

ESPLORIAMO IL MONDO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI (SOFT SKILLS)

Maria Cristina Zunino – Psicologa del Lavoro, Psicoterapeuta

Il programma dell'incontro di oggi

Parte prima

Una panoramica sulle competenze trasversali

- Cosa si intende per competenze, con un po' di storia
- Dalle competenze alle competenze trasversali
- Perché trasversali
- Caratteristiche, non-definizioni, classificazioni, elenchi
- Perché sono utili
- Perché investire sul loro sviluppo
- Di quali competenze trasversali dispongo?
- Un po' di tempo per le vostre domande e osservazioni
- Una pausa di 15 minuti

Il programma dell'incontro di oggi

Parte seconda

Una breve presentazione dei contenuti dei prossimi incontri

- Gestione dello stress e resilienza
- Gestione del tempo
- Negoziazione e persuasione
- Comunicazione di genere
- Pensiero critico
- Un po' di tempo per le vostre domande e osservazioni
- Un invito a definire una vostra sintesi e autovalutazione provvisorie

Prima Parte

Una panoramica

Cosa di intende per competenza/skill

- Partiamo da cosa **non** sono
- Non vanno confuse con le capacità, che sono considerate come *possibilità* di riuscita nell'esecuzione di un compito o, in termini più ampi, di una prestazione.
- Le competenze invece sono intese come *comportamenti reali e osservabili*
- Lo studio scientifico nel settore delle competenze inizia nel 1973, grazie alle ricerche pionieristiche di David McClelland

Un po' di storia - Le ricerche di McClelland

Inizi anni '70: pubblica un articolo in cui denunciava come i tradizionali metodi di selezione (test, titoli e attestati):

- non consentissero di predire efficacemente l'attitudine ad un certo lavoro o il successo nella vita;
- fossero spesso viziati da pregiudizi nei confronti delle minoranze etniche, delle donne e dei ceti sociali meno abbienti.

Su queste premesse cerca di strutturare una ricerca per individuare variabili capaci di predire la performance in una certa mansione e che consentisse di produrre nuovi strumenti funzionali a questo obiettivo.

La selezione di giovani diplomatici USA

- Il Dipartimento di Stato USA commissiona una consulenza per la selezione di giovani funzionari diplomatici da destinare alle sedi estere (candidati quasi tutti maschi e bianchi).
- La selezione avviene in modo tradizionale, attraverso un esame in cui vengono verificate le conoscenze ritenute necessarie per l'incarico: cultura umanistica occidentale, storia americana, perfetta conoscenza dell'inglese, specializzazione in discipline economiche o politico-economiche.
- Per superare l'esame sono richiesti alti punteggi, che sfavoriscono le minoranze e i gruppi sociali meno abbienti.
- A posteriori, dalle valutazioni sul campo degli assunti, emerge che gli alti punteggi alla selezione non predicano il successo nella mansione.

Un nuovo approccio

Approccio di McClelland: analizzare e confrontare le prestazioni di due campioni di giovani funzionari già attivi sul campo:

- un campione di soggetti con prestazioni superiori (superstar)
- un campione di soggetti con prestazioni medie e/o scadenti, che facevano sufficientemente bene il loro lavoro.

Attraverso la messa a punto di vari strumenti, dal confronto tra le caratteristiche che distinguevano i migliori dai mediocri/peggiori, emerge che i primi (superstar) presentavano:

- sensibilità interpersonale alle altre culture,
- atteggiamento positivo nei confronti degli altri,
- capacità di riconoscere rapidamente le relazioni di potere.

Approcci a confronto

Con il vecchio approccio si eseguivano analisi separate della mansione e della persona per poi cercare di combinarle insieme. Questa metodologia però era inadeguata per predire la performance nelle mansioni più qualificate.

