

Link: <https://www.tecnicadellascuola.it/convegno-soft-skills-definirle-maturarle-valorizzarle>

ACQUISTA CORSI VIDEO PUBBLICI PROCLAMI NEWSLETTER GIORNALIERA INVIA LA TUA OPINIONE DILLO AL MINISTRO



**DELTA GROUP** **PRESTITI SPECIALE NOIPA** [www.deltafinance.it](http://www.deltafinance.it)  
Agente in Attività Finanziaria di Fides Gruppo Banco Desio S.p.A. O.A.M. A10052 **CLICCA QUI PER INFO**

**CONCORSO SCUOLA ORDINARIO**  
Per una preparazione completa e efficace, scegli i manuali delle Edizioni Guerini **SCOPRI LA SERIE** **GUERINI E ASSOCIATI**

**LA TECNICA DELLA SCUOLA** IL QUOTIDIANO DELLA SCUOLA **FORMAZIONE** I CORSI DELLA TECNICA DELLA SCUOLA **VAI AI CORSI**

HOME PERSONALE SOS GENITORI DIDATTICA A DISTANZA EDUCAZIONE CIVICA I NOSTRI CORSI ARCHIVIO

CORONAVIRUS CONCORSO INFANZIA E PRIMARIA CONCORSO ORDINARIO SECONDARIA CONCORSO STRAORDINARIO GRADUATORIE ATA

**CERCHI LAVORO NELLE SCUOLE?** **CLICCA QUI**

**intel** Verso il futuro della didattica **SiComputer**

Home > I lettori ci scrivono > Convegno "Soft skills – definirle maturarle valorizzarle"

I LETTORI CI SCRIVONO

## Convegno "Soft skills – definirle maturarle valorizzarle"

Di I lettori ci scrivono - 27/04/2021

CONDIVIDI



Nell'Aula Virtuale della Rete Li.Sa.Ca. si è svolto il Convegno Nazionale dal titolo "Soft Skills – Definirle Maturarle Valorizzarle". L'evento è stato organizzato dalla Rete Li.Sa.Ca. (Liberi Saperi Campania)<sup>[1]</sup>, ed è stato fortemente voluto dalla sua Presidente Annalisa Frigenti.

Per l'occasione dirigenti, psicologi, esperti della qualità e del mondo del lavoro si sono ritrovati con una platea di oltre 300 partecipanti da tutta Italia. Il convegno, moderato dalla Dirigente Scolastica **Flavia Petti**, ha visto interventi dei seguenti illustri relatori:

**ICOTEA** **Formazione Professionale Online** **SCOPRI >**

1. **Annalisa Frigenti**, presidente della Rete LISACA, dirigente scolastica collocata fuori ruolo prima presso il Ministero dell'Istruzione e attualmente presso l'Ufficio V DGSP del MAECI (Scuole italiane all'estero).
2. **Emiliano Barbuto**, Dottore di ricerca in Fisica, ha preso parte ad esperimenti di fisica nucleare e subnucleare al Cern di Ginevra e al Gran Sasso, dirigente scolastico IISS "Galilei di Palo" di Salerno, inserito in due gruppi di lavoro presso il

**COBAS**  
Comitati di base della scuola  
CESP Centro Studi per la Scuola Pubblica

**TOMMASO BARONE**  
CONSIGLIERE IN SICUREZZA SULLA SICUREZZA DAL 1998  
MEPA  
Richiedi la tua Consulenza

WWW.TOMMASOBARONE.IT

**FONDO SCUOLA ESPERO**  
**Il Fondo Pensione dei lavoratori della Scuola**

Ministero, uno dei quali si occupa di competenze e formazione dei docenti, autore di testi scientifici e didattici, consulente per importanti case editrici.

3. **Giulio Pavanini** Per 22 anni dirigente scolastico dell'IISS Scalcerle di Padova, specializzato in sistemi di qualità applicati alle scuole. Ha incentivato la partecipazione di docenti e studenti ai progetti europei promuovendone la mobilità per la formazione, la ricerca, l'alternanza scuola lavoro, impegnando più di 100 persone ogni anno. Attualmente si occupa di qualità con AICQ-Associazione Italiana Cultura Qualità settore Education, con la quale collabora sia nell'attività di formazione che di progettazione.

4. **Anna Maria Merola** Psicologa e Psicoterapeuta specialista in Programmazione Neurolinguistica, Consulente psicopedagogico e consigliere d'orientamento si occupa di Processi e tecniche di apprendimento, crescita e cambiamento negli individui e nelle organizzazioni, strategie di Comunicazione, Individuazione ed attivazione delle risorse personali.

