CASCO
centro per gli apprendimenti e lo sviluppo di competenze

LA COMPETENZA

Brevi riflessioni per aiutarci a capire

ENRICO CAROSIO
SCIENTIFIC BOARD E FORMATORE CASCO

L'INDIVIDUO PIENAMENTE REALIZZATO

SAPERE ▶ Conoscenze

SAPER FARE ▶ Capacità/Abilità

SAPER ESSERE ▶ Atteggiamenti

SAPER FAR FARE ▶ Leadership, delega e controllo

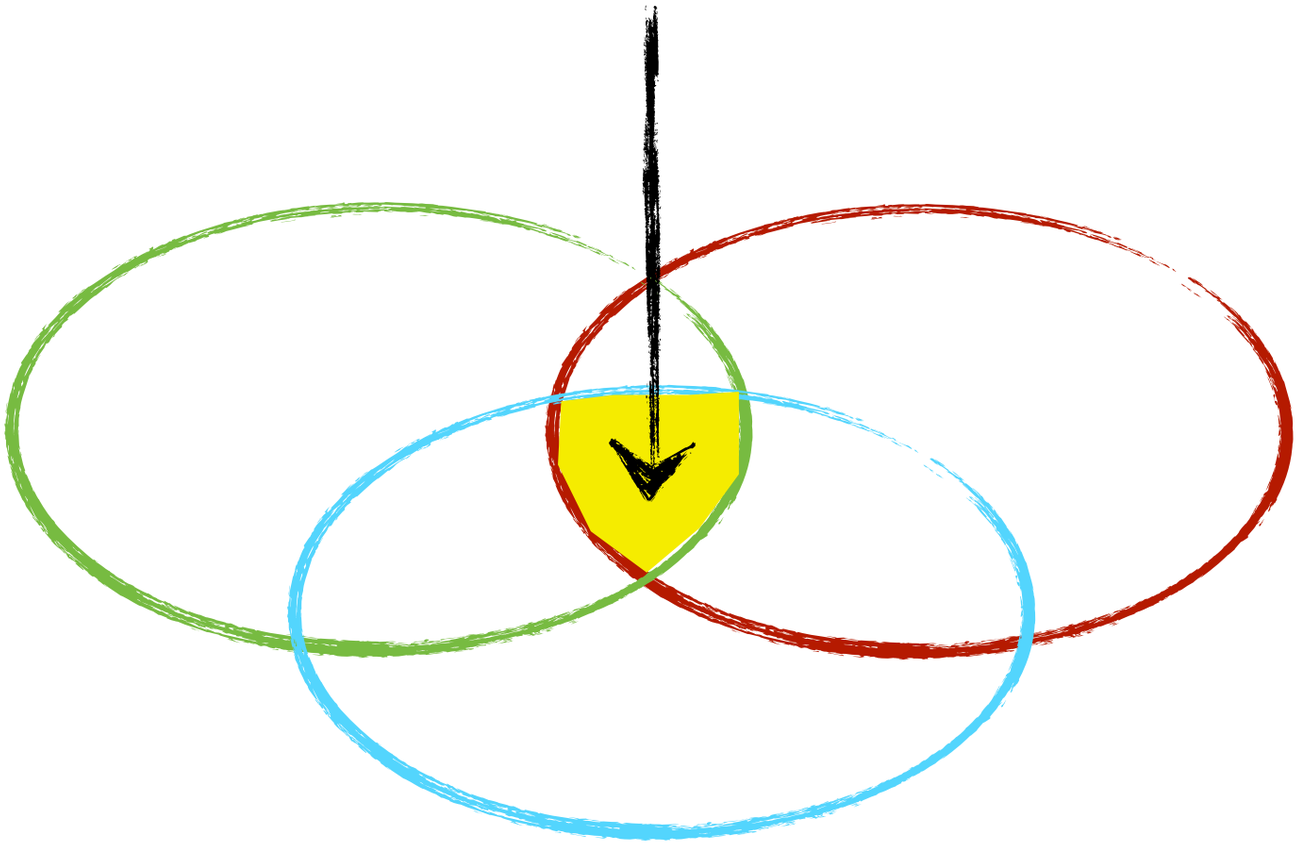
SAPER BEN-ESSERE ▶ Ecologia personale ed organizzativa

SAPER DOVER ESSERE ▶ Etica e deontologia

SAPER DIVENIRE ▶ Flessibilità generativa

LO SVILUPPO DELLA PERSONA

PROCESSO di CAMBIAMENTO



I bambini crescono solo se sognati (Danilo Dolci)

