



“Orientamento Next Generation - Università del Lazio”: il modello della regione Lazio

- Progetto per l'orientamento attivo nella transizione scuola-università nell'ambito del PNRR (M4.C1-24)



Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero dell'Università e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO DELLE UNIVERSITÀ DEL LAZIO



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CASSINO E DEL LAZIO MERIDIONALE



Finanziato dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero dell'Università e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO DELLE UNIVERSITÀ DEL LAZIO



Modulo IV: Orientarsi al futuro (a cura dei docenti del Dipartimento di Scienze Umane, Sociali e della Salute)



A) MODELLI DI ORIENTAMENTO (fonte: Cunti, Priore 2020)

1. ORIENTAMENTO COME INFORMAZIONE

- Informazione come asse portante delle azioni orientative, per poter compiere una scelta formativa o professionale
- Interventi mirati a rendere visibile l'impegno delle istituzioni formative e quello che esse "offrono" (es. open day, career day, etc.)
- In-formare = dare forma; rapporto tra informazione e conoscenza: questa necessita della prima, che a sua volta si realizza grazie alla conoscenza (l'informazione va situata all'interno di conoscenze già possedute = attenzione al contesto in cui essa agisce)
- Momento informativo come prima 'esplorazione' delle possibilità, utile in singoli momenti del percorso di vita (es. le transizioni da una fase ad un'altra); va collocato all'interno dell'intero percorso di formazione dell'individuo





Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

2. ORIENTAMENTO COME DIAGNOSI ATTITUDINALE

- La scelta come espressione degli aspetti di personalità dell'individuo; tale approccio nasce in ambito lavorativo, in seguito è utilizzato anche per le scelte formative = corrispondenza tra caratteristiche personali e specifici contesti formativi e/o professionali
- Le teorie «person-environment fit» (P-E); Holland e i 6 tipi di personalità vocazionale = *personalità realistica* (preferenza per attività pratiche; profilo tecnico-ingegneristico); *personalità investigativa* (preferenza per attività di osservazione ed esplorazione; profilo scientifico-esplorativo); *personalità artistica* (preferenza per attività creative basate su immaginazione e senso estetico; profilo artistico); *personalità sociale* (preferenza per attività basate sulla relazione e sullo sviluppo dell'altro; profilo formativo-assistenziale); *personalità intraprendente* (preferenza per attività orientate alla guida, basate su competizione; profilo economico-politico); *personalità convenzionale* (preferenza per attività metodiche e di precisione; profilo gestionale e/o lavoro d'ufficio); la personalità di ciascuno è, tuttavia, frutto della combinazione tra le varie tipologie
- Tale approccio non deve essere troppo meccanicistico: va considerato come momento propedeutico a quello dell'esplorazione delle alternative e delle possibilità di scelta



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE
DI COORDINAMENTO DELLE
UNIVERSITÀ DEL LAZIO



Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

3. ORIENTAMENTO COME COUNSELLING

- Una prospettiva centrata sulla costruzione del progetto di vita; uno spostamento di attenzione sui percorsi decisionali; consulenza/accompagnamento nell'acquisizione di un atteggiamento critico-riflessivo rivolto su di sé
- Le teorie del "Life Designing": il modello centrato sulla costruzione professionale (Career construction) e quello basato sul processo di costruzione di sé (Self-construction; un lavoro di personalizzazione che si alimenta attraverso un percorso autoriflessivo profondo, per interpretare se stessi e muoversi all'interno della pluralità dell'esperienza identitaria = dalla Forma dell'identità soggettiva, alla Forma dell'identità soggettiva ambita)
- Le pratiche di orientamento sviluppate in questo approccio privilegiano la modalità narrativa e autobiografica come mezzo per lo sviluppo di una progettualità personale e professionale (es. le *Narrative career counselling*); in ambito educativo, vi è anche il *Bilancio di Competenze*, come esperienza di valorizzazione della storia formativa-lavorativa in funzione dello sviluppo di capacità decisionali e progettuali



