

Il Laboratorio delle competenze trasversali

Guida alla scoperta, alla sperimentazione, alla pratica
o all'allestimento di uno spazio dedicato allo sviluppo
di SFC (competenze comportamentali) & Co

forem **AiD** **BRUXELLES FORMATION** *Inf.*
former pour l'emploi formations & Conseil



Indice dei contenuti

Perché questa guida? Come può essere utilizzata?	5
Riconoscimenti	6
Storia dei progetti	7
Il progetto NS4SFC e i suoi membri	8
1. Sto scoprendo - Profilo "Curioso"	10
1. Perché le Soft Skills nell'orientamento, nella formazione e nell'integrazione?	10
2. L'approccio SFC in un approccio basato sulle competenze	11
3. Modellare il Soft Skills Lab dai FAB Labs	12
4. La Carta del Laboratorio SFC	14
5. Una definizione condivisa del Soft Skills Lab	15
🌟 Sfida	15
2. Sto sperimentando - Profilo "Explorer"	16
1. Perché creare un Soft Skills Lab per lavorare su SFC?	16
2. Per fare cosa?	17
3. Con chi è? Il Lab'compagnateur-trice	18
4. Dove dovrebbero essere collocati i Soft Skills Labs?	21
🌟 Sfida	23
3. Esercizio - Profilo del "praticante"	24
1. SFC, matrice di maturità, badge	24
2. Metodologia di animazione	27
3. Fogli informativi e strumenti a supporto dell'evento	30
4. Strumenti specifici per lavorare con la CFS	31
5. Riconoscimento e comunità di pratica	33
🌟 Sfida	37
4. Io sostengo - Profilo "Mentore"	38
1. Perché creare questo sistema?	38
2. Raccomandazioni per l'attuazione	39
3. Valori	44
🌟 Sfida	44
5. Conclusioni	45
6. Bibliografia	47



Perché questa guida? Come utilizzarla?

Questa guida vi permetterà di scoprire, sperimentare, praticare o sostenere lo sviluppo delle Soft Skills in una struttura innovativa: il **Soft Skills Lab**.

Il Soft Skills Lab vi offre l'opportunità di sperimentare un approccio metodologico e strumenti per affrontare le **competenze comportamentali (BS)** nella formazione professionale e nel sostegno alle persone in cerca di lavoro. In una prospettiva aperta, la terminologia generica delle Soft Skills comprende i concetti di competenze comportamentali, competenze trasversali, know-how professionale, consapevolezza di sé, comportamento professionale, ecc.

Questa guida è suddivisa in 4 parti, ognuna delle quali spiega il concetto di "Soft Skills Lab". A seconda del vostro obiettivo, potete andare direttamente al capitolo o ai capitoli della guida che vi interessano, oppure seguire passo dopo passo il processo di sviluppo.

Ogni sezione inizia con una situazione tipica, che ancorerà lo strumento alla realtà dell'orientamento, della formazione o dell'integrazione socio-professionale, e spiega come il Soft Skills Lab fornisca soluzioni concrete.

I piccoli loghi vi aiuteranno a orientarvi:



Spiegazione =

Iniziare,



= Sfida per rafforzare la presa

In tutta la guida troverete fonti avanzate, contatti con i partner, link o QR-code ai vari strumenti del progetto. Alla fine della guida, troverete una bibliografia delle principali opere di riferimento e uno spazio per prendere appunti.

Ci auguriamo che questa guida vi sia utile per comprendere le Soft Skills nel vostro contesto e che vi ispiri a rientrare nella nostra comunità di pratica.



Scopro



Sto sperimentando



Mi esercito



Accompagno



Ringraziamenti

Questa guida è il risultato concreto di uno studio condotto nell'ambito di un progetto europeo sull'SFC: **Next Step4-SFC (NS4SFC)** <https://next-step4-sfc.eu/>. Sviluppata da Forem, AID e Università del Lussemburgo, è il frutto di un lavoro congiunto con tutti i partner del progetto: in Belgio, Bruxelles Formation; in Italia, COOSS; in Spagna, Esplai; in Francia, CRIF e Reconnaître. Vorremmo sottolineare in particolare la dinamica collaborativa e benevola che ha portato al suo sviluppo e ringraziare il consorzio per il suo prezioso aiuto.

Desideriamo esprimere la nostra gratitudine ai centri di formazione professionale per adulti per il loro contributo. Ci hanno permesso di identificare i bisogni sul campo e di adattare il nostro sistema man mano che il lavoro procedeva.

Desideriamo ringraziare Formaform per il suo prezioso supporto didattico nell'esperimento Soft Skill Labs.

Vorremmo ringraziare i Fab lab e i laboratori di innovazione educativa, in particolare Trakk di Namur, il Fab lab di Charleroi e il MakerHub di Technobel, per averci dedicato il loro tempo per presentare i loro sistemi innovativi e stimolanti.

Ringraziamo i responsabili delle Fabbriche Digitali della Regione Vallona e lo Studio Digilearn di Forem per aver lavorato con noi all'analisi delle prospettive di integrazione e delle dinamiche collaborative.

Vorremmo anche ringraziare tutti coloro che nei Paesi partner hanno dedicato il loro tempo a rispondere ai sondaggi sulla rilevanza che abbiamo condotto per costruire questo nuovo sistema.

Infine, questo progetto non sarebbe stato possibile senza il sostegno dell'AEF, che ci ha permesso di contribuire a un'Europa più inclusiva, innovativa e vicina ai cittadini. È un vero valore aggiunto avere l'opportunità di continuare il nostro lavoro su un tema così complesso, in un'ottica di miglioramento continuo e di costante adattamento alle esigenze sul campo.

Grazie a tutti voi, attraverso i vostri contributi, passo dopo passo, passo dopo passo, sembra che siamo riusciti a delineare i contorni di questo nuovo concetto di "Soft Skills Lab". Impegno, competenza e intelligenza collettiva sono stati la chiave del successo di questo progetto innovativo.

Il progetto NS4SFC è stato concepito come federatore e incubatore di una comunità di pratiche riflessive su SFC. Questa comunità è composta da circa 4.000 membri del Mooc SFC, dell'humhub Reconnaître, dagli iscritti alle nostre pagine FB e LinkedIn e dai nostri vari partner.



Grazie per il vostro interesse e non esitate a unirvi a noi!

Storia dei progetti



Lo sviluppo del concetto di "competenze comportamentali" (SFC) non è nuovo e il lavoro del progetto NS4SFC www.next-step4-sfc.eu (2022-2024) si basa sugli sviluppi di due precedenti progetti europei: OPC- SFC outils pédagogiques clés-savoir-faire comportementaux www.opc-sfc.eu de (2013-2015) e Step4-SFC www.step4-sfc.eu (2016-2019).

Nel 2010, il comunicato di Bruges e la sua traduzione in piani regionali hanno spinto i partner belgi a creare strumenti per "responsabilizzare i cittadini", "adattarsi a un ambiente in costante evoluzione" e "gestire il cambiamento". Nel 2013, sulla scorta delle argomentazioni delle aziende e dei selezionatori che sollecitano gli organismi di formazione, orientamento e integrazione socio-professionale a prestare sempre più attenzione all'integrazione di questa dimensione comportamentale nei percorsi di apprendimento, gli attori dell'istruzione e della formazione professionale fanno di questo tema una delle loro preoccupazioni centrali nell'ambito dell'Anno delle competenze. Essi cercano di far luce sul concetto di competenze non tecniche attingendo a tre fonti fondamentali: il quadro europeo delle competenze chiave, le definizioni fornite dal Conseil de l'Education et de la Formation (CEF) e la loro traduzione in strumento didattico nell'ambito dell'operatore della formazione di Bruxelles (Bruxelles Formation).

Il punto di partenza è quindi chiaro: è essenziale lavorare su questa dimensione non tecnica. Tuttavia, per gli operatori della formazione e dell'orientamento socio-professionale si sta rivelando piuttosto complesso affrontare questo tema e tradurlo nelle loro pratiche sul campo. Innanzitutto, è necessario accordarsi su ciò che si vuole identificare e sui metodi per farlo. Da parte nostra, siamo partiti dalla premessa che fosse possibile sviluppare le competenze non tecniche associate all'orientamento previsto della professione.



L'obiettivo dei tre progetti europei che si sono succeduti è sempre stato quello di fornire ai soggetti coinvolti nell'integrazione socio-professionale gli strumenti per identificare, sviluppare e valutare le competenze professionali, comprese quelle comportamentali.

? Avete mai sentito parlare di SFC (competenze comportamentali)? A cosa vi fa pensare?

Nel nostro approccio, la terminologia si riferisce al comportamento contestualizzato ed è associata al know-how. Non importa se siete disordinati nella vostra vita quotidiana, ma non potete evitare di essere ordinati nel vostro lavoro di organizzatori di eventi, per esempio.

Il progetto NS4SFC e i suoi membri



Il consorzio di partner costituito nell'ambito di questo progetto riunisce attori dell'istruzione e della formazione professionale (VET) a tutti i livelli (front-line, servizi di supporto e orientamento, progettazione e implementazione, ecc.)



Tutti sviluppano iniziative volte all'integrazione a lungo termine di un'ampia gamma di persone, alcune delle quali molto vulnerabili e lontane dal mondo del lavoro. Tutti sviluppano iniziative volte all'integrazione a lungo termine di un'ampia gamma di persone, alcune delle quali sono molto vulnerabili e lontane dal mondo del lavoro.



Per il Belgio

Forem, Ufficio vallone per la formazione e l'occupazione AID, Azioni integrate di sviluppo Bruxelles Formation, un ente pubblico responsabile della formazione professionale per le persone in cerca di lavoro e per i lavoratori francofoni della regione di Bruxelles-Capitale.