Comportamento osservabile e efficace, continuativo nel tempo, ovunque

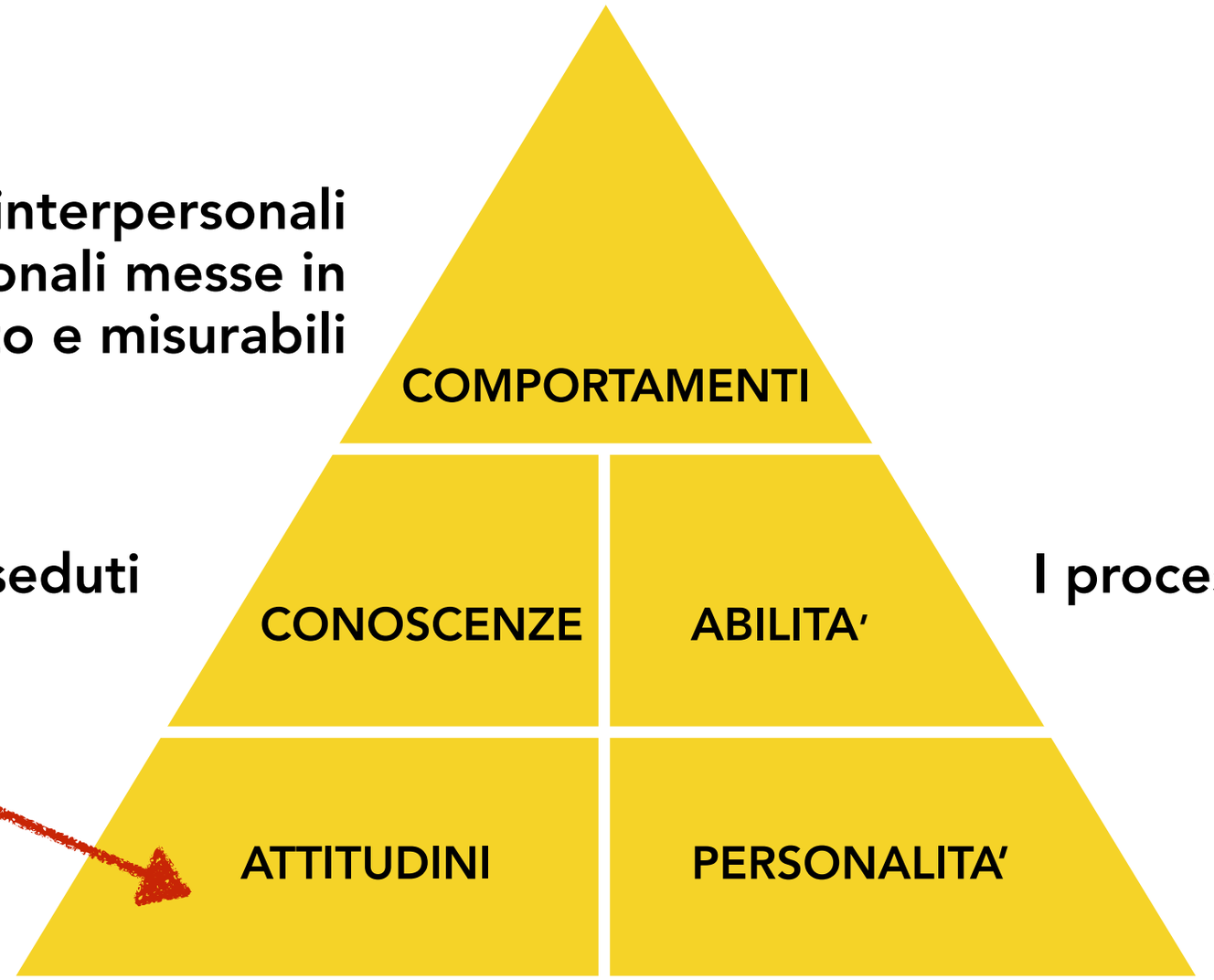
abitudine vs abito

automatismo

intenzionalità

STRUTTURA DELLA COMPETENZA

Le modalità interpersonali e intrapersonali messe in atto e misurabili



I saperi posseduti

I processi agiti

modi profondi di essere

L'educazione proposta
Le informazioni culturali ricevute
L'ambiente vissuto

Il patrimonio genetico
Le patologie disfunzionali
Carattere

Elaborazione da Lucio Guasti, *Didattica per Competenze - Orientamenti e indicazioni pratiche (rif. David McLelland 1973)* , Erickson 2012

LE ATTITUDINI O ATTEGGIAMENTI

"Modo di essere o di agire da parte di un individuo. Non è osservabile in quanto tale ma è il risultato di un'analisi condotta da un osservatore esterno o da uno strumento di misura ideato appositamente a tale scopo"

(UE - Ministère de l'Education Nationale, 2001)

1. persistere
2. pensare e comunicare con chiarezza e precisione
3. gestire l'impulsività
4. raccogliere informazione con tutti i sensi
5. ascoltare con comprensione e empatia
6. creare, immaginare, innovare
7. pensare in maniera flessibile
8. rispondere con meraviglia e stupore
9. pensare sul pensare (metacognizione)
10. assumersi responsabilmente i rischi
11. impegnarsi per l'accuratezza
12. avere senso dell'umorismo (leggerezza)
13. fare domande e porre problemi
14. pensare in maniera interdipendente
15. applicare la conoscenza pregressa a nuove situazioni
16. rimanere aperti all'apprendimento continuo

