

Training Fiche

Titolo	Il Pensiero Critico per lo sviluppo professionale: “Idee e Opportunità” in EntreComp	
Keywords	Pensiero Critico, Apprendimento di lungo periodo, “Idee e Opportunità” in EntreComp, Soft Skills, IPO Model, Analisi, Inferenze, Valutazione	
Fornito da	IHF asbl	
Lingua	ITA	
Obiettivi	Offrire supporto agli studenti per: - Sperimentare attraverso framework operative il Pensiero critico <i>Analisi → Inferenze → Valutazione</i> - Capire come il Pensiero critico è inquadrato in EntreComp <i>IDEE & OPPORTUNITÀ per il Pensiero critico</i> - Approfondire l’ottica di EntreComp <i>Tre Aree di Formazione: IDEE & OPPORTUNITÀ, RISORSE, INTO ACTION</i> - Familiarizzare con il framework di EntreComp... <i>...il framework ufficiale europeo per l’educazione e la formazione sul senso di iniziativa e le competenze imprenditoriali</i>	
Obiettivi formativi	Il Framework EntreComp per nutrire il vostro spirito imprenditoriale Il Pensiero critico in EntreComp: IDEE & OPPORTUNITÀ Il Pensiero critico: da soft skill a competenza per l’imprenditorialità Analisi → Inferenze → Valutazione IPO: Input → Process → Output	
Aree di formazione	Problem Solving Complesso	
	Pensiero Critico	X
	Creatività	

	Gestione delle relazioni	
	Lavoro di squadra	
	Intelligenza Emotiva	
	Giudizio e capacità di scelta	
	Orientamento al servizio	
	Negoziazione	
	Flessibilità cognitiva	
Indice dei contenuti	Modulo: Il Pensiero critico per lo sviluppo professionale: “Idee e Opportunità” in EntreComp	
	Unità 1: Un'introduzione ad EntreComp Sezione 1: Opportunità di upskilling e costruzione di nuove competenze Sezione 2: Una breve cronologia del framework Sezione 3: Otto competenze chiave per l'apprendimento di lungo periodo Sezione 4: Senso di iniziativa e imprenditorialità Sezione 5: Collegare il Pensiero critico alla competenza n.7 Sezione 6: La pubblicazione del framework EntreComp Sezione 7: Aree di formazione e competenze: approfondimento sull'ottica EntreComp Sezione 8: IDEE & OPPORTUNITÀ Sezione 9: RISORSE Sezione 10: INTO ACTION	
	Unità 2: Il Pensiero critico tra le competenze più desiderate per l'imprenditorialità Sezione 1: Da “soft” a “employability” skill Sezione 2: Uno sguardo al futuro Sezione 3: I lavori del futuro Sezione 4: Le 10 top skills per l'imprenditorialità Sezione 5: L'approccio di EntreComp al Pensiero critico Sezione 6: Individuare le opportunità Sezione 7: Creatività Sezione 8: Vision Sezione 9: Valorizzazione delle idee Sezione 10: Pensiero etico e sostenibile	
	Unità 3: Il Pensiero critico in breve: nuovi takeaway e raccomandazioni Sezione 1: Una formula per il Pensiero Critico Sezione 2: Analisi → Inferenze → Valutazione	