Per la Francia

CRIF Formation et Conseil, Centro di ricerca per l'integrazione attraverso la formazione e la consulenza
Riconoscere l'Alleanza per il riconoscimento aperto, un'associazione senza scopo di lucro costituita in seguito alla pubblicazione della Dichiarazione di Bologna sul riconoscimento aperto.



Per l'Italia

Cooperativa sociale COOSS, organizzazione privata senza scopo di lucro che fornisce assistenza, servizi sociali, formazione ed educazione nella regione Marche.



Per la Spagna

Fondazione Esplai, un'organizzazione senza scopo di lucro nata per promuovere l'inclusione sociale e digitale e una cittadinanza impegnata.



Per il Lussemburgo

L'Università del Lussemburgo è l'unica università pubblica del Granducato di Lussemburgo dal 2003. Multilingue, internazionale e focalizzata sulla ricerca, si definisce anche come un'istituzione moderna dal volto umano.

! Venite a cliccare sulla nostra pagina FB e scoprite tutte le foto del team durante la costruzione del progetto.



1. Sto scoprendo - Profilo "Curioso"



Il mio consulente del lavoro mi ha parlato di un posto chiamato "Soft Skills Lab" per migliorare la mia SFC, in particolare la comunicazione e lo spirito di squadra. SFC? Laboratorio delle competenze trasversali? Che cos'è?

1. Perché le Soft Skills nell'orientamento, nella formazione e nell'integrazione?

"Soft Skills", una risorsa importante nel vostro portafoglio di competenze!



Nel 2018, il World Economic Forum ha sottolineato l'importanza delle soft skills come elemento fondamentale per l'integrazione socio-economica. Nel 2020, la crisi di Covid farà precipitare i cambiamenti nel nostro comportamento al lavoro. Tutti dovranno reinventarsi ed essere adattabili e reattivi. La digitalizzazione è essenziale, ma lo sono anche i contatti sociali, la cooperazione e il networking.

Il contesto attuale, caratterizzato da un susseguirsi di crisi, costringe le istituzioni attive nel campo dell'integrazione socio-professionale ad adattarsi e a creare soluzioni innovative volte a sviluppare le competenze di tutti, in particolare delle persone in cerca di lavoro. Stiamo contribuendo a ciò sviluppando la metodologia e gli strumenti SFC.

Le competenze comportamentali stanno diventando sempre più importanti di fronte ai progressi tecnologici e all'automazione dei compiti, che stanno portando alla rapida obsolescenza delle competenze tecniche. Alcune professioni stanno scomparendo, si stanno evolvendo o non esistono ancora.



Come fate acquisti? Fate acquisti online?

Nei negozi locali? Al supermercato? Utilizzate uno scanner o preferite la cassa? Avete riflettuto sulle vostre scelte, su cosa preferite e perché?

Il nostro approccio non è quello di contrapporre la digitalizzazione alla dimensione umana, ma piuttosto di unirle in uno spazio in cui la tecnologia digitale sostenga lo sviluppo umano.

2. L'approccio SFC in un approccio basato sulle competenze

"Il know-how comportamentale, una risorsa essenziale per la competenza".



L'approccio basato sulle competenze è in uso dagli anni Ottanta. È una metodologia di apprendimento incentrata sulle competenze da padroneggiare in un determinato contesto. Si inserisce nella tradizione del sociocostruttivismo. Questo metodo segna il passaggio da un'istruzione basata su contenuti strutturati a un approccio di apprendimento basato sui comportamenti che possono essere raggiunti in una determinata situazione, o "imparare facendo".

La competenza professionale si basa sull'idea di collegare un tipo di problema a un preciso piano d'azione. In un determinato contesto (un compito da svolgere, ad esempio), essa si verifica attraverso la combinazione di tre risorse essenziali: la conoscenza, il know-how tecnico e il comportamento adeguato, che abbiamo chiamato know-how comportamentale perché strettamente legato all'azione professionale.



Professionalmente competente o no?

Un medico non chiede al paziente il contesto di sovraccarico di lavoro in cui si manifesta la sua malattia.

Secondo il nostro approccio, egli è professionalmente incompetente. Infatti, la comunicazione, le domande e l'ascolto sono tutti elementi essenziali della competenza professionale di un medico, al pari delle conoscenze e delle abilità tecniche.



La rilevanza delle competenze comportamentali si basa sul loro sviluppo e sulla loro valutazione in situazioni professionali come parte del processo di apprendimento.

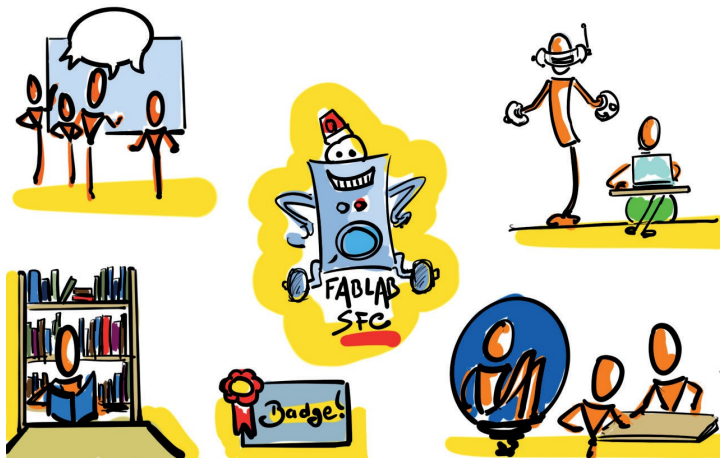
Abbiamo sviluppato una metodologia e degli strumenti per lavorare sul know-how comportamentale nell'ottica di sviluppare i talenti, favorire l'emergere della ricchezza umana e la complementarietà nella diversità.



Partendo dal principio che non esiste una soluzione "chiavi in mano" ai problemi legati alle soft skills, ma che queste devono essere costruite progressivamente nel corso della vita, abbiamo ritenuto fondamentale creare una struttura dedicata esclusivamente a questo lavoro di costruzione delle soft skills, ispirandoci al modello dei Fab Lab.

3. Modellare il Soft Skills Lab sulla base dei FABs Lab

"Costruire le competenze trasversali"



Le nostre visite ai Fab Lab, ai luoghi terzi, agli spazi collaborativi, ecc. ci hanno portato a concepire una serie di principi fondamentali su cui baseremo lo schema del Soft Skills Lab. Lo vediamo come :

- Un terzo posto,
- Uno spazio con le seguenti caratteristiche:
 - Fornitura di risorse materiali e umane,
 - Prototipazione, prove ed errori,

- Imparare facendo,
- Rivolto a un'ampia gamma di destinatari,
- Polimorfo,
- Attenta, sicura e governata da valori,
- Generazione di effetti di rete e di perturbazioni,
- Integrazione o appartenenza,
- Risposta collettiva a un bisogno individuale,
- Comunità di pratica in cui i risultati vengono capitalizzati,
- Un sistema che mette i progetti e le richieste al centro delle sue azioni:
 - Promuovere l'educazione attraverso l'azione,
 - Proporre un approccio diverso al sostegno,
 - Utilizzo di un metodo di apprendimento collaborativo



Alcune risorse :

- <https://www.devinci.fr/le-pole/la-transversalite>
- <https://vignan.ac.in/subjectsnew/HS217.pdf>
- <https://besmart.informagiovaniancona.com/>
- <http://officineideaproject.it/>
- <https://www.ac-ies.eu/index.php/fablabfano>
- <https://www.ludolabo.com/>
- fablabs.brussels
- <https://www.imal.org/fr/fablab>
- <http://formalab.fr>

? Cosa ne pensate? Pensate che sia possibile prototipare soluzioni ai problemi di soft skills, come nei Fab Lab, o, al contrario, siete convinti che faccia tutto parte della personalità e dell'educazione e che non ci si possa fare nulla?

Nel nostro approccio, crediamo che tutti noi abbiamo potenzialità e talenti che derivano dalla nostra personalità, dalla nostra formazione e dalle nostre esperienze formali o informali. Possiamo coltivare queste competenze e adattarle a diversi contesti. Le soft skills si acquisiscono nel corso della vita. Nulla è definitivo, e le qualità che non ho oggi possono essere i miei punti di forza domani!



4. Carta del laboratorio di Soft Skills

"Il Soft Skills Lab, un luogo dove rilassarsi".

Seguendo l'esempio dei Fab Lab, abbiamo redatto una carta dei valori per i Soft Skills Lab. Il rispetto di questa carta è il primo passo per la costruzione di qualsiasi Soft Skills Lab.

Valori del laboratorio di Soft Skills

Principio generale: tutte le nostre azioni incoraggiano la partecipazione attiva di tutti alla (co)costruzione di progetti individuali o collettivi, attraverso l'aiuto reciproco e la condivisione.



? *Immaginate un terzo luogo dove, soprattutto, ci assicureremo che vi sentiate bene e dove tutti rispetteranno questi valori. È un luogo dove potete conoscere meglio voi stessi e mettere in mostra i vostri talenti, dove potete incontrare persone, scambiare idee, raccogliere informazioni, condividere idee, partecipare a corsi di formazione a distanza o di persona, sperimentare e provare soluzioni senza paura di sbagliare. È una vera e propria comunità dove ognuno è considerato parte della risposta migliore. Siete interessati? Quale sarebbe per voi il valore più importante del Soft Skills Lab?*

5. Una definizione condivisa di Soft Skills Lab

Vi offriamo la definizione che abbiamo costruito attraverso la nostra ricerca e che è totalmente in linea con la concezione dei nostri partner.

