

ProfessioneIT

Soft Skills

incontro online su piattaforma Zoom





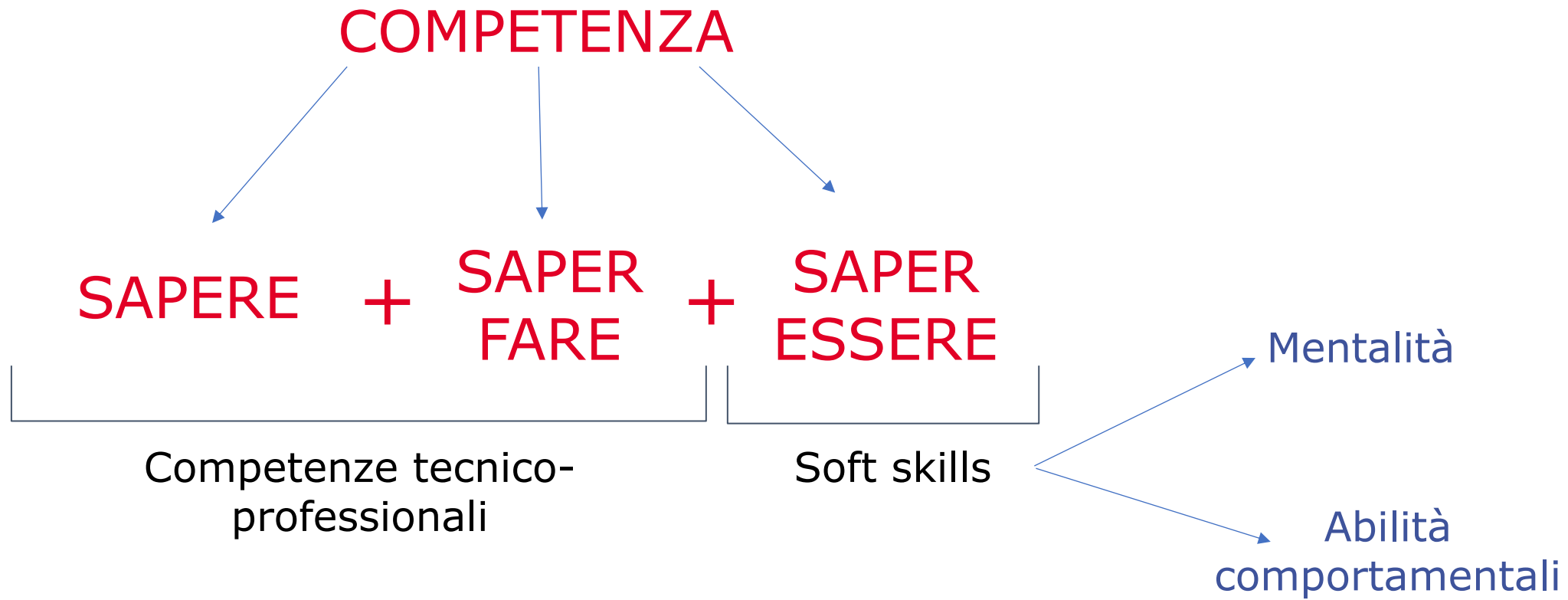
Durante il corso:

- Comprenderai come possono essere classificate le competenze di un ruolo professionale
- Approfondirai la relazione tra le hard e soft skills per un ruolo professionale, con particolare riferimento all'ambito IT
- Comprenderai e sperimenterai su te stesso l'importanza di alcune specifiche soft skills per il tuo successo professionale

MENTIMETER

**Quali sono le competenze
necessarie, per il tuo ruolo
nell'ambito del contesto IT?**

Le competenze: una classificazione



Cosa si intende per soft skills?