Con il nuovo approccio, basato sulle competenze:

- l'analisi cominciava con la persona già nella mansione in esame,
- non si presumeva a priori quali caratteristiche fossero necessarie per svolgere bene una certa mansione,
- solo in seguito, dopo opportune analisi sui comportamenti esplicitati nelle prestazioni di successo, venivano determinate le caratteristiche associabili al successo in quella mansione.

Definizione di «competenza»

Competenza = una **caratteristica intrinseca** individuale che è **causalmente collegata** ad una performance efficace e/o superiore in una mansione o in una situazione, e che è **misurata** sulla base di un criterio prestabilito

- **Intrinseca** = la competenza è parte integrante e duratura della personalità di un individuo, del quale può predire il comportamento in un'ampia gamma di situazioni (tra cui compiti di lavoro)
- **Causalmente collegata** = la competenza causa o predice comportamento e risultati ottenuti
- **Misurata** = la previsione di una prestazione positiva o negativa avviene secondo criteri o standard specifici (es. fatturato del venditore) (*torneremo più avanti su quest'ultimo fattore*).

Dalle «competenze» alle «competenze trasversali»

- 1968-1972 La Marina Militare USA, addestrando i soldati all'uso dell'artiglieria durante la guerra del Vietnam, nota che l'efficacia nell'utilizzo di queste armi non era data tanto dall'apprendimento di aspetti tecnici (poi definiti *hard skills*) bensì da caratteristiche, non ben identificate, di chi era al comando delle truppe.
- Inizia così uno studio di queste caratteristiche per sviluppare specifici programmi per il loro apprendimento.

Dalle «competenze» alle «competenze trasversali»

- Queste caratteristiche vengono meglio identificate come competenze definite *soft skills*.
- In seguito si è utilizzato un paragone con il mondo informatico, per cui un computer funziona bene se è dotato tanto di un buon *hardware* (*hard skills*) quanto di un buon *software* (*soft skills*).

Una non-definizione

- Competenze concettuali, interpersonali e di leadership necessarie sul posto di lavoro (Kats, 1974 , *Harvard Business Review*)
- L'espressione Soft Skills, e la sua traduzione italiana “**competenze trasversali**”, indica una **serie di caratteristiche interne, cognitive, comunicative e interpersonali** che influenzano in maniera diretta la modalità con cui le persone interagiscono con gli altri e, di conseguenza, come si pongono (anche) nell'ambiente di lavoro.

Perché «trasversali» -1

- Si tratta di competenze (*soft*) non specifiche per singole professioni o mansioni o ruoli ma utili in ogni contesto lavorativo (e non).
- In questo senso si differenziano dalle *hard*, cioè le competenze tecniche utili per una determinata professione, mestiere, ruolo.

Perché «trasversali» -1

Un docente di matematica ovviamente deve avere competenze hard relative alla sua materia di insegnamento ma per essere efficace deve saper parlare e ascoltare gli studenti, gestire discussioni e negoziare con il resto del corpo docente, i dirigenti scolastici, i genitori degli allievi, sapersi aggiornare, ecc.

Perché «trasversali» -1

Ogni professione, mestiere, ruolo di avvale di competenze tecniche e specialistiche (*hard*).

Ma ogni professione, mestiere, ruolo utilizza competenze di tipo *soft*, per comunicare, affrontare lo stress, risolvere problemi, gestire altre persone, ragionare, negoziare.

Questo secondo tipo di competenze assume una maggiore rilevanza via via che si sale una gerarchia aziendale o professionale.

Infatti ruoli di maggiore responsabilità comportano mansioni meno tecniche e più di coordinamento e di leadership.

Perché «trasversali» - 2

Il concetto di soft skills però non si applica affatto al solo ambiente lavorativo, al contrario.

La stessa espressione di competenze *trasversali* fa riferimento diretto al fatto che le soft skills, in quanto parte integrante della personalità di ognuno di noi, sono degli atteggiamenti spontanei e naturali che si manifestano in qualsiasi ambito privato e professionale.