Il Soft Skills Lab è una struttura al servizio di coloro che sono coinvolti nello sviluppo e nel riconoscimento delle soft skills, comprese le competenze comportamentali (SFC). È concepito come un terzo luogo aperto, inclusivo, multidisciplinare, multirisorsa e multimodale di intelligenza collettiva. Le SFC vengono lavorate in attività concrete legate a percorsi di apprendimento di scoperta, sperimentazione, pratica, supporto o potenziamento delle SFC in un'ottica di integrazione socio-professionale. Il Soft Skills Lab può assumere la forma di uno spazio fisico, virtuale, ibrido o mobile, ma in tutti i casi l'ambiente e le attrezzature devono consentire lo sviluppo di pratiche didattiche inclusive.

Sfida

Avete talento, quindi prendetevi un po' di tempo nel Soft Skills Lab per sfruttarlo al meglio! È importante se volete riacquistare fiducia in voi stessi e promuovervi presso le aziende! In una tabella a due colonne, elencate le vostre esperienze di vita (professionali/personali) da un lato e le Soft Skills che avete sviluppato dall'altro. Rimarrete stupiti!

Chiedete a tre persone che conoscete di descrivere i vostri punti di forza.

Stilate una top 5 delle vostre Soft Skills/SFC! Potete usare la lista della spesa SFC come guida.



! Per saperne di più, vai al profilo "esploratore"!



2. Sto sperimentando il profilo "Esploratore".



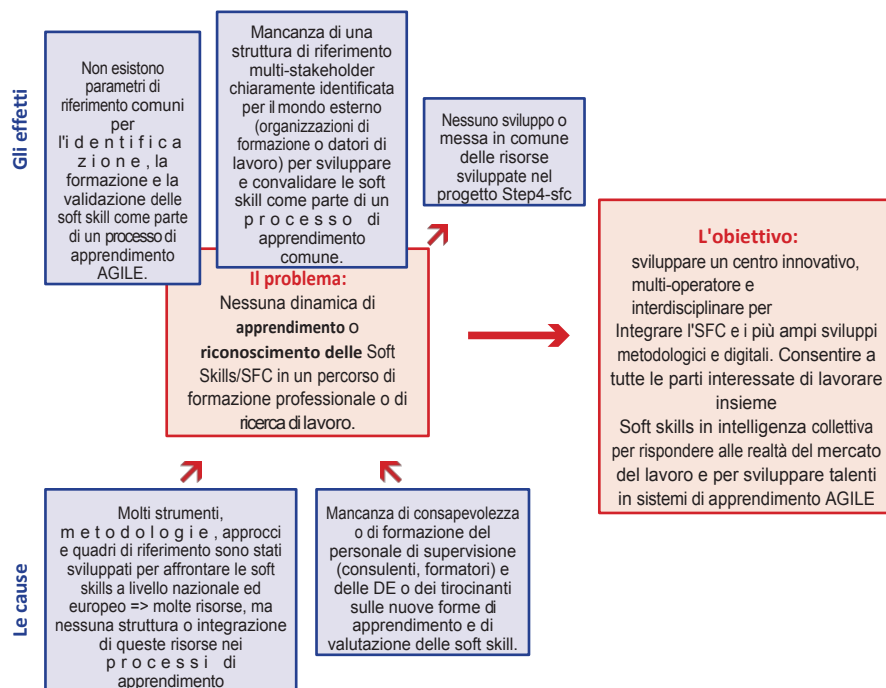
Ho intenzione di insegnare ai tirocinanti le competenze comportamentali necessarie per il lavoro di autista di mezzi pesanti. Come può aiutarmi il Soft Skills Lab?

1. Perché creare un Soft Skills Lab per lavorare su SFC?

"Un luogo dedicato per un tema in prima pagina!"



All'inizio del nostro lavoro, abbiamo notato che esisteva una pletera di strumenti e risorse che trattavano le soft skills, le competenze trasversali, le competenze comportamentali, le soft skills, le competenze trasversali, le soft skills professionali, ecc. ma non siamo riusciti a trovare una dinamica di apprendimento che permettesse di orchestrare tutte queste risorse.



Convinti dei principi dei fab lab e dei luoghi terzi che promuovono l'interazione sociale e il sostegno reciproco, favorendo la crescita e la condivisione, abbiamo deciso di sviluppare un centro interdisciplinare che integrasse risorse materiali, documentali e umane per lavorare sul tema delle Soft Skills e continuare a sfruttare le risorse dei nostri progetti precedenti: un Soft Skills Lab.

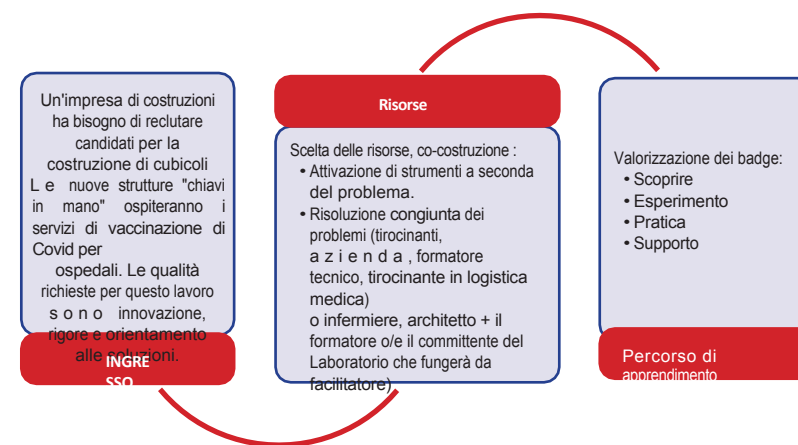
2. Per fare cosa?

"Il principio del "learning by doing" applicato alle soft skills".



L'idea principale del Soft Skills Lab è quella di poter affrontare un problema, una richiesta o un progetto relativo alle Soft Skills in questo spazio dedicato e di costruire un prototipo di risposta con la comunità di pratica. Il problema è considerato un valore aggiunto e contribuisce alla costruzione dell'ecosistema.

Ecco un esempio di problema che potrebbe essere risolto nel Soft Skills Lab:

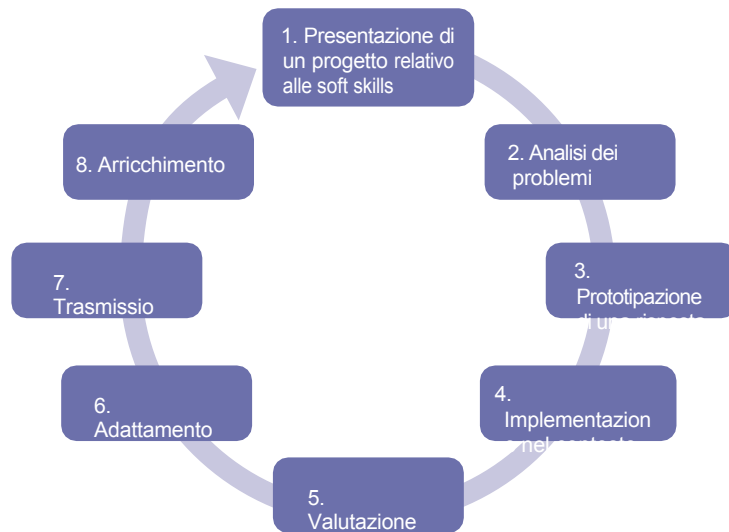


Ma potete aprire la porta del Soft Skills Lab:

- Per saperne di più sulle Soft Skills;
- Per sperimentarli attraverso le attività;
- Integrare gli strumenti nella propria pratica;
- Promuovere e riconoscere tali attività, in particolare attraverso i badge.

Quindi, se l'obiettivo è quello di sensibilizzare i tirocinanti alle soft skills, il SFC Lab è il luogo ideale!

Come in un Fab lab, il primo passo sarà definire chiaramente il problema, quindi prototipare una risposta con l'aiuto della comunità. I partecipanti potranno poi implementarla nel proprio contesto, valutarla, migliorarla e diffonderla alla comunità.



3. A chi è rivolto? Il Lab'compagnateur

"Le persone creano i luoghi."



Il Lab'compagnateur-trice è la contrazione della parola "Lab" e della parola "accompagnateur". Il suo scopo è quello di descrivere la posizione di questa persona all'interno del Soft Skills Lab.

In questo ambiente, dove si presuppone che ognuno abbia una parte della risposta, il Lab'compagnateur-trice può assumere diverse posizioni. Il suo ruolo principale è quello di accompagnare, cioè di unirsi a qualcun altro per aiutarlo a raggiungere la sua meta.

Il suo ruolo principale è quindi quello di :


- Sostenere i partecipanti nella loro risposta,
- Prendetevi cura dell'ambientazione,
- Garantire la sicurezza e il funzionamento dell'apparecchiatura,
- Facilitare l'interazione e il networking,
- Indirizzare le persone verso le risorse educative e umane,

- Garantire il rispetto dei valori del Soft Skills Lab,
- Capitalizzare i risultati ottenuti,
- Contribuire all'organizzazione di eventi unificanti.

Per essere in grado di fornire supporto, devono avere una buona conoscenza delle risorse del Soft Skills Lab, ma non devono necessariamente essere esperti.

Accompagna coetanei, formatori, tirocinanti, facilitatori di percorsi, consulenti, aziende, rappresentanti di fondi di settore, esperti tecnici o educativi, responsabili di centri, rappresentanti delle risorse umane, tutor aziendali, senior che vogliono condividere le loro esperienze, ecc. Contribuisce alla messa in rete di tutti questi talenti. Incarna le principali soft skills richieste per questa posizione (comunicazione, adattabilità, curiosità intellettuale, capacità organizzative, spirito di squadra, affidabilità).