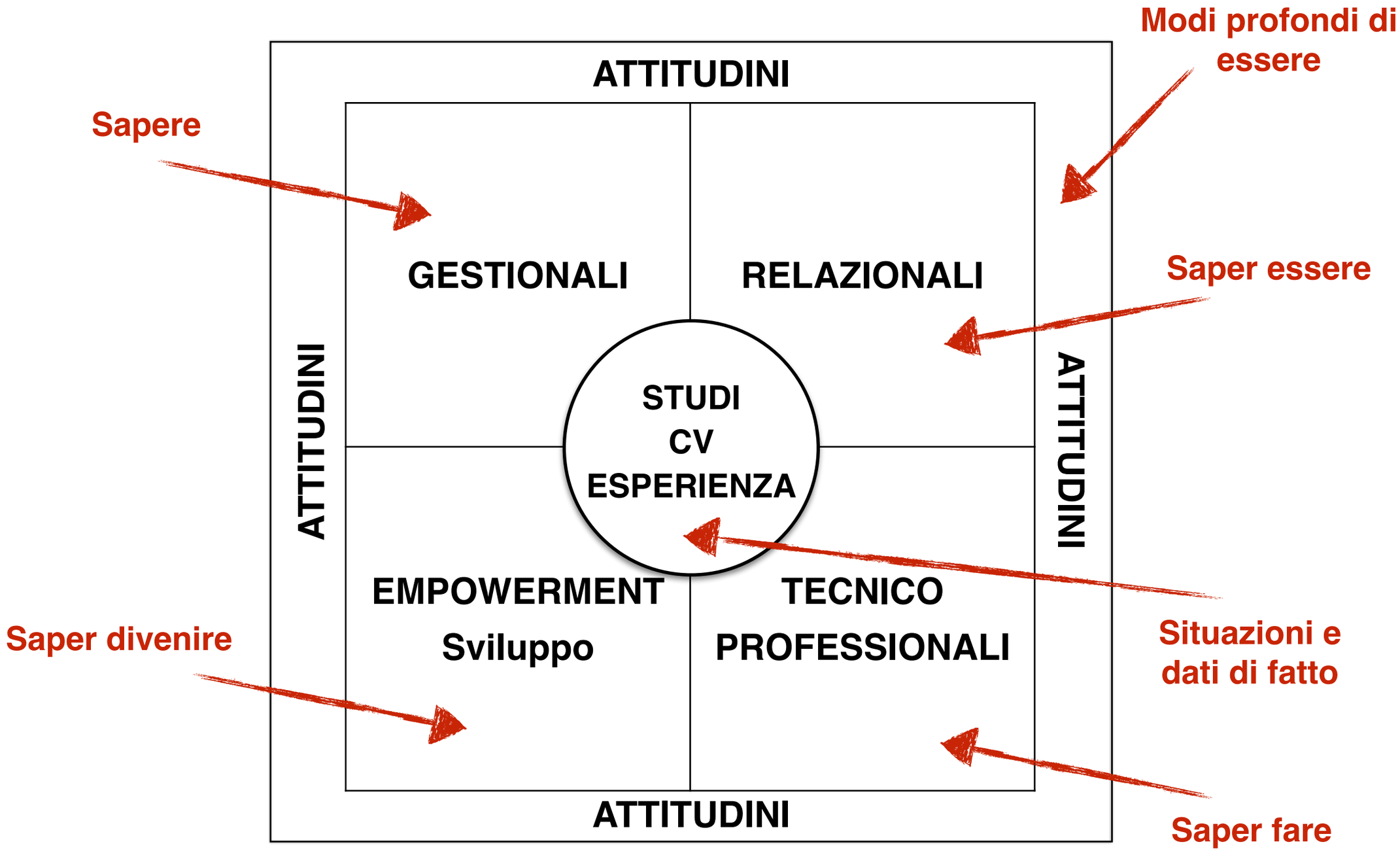
(Costa e Kallick, 2000)

LE ATTITUDINI O ATTEGGIAMENTI

quando non sono educati, esercitati e sviluppati…

- *mancanza di motivazione*
- *mancanza di controllo*
- *mancanza di perseveranza*
- *uso di abilità inadeguate alla situazione*
- *incapacità di trasferire il pensiero in azione*
- *mancanza di un orientamento al prodotto*
- *inabilità a completare compiti e e processarli*
- *difficoltà di iniziativa*
- *timore del fallimento*
- *procrastinazione*
- *mancanza di concentrazione*
- *approssimazione (bassa precisione)*
- *mancanza di senso dell'ordine*
- *difficoltà motorie*
- *difficoltà di rapportarsi positivamente alla variabilità*
- *scarsa attitudine alla risoluzione dei problemi*
- *scarsa predisposizione al lavoro cooperativo*
- *scarsa attitudine all'apprendere ad apprendere*
- *incapacità di promuove la propria realtà personale*

LE MACRO AREE DELLE COMPETENZE



COMPETENZE RELAZIONALI PERSONALI

Determinano il modo in cui controlliamo noi stessi

Riflettono la consapevolezza di sé*, ovvero la conoscenza dei propri stati interiori (preferenze, risorse, intuizioni):*

1. *Consapevolezza emotiva* = riconoscere le proprie emozioni e i loro effetti;
2. *Autovalutazione accurata* = conoscere le proprie risorse interiori, i propri punti di forza e i propri limiti;
3. *Fiducia in se stessi* = avere sicurezza del proprio valore e delle proprie capacità.

