruppo ...
- ... però spesso le persone hanno grosse resistenze a stare in un gruppo e si precludono all'autostima che ne deriva

SAPER DECIDERE

SAPER RISOLVERE I PROBLEMI

- La capacità di risoluzione dei problemi è una qualità richiesta apertamente dalle offerte del MDL : “richiedesi capacità di problem solving”. Dipende in parte dalla accresciuta flessibilità delle mansioni richieste nel lavoro d’oggi che tende a premiare l’autonomia.
- La paura di sbagliare e il timore del rischio **paralizzano le decisioni** che, peraltro, potrebbero essere apprese tramite l’allenamento (ad esempio facendo un tirocinio). Tali difficoltà dipendono frequentemente dalla debole stima di sé.

QUALITA' della VITA

CONSAPEVOLEZZA di SE'

AUTOCONTROLLO

REALIZZARE

RAGIONARE

FINALIZZARE

PERSUADERE

COMUNICARE

SAPER STARE IN GRUPPO

RICONOSCIMENTO DEGLI SCHEMI FUNZIONALI

FINALITA' DELLA FORMAZIONE

- La formazione alle competenze trasversali mira all'individuazione e sviluppo di quelle capacità e attitudini necessarie ad inserirsi positivamente nei luoghi di vita sociali e di lavoro, trovando il miglior **ADATTAMENTO** possibile anche nella prospettiva di una piena integrazione sociale.

PROCESSI FORMATIVI

in cui possono risaltare le 'soft skills'

Nei moduli :

- **ORIENTATIVI**
- **INFORMATIVI e CONTENUTISTICI**
- **ESPERIENZIALI**
- **Negli ACCOMPAGNAMENTI
INDIVIDUALIZZATI**
- **Nella FORMAZIONE "ON THE JOB"**

OBIETTIVI GENERALI della formazione nello svantaggio

- **GIOVANI:** La definizione di un piano di sviluppo individuale
- **ADULTI:** Fare chiarezza sugli obiettivi lavorativi possibili
- **PER TUTTI:** La valutazione delle proprie competenze e del proprio stile di apprendimento

... e noi operatori ?

- Noi che ci adoperiamo ogni giorno per capire come aiutare e ben indirizzare le richieste dei nostri utenti ...
- possiamo trovare come alleati gli operatori della formazione professionale con l'obiettivo di ricercare per ogni persona la più idonea

**ATTIVAZIONE SOCIALE
SOSTENIBILE**

“ATTIVAZIONE SOCIALE SOSTENIBILE”

**Intreccio degli interventi professionali
offerti alla persona**

perché possa attivare tutte le sue
potenzialità esprimibili finalizzate
al raggiungimento della condizione
– operativa, lavorativa e sociale –
per lei sostenibile e dignitosa

Grado di ATTIVAZIONE SOCIALE SOSTENIBILE



PERSONA PERSONA PERSONA PERSONA PERSONA PERSONA

SCALA di GRAVITA' dello SVANTAGGIO



VULNERABILITA'		SVANT. LIEVE		SVANT. COMPLESSO		CONCLAM.
<i>plus</i>	<i>minus</i>	<i>plus</i>	<i>minus</i>	<i>plus</i>	<i>minus</i>	
Discreta adattabilità. In grado di svolgere in autonomia ruoli, funzioni e mansioni richiedenti capacità decisionale, organizzazione, flessibilità, resistenza allo stress. Abilità relazionali anche in situazioni di gruppo non armoniose.		Debolezza nel confronto dell'attuale MDL per motivi dipendenti da una intrinseca, lieve, fragilità personale che limita le competenze lavorative necessarie e gli obiettivi perseguibili. La formazione tecnico professionale è generalmente carente.		Frequenti, gravi, carenze socioculturali; spesso rilevati disagi di natura psicologica. L'ambito relazionale sconta problematiche che incidono nell'integrazione sociale. Quando il fattore età penalizzante è compresente alle componenti di cui sopra il lavoro non è raggiungibile.		Problematiche acute multiformi (tra cui disagio socioculturale cronico,...). Forme di marginalità o di elevato rischio di marginalità

ESIGENZE ORIENTATIVE		ESIGENZE FORMATIVE e di ACCOMPAGNAMENTO		SVILUPPO in CONTESTI di APPRENDIMENTO INCLUSIVI		TUTELA DIGNITA' di VITA
----------------------	--	---	--	---	--	-------------------------