Tuttavia, non è sempre facile incoraggiare la partecipazione attiva che è necessaria per il buon funzionamento di un Soft Skills Lab. Di seguito, suggeriamo un'attività che può aiutare i compagni del laboratorio.

 Ogni partecipante estrarrà un cartoncino su cui è descritta una delle posture riportate di seguito. Si impegna a indossarla durante la partecipazione al Soft Skills Lab.

Alcune posture da suggerire:

BARREUR :

- Monitorate l'avanzamento dei lavori.
- Assicurate che il team segua i passi imposti o che ha deciso di seguire.
- Si evita che la squadra si distraiga e perda tempo in vicoli ciechi.

ATTIVATORE :

- Incoraggiate ogni membro del team a contribuire attivamente al lavoro; non dimenticate lo scriba o il segretario!
- Quando i compiti devono essere suddivisi, fate in modo che ogni membro dia un contributo equo.

CUSTODE DEL TEMPO :

- Assicurate che il tempo a disposizione sia utilizzato in modo efficiente.
- Si richiama l'attenzione sul rischio di ritardo rispetto alla tabella di marcia.

SCRIVANIA :

- Sullo spazio di lavoro condiviso (ad esempio, una lavagna a fogli mobili), annotate le idee importanti, le domande in sospeso e i modelli che emergono durante le discussioni, ma senza imporre i vostri punti di vista.
- Gestite i fogli della lavagna a fogli mobili in modo che le informazioni utili siano visibili a tutti i membri del team.
- Non dimenticate di partecipare alle discussioni!

SEGRETARIO :

- Produrrete una sintesi dei punti chiave emersi dalle discussioni: quelli che dovrebbero essere conservati per il lavoro futuro.
- Registrate tutte le informazioni necessarie per continuare il lavoro. le decisioni prese, le scadenze fissate, le prossime riunioni, i piani di lavoro di gruppo e/o individuali, ecc.
- Distribuite le vostre produzioni e altri documenti a tutti i membri del team.
- Non dimenticate di partecipare alle discussioni!

CIRCOLATORE VOCALE :

- Assicurate che ogni membro del team abbia voce in capitolo.
- Incoraggiate i membri in secondo piano a parlare; non dimenticate lo scribe o il segretario!
- Si impedisce a un membro della squadra di prendere la parola a scapito degli altri.

SPEAKER :

- Presentate lo stato o i risultati del lavoro del vostro team in modo conciso e completo, senza mostrare alcuna preferenza per il vostro punto di vista.
- Utilizzate tutti i mezzi necessari per una comunicazione efficace.

FABBRICANTE DI PUNTI

- Cosa è stato fatto, cosa resta da fare, cosa sappiamo e cosa non sappiamo?
- Aiutate lo scribe ad annotare questi elementi nello spazio di lavoro collaborativo.

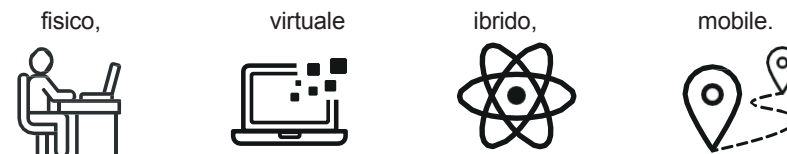
? Il Lab'compagnateur deve avere competenze digitali?

Le competenze digitali sono competenze trasversali come le SFC o le Soft Skills. Oggi sono essenziali. Il Lab'compagnateur dovrà avere le competenze digitali per supportare il lavoro delle Soft Skills, in particolare nello sviluppo di strumenti. Inoltre, l'idea è quella di poter allestire Laboratori di Soft Skills in luoghi terzi, dotati del materiale adeguato, comprese le attrezzature informatiche.

4. Quali sono gli spazi disponibili per i Soft Skills Labs?

"Un incubatore per sviluppare le soft skills"

Secondo la nostra definizione, il Soft Skills Lab può assumere la forma di uno spazio in cui



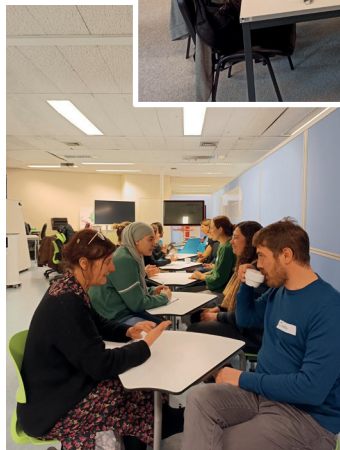
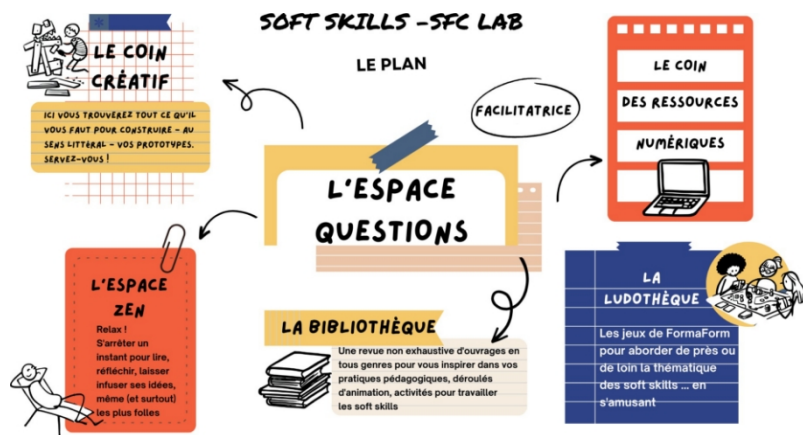
In ogni caso, l'ambiente e le attrezzature devono consentire lo sviluppo di pratiche didattiche inclusive.



Potremmo quindi immaginarlo in qualsiasi luogo che consenta per soddisfare queste condizioni. E perché non anche in una sede temporanea?



Nei nostri esperimenti, siamo stati in grado di implementare diversi spazi rappresentati da questa illustrazione e dalle foto sottostanti.



? Qual è il posto migliore per un formatore di trasporti per misurare la gestione dello stress di un candidato? Secondo lei, qual è il valore aggiunto del Soft Skills Lab?

Il contesto ideale per valutare le Soft Skills di una professione è il campo di allenamento, in questo caso la pista di manovra, la strada! Il Soft Skills Lab è un luogo di condivisione di difficoltà, trucchi e risorse con colleghi ed esperti, di formazione in SFC e di avvio di progetti di soft skills. L'utilizzo del Soft Skills Lab è un momento da individuare nel percorso formativo e gestionale per fare il punto e analizzare le proprie pratiche.

Sfida

Volete uno strumento unificante per sensibilizzare i tirocinanti sulle competenze comportamentali necessarie in qualsiasi professione?

Utilizza la lista della spesa SFC



Ad esempio, si può chiedere ai discenti di identificare i 6 principali SFC del settore e confrontare le loro rappresentazioni con le vostre o con quelle dei datori di lavoro. È un'attività facile, divertente e gratificante!

! Per saperne di più, visitate il profilo "Practitioner".



3. Mi esercito - Profilo del



Voglio sviluppare attività con persone in cerca di lavoro per far emergere i loro talenti: come può aiutarmi il Soft Skills Lab?

1. SFC, matrice di maturità, badge

"La postura piuttosto che la performance"

Se volete utilizzare la metodologia SFC nel Soft Skills Lab, vi consigliamo vivamente di seguire una formazione preliminare. Ci sono diverse opzioni a disposizione. Ovunque vi troviate, potete iscrivervi alla piattaforma online SFC Mooc, sviluppata appositamente per questo scopo <https://mooc-forem-sfc.eu/>. Entrerete a far parte di una comunità di quasi 4.000 partecipanti interessati a questa metodologia. In Belgio, potete anche seguire una formazione presso Formaform <https://www.formaform.be/> o contattare uno dei partner del progetto.

Come promemoria, il SFC (Savoir-Faire Comportemental, o know-how comportamentale) è un elemento fondamentale della competenza in situazioni professionali, allo stesso modo della conoscenza e del know-how. La competenza viene solitamente sviluppata e misurata attraverso livelli di performance e indicatori osservabili contestualizzati. È quindi possibile identificare le SFC essenziali per ogni professione e valutarli, ad esempio, utilizzando un radar a 4 livelli che traduce operativamente i CFS in indicatori osservabili, fino alla padronanza della competenza.



Gli SFC possono anche essere scomposti dal punto di vista del riconoscimento secondo una matrice di maturità composta da 4 assi (che abbiamo anche ap-

di questa guida). Questa prospettiva è stata sviluppata dall'associazione francese "Recognise", un partner del progetto NS4SFC. Ogni asse corrisponde a una postura adottata dall'allievo. L'identificazione del tipo di postura è un affare collettivo: possediamo un'abilità quando riconosciamo di possederla e quando una comunità di persone che si esercita nello stesso contesto la riconosce.

L'approccio consiste quindi nel riconoscere la maturità di sviluppo degli SFC utilizzando badge basati su 4 approcci:

	Scopro	Sto sperimentando	Mi esercito	Accompagno
Intenzione	Da zero intenzioni. (mi è stato detto che venire...) a curiosità	Intento di analisi, stato di luoghi	Intenzione di progresso cambiamento, adattamento.	Intenzione di condivisione, en- traide, di co-costruzione dizione.
	Sono interessato a sé-e et j'aime- Per saperne di più ulteriori informazioni sull'argomento	Sto pensando alla mia CFS e misura il divario tra i miei SFC e SFC previsto	Lo so i miei punti di forza e debolezze e applica il mio SFC nel mio pratico per adattarsi a contesto e/o o adattare il contesto	Sviluppo strumenti e/o pratiche per aiutare membri del mio comunità di pratica
Postura	Prendo consapevolezza di l'importanza CFS	Esploro il mio SFC, il loro punti di forza e di debolezza feriti. Entro e/o crea opportunità per le comunità di pratica e sviluppare	Mi mobilito il mio SFC per integrare in il mio ambiente e, quando necessario, adattare il mio ambiente a tutti gli effetti espressione.	Accompagno e/o istruzioni. lo sviluppo di sviluppo e mobilitazione di SFC.