	Sezione 3: IPO: Input → Process → Output Sezione 4: Gli elementi “critici” in IPO Sezione 5: IPO nelle dinamiche di squadra
Contenuti	Modulo: Il Pensiero critico per lo sviluppo professionale: “Idee e Opportunità” in EntreComp Unit 1: Un’introduzione ad EntreComp Sezione 1: Opportunità per l’upskilling e la costruzione di nuove competenze In questo modulo, sarete introdotti al Framework Europeo ufficiale sull’istruzione e alla formazione in merito alle competenze imprenditoriali e vi spiegheremo come queste si collegano al pensiero critico. Sebbene formalmente concepito per migliorare, promuovere e sostenere lo spirito imprenditoriale dei cittadini del l'UE, il framework Entrecomp risponde a un’esigenza molto più ampia di miglioramento e incremento delle opportunità di occupabilità, vale a dire opportunità di apprendimento di lungo periodo. In altre parole, EntreComp può essere strategicamente utilizzato in tutti i settori dell'istruzione e della formazione, in quanto molte delle competenze elencate dal framework sono ugualmente pertinenti e significative per lo sviluppo della carriera professionale, il senso di iniziativa e di auto-affidabilità, e per lo sviluppo di soft-skill - compreso il pensiero critico. Sezione 2: Una breve cronologia del framework Per rintracciare le origini del quadro Entrecomp, dobbiamo risalire al 18 dicembre 2006, quando il Parlamento Europeo e il Consiglio emanarono le Raccomandazioni sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente (o di lungo periodo). Questo documento politico identifica otto competenze chiave di interesse per aumentare l'eccellenza dei programmi di apprendimento permanente attuati a livello UE, e la loro reattività complessiva alle sfide sociali ed economiche emergenti nello specifico periodo storico di riferimento. Con il termine competenze, il Parlamento europeo fa riferimento a: <i>“... una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini adeguate al contesto. Le competenze chiave sono quelle di cui tutti gli individui hanno bisogno per lo sviluppo e la realizzazione personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione”.</i>

Sezione 3: Otto competenze chiave per l'apprendimento di lungo periodo

Le competenze sopracitate sono le seguenti:

1. Comunicazione nella madrelingua
2. Comunicazione nelle lingue straniere
3. Competenze di base nelle discipline STEM
4. Competenze digitali
5. Imparare ad imparare
6. Competenze sociali e civiche
7. Senso di iniziativa
8. Espressione e consapevolezza culturale

Sezione 4: Spirito di iniziativa e di imprenditorialità

Lo spirito d'iniziativa e di imprenditorialità (LLL competence no.7) è descritto come la capacità di:

"...trasformare le idee in azione, aiutando gli individui ad essere maggiormente consapevoli del contesto lavorativo in cui sono inseriti e delle opportunità circostanti."

In aggiunta, questa competenza si riferisce a:

"...l'abilità di individuare le opportunità esistenti a livello personale e professionale o per il proprio business, comprese le questioni che definiscono maggiormente il contesto in cui le persone vivono e lavorano, come ad esempio una più ampia comprensione del funzionamento dell'economia, le opportunità e le sfide a cui il datore di lavoro va in contro."

Sezione 5: Collegare il Pensiero Critico alla competenza n.7

Da qui, possiamo iniziare a vedere alcuni collegamenti chiari con ciò che è comunemente inteso come "Pensiero Critico", che significa:

"... il processo intellettuale che consente di concettualizzare, applicare, analizzare, sintetizzare e/o valutare attivamente le informazioni raccolte o generate dall'osservazione, dall'esperienza, dalla riflessione, dal ragionamento o dalla comunicazione come guida al credo e all'azione".

Fonte: Michael Scriven & Richard Paul, 8a Conferenza Internazionale Annuale sul Pensiero Critico e la Riforma dell'Educazione, 1987.

In entrambi i contesti, ci riferiamo a un'abilità/processo in cui, sulla base di alcuni input, le persone riescono ad assegnare significato a ciò che sperimentano e ad affinare i loro pensieri/azioni di conseguenza.

Sezione 6: La pubblicazione del Framework EntreComp

Il Framework EntreComp è stato emanato esattamente 10 anni dopo la pubblicazione delle Raccomandazioni Europee.

La competenza n.7, come sappiamo, è stata suddivisa in tre diverse aree che includono 15 competenze – 5 per area.

Oggi, il Framework EntreComp rimane – insieme a DigComp e LifeComp – il modello di riferimento più solido e attendibile per l'educazione e la formazione a livello europeo.