5. **Francesco Busacco** Managing Director Einsteinweb, agenzia italiana del programma di test di Cambridge Assessment per la valutazione delle soft skills.

6. **Mario Vitolo** Responsabile dell'Agenzia per il Lavoro Engage, agenzia per il lavoro specializzata nella Digital Industry, Presidente dell'AIF Associazione Italiana Formatori. Ha una consolidata esperienza nell'applicazione delle metodologie esperienziali e nella progettazione di progetti formativi complessi in contesti aziendali.

7. **Alessandra D'Amelia** Institutional Relations Director dell'Healthware Group, agenzia di servizi in consulenza strategica, comunicazione, tecnologia e innovazione rivolti alle grandi aziende e alle start-up nel mondo dell'healthcare.

L'obiettivo principale del Convegno è stato offrire un'occasione di confronto per favorire un processo di sintesi costruttiva tra le dinamiche diversamente attivate e ancora da attivare tra scuola, università e mondo del lavoro, alla luce di un unico denominatore comune: le soft skills, per un mercato che punta all'eccellenza.

In un momento di incertezza lavorativa, di forti disuguaglianze in termini di reddito e di prospettive lavorative come quello che stiamo vivendo a causa della pandemia, l'unica soluzione per fronteggiare lo scenario contemporaneo del mondo del lavoro è quella di confrontarsi col nuovo contesto per vincere l'individualismo, puntare sulla qualità e sul bene comune, spiega il Presidente **Annalisa Frigenti**. La sfida principale è rivolta all'educazione e alla formazione con l'obiettivo di rafforzare e rinnovare continuamente le varie tipologie di competenze in una prospettiva di *life long learning*. Ripensare i sistemi di istruzione e di apprendimento permanente, investire sulle soft skills, anche ai fini di un più facile e proficuo accesso al mondo del lavoro, appare una strada obbligata. E se di certo queste doti dipendono dal carattere di una persona, quello che si forma nei primi anni di vita, è possibile, però, potenziare alcune competenze nel corso della crescita. Si tratta di capire in che modo, di definire il rapporto tra queste capacità e competenze e i risultati scolastici e di sperimentare modelli per sviluppare positività e attitudine al lavoro di squadra.

\*\*\*\*

Dopo il saluto della moderatrice **Flavia Petti**, dirigente scolastica, l'intervento di **Annalisa Frigenti** "**L'importanza delle Soft Skill**", propone una definizione delle soft skills che si configurano come dynamic capabilities ovvero capacità di modificare i propri comportamenti per affrontare sfide future, anche non prevedibili, e che permettono di integrarsi, lavorare bene, portare valore e ottenere risultati sul posto di lavoro. In un mercato del lavoro in continua evoluzione, dove i ruoli non sono più fissi ed immutabili nel tempo, è richiesta una maggiore flessibilità; la scuola deve lavorare per stimolare e affinare, negli studenti, la capacità di vedere la realtà in modo non frammentario, ma nella totalità delle sue espressioni, come il buon Morin ci insegna. La presenza sempre più diffusa del concetto di *soft skills* sia nelle politiche di organismi internazionali, sia negli studi che si occupano della formazione scolastica, universitaria e del mondo del lavoro, sembra finalmente derivare da uno spostamento di attenzione dal semplice sapere o saper fare alla complessità dell'agire. Le Soft Skills, sulle quali concentrare l'attenzione, sono predittive del successo scolastico e lavorativo di una persona. Ricerche recenti hanno dimostrato che programmi educativi strutturati per migliorarli hanno effetti sulla stabilità emotiva e relazionale dei ragazzi e contribuiscono ad incentivare ottimismo e autoefficacia. Per tale motivo la scuola dovrà sempre più impegnarsi per sviluppare e potenziare tali competenze. E in tal senso proveranno a lavorare le scuole della Rete.