Caratteristiche

Infatti ogni soft skill è il risultato del nostro vissuto (sia lavorativo che personale) e l'insieme di queste caratteristiche rappresenta un vero e proprio bagaglio, unico e irripetibile di ognuno di noi.

Tentativi di classificazione

Nei decenni si sono moltiplicati gli studi per tentare sia una definizione sia una classificazione delle *soft skills*. Data la difficoltà a dare una definizione univoca si è provato a suddividere le competenze trasversali in varie aree.

- Capacità relazionali, comunicative, di leadership e di negoziazione
- Capacità organizzative, di problem solving e di pensiero creativo
- Capacità di gestione dello stress e autoregolazione

(Boyatzis, 1982)

Tentativi di classificazione

- Relazionali e di leadership (negoziiazione, assertività, capacità di lavorare in gruppo)
- Comunicative (ascolto, comunicazione verbale e non verbale)
- Manageriali e organizzative (gestione degli obiettivi e delle risorse umane, presa di decisioni, monitoraggio e gestione degli imprevisti)
- Cognitive (pensiero creativo, ragionamento, problem solving)

(Stevens e Campion, 1994)

Tentativi di classificazione

- E ancora....
 - Area interpersonale (diplomazia, leadership, etica, collaborazione)
 - Area intellettuale (problem solving, ragionamento analitico, pensiero critico)
 - Area comunicativa (parlare, leggere, ascoltare)

(Bosley, 2007)

Tentativi di elencazione

Una caratteristica delle competenze trasversali, che può risultare disorientante, è il proliferare di tentativi di individuare quante e quali siano le competenze trasversali.

Sono così sorti molteplici elenchi. In letteratura si trovano:

le 5 soft skills principali

le 6 soft skills principali

le 16 soft skills principali

.... e così via Insomma una questione aperta

Di quali competenze trasversali disponiamo?

Si è prima fatto riferimento al background soggettivo (personale e professionale) sul quale le soft skills si appoggiano.

Quindi certamente ogni individuo dispone di competenze trasversali, probabilmente di un certo tipo.

Possono essere

- innate (si nasce con una certa predisposizione)
- o acquisite, anche in modo inconsapevole (ad esempio attraverso modelli presenti in famiglia o per influenze di tipo culturale)

Di quali competenze trasversali disponiamo?

Per esempio un soggetto può disporre di competenze relazionali e comunicative ma non necessariamente anche di competenze di leadership e di negoziazione, anche se – secondo Boyatzis – appartengono tutte alla stessa area.

Analogamente, un soggetto può essere dotato di ottime competenze organizzative ma risultare meno efficace nel problem solving o nel pensiero critico.

Quindi ogni individuo può contare su un bagaglio di competenze trasversali, più o meno ampio, più o meno consapevole, più o meno consolidato.

Di quali competenze trasversali disponiamo?

Fortunatamente, e noi siamo qui per questo, le competenze trasversali

- possono essere acquisite
- possono essere migliorate e rinforzate.

Questi processi di acquisizione, rinforzo e miglioramento avvengono prima di tutto attraverso la consapevolezza. A seguire, attraverso la presenza di modelli efficaci, la formazione, la pratica, l'auto- ed etero- osservazione.

Occorre, in breve, sperimentarsi, mettersi in gioco, vivere situazioni in cui sia utile utilizzarle, per far sì che entrino a far parte del nostro personale bagaglio di esperienze, di vita e di lavoro.

A proposito di consapevolezza....

Una piccola esercitazione (15 minuti circa)

- Dotatevi di carta e penna (meglio che scrivere sul computer...)
- Provate a ricordare, senza pensarci troppo, tre situazioni (in ambito personale e/o professionale) nelle quali non vi siete percepite/i efficaci, ma non per mancanza di competenze tecniche/hard.
- Non preoccupatevi di identificare quale/i soft skills in quelle situazioni non siete riuscite/i a mettere in campo in modo adeguato.
- Scrivete una breve descrizione di queste tre situazioni; ci torneranno utili più avanti.
- Se ne avete voglia, ma sarebbe importante, aggiungete anche come vi siete sentite/i in ciascuna situazione descritta.