Sezione 7: Aree di formazione e competenze: un approfondimento sull'ottica EntreComp

Come abbiamo già menzionato, il framework di EntreComp include 15 diverse competenze equamente suddivise in tre diverse aree di formazione tra loro interrelate:

1. IDEE & OPPORTUNITÀ
2. RISORSE
3. INTO ACTION

Ancora una volta, è importante ribadire che EntreComp concepisce l'imprenditorialità non come una professione, ma come una competenza:

Le competenze imprenditoriali si applicano a tutti i contesti della vita, sia privata che professionale, come ad esempio l'occupabilità, l'empowerment e la cittadinanza attiva.

Sezione 8: IDEE & OPPORTUNITÀ

- Individuare le opportunità
- Creatività
- Vision
- Validare le idee
- Pensiero Etico e Sostenibile

Sezione 9: RISORSE

- Autoconsapevolezza e Autoefficacia
- Motivazione e Perseveranza
- Mobilitare risorse
- Alfabetizzazione economica e finanziaria
- Mobilitare gli altri

Sezione 10: INTO ACTION

- Prendere l'iniziativa
- Pianificazione e gestione
- Affrontare l'incertezza, l'ambiguità e il rischio
- Lavorare insieme agli altri
- Imparare dalle esperienze

Unità 2: Il Pensiero critico tra le competenze più desiderate per l'occupabilità.

Sezione 1: Da “soft” a “employability” skill

Oggi, poiché l'automatizzazione di compiti e funzioni sta lentamente sostituendo sia la forza lavoro "manuale" che quella "intellettuale", le opportunità di accesso al mercato del lavoro dipendono sempre più da competenze soft e relazionali.

La competenza tecnica e l'efficacia sul posto di lavoro derivano, in primo luogo, dalle pratiche, dall'esercizio e dalle esperienze apprese sulla base di un approccio di “prova ed errore”. Durante i colloqui, i datori di lavoro non hanno informazioni sufficienti per valutare il profilo del candidato e il suo potenziale sul posto di lavoro.

Inoltre, la maggior parte delle volte le mansioni richiedono conoscenze specifiche/ know-how che non si può aver acquisito durante la vostra istruzione formale (semplicemente perché non incluso nei programmi di studio).

Come fanno, allora, i datori di lavoro a valutare il vostro profilo...?

Sezione 2: Uno sguardo al futuro

I datori di lavoro sono perfettamente consapevoli del fatto che le nuove assunzioni - in particolare in caso di neolaureati - richiedono un livello di formazione approfondita incentrata sui loro ruoli e responsabilità che gli verranno assegnate prima di diventare completamente autonomi e indipendenti.

Durante il primo colloquio, piuttosto che su ciò che sai fare, saranno maggiormente interessati ad altre tipologie di informazione, non sempre correlate agli studi che hai fatto.

Questo tipo di informazioni, rappresenta il motivo e i presupposti che hanno portato alla nascita del progetto ESSENCE.

Sezione 3: Il futuro dei lavori

Nel 2016, il World Economic Forum ha previsto un cambiamento importante entro il 2020 nelle "10 migliori competenze" per l'occupabilità, il reclutamento, l'avanzamento di carriera e la competitività delle imprese.

Secondo il rapporto, le competenze soft e relazionali sono essenziali per i neolaureati e gli studenti HE per entrare nel mercato del lavoro, in quanto reclutatori e datori di lavoro sviluppano nuovi modelli sofisticati per valutare il profilo "umano" dei candidati (vale a dire, capacità di lavorare con gli altri, senso di iniziativa, affidabilità ecc.).