**Nella Scuola**

Scegli la buona informazione

Carta + digitale e archivio storico  
a 8,25€ al mese per un anno = **99€**

serviziabbonamenti@quotidianodisicilia.it - tel. 095 372217

**WEBINAR**

**PERCORSI DI MINDFULNESS A SCUOLA**  
DAL 6 MAGGIO 2021  
8 ORE DI FORMAZIONE

TS

PROSSIMI WEBINAR

**TS FORMAZIONE**  
LA TECNICA DELLA SCUOLA

PROSSIMI WEBINAR

- 03 Mag | **Esami di Stato 2020/2021**
- 03 Mag | **Mini-siti per costruire un giornalino digitale**
- 06 Mag | **Giochiamo con il calcolo mentale**
- 06 Mag | **Percorsi di mindfulness a scuola**
- 07 Mag | **L'insegnante facilitatore**
- 07 Mag | **Il senso della valutazione in tempo di pandemia**

SCOPRI TUTTI I NOSTRI CORSI

Preparazione ai concorsi, certificazioni e master

**CONCORSO DIRIGENTE TECNICO**  
13 ORE DI FORMAZIONE

CORSO DI FORMAZIONE ON LINE

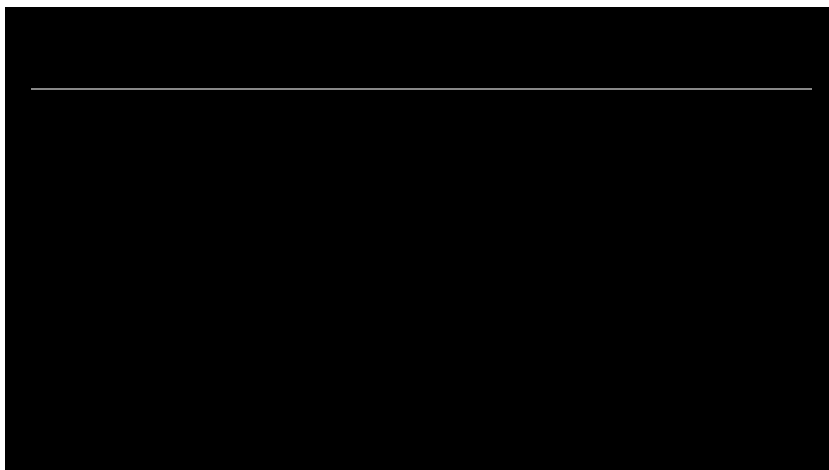
TS

**PROGETTARE UNA SCUOLA NUOVA**  
NELLA FASE DI POST EMERGENZA COVID E DI CONVIVENZA CON IL VIRUS

**VIDEO RUBRICA**

**LEGGERE LIB(E)RI**  
LA RUBRICA DEDICATA ALLA LETTURA PER DOCENTI E STUDENTI  
A CURA DI GABRIELE FERRANTE

Nel suo intervento intitolato **"Soft Skills, Hard Skills e Trasferibilità"**, **Emiliano Barbuto** si è soffermato sul concetto di trasferibilità di una competenza. Una competenza è trasferibile se può essere utile in molteplici campi di applicazione o contesti lavorativi, anche molto diversi. Le *soft skills* sono competenze trasversali che hanno il massimo grado di trasferibilità. Alle *soft skills*, si contrappongono le *hard skills*, conoscenze e competenze tecniche necessarie per compiere un determinato lavoro, che sono specifiche di un settore lavorativo e quindi poco trasferibili. A loro volta le *hard skills* si suddividono in *hard skills generiche*, di natura certamente tecnica, ma che entrano in gioco in molti gli ambiti lavorativi, e *hard skills specifiche*, spendibili in poche situazioni e in specifici settori lavorativi, essendo direttamente connesse con precise forme di lavorazione. Secondo quanto stabilito nel documento "Transferability of skills across economic sectors: Role and importance for employment at European level", sviluppato nell'ambito del European Union Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013), le *soft skills* possono essere suddivise in cinque grandi categorie: 1) Skills di efficacia personale, 2) Skills relazionali e di servizio, 3) Skills relative a impatto e influenza, 4) Skills orientate alla realizzazione, 5) Skills cognitive. Siccome le *soft skills* sono le competenze maggiormente trasferibili, allora è opportuno definirle, quantificarle in qualche modo e accertarsi che maturino in ciascun lavoratore. Difatti diversi studi hanno mostrato correlazione tra il possesso delle *soft skills* e la capacità di un soggetto di trovare impiego nel mondo del lavoro e soprattutto di transitare con successo da un lavoro ad un altro. Al termine dell'intervento, vi è stato un breve cenno sulla tassonomia dei tratti psicologici che viene chiamata «Big Five» e che di fatto costituisce un altro modo di classificare le *soft skills*.