Perché sono utili

- In passato nel mondo del lavoro è stata attribuita grande, se non esclusiva, rilevanza a quelle che oggi chiamiamo hard skills.
- Questo accadeva sia per ragioni culturali (per fare bene il contabile si riteneva bastasse essere capaci a fare i conti e applicare le regole della contabilità) sia per ragioni pratiche (è facile verificare se un candidato o un collaboratore sa fare bene i conti e conosce le regole della contabilità).
- Quindi per lungo tempo sono state sottovalutate quelle che oggi chiamiamo soft skills
- Nel corso del tempo questo approccio è risultato insufficiente e inefficace.

Perché sono utili

- Le hard skills richieste per una certa mansione diventano obsolete in tempi relativamente brevi, quindi richiedono un continuo lavoro di aggiornamento e formazione.
- Le soft skills, al contrario, innate e/o acquisite che siano, anche se ovviamente sempre migliorabili, sono sempre disponibili e trasferibili.
- Quindi oggi risultano estremamente rilevanti perché dimostrano la capacità di sapersi adattare all'ambiente professionale e collaborare in modo efficace con altre persone.
- Aiutano a conoscere meglio se stessi, ad avere fiducia nelle proprie potenzialità e ad essere capaci di mettere in campo tutte le risorse personali necessarie per affrontare le situazioni in modo positivo.
- E non dimentichiamo che sono utili anche al di fuori dell'ambiente di lavoro!!

Perché sviluppare le soft skills

- Sono tutte ugualmente importanti poiché ciascuna di esse può contribuire ad assumere atteggiamenti positivi e ad accrescere, quindi, le possibilità di un migliore inserimento nella società..
- Sono strettamente collegate tra loro, in quanto:
 1. si intersecano, si sovrappongono e si completano a vicenda,
 2. ognuna di esse necessita di elementi che sono previsti anche per altre competenze trasversali,
 3. l'acquisizione di ciascuna favorisce lo sviluppo di tutte le altre.

Perché sviluppare le soft skills

- Sono importanti in tutti i contesti di vita: famiglia, amicizie, scuola, lavoro, tempo libero, sport, etc., soprattutto se tali contesti sono caratterizzati da forti cambiamenti (come accade per il lavoro) o da importanti momenti di transizione (per esempio il passaggio dalla scuola media alla scuola superiore o dalla scuola superiore all'università o al mondo del lavoro).

Seconda parte

Il nostro percorso

I contenuti

Un primo incontro di introduzione alle competenze trasversali e una breve presentazione di quelle che svilupperemo negli incontri successivi, cioè sei incontri, tra gennaio e giugno 2025, dedicati all'approfondimento di:

- Gestione dello stress e resilienza
- Gestione del tempo
- Comunicazione di genere
- Negoziazione e persuasione
- Pensiero critico
- Sintesi del percorso

Le registrazioni di questi incontri saranno disponibili fino a dicembre 2025



ESPLORIAMO IL MONDO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI (SOFT SKILLS)



7 INCONTRI CON
DOTT.SSA MARIA CRISTINA ZUNINO
PSICOLOGA DEL LAVORO - PSICOTERAPEUTA



DALLE 14.00 ALLE 16.00



PIATTAFORMA CONCERTO



**14 CFP TOTALI
MATERIA OBBLIGATORIA**



MODALITA' DI ISCRIZIONE IN AULA
Per le iscrizioni in aula è obbligatoria la prenotazione sul sito www.concerto.it