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE
DI COORDINAMENTO DELLE
UNIVERSITÀ DEL LAZIO



4. ORIENTAMENTO COME FORMAZIONE

- Il valore che le esperienze di formazione assumono nella progettazione esistenziale
- La responsabilità dei sistemi di istruzione, chiamati a dare senso al futuro attraverso la formazione di competenze orientative (anche finalizzate a prevenire forme di dispersione), e lo sviluppo di competenze di secondo livello, tra cui soprattutto quella di "apprendere ad apprendere"
- L'implementazione di pratiche di orientamento da realizzare all'interno dei contesti della formazione formale, in maniera integrata con le dimensioni didattiche (riconoscimento della prerogativa orientativa della didattica)
- Il legame imprescindibile tra forme dell'apprendimento e della progettazione esistenziale: i modelli di insegnamento si declinano in specifici approcci ai saperi che divengono approcci alla vita; un esempio sono le metodologie didattiche basate sull'*engaged learning*, che prediligono modalità dialogiche e l'uso di strumenti narrativo-autobiografici; imparare ad imparare per la vita



B) LA SCELTA TRA UNIVERSITÀ E/O LAVORO

- Alla fine del percorso di studio, spesso ci si trova in una di queste situazioni:
 - Indecisione su quale sia la scelta migliore per il futuro
 - Paura di non prendere la strada più adatta
 - Cosa fare "da grande"
- Cerchiamo di analizzare i vantaggi e gli svantaggi di una ipotetica scelta per definire meglio le idee





Università: i pro e i contro

- **PRO:** si può accedere a lavori più specialistici; vi sono occupazioni che senza una laurea non si possono svolgere; consente di approfondire conoscenze e specializzarsi, sviluppando competenze trasferibili; garantisce maggiore occupabilità; si aumenta il potenziale di guadagno.
- **CONTRO:** comporta dei costi da sostenere; una laurea non garantisce sempre un lavoro.
- Alcune domande da porsi: Vuoi continuare a studiare? Sei pronto a scegliere una carriera ora?



Lavorare o andare all'università: perché non entrambi?

- Avere un lavoro e continuare a studiare non è impossibile, ci sono tanti giovani che lo fanno
- **PRO:** Avere un impiego permette di fare esperienza, oltre a garantire uno stipendio con cui pagare studi e corsi di formazione; da una parte, con le nuove tecnologie si possono svolgere alcuni lavori senza spostarsi fisicamente e, dall'altra parte, è possibile preparare gli esami da non-frequentanti con i materiali didattici necessari.
- **CONTRO:** si deve trovare il giusto equilibrio per organizzare il tempo dedicato allo studio e agli impegni di lavoro; bisogna imparare a gestire lo stress: i ritmi del lavoro e dello studio possono mettere a dura prova la propria concentrazione.





Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

C) LE COMPETENZE PERSONALI (SOFT SKILLS) [fonte: Invalsiopen.it]

- Le **soft skill** sono competenze basilari, o abilità fondamentali, che possiamo definire come le competenze che aiutano gli individui ad adattarsi e ad assumere atteggiamenti adeguati per poter riuscire ad affrontare efficacemente le sfide poste dalla vita professionale e quotidiana
- Non c'è un'unica definizione accettata universalmente; a seconda del quadro teorico di riferimento, i ricercatori le chiamano social skills, competenze fondamentali, competenze trasversali, competenze relazionali e sociali, meta-competenze o life skills (quest'ultima espressione, è quella adottata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità)
- Le *soft skills* sono tutte le abilità che non rientrano nelle *hard skills* (le competenze tecnico-specialistiche, quantificabili e certificabili); hard skill e soft skill sono complementari, le prime definiscono "quanto sappiamo" (saper fare), le seconde invece "chi siamo" (saper essere)



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE
DI COORDINAMENTO DELLE
UNIVERSITÀ DEL LAZIO



Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE
DI COORDINAMENTO DELLE
UNIVERSITÀ DEL LAZIO



Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

- Il **decalogo delle life skills** stilato dall'OMS (**LIFE SKILLS EDUCATION IN SCHOOLS, 1993**), costituito da 10 competenze, raggruppabili in 3 macroaree, che si possono «insegnare» e potenziare sia con specifici programmi e curricula formativi sia nell'ambiente di vita:

Competenze emotive

- Conoscenza di sé
- Gestione delle emozioni
- Gestione dello stress

Competenze relazionali

- Empatia
- Comunicazione efficace
- Capacità di relazionarsi

Competenze cognitive

- Risolvere i problemi
- Prendere decisioni
- Pensiero critico
- Pensiero creativo



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE
DI COORDINAMENTO DELLE
UNIVERSITÀ DEL LAZIO



Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Soft Skills e Competenze Chiave Europee (fonte: eur-lex.europa.eu)