OCCUPAZIONE Autonomia nelle mansioni complesse	OCCUPAZIONE Autonomia nelle mansioni generiche	OCCUPAZIONE PROTETTA ↔ COMPATIBILITA' all' OCCUPAZIONE	OCCUPAZIONE lavorativa PROTETTA	ATTIVITA' SOCIO OCCUPAZIONALI di PUBBLICA UTILITA' SOCIALE	ESPERIENZE SOCIO OCCUPAZIONALI con tutoraggio costante	LIMITAZIONI alla TENUTA SOCIO – OCCUPAZIONALE Progetti inclusivi	MARCATA DISTANZA dall'OCCUPAZIONE Progetti inclusivi di natura formativa
--	--	--	--	--	--	--	--

Valorizzare le competenze trasversali per migliorare la socio occupabilità

**Ad ogni persona il suo percorso:
“Dalla valutazione alla scelta della
formazione”**

**L’accompagnamento sociale e la
restituzione al Case manager**

FINALITA' DELL'AZIONE REGIONALE PROGRAMMA 18/16

Il programma formativo per lo svantaggio intende:

- Integrare gli strumenti formativi per lo sviluppo delle competenze di base, trasversali, e professionalizzanti allo scopo di offrire un percorso modulare e tarato sulle esigenze formative delle persone in condizione di svantaggio.
- **Promuovere un'offerta formativa a favore di quanti aderiscono al patto di inclusione sottoscritto dai beneficiari della 'Misura regionale di sostegno al reddito' di cui alla LR 15/2015**

STRUMENTI A DISPOSIZIONE

- **Percorsi di formazione / acquisizione / rafforzamento di competenze trasversali** con modalità di gruppo a favore dei soggetti svantaggiati finalizzati all'orientamento al lavoro, all'alfabetizzazione linguistica e/o informatica ed al recupero di conoscenze e competenze di carattere trasversale, anche con modalità didattiche sperimentali - **Durata compresa tra 40 e 80 ore** - **Borsa di studio di 2 euro ora**
- **Percorsi professionalizzanti** a favore dei soggetti svantaggiati, finalizzati a fornire ai partecipanti conoscenze e competenze di carattere professionalizzante aderenti ai fabbisogni manifestati dal territorio - **Durata compresa tra 200 e 600 ore** di cui almeno il 30 % di stage - **Borsa di studio di 2 euro ora**
- **Altre attività formative** a valere su programmi afferenti al PPO 2016 e non ancora attivate (es. tirocini)

AVVIARE A FORMAZIONE: quali criteri?

- Nella compresenza di elevati bisogni formativi e di un'offerta formativa sufficientemente ampia è corretto impostare un adeguato sistema di incroci ed abbinamenti per quanto possibile individualizzati.

➡ Creare dei percorsi di apprendimento attagliati alle esigenze formative specifiche in funzione dei contenuti principali dei corsi

➡ E' utile ragionare in una logica di processo in cui l'utente possa sviluppare le sue capacità.

L'incrocio tra la scala di gravità dello svantaggio e i diversi fattori di fragilità dei profili indica una POSSIBILE COMPATIBILITA':

<p>all' OCCUPAZIONE</p> <p>Autonomia nelle mansioni complesse</p>	<p>all' OCCUPAZIONE</p> <p>Autonomia nelle mansioni generiche</p>	<p>all' OCCUPAZIONE PROTETTA ↔ COMPATIBILITA' all'OCCUPAZIONE generica con mansioni semplici standard</p>	<p>all' OCCUPAZIONE lavorativa PROTETTA ↓ COOPERAZIONE SOCIALE o altre forme</p>	<p>Ad ATTIVITA' SOCIO OCCUPAZIONALI di PUBBLICA UTILITA' SOCIALE con coordinamento periodico</p>	<p>ad ESPERIENZE SOCIO OCCUPAZIONALI con tutoraggio costante</p>	<p>LIMITAZIONI alla TENUTA SOCIO – OCCUPAZIONALE ↓ Abbandoni frequenti per varie cause</p>	<p>MARCATA DISTANZA dall'OCCUPAZIONE anche socio occupazionale</p>
---	---	---	--	--	--	--	--

Ciò implica che:

- ➡ Gli operatori sociali definiscano il **quadro dello stato presente della persona** da cui derivano delle opzioni di **SOSTENIBILITA' FORMATIVA** (e degli altri interventi psicosociali).
- ➡ Ed i formatori modulino i contenuti di apprendimento sulle competenze assumibili entro un **PROCESSO FORMATIVO**