MODALITA' DI ISCRIZIONE IN PIATTAFORMA CONCERTO
L'iscrizione per i commercialisti iscritti all'Ordine di Genova dovrà essere effettuata accedendo direttamente dal sito dell'Ordine di Genova attraverso il Catalogo corsi e-learning.
L'iscrizione per i commercialisti non iscritti all'Ordine di Genova:
- Iscrizione (ai consigli di effettuare l'iscrizione nei giorni precedenti alla data di svolgimento dell'evento)
- Collegarsi a www.concerto.it
- Effettuare l'accesso cliccando sugli appositi pulsanti posti in alto a destra
- Nel menu "Streaming CONCERTO" selezionare la voce "Eventi Iscritti"
- Cliccare sull'evento di proprio interesse e procedere all'iscrizione
- L'evento verrà aggiunto al proprio account nella sezione "I miei eventi streaming"

Il giorno dell'evento (a partire da 30 minuti prima dell'inizio)
- Accedere a www.concerto.it
- Effettuare l'accesso cliccando sugli appositi pulsanti posti in alto a destra
- Cliccare sul menu "I miei account" (in alto a destra)
- Selezionare la voce "I miei eventi streaming"
- Cliccare sul titolo dell'evento per avviare la partecipazione

Per supporto tecnico <https://www.concerto.it/assistenza>

17 DIC 2024

Introduzione alle Competenze Trasversali (Soft Skills)
Cosa sono, a cosa servono, perché è importante svilupparle ed applicarle nel contesto professionale (e non solo)

21 GEN 2025

Gestione dello stress

18 FEB 2025

Gestione del tempo

18 MAR 2025

Negoziazione e persuasione

15 APR 2025

Comunicazione di genere

20 MAG 2025

Pensiero critico

17 GIU 2025

Sintesi del percorso e analisi delle possibili interazioni virtuose e funzionali tra le diverse competenze trasversali analizzate



Su richiesta

Dopo la conclusione del percorso sarà possibile attivare incontri in presenza, individuali o a piccoli gruppi, per l'approfondimento delle tematiche sopra indicate.

1. Gestione dello stress e resilienza

Lo stress: cos'è?

Una **reazione** a qualunque richiesta di **cambiamento** esercitata sull'**organismo** da una gamma molto ampia di **stimoli, (interni ed esterni)** detti **stressor**.

Gli stimoli (stressor) in grado di causare stress sono innumerevoli, sia positivi che negativi, e le alterazioni fisiche conseguenti interessano quasi ogni organo del sistema corporeo

→ **Sindrome generale di adattamento**

(Hans Selye)

Lo stress: non fa sempre male

quando:

- lo stressor costituisce una minaccia moderata che diventa una sfida affrontabile
- possiamo reagire efficacemente: abbiamo il tempo, il modo, il supporto, le conoscenze, le capacità

La persona è **in salute** se la **sollecitazione** proveniente dall'ambiente (interno ed esterno) è **proporzionata** alle sue **capacità di risposta (resilienza)**

→ **Stress positivo (eustress)**

→ **reazione** armoniosa e adeguata

«Lo stress è il sale della vita, la mancanza assoluta di stress significa la morte» H. Seyle

Lo stress: fa male

quando:

- la fonte di stress (stressor) è troppo forte
- l'esposizione allo stressor è prolungata
- non abbiamo il tempo per recuperare
- non riusciamo a fronteggiarlo perché:
 - ci mancano le capacità,
 - ci manca l'appoggio di altre persone,
 - ci viene impedito di reagire.

Lo stress: fa male

La persona **non è in salute** quando:

- la **sollecitazione eccede le capacità di risposta** (per intensità istantanea acuta o per prolungata esposizione) e produce uno stato di **iper-attivazione** dell'organismo
- la **sollecitazione è troppo povera** e quindi provoca noia, monotonia, **ipo-attivazione** dell'organismo (studi sulla deprivazione di stimoli e sui plusdotati)

→ **Stress negativo (distress)**

→ **reazione** non adeguata o disadattiva

→ **sintomi a vari livelli**

→ Come gestirlo e sviluppare resilienza

2. Gestione del tempo

Gestione del tempo

Esistono due dimensioni del tempo:

- Il tempo oggettivo e misurabile = *kronos*
- Il tempo soggettivo e percepito = *kairos*

In altri termini...