Riflettono la padronanza di sé*, ovvero il dominio dei propri stati interiori, dei propri impulsi e delle proprie risorse:*

4. *Autocontrollo* = tenere sotto controllo emozioni e impulsi negativi;
5. *Fidatezza* = mantenere standard di onestà e integrità;
6. *Coscienziosità* = assumere le proprie responsabilità per quanto attiene alla propria prestazione;
7. *Adattabilità* = essere flessibili nel rispondere ad cambiamento;
8. *Innovazione* = sentirsi a proprio agio, atteggiamento aperto di fronte a idee, approcci e informazioni nuove.

Riflettono la motivazione*, ovvero l'uso delle proprie tendenze emotive per facilitare il raggiungimento di obiettivi:*

9. *Spinta alla realizzazione* = *seguire l'impulso a migliorare o a* soddisfare uno standard di eccellenza;
10. *Impegno* = allinearsi rispetto agli obiettivi del gruppo o dell'organizzazione di cui si fa parte;
11. *Iniziativa* = dimostrare previdenza e prontezza nel cogliere le occasioni;
12. *Ottimismo* = dimostrare costanza nel perseguire gli obiettivi nonostante ostacoli e insuccessi.

COMPETENZE RELAZIONALI SOCIALI

Determinano il modo in cui gestiamo le relazioni con gli altri

Riflettono l'empatia*, ovvero la consapevolezza dei sentimenti, delle esigenze e degli interessi altrui:*

1. *Comprensione degli altri* = percepire sentimenti e prospettive degli altri e nutrire un attivo interesse per le loro preoccupazioni;
2. *Valorizzazione degli altri* = percepire le esigenze di crescita degli altri e dare rilievo alle loro abilità;
3. *Assistenza ai ragazzi* = anticipare, riconoscere e soddisfare le esigenze dei ragazzi
4. *Sfruttamento dalla diversità* = coltivare le opportunità derivanti dalla diversità degli individui;
5. *Consapevolezza politica* = leggere e interpretare le correnti emotive e i rapporti di potere in un gruppo.

Riflettono l'abilità nelle relazioni interpersonali*, ovvero abilità ad indurre risposte desiderabili negli altri:*

6. *Influenza* = impiegare tattiche di persuasione efficaci;
7. *Comunicazione* = inviare messaggi chiari e convincenti;
8. *Leadership* = ispirare e guidare individui o gruppi;
9. *Catalisi del cambiamento* = innescare o dirigere il cambiamento;
10. *Gestione del conflitto* = negoziare e risolvere situazioni di disaccordo;
11. *Costruzione di legami* = favorire e alimentare relazioni utili;
12. *Collaborazione e cooperazione* = lavorare con altri verso obiettivi comuni;
13. *Lavoro in team* = creare sinergia nel lavoro verso fini collettivi.

QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO?

Si stima che entro il 2025,
più di un terzo delle competenze richieste
sarà diverso da quelle ritenute fondamentali
oggi, e in particolare si tratterà di quelle
legate a dinamiche sociali, come persuasione,
intelligenza emotiva e capacità di
insegnare agli altri.

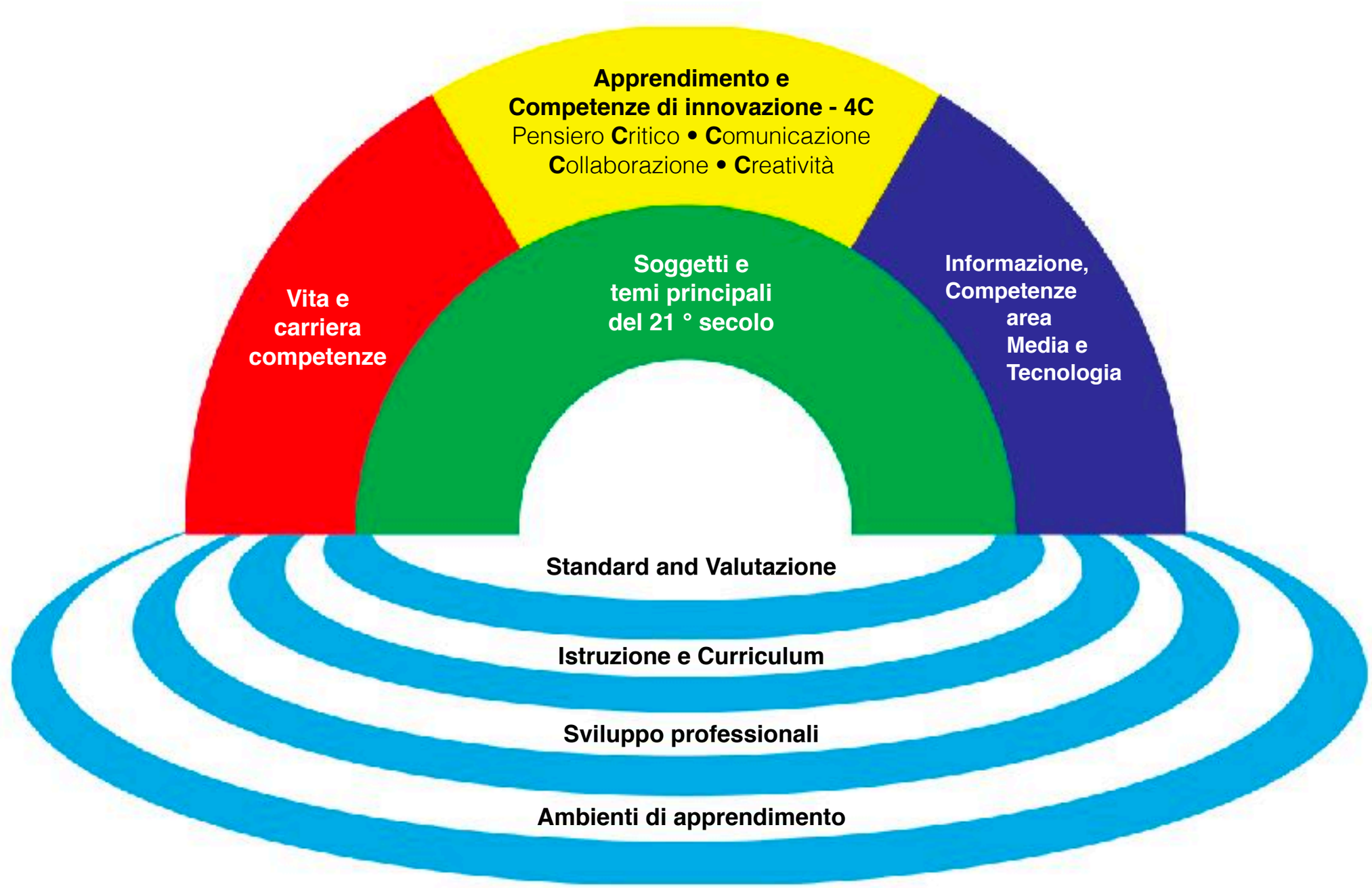
World Economic Forum,
“The Future of Jobs and Skills”, 2020.

QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO?

Il 65% dei bambini che iniziano oggi il loro percorso educativo farà un lavoro che ancora non esiste.
È evidente dunque l'importanza,
da parte di istituzioni, aziende e individui,
"di anticipare e prepararsi per le future necessità in termini di competenze, lavoro, e gli effetti sull'occupazione per cogliere pienamente le opportunità presentate da questi trend – e mitigare effetti indesiderati.

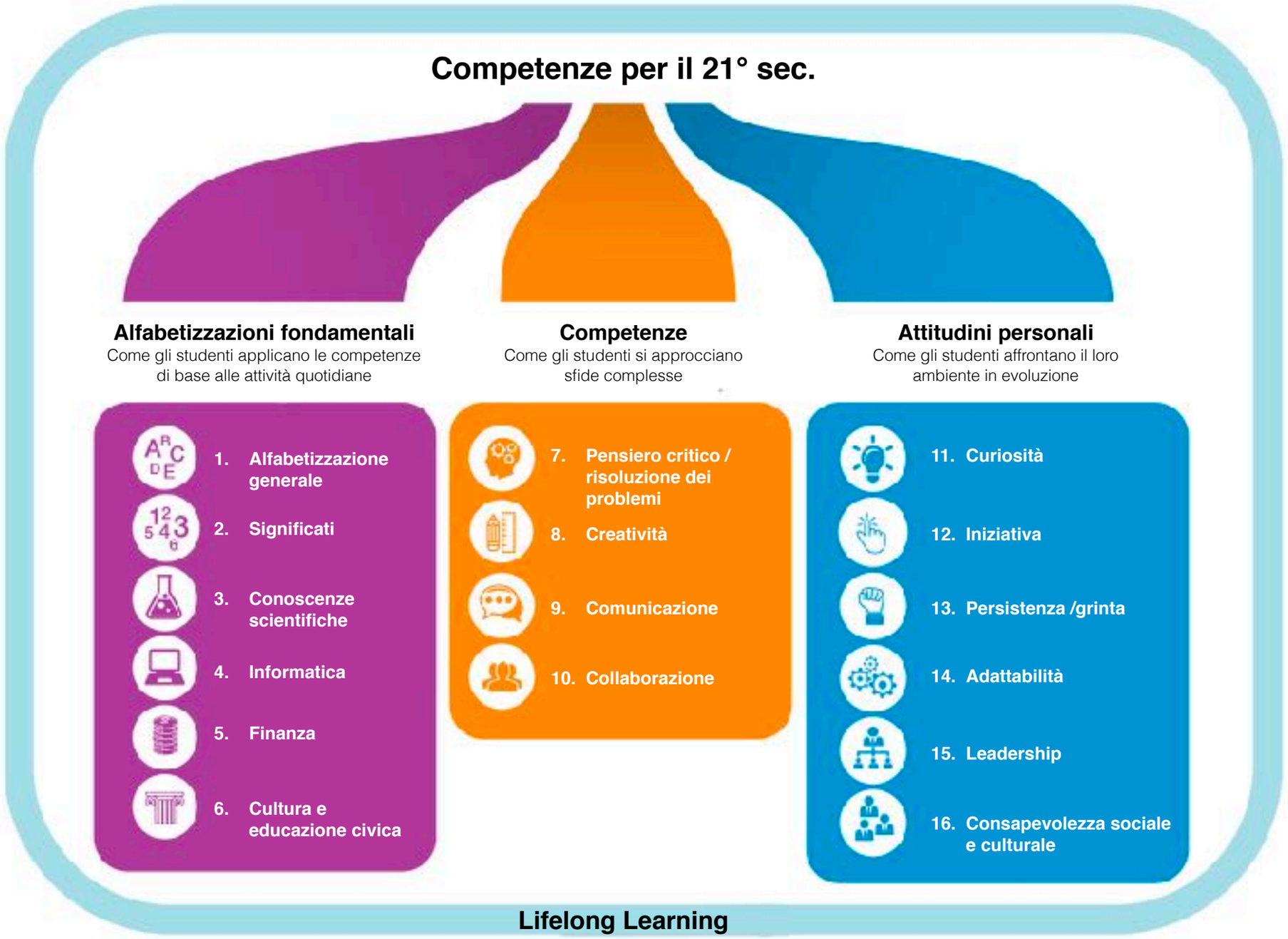
World Economic Forum,
"The Future of Jobs and Skills", 2020.

QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO?



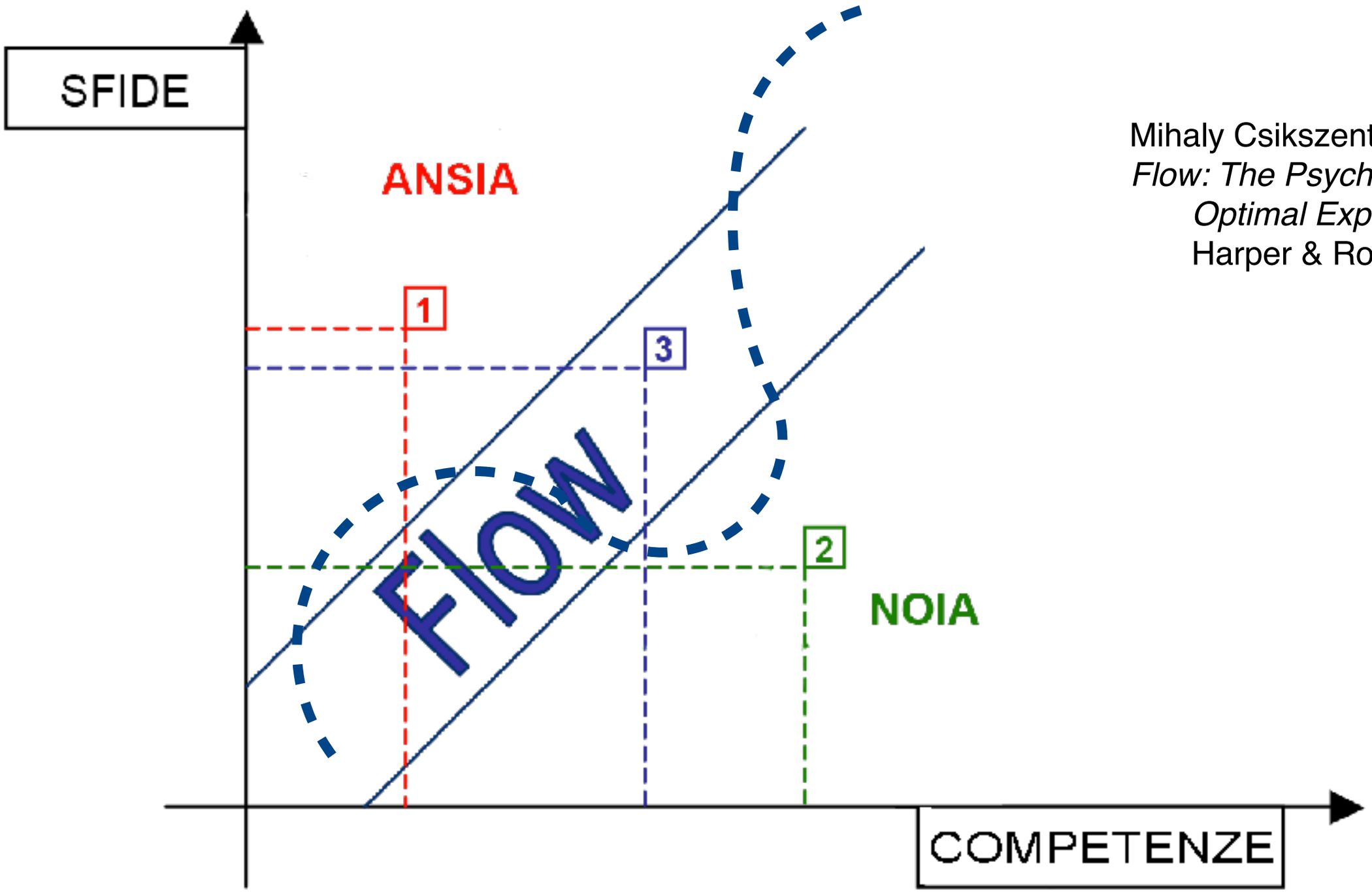
La rappresentazione ufficiale del Learning, Framework del Partnership for the 21st Century

QUALI COMPETENZE PER IL FUTURO?