**Giulio Pavanini**, nel suo intervento **"Valutare e Valorizzare le soft Skills a scuola"**, ha dimostrato la connessione tra tipologie di attività didattiche e valorizzazione delle *soft skill* assumendo come esempio le mobilità degli studenti all'estero. Considerando il peso delle *soft skills* in termini percentuali rispetto alle *hard skills* nella formazione degli studenti, non si può più evitare di porre l'attenzione sulle *soft skills* all'interno della scuola, nella quale, in realtà, come sostiene Pavanini, un approccio alle stesse è già avvenuto attraverso il RAV, con le competenze di cittadinanza e con l'attuale Educazione Civica. Nel precisare che è molto più facile parlare di *soft skills* nelle scuole superiori, dove i PCTO, che introducono nel mondo delle competenze trasversali e la partecipazione ai programmi Erasmus plus rappresentano un'esperienza per agire, osservare, identificare e valutare le *soft skills*, Pavanini ha sottolineato, però, il ruolo fondamentale anche dell'insegnante nel Primo ciclo dove le *soft skills* non si insegnano, ma vanno esercitate e vanno "maturate".

Si è soffermato, infine, sul ruolo fondamentale del tutor d'aula nel secondo ciclo.

**Annamaria Merola**, durante il suo contributo intitolato **"L'Alfabeto delle emozioni"**, si è soffermata sull'importanza dell'intelligenza emotiva. Annoverata tra le *soft skills*, l'Intelligenza emotiva (IE) è considerata un valore aggiunto fondamentale e può fare la differenza in fase di recruiting. *"Non possiamo non riconoscere, pur da varie angolazioni"*, sostiene Annamaria Merola, *"l'importanza delle emozioni nel sostenere i processi motivazionali, decisionali e di pensiero, la soddisfazione nelle relazioni e il mantenimento della salute fisica e mentale e poi nel saperle elaborare ed usarle in modo adeguato al contesto per raggiungere gli obiettivi desiderati"*. La mancanza di consapevolezza del proprio valore, delle proprie idee al di là delle opinioni altrui, l'incapacità di adattarsi, di essere disponibili a collaborare con persone diverse l'incapacità di controllo delle proprie emozioni e dei comportamenti ad esse associati, la mancanza di consapevolezza delle



ragioni per le quali si prova una certa emozione, l'incapacità a relazionarsi con le emozioni altrui – non riconosciute e comprese – e con i comportamenti che da esse scaturiscono, genera quello che la Merola definisce come **"analfabetismo emotivo"**. Pertanto è auspicabile aggiungere a scuola una *emotional literacy*.

**FRANCESCO BUSACCO** ha parlato di **"Soft Skills le abilità del 21° secolo"** ed ha puntato i riflettori sull'importanza di tracciare le competenze nel CV rendendo studenti e futuri lavoratori consapevoli di possederle. Ha illustrato l'azione di un'agenzia come EINSTEINWEB nel settore della formazione e certificazione professionale con specifiche competenze nello sviluppo di modelli di business, in linea con standard qualitativi validati dai maggiori Brand e/o Vendor del settore Educational sia a livello Nazionale che Internazionale. L'agenzia orienta verso percorsi didattici allineati alla crescente domanda di formazione proveniente dal mondo del lavoro.

Collegandosi alle Big Five, la tassonomia dei tratti psicologici illustrata da **Emiliano Barbuto** nel suo intervento, Busacco ha soddisfatto l'interrogativo sulla misurabilità delle soft skills presentando il Programma promosso da Cambridge per l'implementazione e la valutazione delle soft skills, che si focalizza su skills accessorie alle 8 competenze chiave della *Raccomandazione UE*, aventi come obiettivo finale quello di fare dell'Europa *"l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo"*.

E' necessario attivare, come nel Programma Cambridge, un processo adeguato di valutazione delle competenze, articolato attraverso la definizione dei criteri per la misurazione delle prestazioni, l'identificazione dei best performer, la raccolta dei dati relativi alle prestazioni eccellenti, l'identificazione delle competenze, l'articolazione di ogni competenza in comportamenti osservabili in base ad una scala di valutazione, la validazione statistica del modello di competenze, l'applicazione del modello alla pianificazione e alla gestione delle risorse umane.

**MARIO VITOLO**, affrontando il tema delle **"Le competenze chiave per il lavoro"**, ha evidenziato come le competenze trasversali siano fondamentali per alcuni ruoli tra i più ricercati nelle sue aziende-clienti e come queste possono essere indiziate già in un processo di selezione e assessment iniziale. Riconoscere la professionalità e le attitudini di ogni persona inserendole nel ruolo in cui potranno trovare gratificazione e crescita garantisce alti livelli di produttività. L'obiettivo attuale è *"individuare le persone giuste nel posto giusto"* sostiene Vitolo. Per fare questo bisogna osservare comportamenti e performance e allenare le soft skills proprio come si fa per le hard skills, elaborando progetti formativi complessi. Tutto ciò al fine di ridurre il gap *"tra le richieste di persone skillate" nel mondo del lavoro e l'effettiva presenza di persone dotate di soft skills adeguate"*.