«La lunghezza di un minuto dipende dal lato della porta del bagno davanti a cui ti trovi»

(Legge di Murphy)

«Gestione» del tempo

- Il tempo è una risorsa finita, non riutilizzabile, che non possiamo modificare
- Quindi il titolo è mal posto: il tempo non può essere gestito ma possiamo cercare un metodo per sfruttarlo al meglio, attraverso l'organizzazione e la pianificazione
- Rilevante, a questo proposito, può essere anche il tema della procrastinazione, cioè il rimandare (che arrivare ad assumere una valenza patologica)

«Gestione» del tempo

Altri passaggi obbligati:

- Definizione e classificazione degli obiettivi
- La relazione tra urgenza e importanza
- La delega
- La consapevolezza soggettiva dei momenti migliori della propria giornata
- La consapevolezza del tempo sprecato (attività senza valore aggiunto, distrazioni, interruzioni, ecc.)

3. Negoziazione e Persuasione

Cosa non è la negoziazione?

- Non coincide con una discussione, anche se la discussione ne fa parte. La discussione è l'espressione della divergenza di opinioni o posizioni. Alla fine la divergenza spesso rimane tale, perché in questo sta il gusto della discussione, nel desiderio di aver ragione.
- Spesso vi intende il negoziato come una «guerra», in cui un parte vince e l'altra perde → approccio ripartitivo:
 - competizione
 - quello che prendo io lo tolgo a te
 - visione *win-lose*
 - conseguenze negative sulla relazione

Cosa è la negoziazione

Negoziare significa accordarsi, non vincere

- Approccio integrativo (il più efficace):
 - collaborazione
 - le parti desiderano risolvere una situazione e trovare un accordo, impegnandosi, condividendo informazioni e risorse
 - visione *win-win* → soddisfare tutte le parti in gioco
 - salvaguardia della relazione

Una definizione

«Si parla di negoziazione in tutte quelle situazioni in cui due o più parti riconoscono l'esistenza di differenze di interessi o di punti di vista tra di loro ma intendono o sono costretti a raggiungere un accordo»

(Howard Raiffa, 1982)

→ Affinché sia possibile negoziare occorre l'interesse da parte di tutte le parti in causa di arrivare ad un accordo – che non esiste a priori - e nessuna delle parti deve trovarsi in una posizione di forza sufficiente per imporre le proprie convinzioni alle altre parti.