Sintesi del World Economic Forum

TRA SFIDE E COMPETENZE: IL FLOW



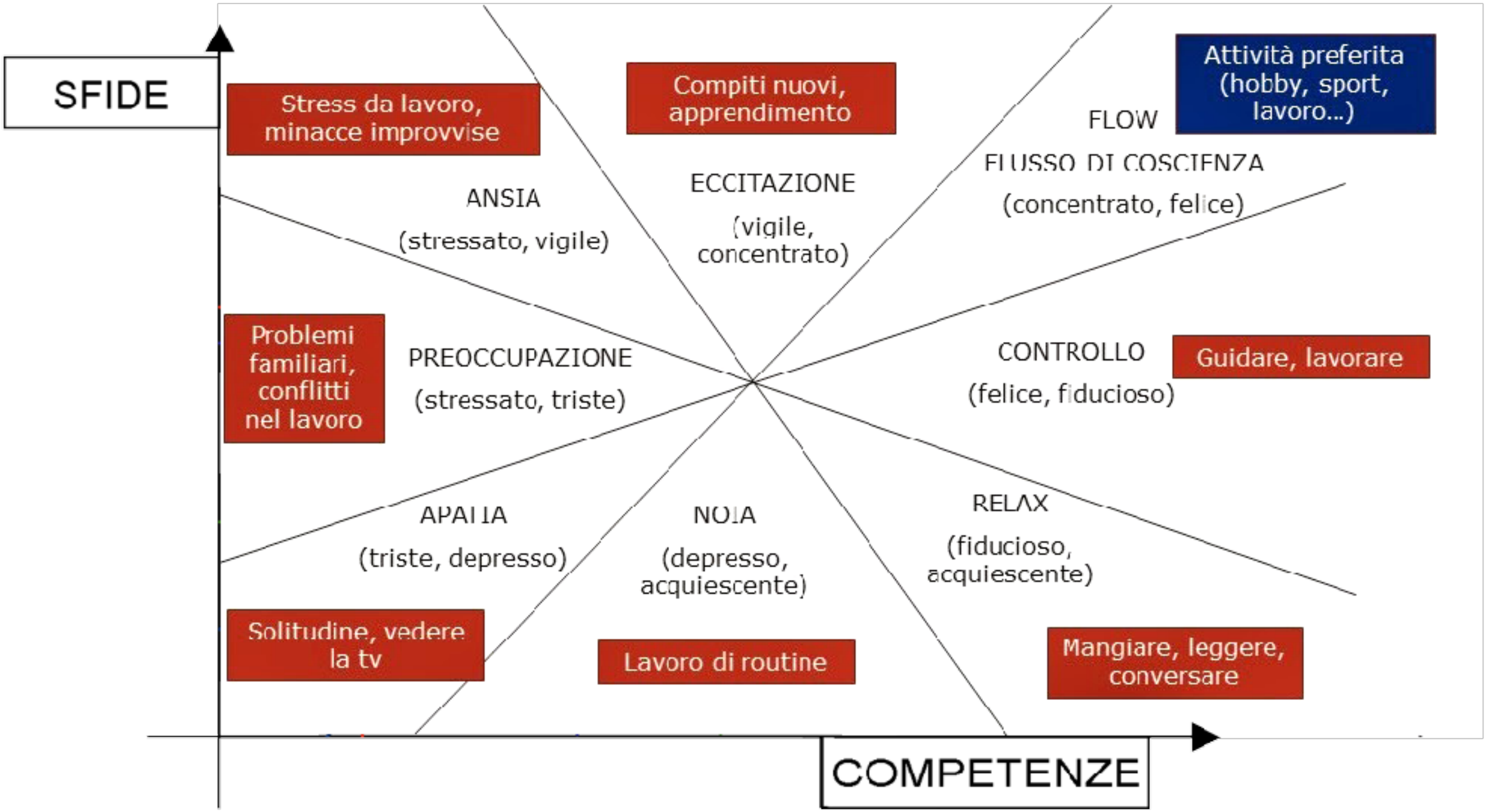
Mihaly Csikszentmihalyi,
Flow: The Psychology of Optimal Experience,
Harper & Row, 1990

TRA SFIDE E COMPETENZE: IL FLOW

Csikszentmihalyi individua i seguenti fattori che, pur potendo apparire indipendentemente l'uno dall'altro, in realtà sono in combinazione tra loro e costituiscono la cosiddetta esperienza di flusso:

1. **Una grande chiarezza interiore**
   Sai che cosa hai bisogno (aspettative) di fare e sai anche come farlo (modalità)
2. **Essere completamente coinvolto**
   Sei completamente concentrato. sul compito: un alto grado di concentrazione in un limitato campo di attenzione (la persona non ragiona su passato e futuro ma solo sul presente).
3. **Una sensazione di estasi**
   Sei al di fuori dall'autoconsapevolezza quotidiana: il soggetto è talmente assorto nell'attività da non preoccuparsi del suo ego.
4. **Senza tempo**
   Accuratamente concentrato sul presente alterando la percezione del tempo, le ore sembrano passare in pochi minuti.
5. **Retroazione diretta e inequivocabile**
   L'effetto dell'azione deve essere percepibile immediatamente ed in modo chiaro.
6. **Sapendo che quello che stai facendo è fattibile**
   Bilanciamento tra sfida e capacità: l'attività non è né troppo facile né troppo difficile, le tue competenze sono adeguate al compito.
7. **Un senso di serenità**
   Hai la percezione di avere tutto sotto controllo e di poter dominare la situazione. Non ti preoccuparti di te stesso con un senso di crescita oltre i limiti del proprio Io.
8. **Forte motivazione intrinseca**
   Qualsiasi prodotto del flusso è piacevole di per se... fine a se stessa, anche se è apparentemente "senza senso" (esperienza autotelica greco antico autos "sé" e di telikos, da telos "fine").
9. **Integrazione tra azione e consapevolezza**
   La concentrazione e l'impegno sono massimi. La persona è talmente assorta nell'azione da fare apparire l'azione naturale.