Sezione 4: Le 10 top skills per l'imprenditorialità

1. Problem Solving Complesso
2. Pensiero Critico
3. Creatività
4. Gestione delle reazioni
5. Lavoro di squadra
6. Intelligenza Emotiva
7. Giudizio e capacità decisionale
8. Orientamento al servizio
9. Negoziazione
10. Flessibilità cognitiva

Sezione 5: L'approccio di EntreComp al Pensiero Critico

Se ci riflettiamo, trovare un lavoro - o l'opportunità di un colloquio con un'azienda per cui si desidera lavorare - è un processo che assomiglia molto alla struttura di EntreComp:

1. Identificazione delle IDEE & OPPORTUNITÀ per raggiungere tale obiettivo.
2. Reperimento di nuove RISORSE
3. IN ACTION per raggiungere lo scopo

Quindi, all'inizio, devi pensare in modo critico a come pianificare, iniziare e portare a termine il processo di ricerca del lavoro... Non a caso, secondo molti, trovare un lavoro è di per sé un lavoro.

Section 6: Individuare opportunità

Individuare le giuste opportunità è la prima cosa da fare per massimizzare le possibilità di trovare un impiego.

Applicare il pensiero critico per individuare le opportunità di occupabilità significa analizzare, inferire e valutare le informazioni rilevanti (dati, statistiche, ecc.) che emergono dal mercato del lavoro: qual è il settore con il più alto potenziale di crescita? Dove si trovano i player chiave? Ecc... Per avere successo, dovrete incrociare queste variabili quantitative e qualitative con le vostre aspirazioni, motivazioni e obiettivi personali. Però, è bene tenere presente che le minacce e le opportunità del mercato rimangono soggettive e cambiano da persona a persona.

Tuttavia, è importante prendersi del tempo per riflettere su quali sono i vostri interessi, che cosa stimolano la vostra curiosità, quale potrebbe essere un vostro talento....

Sezione 7: Creatività

Molto spesso, quando si tratta di ricerca di lavoro, l'approccio "one-solution-fits-all" può portare molto facilmente ad effetti negativi.

Purtroppo, a volte, il mercato del lavoro diventa un'arena estremamente competitiva. Ogni giorno, centinaia di applicazioni inondano la casella di posta "lavora con noi" delle aziende e dell'organizzazione, per distinguerti dalla massa devi essere molto creativo nel tuo approccio.

Fortunatamente per voi, LinkedIn offre nuove numerose ed emozionanti opportunità di rete con persone che possono essere di grande supporto. Tuttavia, questo non significa che raggiungere l'obiettivo sarà più facile....

Cerca aiuto e feedbacks, fai le tue ricerche e ascolta i consigli di chi ha più esperienza su come relazionarti con i datori di lavoro, sulla base anche dei processi di selezione delle singole aziende. In altre parole, non smettere di reperire informazioni dall'esterno.

Sezione 8: Vision

Una volta aver individuato le opportunità e aver pensato ad una strategia per valorizzare le vostre qualità e distinguervi dalla massa, concentratevi su voi stesse e cercate di capire quali potrebbero essere gli elementi chiave che influenzeranno le vostre decisioni future.

Questo servirà per mettere sul piatto sia le vostre passioni, aspirazioni, desideri e aspettative, sia le opportunità concrete che vi circondano.

Dovete, tuttavia, partire prevenuti e non illudervi che “la vostra prima scelta post Università” sia effettivamente quello che vi capiterà. Essere alla ricerca di un lavoro molto spesso ti porta a scendere a dei compromessi....Sii sincero con te stesso e domandati quali sono gli ostacoli che devi superare per raggiungere ciò che desideri.

Sezione 9: Valorizzazione delle idee

Ora che avete una tabella di marcia semi-definita con nuove coordinate consolidate che orientino i vostri sforzi, potete iniziare a restringere ulteriormente i vostri obiettivi di riferimento - quelli che sembrano conformi e coerenti con le vostre aspettative personali, l'empowerment e le opportunità di sviluppo professionale, ecc.

Considerando tutte le alternative che avete a disposizione, cercate di evidenziare ed elaborare gli input, massimizzandone quanto più possibile il valore.