Laboratorio competenze trasversali 24 ▶▶▶▶
Laboratorio competenze trasversali 25

Esempi applicati agli assistenti di cucina in formazione	Mi sto rendendo conto che la CFS esiste ed è importante per la mia carriera futura.	Attraverso la mia esplorazione, ho compreso le implicazioni della CFS nel lavoro di una brigata, così come nel mio apprendimento e nella mia vita.	Mi mobilito, agisco... e reagisco al feedback del mio ambiente per adattare me stesso e il mio ambiente.	Posso sostenere i miei colleghi di brigata nello sviluppo della loro CFS.
	L'autocontrollo mi sembra essenziale per il mio lavoro in brigata.	Ogni mia mossa, ogni mio compito, può essere svolto in maniera più o meno strutturato e organizzato, e sto iniziando a capire cosa significa in termini pratici.	Una comunicazione adeguata influenza ogni fase del mio lavoro. Cerco attivamente di migliorare e ascolto i miei colleghi. Ad esempio, ho scoperto che le battute sessiste offendono i miei colleghi e non trovano posto qui.	Aiuto i nuovi lavoratori a capire perché le loro azioni, per quanto insignificanti, sono essenziali per il buon funzionamento della cucina. Li aiuto a sviluppare il loro senso di responsabilità e le loro capacità di analisi.

Per tutti i dettagli su questo approccio e sulla matrice di maturità, si rimanda alla produzione n. 2 dei partner di Reconnaître ed Esplaï sul "riconoscimento SFC tramite badge".



Con questa strategia, vogliamo rendere visibili le persone che incarnano le competenze, i badge e la comunità di pratica a cui contribuiscono. Questo approccio posiziona tutti come contributori consapevoli di un ecosistema di riconoscimento aperto, piuttosto che come destinatari passivi di un riconoscimento assegnato da un "esperto-conoscitore". Inoltre, adottando queste quattro posizioni strutturanti per la comunità di pratica, evitiamo la trappola di considerare l'individuo come una somma di attributi e di imporre un approccio "unico".

Non ho il distintivo, sono un incompetente". Al contrario, qui le persone sono coinvolte nello sviluppo delle proprie competenze e nel riconoscimento delle competenze degli altri e delle proprie.



2. Metodologia

"Il soft skilling è il modo per diventare un soft skiller".

Fase e durata

Vi ricordiamo le varie fasi raccomandate nei nostri esperimenti prima di poter integrare il Soft Skills Lab nelle vostre pratiche e far funzionare il sistema:

1. Identificare e analizzare il problema;
2. Portare questo problema all'attenzione della comunità e perfezionare la sua comprensione parlando con persone che si trovano in situazioni simili;

3. Prototipi di risposte sotto forma di attività di apprendimento (sensibilizzazione, formazione e sviluppo, valorizzazione e riconoscimento, ecc.) utilizzando le risorse umane o didattiche del Soft Skills Lab;
4. Valutare l'impatto del prototipo ;
5. Incorporatela nelle vostre pratiche;
6. Arricchire la comunità ;
7. Possibilmente offrire il riconoscimento degli sviluppi con badge aperti.

Se si vuole organizzare il tutto nella prima mezza giornata, le varie fasi possono essere rappresentate come segue:



Dalle nostre esperienze, abbiamo notato che mezza giornata non è sufficiente, ma può essere l'inizio di un processo più lungo e iterativo, a seconda delle esigenze. Va notato che non è sempre facile mobilitare la comunità e che sarebbe interessante pianificare le visite al Soft Skills Lab come parte del processo di orientamento, formazione o ricerca di lavoro.

Un esempio di sequenza di mezza giornata:

Orario	Durata	Attività/Obiettivi	Termini e condizioni	Risorse e supporto
9.00-9.15	15'	Presentazione	Ognuno propone 3 SFC che possiede e che ritiene valga la pena mobilitare per la durata del Soft Skills Lab. Il facilitatore raccoglie tutti i post-it e li assembla in una "mappa dei talenti" su una lavagna a fogli mobili.	Post-it
9.15-9.30.	15'	Come funziona il Soft Skills Lab + contesto di sperimentazione	Mini sessione plenaria condotta dai relatori	• Linea temporale • Ruoli del manifesto • Mappa delle risorse
Dalle 9.30 alle 10.00.	30'	Condividere le difficoltà/identificare le questioni da affrontare Composizione dei sottogruppi (SG)	Schede individuali: "Come faccio a...?" (vedi scheda progetto) Passeggiata e incontri 2/2=> composizione dei gruppi per affinità/bisogni	Scatole o fogli di cartone
10.00-11.00	1h	Esplorazione in SG e ricerca di risposte	Esplorazione libera con il supporto del facilitatore	Piano/elenco delle risorse Risorse disponibili nelle varie sedi del Soft Skill Lab
	Gratuito	1 domanda agli esperti	Incontrarsi ai tavoli centrali dove si trovano gli esperti	
Dalle 11.15 alle 11.45.	30'	Co-costruzione delle risposte	Lavorare in SG	
11.45-12.00.	15'	Messa in comune dei risultati	Sessione plenaria, presentazione di ogni GP	Modello "Foglio delle idee"
12.00-12.15	15'	Dietro le quinte: feedback sul sistema e aree di miglioramento Possibilità di rilasciare un badge	Sessione plenaria	Sistema di badge + questionario di valutazione

Se riuscite a sfruttare un'intera giornata, sarà più facile svolgere le varie fasi di incontro con i partecipanti, di scoperta delle risorse del Soft Skills Lab e di prototipazione delle soluzioni.

Esempio di sequenza di un giorno:

Tempo	Durata	Titolo	Formato
09:00	10'	Casa	Sessione plenaria
09:10	15'	Rompighiaccio	Scambio
09:25	10'	Presentazione e preparazione per lo speedating	Trasmissivo

09:35	40'	Speed dating basato su problemi	Scambio
10:15	15'	Messa in comune dei risultati	Scambio
10:3	15'	Pausa	
10:45	10'	Presentazione di uno strumento per il raggruppamento	Trasmissivo
10:55	20'	Formulare le questioni (possibilmente comuni) in un quadro di riferimento.	Scambio
11:15	20'	Messa in comune dei risultati	
11:35	20'	Presentazione degli strumenti in base alle problematiche	Sottogruppo
11:55	30'	ere Lavorare sull'uso dello strumento in relazione al problema (1 parte)	Sottogruppo
12:25	45'	Pausa pranzo	Scambio
13:10	60'	Lavorare sull'uso dello strumento in relazione al problema (continua)	Sottogruppo
14:10	15'	È tempo di pulire	Sottogruppo
14:25	15'	Pausa	Scambio
14:40	30'	Messa in comune dei risultati	Sessione plenaria
15:10	30'	Distintivi aperti	Organizzazione
15:40	10'	Valutazione	Individuale
15:50	10'	Conclusione	Scambio

3. Fogli informativi e strumenti di supporto alle attività

Per aiutarvi a identificare il problema e a costruire un prototipo di risposta, vi proponiamo il seguente modello di scheda:

FOGLIO PROBLEMI

TITOLO :

CONTESTO

CAUSE

CONSEGUENZE

PRIORITÀ

Abbiamo raccolto risorse che abbiamo classificato secondo i 4 gradi di maturità dello sviluppo delle Soft Skills:

1. Sto scoprendo: sto diventando consapevole dell'importanza delle soft skills per l'integrazione professionale e sociale.
2. Sperimento: esploro le mie soft skills, quelle che padroneggio o che devo sviluppare, e trovo opportunità per svilupparle e metterle in pratica.
3. Mi esercito: padroneggio l'uso delle mie soft skills, tengo conto dei miei punti di forza e di debolezza per adeguarmi e adattarmi.
4. Fornisco supporto: posso aiutare gli individui a sviluppare le loro soft skills e le organizzazioni a facilitare la loro espressione e il loro sviluppo.

Qui troverete un elenco non esaustivo di risorse che possono essere integrate nei vari percorsi di apprendimento, nonché esempi di schede didattiche già sperimentate.



4. Strumenti specifici per lavorare con SFC

Grazie ai progetti successivi e alla loro continuità, abbiamo sviluppato una serie di strumenti che troverete sul sito. Ecco i principali:






Laboratorio competenze trasversali 30 ▶▶▶▶
Laboratorio Soft Skills 31

GRANDE COMPETENZA Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica	COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica	COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica
COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica	COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica	COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica
COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica	COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica	COMPETENZE Linguistica Capacità di utilizzare la lingua italiana, in modo corretto e appropriato, in situazioni comunicative diverse. Linguistica

<p>Visio SFC: un'applicazione per posizionare, osservare e valutare le SFC</p>	
<p>Il MOOC: formazione online sulla metodologia e sugli strumenti SFC</p> 	
<p>Gioco del cacciatore di lavoro per sensibilizzare sulla CFS in modo divertente</p>	
<p>Un sistema di formazione online per chi emette badge</p>	

<p>Il programma di formazione "The Perfect Job" per le persone in cerca di lavoro</p>	
<p>Una piattaforma per l'emissione di badge</p> 	

Se doveste scegliere due strumenti nel vostro contesto, quali sarebbero e come li usereste? Ritirate il distintivo "Integro nelle mie pratiche".