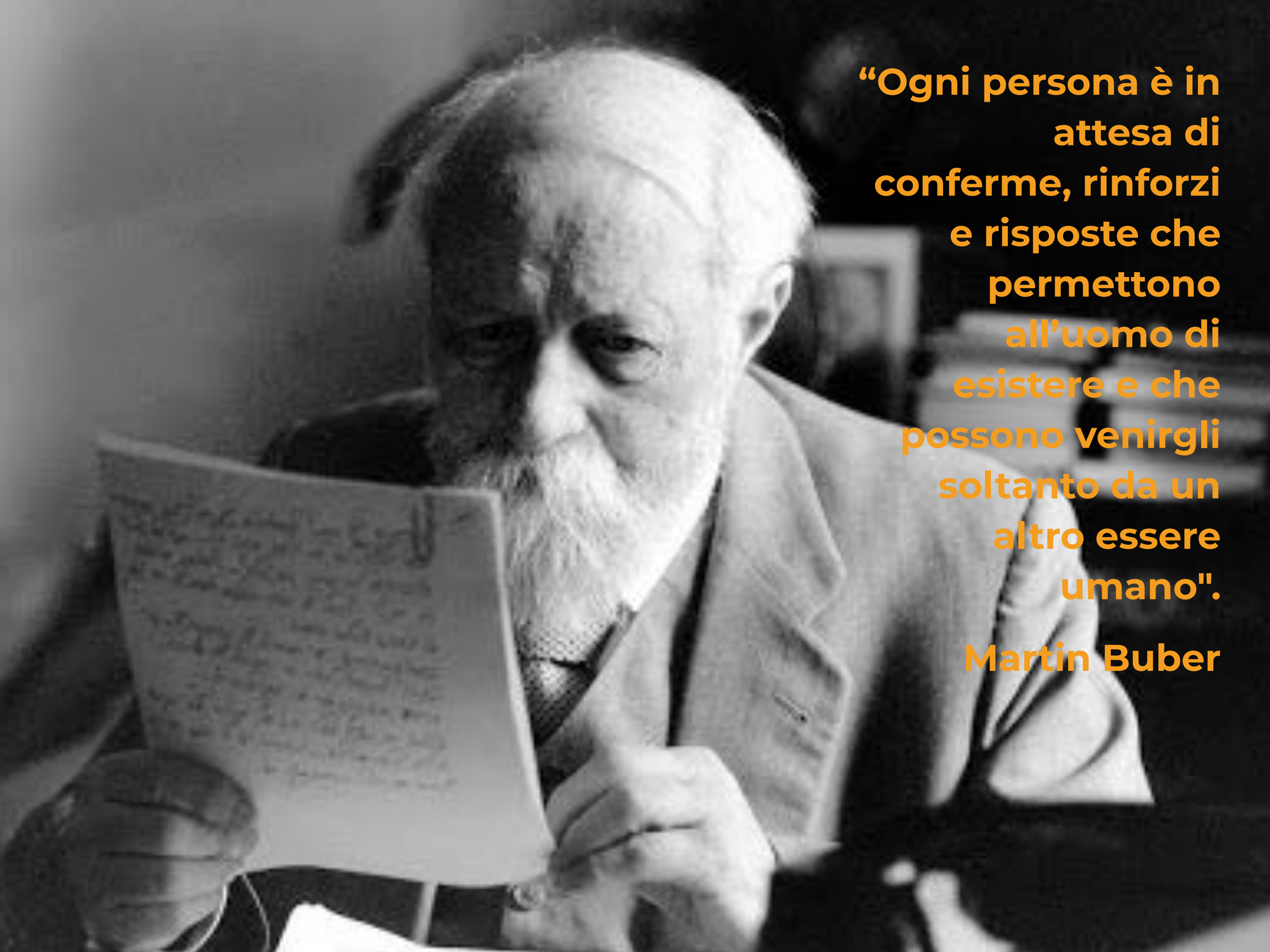
TRA SFIDE E COMPETENZE: IL FLOW



VALUTARE LE COMPETENZE - DANGER!!!!

Si racconta che, nel pieno della seconda guerra mondiale, gli ufficiali inglesi chiesero al primo ministro Winston Churchill perchè l'esercito tedesco era così organizzato e competente. Questa fu la sua risposta.

COMPETENTI DISPONIBILI (Ufficiali di carriera)	**COMPETENTI INDISPONIBILI** (Ufficiali da formare e disciplinare)
INCOMPETENTI INDISPONIBILI (Prima linea al fronte)	**INCOMPETENTI DISPONIBILI !!!!!!** (Zero incarichi no responsabilità)



“Ogni persona è in attesa di conferme, rinforzi e risposte che permettono all’uomo di esistere e che possono venirgli soltanto da un altro essere umano".

Martin Buber