ATTIVAZIONE SOCIALE SOSTENIBILE

- E' il **processo intercorrente tra le possibilità della:**

condizione iniziale A (ATTIVAZIONI POSSIBILI NEL PRESENTE) e

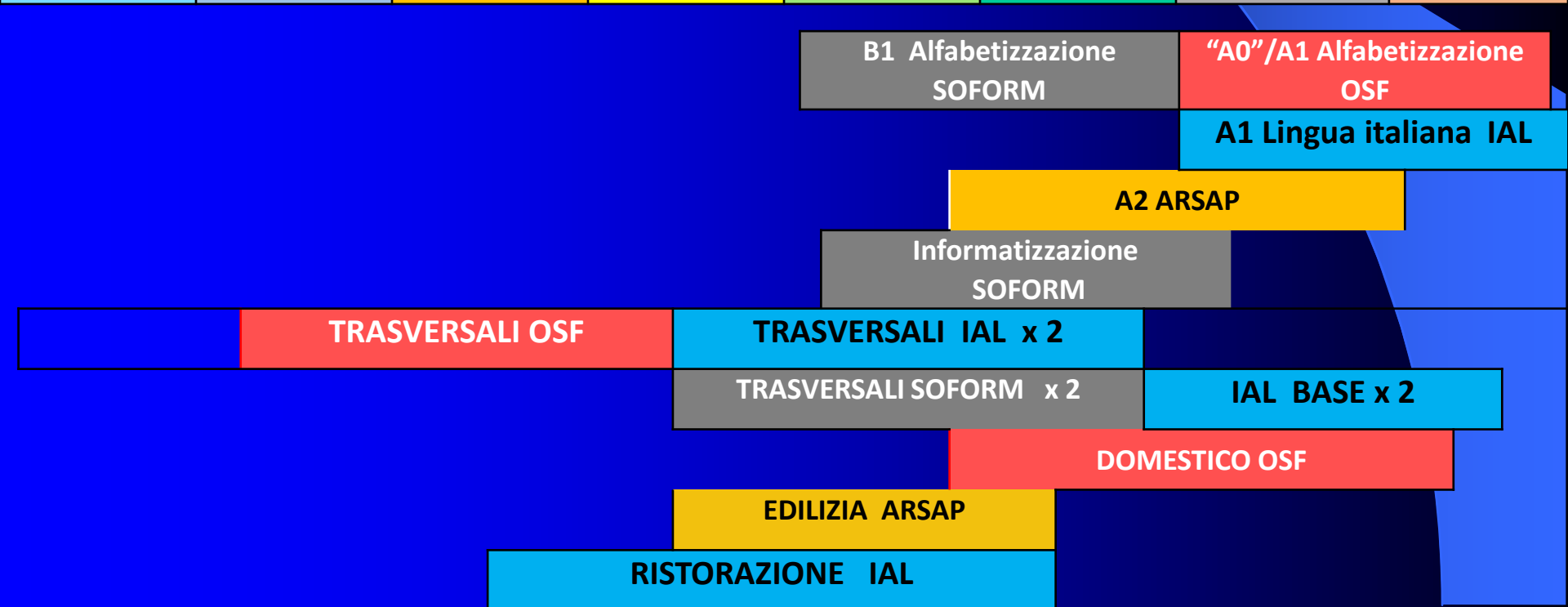
condizione raggiungibile B (POST-ATTIVAZIONI REALIZZATE)

OCCUPAZIONE Autonomia nelle mansioni complesse	OCCUPAZIONE Autonomia nelle mansioni generiche	OCCUPAZIONE PROTETTA ↔ COMPATIBILITA' all'OCCUPAZIONE generica con mansioni semplici standard	OCCUPAZIONE lavorativa PROTETTA ↓ COOPERAZIONE SOCIALE o altre forme	ATTIVITA' SOCIO OCCUPAZIONALI di PUBBLICA UTILITA' SOCIALE	ESPERIENZE SOCIO OCCUPAZIONALI con tutoraggio costante	LIMITAZIONI alla TENUTA SOCIO - OCCUPAZIONALE Progetti inclusivi di natura formativa	MARCATA DISTANZA dall'OCCUPAZIONE Progetti inclusivi di natura formativa
--	--	--	---	--	---	--	--

B

A





RESTITUZIONE AL CASE MANAGER

- A fine percorso formativo sarà compito dell'ente formativo restituire gli **ESITI delle ATTIVITA'** al servizio sociale
- La restituzione potrà rappresentare il punto di partenza e di confronto per la continuità del processo formativo finalizzato ad una buona attivazione sociale