5. Riconoscimento e comunità di pratica

Una comunità di pratica è un gruppo di persone che condividono un interesse, una passione o un'area di competenza comune e che collaborano regolarmente per ampliare le proprie conoscenze, condividere idee e migliorare le proprie competenze.

Il progetto NS4SFC è stato concepito come una comunità di pratica in costruzione. Favorisce le interconnessioni tra diversi sistemi: il Soft Skills Lab, il Mocc SFC, l'humhub Reconnaître, i membri della comunità FB, LinkedIn, Epale, ecc.



L'identità della nostra comunità di pratica è costruita intorno all'esplorazione delle Soft Skills, comprese le SFC (competenze comportamentali). Queste competenze possono essere espresse solo attraverso le pratiche sociali o professionali che ne condizionano lo sviluppo.

Pensare in termini di comunità riduce l'insidia dell'asimmetria tra "noi" (i supervisori) e "loro" (i partecipanti) a quella di una progressione in cui i partecipanti sono potenzialmente futuri supervisori nell'asse "io sostengo", per esempio.

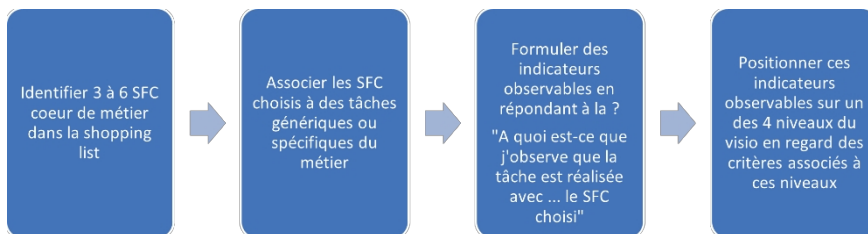
È in questo contesto che abbiamo considerato il riconoscimento. Allo stato attuale, disponiamo di due strumenti che possono essere utilizzati per rendere visibile lo sviluppo delle Soft Skills.

Lo strumento SFC di Visio, che ha la forma di un radar, può essere utilizzato per identificare gli SFC per mestiere nella lista della spesa e per definire le aspettative attraverso indicatori raggiungibili su 4 livelli. Questo strumento è particolarmente adatto per nel contesto della valutazione formativa. Fornisce un feedback visivo e facilmente comprensibile sui progressi compiuti e supporta l'apprendimento. Può quindi essere utilizzato come base di discussione tra studenti o come ausilio didattico nell'ambito di un processo di apprendimento: un supporto per la condivisione e la ri-flessibilità comune.



NB: questo lavoro di identificazione dei CFS per professione e di formalizzazione dei CFS in Visio è stato svolto a livello Forem per un centinaio di corsi di formazione professionale. Questi strumenti sono presenti sulla piattaforma Hacord di Forem.

Se decidete di creare la vostra visio per il vostro contesto, ecco le fasi principali del processo:



Ecco alcuni strumenti per aiutarvi a superare le varie fasi:

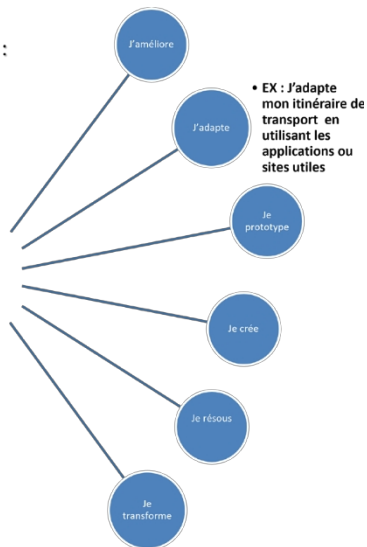
ACCEPTATION DE LA CRITIQUE J'accepte les commentaires dans le but d'améliorer mon travail Capacité de recevoir des commentaires et des remarques dans le but d'améliorer son travail	ESPRIT D'ANALYSE J'analyse les problèmes pour y trouver des solutions Capacité de réfléchir et de faire montre de logique et de jugement, d'évaluer des problèmes ou des situations en faisant les recherches nécessaires	ORDRE Chaque chose à sa place, et une place pour chaque chose Capacité de ranger, de façon organisée et systématique, les choses à un endroit précis
ASSERTIVITÉ Ni agression, ni soumission, ni manipulation Capacité de s'exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres	ESPRIT D'EQUIPE Un pour tous, tous pour un ! Capacité de créer des liens avec les membres d'une équipe dans un objectif commun de collaboration, tout en privilégiant le résultat du groupe	PERSÉVÉRANCE Je fournis l'effort nécessaire pour terminer mon travail Capacité d'effectuer une tâche à long terme, souvent en déployant des efforts supplémentaires, et de ne pas abandonner devant les obstacles
ASSIDUITÉ Je suis fidèle au poste Capacité d'assurer une présence active régulière et soutenue	FACILITÉ D'ADAPTATION Je me mets au diapason Capacité d'accepter et intégrer les changements et de s'adapter aux personnes et à l'environnement de façon positive	PRÉSENTATION J'ai le « look » du métier Capacité d'adopter une tenue vestimentaire et un maintien en rapport avec l'environnement de travail et l'exercice du métier
ATTENTION Je suis concentré sur ma tâche Capacité de concentrer volontairement son esprit sur un objet ou une tâche déterminée	FIABILITÉ J'inspire confiance Capacité d'inspirer confiance aux autres par ses actions	RESPECT DES RÈGLES Je tiens compte des réglementations Capacité de respecter les prescriptions, la réglementation, les procédures administratives et les règles de fonctionnement
AUTONOMIE Je mène ma barque Capacité à se prendre en charge, de façon à passer des actions au moment opportun dans un contexte déterminé	HYGIÈNE CORPORELLE Je prends soin de moi Capacité de prendre soin de sa hygiène corporelle et de la propreté de sa tenue vestimentaire	SENS DE L'ÉTHIQUE Je suis fidèle aux valeurs de mon métier Capacité individuelle à agir selon les valeurs de métier afin de rechercher la décision la plus adéquate face à une situation donnée
CAPACITÉ DE DÉCISION Je tranche Capacité de trancher, de prendre une décision, face à un ensemble de faits	INITIATIVE J'ai été proactif Capacité de se prendre en main, de prendre des risques calculés et d'être proactif en anticipant les besoins et demandes de façon autonome	SENS DE L'ORGANISATION Je planifie, prépare et organise mon travail pour respecter les échéances Capacité de gérer efficacement et rationnellement son travail et de planifier les tâches à effectuer dans un délai précis
COMMUNICATION Message reçu! Entendeur OK, récepteur OK ! Capacité à entrer en relation avec autrui, à transmettre un message à quelqu'un en s'adaptant à la personne et aux circonstances	INNOVATION Je révais les problèmes de façon originale et efficace Capacité d'explorer de la nouveauté dans la résolution des problèmes	SENS DES RESPONSABILITÉS J'assume les conséquences des décisions relevant de mes tâches Capacité d'agir en responsabilité et de prendre les décisions opportunes compte tenu de ses capacités d'intervention
CURIOSITÉ INTELLECTUELLE Je suis curieux intellectuellement Capacité d'ouvrir son champ de connaissance, d'avoir l'esprit ouvert, d'acquiescer continuellement de nouvelles connaissances et d'apprendre de ses expériences	MAÎTRISE DE SOI Je garde ma sang-froid en toute circonstance Capacité de faire face à des situations particulières, de faire preuve de sang-froid sans adopter une attitude trop émotive ou défensive	SOIN Mon travail est net, propre et soigné Capacité de veiller à la propreté, netteté et minutie des tâches réalisées
EFFICACITÉ J'atteins mes objectifs dans les temps avec les moyens donnés Capacité de produire à l'échéance prévue les résultats escomptés et de réaliser des objectifs fixes	MOTIVATION Je suis enthousiaste dans la réalisation de mes tâches Capacité d'avoir de l'énergie et de la vitalité et à afficher intérêt et enthousiasme face à une tâche professionnelle	TOLÉRANCE J'accepte la différence Capacité de respecter la liberté d'autrui, ses manières de penser, d'agir, ses opinions politiques et religieuses


```

    graph TD
      SF[SAVOIR FAIRE (voir référentiel métier)] --> CS[Critère SFC Soins]
      CS --> IO[Indicateur observable]
      IO --> IO2[Indicateur observable sur le radar]
      IO2 --> NP[Niveau de performance]
      NP --> ARL[A relevé les numéros de lots sans erreur]
      ARL --> ARL2[A relevé les numéros de lots sans erreur]
  
```

Formulation des indicateurs observables :

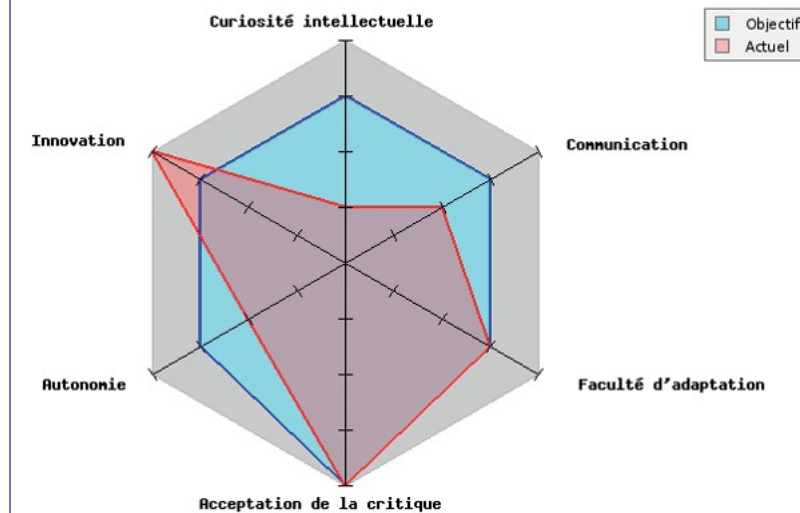
- A quoi est-ce que j'observe le SFC ?
- En verbe d'action, verbes opérateurs liés à des comportements observables
- En « je » car il est prévu que le stagiaire s'autoévalue
- Significatifs et compréhensibles pour les formateurs