La corretta visione della persuasione

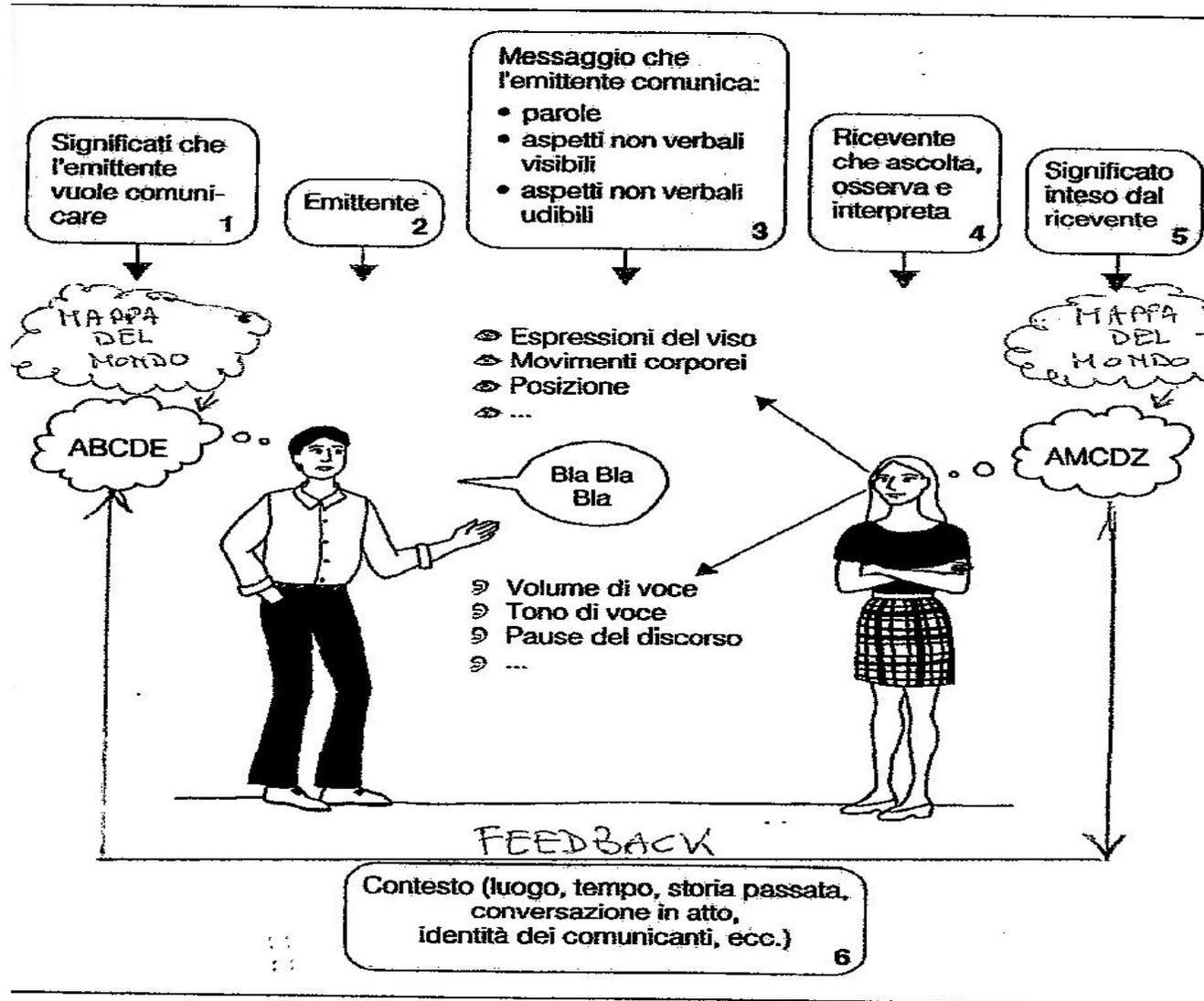
- Non è una manipolazione
- E' un'opera di convinzione esercitata su un'altra persona mediante ragionamento e argomentazioni, per ottenerne la fiducia e/o l'approvazione.

Un antico problema filosofico:

- la visione di Aristotele: *ethos* (comportamento etico non manipolatorio) + *logos* (pensiero razionale) + *pathos* (coinvolgimento emotivo)
- la dialettica eristica di Shopenhauer: tecnica finalizzata all'ottenere ragione, indipendentemente dal fatto di averla, attraverso numerosi stratagemmi
- La dialettica per Hegel in visione opposta: forma dello spiegarsi e dello svilupparsi dello spirito, attraverso le mille vie del reale, verso il sapere

4. Comunicazione di genere

Processo di comunicazione



Comunicazione di genere

Parliamo di comunicazione di genere nella convinzione che valorizzare il genere femminile a livello culturale, di cui la lingua è una delle principali manifestazioni, possa condurre a una progressiva riduzione degli stereotipi, del sessismo e delle disuguaglianze di vario tipo tra uomini e donne in ambito pubblico e privato

Comunicazione di genere

Genere è un termine ambiguo, denotando

- sia una categoria grammaticale (la parola sedia è di genere femminile, libro è maschile),
- sia la costruzione di un'identità, maschile o femminile, legata al sesso naturale,
- ma determinata da variabili sociali.
- I cosiddetti gender studies o 'studi di genere', che prendono in esame l'identità di genere e i problemi ad essa correlati, si sono sviluppati soprattutto in ambito sociologico per poi estendersi a quello linguistico;
- d'altro canto è innegabile che l'uso linguistico e anche la struttura del sistema di genere grammaticale di ogni specifica lingua sia importante anche per la costituzione dell'identità di genere.

