



Tavola Rotonda su:

**“COMPETENZE TRASVERSALI” DEI LAUREATI:
QUELLE RICHIESTE, QUELLE POSSEDUTE**

ISFOL, Corso d’Italia, 33 - 00198 Roma
Centro Congressi - Piano - 1

Mercoledì 23 Novembre 2011
ore 10.00-13.30

Una riflessione su “competenze trasversali nei Corsi di Studio universitari”	p.	2
Obiettivi dell’incontro e traccia degli argomenti da discutere	p.	3
Esempi di liste di competenze trasversali	p.	4

Una riflessione su “competenze trasversali nei CdS universitari”

Il nostro gruppo di ricerca è impegnato nello studio di alcuni tra i più rilevanti aspetti del “Processo di Bologna”, che ha modificato il quadro dell’offerta didattica nelle università europee. Tra le questioni su cui lavoriamo vi è quella dell’occupazione dei laureati: tema che è all’attenzione, anche in sede politica, non solo in Italia, con particolari problemi in termini di formazione e di sbocchi dei laureati del primo ciclo (*Bachelors*).

In incontri recenti con diversi interlocutori esterni al mondo universitario, abbiamo posto quesiti circa le competenze ritenute adeguate, o carenti, nei laureati che essi hanno assunto o con cui hanno comunque interagito; vi è stato un quasi unanime consenso sulla adeguatezza delle competenze “contenutistiche”, ma sulla inadeguatezza di quelle “trasversali”.

Siamo ben consapevoli delle possibili ambiguità nell’interpretazione del termine “trasversale”: vi può essere un’enfasi su tematiche di tipo relazionale o comunicativo, ovvero un’attenzione a questioni di interdisciplinarietà, ovvero un’ottica che guarda addirittura agli atteggiamenti (“giovani poco intraprendenti”). Proprio perché le ambiguità ci sono, occorre approfondire l’analisi.

Durante la discussione sulle possibili cause e sulle strategie individuate per colmarle, è stato anche rilevato che alcune tra le competenze trasversali da considerare possono essere probabilmente acquisite non in sede accademica, ma solo all’interno di un ambiente di lavoro. Non necessariamente questo deve però avvenire “dopo” gli studi: il ruolo di *stages* correttamente inseriti nella progettazione didattica può essere molto rilevante.

In relazione a tutto questo, l’attuale situazione nella impostazione degli ordinamenti dei Corsi di Studio (CdS) presenta aspetti senz’altro negativi. Anche per effetto delle normative ministeriali, che negli ultimi tempi ostacolano ogni forma di flessibilità, gli ordinamenti stanno progressivamente diventando sempre più monodisciplinari, o comunque poco aperti sia verso aree culturali collaterali sia verso attività formative diverse dagli “insegnamenti” intesi in senso stretto.

Intendiamo perciò promuovere, per l’inverno prossimo, un Convegno che affronti il tema delle competenze trasversali da una pluralità di punti di vista: come individuarle e differenziarle, come formarle. Il tutto evitando il più possibile trattazioni meramente teoriche (la letteratura abbonda...), e puntando invece ad analisi della realtà e auspicabilmente all’elaborazione di proposte.

Obiettivi dell'incontro e traccia degli argomenti da discutere

Obiettivi dell'incontro

La Tavola Rotonda intende analizzare quali siano le *competenze trasversali* nelle quali si registrano tra i laureati eventuali carenze, ed evidenziare se e in che misura possono influire i diversi elementi del curriculum di laurea: la tipologia, il livello, i contenuti e le modalità didattiche. L'obiettivo è quello di capire quali siano le carenze sulle quali si può intervenire, nei diversi momenti della programmazione e dello svolgimento dei Corsi di Studio.

Traccia argomenti da discutere

Gli argomenti della discussione possono essere ricondotti alla seguente traccia.

Ci si attende che un primo giro di risposte venga dato da chi rappresenta la "domanda", innescando un dialogo con le voci provenienti dall'Università e dalle Istituzioni di ricerca.

1. Analisi dell'esistente

1.1 I problemi presenti relativamente alle competenze trasversali

- Quali le competenze trasversali di cui avete riscontrato la mancanza nei laureati che avete assunto o che avete esaminato? (*Indicarle sulla base delle liste allegate*)
- Quali le competenze trasversali che, almeno a livello minimo, sono comunque possedute dalla maggior parte dei laureati che avete assunto o che avete esaminato?
- Pensate che le carenze si possano imputare: -a caratteristiche generali del sistema universitario; -a caratteristiche specifiche del tipo di laurea; -alle modalità con cui il percorso universitario è stato attuato nell'Ateneo di provenienza; -ad altro (*precisare*)?

1.2 Soluzioni parziali (in atto)

- Avete intrapreso delle collaborazioni con qualche Ateneo per cercare di colmare le lacune riscontrate negli anni?
- In che modo, in azienda, operate per colmare tali carenze?

2. Proposte

- Quali sono le competenze trasversali la cui acquisizione, anche nello svolgimento degli insegnamenti "accademici", può essere favorita da opportune modalità didattiche?
- Ci sono delle specifiche attività formative universitarie che secondo Voi potrebbero contribuire a superare, almeno in parte, il problema delle carenze nelle competenze trasversali?
- Avete suggerimenti su soluzioni che possono concretamente favorire, attraverso rapporti tra Università e mondo produttivo, la riduzione del *mismatch* tra domanda e offerta, del quale le carenze nelle competenze trasversali sono un elemento?