Niveaux de performance pour une compétence		1 : Débutant	2 : Elementaire	3 : Indépendant	4 : Expérimenté
Descripteurs de performance		Un apprenant peut exécuter une compétence seulement si guidé, partiellement et irrégulièrement, dans des situations simples et familières	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, partielle et régulière, mais toujours dans des situations familières simples.	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, régulière et complète, dans des situations plus complexes mais familières	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, régulière et complète, dans des situations complexes aussi bien que nouvelles.
Façon	de guidée à autonome	Guidée	Autonome		
	de irrégulière à régulière	Irrégulière	Régulière		
	de partielle à complète	Partielle		Complète	
Situation	de simple à complexe	Simple		Complexe	
	de familière à nouvelle	Familière			Nouvelle

Modello ispirato a L. Paquay

Mise en place d'un dispositif de formation



Il secondo strumento per evidenziare e riconoscere le Soft Skills è il sistema Open Badges.

Questi distintivi permetteranno a ogni persona di essere riconosciuta per la sua posizione all'interno della comunità rispetto alle 4 posture per la padronanza delle abilità comportamentali. Queste posture saranno documentate nella traiettoria di sviluppo da prove che consentiranno l'approvazione del badge scelto.



Unisciti alla comunità e rivendica i badge qui:



! Per saperne di più, andare al profilo "Mentore".

4. Supporto - Profilo "Mentore"



Voglio creare un Soft Skills Lab e partecipare alla rete dei Soft Skills Labs: cosa devo fare?

1. Perché creare questo sistema?

"Creiamo legami e seminiamo opportunità di crescita nelle soft skills!"

Per creare questo sistema, è fondamentale definire chiaramente la missione del "Soft Skills Lab" e i valori che lo guidano. Come promemoria, questa struttura vuole essere uno spazio dedicato allo sviluppo e al riconoscimento delle soft skills. È importante per le persone che cercano di integrarsi socialmente e professionalmente. È progettato per aiutarle a raggiungere i loro obiettivi, a risolvere i loro problemi, a costruire la fiducia e a realizzare la missione per la quale vi state impegnando con la creazione di questo programma senza il vostro contesto.

La matrice SWOT può essere utilizzata per valutare l'idoneità di questo sistema in relazione al suo ambiente di applicazione. Tuttavia, vorremmo chiarire che questa analisi non esaustiva è un aiuto al processo decisionale e non certo una prescrizione.

SWOT è l'acronimo di punti di forza, debolezza, opportunità e minacce. È un modello analitico utilizzato per identificare l'ecosistema del progetto Soft Skills Lab. Permette di fare una diagnosi dell'ambiente esterno del progetto (opportunità e minacce) e del suo contesto interno (punti di forza e di debolezza).

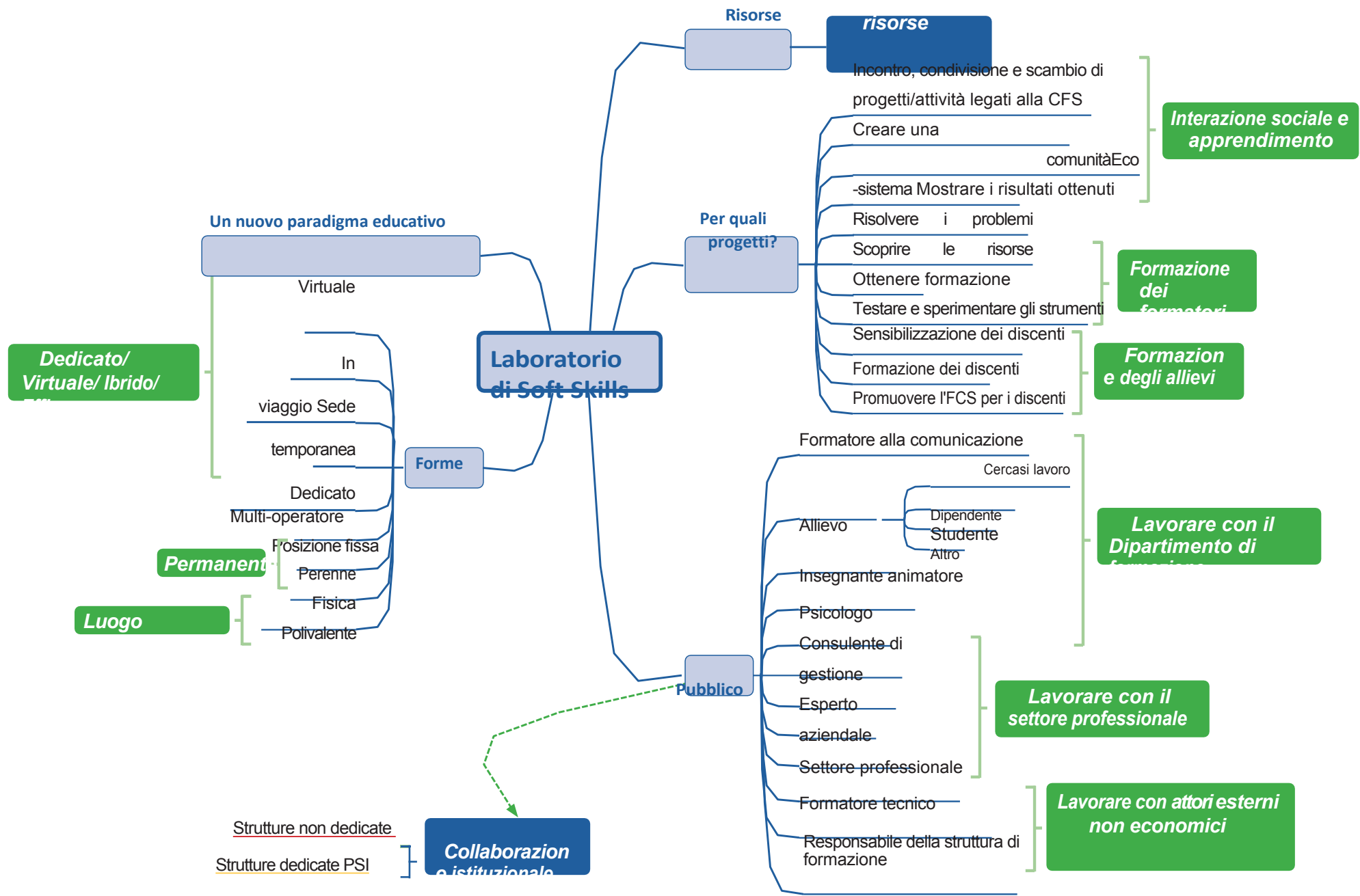


2. Raccomandazioni per l'allestimento del luogo

"Se non sai dove stai andando, finirai da qualche altra parte".

Il sistema Soft Skills Lab è stato sviluppato a partire da un quadro iniziale che vi sottoponiamo a titolo informativo. È stato impalcato, consolidato, in parte distrutto e ricostruito sulla base delle informazioni che abbiamo raccolto man mano che la nostra riflessione progrediva, sulla base delle indagini condotte dall'UL, degli scambi avuti con i nostri partner e delle sperimentazioni da loro condotte.





Logistica

Il Soft Skills Lab vuole essere il più vicino possibile alla realtà di ogni individuo. Può assumere la forma di una sede fissa o mobile (un autobus, un camion del Soft Skills Lab, una valigia del Soft Skills Lab, ecc.), effimera (il Soft Skills Lab al cambio di stagione, all'inizio dell'anno scolastico, il Soft Skills Lab per professione, ecc.) o permanente (in una Digital Factory, in una terza sede, in centri di formazione, ecc.), fisica, virtuale o ibrida.

Tuttavia, come minimo deve essere in grado di fornire gli spazi di discussione e di lavoro che abbiamo descritto nel capitolo 4 "Quali spazi per il Soft Skills Lab? Anche la struttura dello spazio deve essere adattata alle diverse attività, che a volte richiedono layout molto diversi.

Nei nostri esperimenti, siamo riusciti a organizzare queste diverse aree in una stanza dedicata al Soft Skills Lab e a dotarla delle attrezzature necessarie: computer, attrezzature modulari (tavoli, sedie, poltrone, cuscini), lavagna a fogli mobili, proiettore, ecc.

Infine, l'accoglienza dei partecipanti è essenziale affinché si sentano benvenuti e sicuri di sé per partecipare attivamente.

Attuazione

In linea di principio, i Soft Skills Labs potrebbero essere allestiti in qualsiasi istituzione attrezzata o in luoghi terzi che siano in grado di ospitarli. Nella Regione Vallonia, abbiamo identificato le Fabbriche digitali come uno spazio ideale dotato di tutte le attrezzature logistiche e digitali necessarie. Sarebbe un ottimo luogo di incontro per lo sviluppo di competenze digitali e umane interdisciplinari.