Ad ogni voce (es: lo stipendio) sarà assegnato un valore che viene misurato su una scala numerica (per esempio: 1 = molto svantaggioso; 5 = molto vantaggioso), alla fine del processo ogni opzione presenterà un certo punteggio. Naturalmente, maggiore è il punteggio, maggiore è l'attrattiva della soluzione.

La matematica non dovrebbe influenzare la vostra decisione finale, ma vi sarà certamente d'aiuto...

Sezione 10: Pensiero Etico e Sostenibile

Quando parliamo di ricerca di lavoro, occupazione e sviluppo professionale, non dimentichiamo che, una volta entrati nel sistema, le vostre azioni in qualche modo influenzeranno chi avete vicino.

Dopo aver acquisito abbastanza responsabilità ed esperienza, ci sarà un momento in cui il vostro voto potrebbe influenzare le decisioni prese. Questo può fare una grande differenza se si lavora nel settore sanitario, difesa, finanza, e più in generale, le industrie che hanno un impatto sulle società e le economie in generale. Quando valutate le alternative, quindi, tenete in considerazione quali saranno le vostre responsabilità e se sarete esposti a possibili situazioni spiacevoli....Siete psicologicamente pronti ad affrontarne le conseguenze?

Unità 3: Il Pensiero critico in breve: nuovi takeaway e raccomandazioni

Sezione 1: Una formula per il Pensiero Critico

In quest'ultima unità, capiremo cosa si intende per Pensiero Critico e quali sono le sue caratteristiche principali, in modo da aiutarvi a familiarizzare con il concetto e offrirvi nuovi modi per approcciarvi alla vita reale.

Nell'unità precedente, abbiamo menzionato il fatto che l'applicazione del Pensiero Critico si suddivide in tre fasi:

1. Analisi
2. Inferenza
3. Valutazione

Sezione 2: Analisi → Inferenza → Valutazione

Tra i vari modelli concettuali proposti per analizzare il Pensiero Critico come funzione cognitiva, quello che vi proponiamo di seguito è il più comune e affidabile:

- L'*Analisi* riguarda il processo di assorbimento dall'ambiente esterno di informazioni, input e informazioni che sono rilevanti per decodificare e interpretare "ciò che sta accadendo" in quel dato momento.
- L'*Inferenza* permette di stabilire correlazioni causa-effetto su ciò che stiamo vivendo sulla base di ipotesi e conseguenti deduzioni.
- La *Valutazione* riguarda l'assegnazione di significati e l'individuazione di precisi schemi di pensiero e di comportamento.

Sezione 3: IPO: Input → Process → Output

Quello che abbiamo appena visto non differisce molto da un noto modello applicato in ingegneria informatica così come in psicologia.

Il modello di IPO è stato - ed è tuttora - il nucleo teorico della Psicologia Cognitiva (a.k.a. Cognitivismo), una branca della disciplina che studia le origini del processo di apprendimento e della memoria. Nell'interfacciarsi con i sistemi sociali, le persone si affidano al modello di IPO per orientare le loro azioni/reazioni su base costante, senza nemmeno esserne consapevoli...

- INPUT: Attivazione dell'azione/reazione
- PROCESSO: Calcolo dell'input (basato su fattori esterni, background culturale, esperienza, ecc.)
- OUTPUT: Risposta all'input (il più possibile adeguata, coerente e coerente)

Sezione 4: Gli elementi “critici” di IPO

Alcuni potrebbero sostenere che il pensiero critico è un elemento intrinseco della P (Process), più che degli altri due cicli (Input e Output), tuttavia occorre fare un'approfondita collaborazione. Sicuramente, il pensiero critico permea l'intero processo in quanto le persone possono "criticamente discernere" gli input che sono di maggiore rilevanza per loro, così come il contenuto, la struttura e la variabilità dell'output.