Qualche documento interessante....

- 1987 – Raccomandazioni per un uso non sessista nella lingua italiana
Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Pari Opportunità
- 2012 – Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo
Regione Toscana e Accademia della Crusca
- 2018 – La neutralità di genere nel linguaggio usato dal Parlamento Europeo
Parlamento Europeo
- 2021 – Vademecum sul linguaggio di genere
Università degli Studi di Milano
- 2024 – Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio
UNI Ente Italiano di Normazione

5. Pensiero critico

Cosa si intende per pensiero critico

"la capacità di esaminare una situazione... e di assumere una posizione personale in merito. Tale capacità costituisce il fondamento di un atteggiamento responsabile nei confronti delle esperienze e relativamente autonomo rispetto ai condizionamenti ambientali"

(Galimberti, 1992)

Cosa si intende per pensiero critico

Il pensiero critico consiste nello specifico nel:

- raccogliere informazioni circa un certo argomento allo scopo di ottenere una visione il più possibile completa ed esaustiva
- analizzare e valutare tali informazioni in modo oggettivo, riflettendo e valutando l'affidabilità e la validità delle fonti utilizzate
- distinguere la realtà dalle proprie impressioni soggettive, i propri pregiudizi, gli stereotipi, i fattori di influenza sociale
- riconoscere i fattori che influenzano pensieri e comportamenti propri ed altrui
- prendere decisioni sulla base di un proprio giudizio e una propria opinione

Quando **non** si utilizza il pensiero critico

- si confondono le proprie interpretazioni personali con la realtà dei fatti
- questo rende difficile creare relazioni efficaci e prendere buone decisioni.

Fattori che favoriscono il pensiero critico

- la sistematicità, intesa come capacità di usare un metodo sistematico di analisi e sintesi dei dati e delle informazioni a disposizione
- la curiosità intellettuale di conoscere punti di vista alternativi e differenti riguardo a certi argomenti, situazioni ed esperienze
- la capacità di monitoraggio e verifica dell'intero processo del pensiero critico presuppone una buona autoconsapevolezza di sé, dei propri processi di pensiero, valori, scopi e credenze.

Perché è importante

Una buona capacità critica presuppone un certo grado di responsabilità e autonomia, poiché la persona

- è in grado di soffermarsi a riflettere e valutare,
- di esprimere una propria posizione personale
- e riesce a sostenerla di fronte a possibili critiche esterne e fattori di influenza e pressione sociale (es. i pari, le mode, i media, il conformismo)

→ è un presupposto fondamentale della maturità e del benessere individuale.

Sintesi e autovalutazione (provvisorie)

Ora tocca a voi...

Dopo questo primo incontro di presentazione:

- riprendete e rileggete il contenuto dell'esercitazione (le tre situazioni descritte e le sensazioni provate in ciascuna di esse),
- riprendete e rileggete il materiale relativo alle 5 competenze trasversali che abbiamo esaminato,
- provate a connettere il contenuto della vostra esercitazione con le competenze trasversali presentate,
- valutate (se possibile scrivendo, preferibilmente a mano) come vi posizionate rispetto a queste competenze trasversali, quali vi sembrano più rilevanti per voi e quanto per voi è importante migliorarle,
- raccogliete e conservate questo materiale, vi sarà utile per gli incontri successivi.

Grazie per l'attenzione
e arrivederci ai prossimi appuntamenti