Esempi di liste di competenze trasversali

A

Competenze strumentali

- A.1 Capacità di analisi e di sintesi
- A.2 Capacità di organizzazione e pianificazione
- A.3 Abilità nella comunicazione scritta e orale nella lingua madre
- A.4 Capacità di acquisire e analizzare le informazioni provenienti da diverse fonti
- A.5 Capacità di risolvere problemi
- A.6 Capacità di prendere decisioni
- A.7 Abilità manuali

Competenze interpersonali

- A.8 Capacità critiche e autocritiche
- A.9 Capacità di lavorare in équipe
- A.10 Capacità relazionali
- A.11 Capacità di lavorare in gruppo interdisciplinare
- A.12 Capacità di comunicare con esperti di altri campi
- A.13 Apprezzamento delle diversità e della multiculturalità
- A.14 Capacità di lavorare in un ambiente internazionale
- A.15 Responsabilità ed impegno etico

Competenze sistemiche

- A.16 Capacità di mettere in pratica le conoscenze acquisite
- A.17 Capacità di ricerca
- A.18 Capacità di apprendimento
- A.19 Capacità di adattamento a nuove situazioni
- A.20 Capacità dirigenziali (leadership)
- A.21 Comprensione delle culture e delle tradizioni di altri Paesi
- A.22 Capacità di lavorare autonomamente
- A.23 Capacità di progettare e gestire un progetto
- A.24 Spirito di iniziativa e imprenditoriale
- A.25 Attenzione per la qualità
- A.26 Desiderio di avere successo
- A.27 Abilità creative e di ideazione

B

- B.1** Accuratezza, operare con precisione, minimizzando gli errori e ponendo una costante attenzione alla qualità e al controllo dei risultati del lavoro.
- B.2** Manualità, possedere doti di abilità manuale, senso pratico, rapidità nei movimenti.
- B.3** Resistenza fisica, mantenere un ritmo di lavoro sostenuto, sopportare la fatica fisica, sostenere sforzi fisici prolungati.
- B.4** Flessibilità-Adattabilità, modificare comportamenti e schemi mentali in funzione delle esigenze del contesto lavorativo, sapersi adattare ai cambiamenti e alle emergenze, lavorare efficacemente in situazioni differenti e/o con diverse persone o gruppi.
- B.5** Creatività, ricercare soluzioni originali ed efficaci, approcciare in modo creativo i problemi di lavoro, tentare soluzioni non convenzionali, sviluppare un ambiente favorevole all'innovazione.
- B.6** Logica-Pensiero analitico, comprendere le situazioni, scomponendole nei loro elementi costitutivi, individuando relazioni e sequenze cronologiche e valutare le conseguenze in una catena di cause ed effetti.
- B.7** Pensiero concettuale, riconoscere modelli astratti o rapporti fra situazioni complesse, definendo problemi anche mediante l'uso di metafore e analogie; ricomporre idee, questioni e osservazioni in concetti; identificare aspetti chiave di situazioni complesse.
- B.8** Propensione all'ascolto e al dialogo, essere disponibili all'ascolto e all'interazione con altri.
- B.9** Collaborazione-Cooperazione, lavorare in modo costruttivo e in sinergia per il raggiungimento degli obiettivi comuni, condividere progetti, informazioni e risorse.
- B.10** Orientamento all'innovazione e al cambiamento, essere aperti a idee e approcci nuovi, saper individuare e cogliere le opportunità, non temere l'errore ma piuttosto viverlo come un'occasione di apprendimento e miglioramento.
- B.11** Leadership, guidare individui o gruppi, suscitare entusiasmo, assumere iniziative, motivare, prendere decisioni; saper delegare.
- B.12** Determinazione nell'agire, decidere con prontezza, anche a fronte di informazioni scarse e/o indefinite, nell'ambito delle responsabilità assegnate.
- B.13** Autocontrollo-Gestione dello stress, mantenere un adeguato controllo emotivo, essere consapevoli dei propri punti di forza e debolezza, dei propri valori e obiettivi, mantenere la concentrazione anche sotto pressione o in situazioni incerte o impreviste.
- B.14** Valorizzazione degli altri, concorrere allo sviluppo delle persone, far emergere le esigenze di crescita dando rilievo alle abilità di ciascuno; favorire l'apprendimento e lo sviluppo a lungo termine con un appropriato livello di analisi dei bisogni, di riflessione, di impegno; facilitare l'assunzione di responsabilità dei collaboratori valorizzandone le potenzialità.
- B.15** Impegno, sapersi allineare agli obiettivi di un gruppo o di una organizzazione, condividendone la missione.
- B.16** Consapevolezza organizzativa, prestare attenzione ai segnali, ai cambiamenti e agli output che giungono dal contesto organizzativo; intuire evoluzioni e sviluppi; ascoltare e riconoscere le tendenze strategiche in atto.
- B.17** Affidabilità, mostrare integrità ed essere responsabili di se stessi, agire eticamente, essere irreprensibili, costruire intorno a sé un clima di fiducia, ammettere i propri errori, rispettare gli impegni assunti.

07/11/2011