**Alessandra D'amelia**, nel suo intervento **"Soft and Digital Skills in Healthware"**, si è soffermata sulla particolare rilevanza che le soft skills hanno oggi all'interno dell'organizzazione delle aziende-clienti seguite, che possono *potenziare servizi e performance in termini di maggiore qualità e sicurezza con una ricaduta positiva in termini relazionali, sociali ed economici*. Gli ultimi mesi, anche a causa dell'emergenza sanitaria causata dall'infezione da **SARS-CoV-2**, hanno visto una forte **accelerazione dello sviluppo e dell'adozione di soluzioni legate alle soft skills**.

\*\*\*\*

I contributi dei relatori hanno aperto un mondo ancora più grande di quello che si poteva immaginare, investendo la scuola, l'università, la formazione professionale, il mondo del lavoro e il mercato.

La scuola punta da tempo sulla valorizzazione di creatività, relazione, curiosità, empatia, agilità, ascolto, inclusione, motivazione, team group, peer education e tanto più deve farlo ora, in un contesto come quello attuale, dove il virtuale, per ragioni sia evolutive che contingenti, predomina sul fisico.

Oggi tanti bambini e ragazzi sono costretti a studiare a casa, soli davanti a uno schermo. Domani invece verranno chieste loro competenze diverse. Risolvere contrasti, collaborare all'interno di un gruppo, comunicare in modo efficace, resistere allo stress di un ambiente di lavoro teso, diventeranno fondamentali per le professioni del futuro prossimo.



Non si può prevedere cosa richiederanno le aziende del 2040. Magari, tra vent'anni la capacità di gestire un team conterà più delle conoscenze specifiche. Già nel 2017 la Commissione europea sosteneva che *Per sfruttare al meglio le nuove opportunità attenuandone nel contempo qualsiasi effetto negativo occorre investire massicciamente nelle competenze*. Oggi possiamo immaginare di investire in soft skills, perché potrà essere la miglior risposta a qualunque trasformazione del mondo economico, produttivo e sociale. La velocità dei cambiamenti, unita alla difficile congiuntura, metterà sempre più al centro la capacità di "imparare a imparare", come ribadito da **Annalisa Frigenti**.

[1] La rete LISACA è nata da un gruppo di Dirigenti Scolastici di Salerno e Provincia e dalla loro esigenza di affrontare insieme le emergenze della gestione quotidiana di una struttura complessa come la scuola, di confrontarsi costantemente con i processi di valorizzazione e di miglioramento della qualità del sistema di istruzione e del mondo lavorativo.

Nella scuola è diventato indispensabile intraprendere percorsi di apprendimento sempre più orientati alla costruzione, valorizzazione e autovalutazione delle proprie competenze e immettere sul mercato persone capaci di lavorare in scenari organizzativi nuovi, con strumenti volti al miglioramento continuo anche nell'ottica del LifeLong Learning dei nostri docenti.

La rete, nata come emanazione della [RETE SIRQ Marchio Saperi](#) del Piemonte, si è poi ampliata entrando a far parte della rete delle reti nazionali, con la Rete FARO della Sicilia, la Rete AU.MI.RE (Autovalutazione, Miglioramento Rendicontazione) delle Marche e l'AICQ- Associazione Italiana Cultura Qualità, ognuna con una propria specificità ma tutte legate dal comune intento di implementare **qualità e miglioramento**.

Al suo interno LISACA accoglie oltre 50 istituti con capofila **l'IC San Tommaso D'Aquino di Salerno – dirigente Marida Chumiento**.

Dalla sinergia virtuosa tra gli istituti scolastici della rete e le reti nazionali si è sviluppato un proficuo confronto col Ministero, con l'Invalsi, con [l'Indire](#) e con le agenzie educative territoriali e nazionali. Testimonianza sono i convegni nazionali organizzati, che hanno visto la presenza dei massimi esperti del mondo della scuola e del lavoro.



CONDIVIDI Facebook Twitter Mi piace 1 [tweet](#)

Articoli correlati [Di più dello stesso autore](#)