La nostra speranza è che, attraverso queste implementazioni regionali, nazionali ed europee, si possa creare una comunità di pratica. Seguendo l'esempio delle riunioni della rete dei Fab Lab, queste diverse entità potrebbero incontrarsi a intervalli regolari per un evento di condivisione federativa.

Numero di visitatori

Dovrebbe essere possibile utilizzare il Soft Skills Lab su richiesta, ma dalle indagini svolte emerge chiaramente che sarebbe ideale avere un programma prescritto e regolare per l'orientamento, la formazione e la ricerca di lavoro. Ad esempio, per quanto riguarda la formazione, sarebbe interessante pianificare +/- 3 ore al mese per ogni sessione o seguire il ritmo della formazione e la valutazione dei gruppi di allievi (all'accoglienza, durante la formazione, alla fine della formazione).

Comunicazione

È importante definire con cura la strategia di comunicazione per unire e coinvolgere la comunità e creare connessioni con l'obiettivo di incontrare, imparare e arricchire le persone, sia a livello personale che collettivo.

A tal fine, è necessario elaborare un piano di comunicazione per pubblicizzare il programma e chiarirne le finalità.

La comunicazione mira a creare collegamenti e a offrire contenuti a valore aggiunto per i partecipanti. Tra questi, sessioni di dopolavoro, conferenze, tavole rotonde, cocktail di networking, colazioni a tema, storie di successo, workshop di scrittura, laboratori ludici, ecc.

Formazione

Non va trascurata la formazione del personale che accompagna il progetto sia in termini di competenze digitali che di soft skills. Infatti, il lab'compagnateur deve essere in grado di fare da collegamento tra tutte le parti coinvolte, supportare il facilitatore, essere a proprio agio con gli strumenti digitali, conoscere le risorse didattiche e i contesti istituzionali in cui le Soft Skills saranno impiegate, padroneggiare l'approccio alle Soft Skills ed essere in grado di fare proposte per costruire soluzioni ai vari problemi.

Sono essenziali soft skills quali organizzazione, comunicazione, innovazione, spirito di squadra, curiosità intellettuale e capacità analitiche.

Partner

L'obiettivo del Soft Skills Lab è di essere al servizio di tutti, ed è quindi essenziale che tutte le parti coinvolte nel tema delle soft skills siano ugualmente coinvolte. L'obiettivo è quello di essere inclusivo e aperto a una moltitudine di soggetti (persone in cerca di lavoro, datori di lavoro, formatori, consulenti, istruttori, insegnanti, volontari, pensionati, ecc.)

Affinché il programma raggiunga l'obiettivo prefissato, è necessario che tutti facciano la loro parte nello sviluppo e nel riconoscimento delle soft skills. Dare l'esempio e coinvolgere tutti sono condizioni essenziali per il successo della strategia di sviluppo e riconoscimento delle soft skills.

Tutti i partner, compresi i discenti, hanno la stessa legittimità e le stesse competenze per partecipare al Soft Skills Lab.

3. Valori

Un acronimo da ricordare per non dimenticare mai i 6 valori del Soft Skills Lab:

- 3CBDP**
- CONFIDENZA
 - AMICIZIA
 - CREATIVITÀ
 - WELFARE
 - DIRITTO ALL'ERRORE
 - CONDIVIDI

? *In questo approccio di intelligenza collettiva al Soft Skills Lab, quali misure adottereste se un partecipante vi dicesse che non si sente sicuro del Soft Skills Lab che avete organizzato?*

Non esiste una formula magica, ma una è essenziale: dovete essere in grado di ascoltare il disagio del partecipante e di identificarne le cause per potervi porre rimedio insieme. Per farlo, potete fare riferimento all'impegno preso riguardo al valore della "fiducia" per identificare gli elementi che creano questa mancanza di fiducia. "Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro e relazionale sicuro. Ci assicuriamo che i gruppi operino in modo attento e rispettoso, offrendo protezione e permesso. Il lavoro di tutti deve essere riconosciuto". Il ruolo del Lab'compagnateur è quello di garantire il rispetto di questo quadro.

Sfida

Identificate 5 partner con cui collaborare per creare il laboratorio di Soft Skills.

5. Conclusioni

Le soft skills sono state oggetto di numerosi sviluppi, ma ci sono pochi riferimenti sulle dinamiche globali del loro apprendimento. Eppure lo sviluppo delle soft skills è pienamente giustificato in questo mondo in continua evoluzione, dove i lavori di oggi potrebbero non esistere più domani e dovranno evolversi o essere reinventati.

Inoltre, è essenziale definire ciò che il termine "Soft Skills" copre in termini di campi d'azione. Inizialmente eravamo legati alla terminologia SFC (Savoir-Faire Comportemental), che rifletteva il nostro desiderio di lavorare sulla dimensione comportamentale legata al lavoro. Tuttavia, ci siamo resi conto che se creiamo un sistema legato allo sviluppo delle Soft Skills, è nostra responsabilità integrare altri approcci. In questo modo, lo sviluppo e il riconoscimento delle Soft Skills rientra in un obiettivo di integrazione socio-professionale inclusiva.

In un'epoca in cui gli algoritmi e la robotizzazione stanno talvolta sostituendo il contatto umano, in cui la digitalizzazione sta diventando essenziale e offre un reale valore aggiunto nell'apprendimento, il Soft Skills Lab mira non solo a rendere ogni cittadino autonomo, responsabile e impegnato nello sviluppo delle proprie competenze, ma anche a creare legami sociali. Il Soft Skills Lab vuole essere un anello unificante di una comunità di apprendimento e condivisione di pratiche che fa parte di un ecosistema legato allo sviluppo e al riconoscimento delle soft skills.

Da un punto di vista pedagogico, le Soft Skills richiedono sistemi di apprendimento in cui gli studenti siano in una posizione riflessiva e pratica. Il pensiero critico diventa quindi una "meta" soft skill, necessaria per l'acquisizione di tutte le altre soft skill.

Il modello del Fab Lab era un modo ovvio per dare a tutti un posto nello sviluppo e nel riconoscimento delle soft skill. Da un lato, per costruire risposte di intelligenza collettiva e, dall'altro, per consentire un riconoscimento aperto sotto forma di badge.

Il Soft Skills Lab è anche in linea con la necessità di mettere in comune le nostre risorse, razionalizzare o ottimizzare le nostre strutture creando connessioni o integrazioni tra partner paritari. Potrebbe essere allestito in spazi condivisi, in luoghi terzi, in spazi digitali come le Fabbriche Digitali, ad esempio.

L'obiettivo è quello di riunire una comunità già ben nutrita da varie piattaforme come SFC Mooc, l'humhub Reconnaître e le varie reti esistenti sul tema delle Soft Skills.

A voi, lettori, semplici curiosi, operatori, decisori, presentiamo questo progetto innovativo, ambizioso e unificante del **Soft Skills Lab**. Vi invitiamo a unirvi a noi nel raccogliere la sfida dello **sviluppo** e del **riconoscimento delle soft skills**!

6. Bibliografia

Abbet, J.-P., & Moreau, J. (2012). Le competenze sociali e il loro posto nella formazione: risultati di un'indagine condotta presso gli studenti, gli apprendisti e i ginnasiali vodesi e i loro insegnanti. Unità di ricerca per il pilotaggio dei sistemi pedagogici.

Albandea, I., & Giret, J.-F. (2016). L'effetto delle soft skills sulla retribuzione dei laureati. <https://shs.hal.science/halshs-01264812>

Béret, P., & Dupray, A. (1998). La formazione professionale continua: dall'accumulo di competenze alla validazione della performance. *Formation Emploi*, 63(1), 61-80. <https://doi.org/10.3406/forem.1998.2309>

Boudreault Henry, DIDAPRO, didattica professionale. Un corso non è pensato per chi lo insegna, ma per chi lo impara. <https://didapro.me/>

Boutin, G (2004). L'approche par compétences en éducation : Un amalgame paradigmatique, In revue Connexions, Revue de psychosociologie sciences humaines, n° 81.

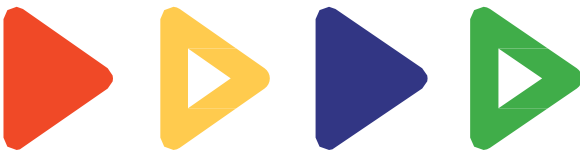
Brichau, Thomas. Soft Skills: competenze critiche? Facoltà di Scienze economiche, sociali, politiche e della comunicazione, Université catholique de Louvain, 2019. Prom. Auquier, Bauduin.

Bruno, D. L., Gaëtan, T., & Catherine, P. (2017). Open Badge: analisi degli effetti della loro messa a disposizione secondo due modalità di tutoraggio (proattivo o reattivo). *Distanza et médiations des savoirs. Distanza e mediazione del sapere*, 2017(20), Articolo 20. <https://doi.org/10.4000/dms.2024>

Duc, B., Perrenoud, D., & Lamamra, N. (2018). Le competenze trasversali dal punto di vista dei formatori aziendali: tra oggetti formativi e criteri di selezione. *Formazione e socializzazione. Les Cahiers du CERFEE*, 47, Articolo 47. <https://journals.openedition.org/edso/2818>

Giret, J.-F. (2015). Misure del rapporto formazione-occupazione. *Revue Française de Pédagogie*, 192, 23.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills (SSRN Scholarly Paper 2073161). Social Science Research Network. https://papers.ssrn.com/abstract=2073161lo6_guida_integrazione_SFC_dans_referentiels_vf_en.pdf.



Team di progetto :
Forem: Christine Piret,
Aiuto: Martin Cocle e Sophie Pham,
UL: Réginald Burton

Licenza CC BY-NC-SA 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Editore: Forem - Bld Tirou 104 - 6000 Charleroi - Raymonde Yerna - 10/2024