Abbiamo già sperimentato questa fluidità del Pensiero Critico attraverso le fasi di un processo quando abbiamo ricostruito il flusso di IDEE & OPPORTUNITÀ. Dall' Individuazione delle Opportunità alla Sostenibilità, il Pensiero Critico, pur in forme e modi diversi, ha sempre caratterizzato tutte le aree di formazione.

Sezione 5: IPO nelle dinamiche di squadra

Se applicato all'organizzazione formale, il modello di IPO si concentra maggiormente su:

1. Pianificazione strategica (es: budgeting)
2. Monitoraggio e Valutazione
3. Auditing
4. Gestione dei rischi
5. Comunicazione e PR
6. Networking and gestione degli Stakeholders
7. Gestione delle relazioni (es: costruzione di fiducia, risoluzione dei conflitti)

	Inoltre, è bene sottolineare che ciò che rappresenta un Input in un determinato contesto, potrebbe essere un Output in un'altra situazione.
Glossario	Competenze: una combinazione di conoscenze, competenze e attitudini adeguate al contesto. Le competenze chiave sono quelle di cui tutti gli individui hanno bisogno per la realizzazione personale e lo sviluppo, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione. Spirito d'iniziativa: la capacità di individuare le opportunità disponibili a livello personale, professionale e/o imprenditoriale, comprese le questioni più ampie che definiscono il contesto in cui le persone vivono e lavorano, come ad esempio un'approfondita comprensione del funzionamento dell'economia, e delle opportunità e delle sfide cui deve far fronte un datore di lavoro o un'organizzazione. Pensiero Critico: il processo intellettuale volto a concettualizzare, applicare, analizzare, sintetizzare e/o valutare attivamente le informazioni raccolte o generate dall'osservazione, dall'esperienza, dalla riflessione, dal ragionamento o dalla comunicazione, al fine di orientare le proprie credenze e i propri comportamenti. Analisi: processo che consente di reperire informazioni/input dall'ambiente esterno, in modo da decodificare ed interpretare ciò che ci accade intorno. Inferenza: tale processo, attraverso la formulazione di ipotesi e deduzioni, permette di stabilire delle correlazioni causa-effetto su ciò che stiamo vivendo. Valutazione: processo che permette di assegnare significati e formulare schemi comportamentali e di pensiero prevedibili.
Autovalutazione (domande a risposta multipla)	- Quale tra le seguenti non è una competenza chiave dell'apprendimento di lungo periodo? A) Competenze di base nelle discipline STEM B) Contabilità e Finanza C) Comunicazione nella madrelingua - Lo spirito d'iniziativa include... A) Trasformare le idee in azioni B) L'abilità di influenzare i tuoi pari C) Pensiero progettuale

	3. Facendo riferimento al framework EntreComp, quale delle seguenti non è un indicatore di Creatività?: A) Esplorare e sperimentare nuovi approcci B) Combinare esperienza e risorse per ottenere effetti valutabili C) Identificare bisogni ed esigenze da affrontare 4. Inferenza significa: A) sulla base di ipotesi e deduzioni, stabilire delle correlazioni di causa-effetto. B) intuizioni di processo, input e informazioni per decodificare ed interpretare ciò che succede intorno a noi. C) riconoscere prevedibili schemi comportamentali e di pensiero. 5. Quale delle seguenti opzioni non si applica al pensiero critico: A) Prendere decisioni quando il risultato è incerto, quando le informazioni non sono sufficienti o quando ci sono altri rischi che compromettono il successo dell'iniziativa B) Conoscenze, Know-How e credenze che contribuiscono alla generazione ed elaborazione delle nuove competenze. C) attitudine personale a replicare comportamenti di successo per orientarsi adeguatamente nell'ecosistema relazionale.
Bibliografia	n/a
Risorse (video, link di riferimento)	n/a

Answers: 1b, 2a, 3c, 4a, 5a