- La **Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018)**: «Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale Esse si sviluppano in una prospettiva di apprendimento permanente, dalla prima infanzia a tutta la vita adulta, mediante l'apprendimento formale, non formale e informale in tutti i contesti, compresi la famiglia, la scuola, il luogo di lavoro, il vicinato e altre comunità»
- Le **8 competenze chiave** (alfabetica funzionale; multilinguistica; matematica e in scienze, tecnologie e ingegneria; digitale; personale, sociale e capacità di imparare a imparare; in materia di cittadinanza; imprenditoriale; in materia di consapevolezza ed espressione culturali)
- Il Consiglio dell'Unione Europea sollecita gli Stati membri a sostenere l'aumento del «livello di competenze personali e sociali nonché la capacità di imparare a imparare, al fine di migliorare la capacità di gestire la propria vita in modo attento alla salute e orientato al futuro».



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



Italiadomani
PIANO NAZIONALE
DI RIPRESA E RESILIENZA



COMITATO REGIONALE
DI COORDINAMENTO DELLE
UNIVERSITÀ DEL LAZIO



LA COMPETENZA "PERSONALE, SOCIALE E CAPACITÀ DI IMPARARE A IMPARARE"

- Tra le 8 competenze chiave, la "Competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare" sembra essere funzionale alla nostra analisi: essa consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera.
- Comprende *abilità, conoscenze, atteggiamenti*, come per es. la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, la capacità di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di empatizzare e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo.
- Sottende tutti gli atteggiamenti delle altre competenze, poiché fornisce le soft skills in grado di fare la differenza nella gestione delle altre e le conoscenze necessarie a comprenderne il funzionamento.



D) CONOSCERE LE PROPRIE SOFT SKILLS

- Prima fase:

Compilazione e interpretazione guidata del VIA Character Strengths Survey (<https://www.viacharacter.org/>), strumento finalizzato alla definizione delle proprie soft skills e dei propri valori. Lavoro individuale di riflessione sulla relazione tra i propri valori, le aspirazioni di carriera e i propri punti di forza.

- Seconda fase:

Lavoro in piccoli gruppi sull'esplorazione dei percorsi di carriera individuati. Riflessione guidata su opportunità e sfide, possibili ostacoli e risorse nei percorsi individuati.



Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

<https://www.viacharacter.org/>

Google Visualizza questa pagina in: Italiano Traduci Disattiva per: Inglese Opzioni

Get 20% off through October 31st when you use discount code **October20** at checkout!

Sign in TAKE THE FREE SURVEY

VA INSTITUTE ON CHARACTER CHARACTER STRENGTHS REPORTS TOPICS PROGRAMS & COURSES RESOURCES PROFESSIONALS RESEARCHERS

Bring Your Strengths to Life & Live More Fully

Join the over 27 million people who have taken the only free, scientific survey on character strengths.

ACTIVATE YOUR STRENGTHS

Why Do Character Strengths Matter?

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU

Ministero dell'Università e della Ricerca

Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO DELLE UNIVERSITÀ DEL LAZIO

Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL TEST (I)

- 1) Andare sul sito <https://www.Viacharacter.Org/> ed attivare la traduzione in italiano
- 2) Cliccare su “Partecipa al sondaggio gratuito” (TAKE THE FREE SURVEY)
- 3) Cliccare su “Registrati per partecipare a un sondaggio Via” (Register to take a VIA Survey) e compilare i campi richiesti
- 4) Cliccare su “Inizia il sondaggio” (BEGIN THE SURVEY)

Finanziato dall'Unione europea NextGenerationEU

Ministero dell'Università e della Ricerca

Italiadomani PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

COMITATO REGIONALE DI COORDINAMENTO DELLE UNIVERSITÀ DEL LAZIO



ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE DEL TEST (II)

5) Selezionare “Via sondaggio per adulti” (Via Adult Survey) ed iniziare il test

6) Alla fine del test viene fornito solo il proprio punto di forza principale (top strenght); per avere il proprio profilo completo bisogna quindi cliccare su “get your personalized results” e poi scegliere “free results” + “unlock this” : viene così fornita la lista completa (si può salvare anche in pdf, andando in fondo alla pagina e cliccando su “save as pdf”)

7) Nel proprio profilo ci sono i 5 punti di forza “principali” (da 1 a 5 = Your Top Strengths); seguono i punti di forza “intermedi” (da 6 a 20 = Your Middle Strengths); infine, vi sono quelle caratteristiche che ci rappresentano meno (da 21 a 24 = Your Lesser Strengths).