In chat scrivete un esempio di soft skills

Le soft skills

- Sono skills “**trasversali**” a tanti lavori
- Sono skills **fondamentali** per trovare, mantenere e “migliorare” la propria posizione lavorativa
- Sono skills richieste esplicitamente nelle **inserzioni di lavoro** accanto a quelle tecniche (Hard Skills)
- Le mettiamo in qualche parte del **CV**
- Vengono chiamate in diversi modi: soft skills, competenze trasversali, comportamentali, personali.
- Possiamo suddividerle in

Mentalità e Abilità Comportamentali

Definizioni

1) Cosa è una Mentalità'?

2) Cosa è una Abilità Comportamentale?

Scrivete via chat

Definizioni

Mentalità

È un **modo di pensare, di predisporvi** che vi aiuterà in ogni situazione che potreste dover affrontare sul lavoro e nella vita in generale.

Abilità Comportamentali

È un modo di **lavorare, di fare** che sarà applicato a molte attività lavorative e che dovete imparare per poter avere successo nella carriera e nel lavoro .

Esercizio 1: Bozze delle 7 Competenze

- Entrate nella SALE GRUPPI (15 minuti di tempo)
- Ogni stanza ha il nome di una delle 7 competenze

Task:

- Scrivete sulla vostra slide i **sinonimi** che vi vengono in mente riguardo la competenza che vi è stata assegnata
- Provate a dare una **prima Definizione della vostra competenza**
- Decidete se è una Mentalità o una Abilità Comportamentale

Galleria delle 7 Bozze

Le 7 Soft Skills del professionista IT

MENTALITÀ

RESPONSABILITÀ PERSONALE

ORIENTAMENTO AL FUTURO

MENTALITÀ DI CRESCITA

PERSEVERANZA

ABILITÀ COMPORTAMENTALI

LAVORO DI GRUPPO

Esercizio 2: Definire la competenza

- **preparate uno speech di 1 minuto con:**
- **Definizione** della vostra competenza distinguendola il più possibile dalle altre 6
- **Esempi** della vostra competenza nella vita reale
- Una **immagine** e che **uno slogan** (o proverbio o aforisma) che rappresentino al meglio la competenza

Ogni componente del gruppo deve parlare

Punti chiave

- **Dominare le abilità comportamentali e le mentalità** è importante per avere successo durante la **carriera** come Professionista IT.
- Ognuna delle abilità comportamentali e delle mentalità viene trattata in una **sessione specifica**, ma tutte saranno integrate nelle differenti sessioni che si terranno durante tutto il corso.

Responsabilità personale

RESPONSABILITÀ PERSONALE



Obiettivi

Entro la fine della sessione, sarò in grado di:

- Definire la responsabilità personale
- Definire e confrontare una **mentalità da vittima** e una **mentalità creativa**.

ES: Responsabilità personale in una cittadina:mandato

- Docente invia Esercizio 1 : Scenari via chat
- Vivete in una città di medie dimensioni o in una cittadina.
- In questa cittadina ogni persona ha diverse responsabilità.
- Ruoli
- 1.Sindaco – 2.Direttore della scuola – 3.Insegnante – 4.Studente – 5.Genitore – 6.Infermiera – 7.Bambino

Leggete i 3 scenari uno alla volta; alla fine di ogni scenario rispondete per iscritto alla domanda:

“Chi è/sono il/i responsabili della situazione e perché?”

Responsabilità personale: Scenario 1

Viviamo tutti insieme in una città. Questa città viene colpita da una grande tempesta che allaga le strade e danneggia molte infrastrutture ed edifici. C'è una scuola che è stata particolarmente danneggiata e ha bisogno di fondi del governo per essere riparata.

“Chi è/sono il/i responsabili della situazione e perché?”

Partiamo dal gruppo 1

Responsabilità personale: Scenario 2

Alla fine la città riceve i soldi e la scuola danneggiata viene riparata. Quando il direttore ispeziona la biblioteca dell'edificio, si rende conto che nella stanza degli insegnanti ci sono molti esami e pagelle da consegnare alle famiglie.

“Chi è/sono il/i responsabili della situazione e perché?”

Responsabilità personale: Scenario 3

A seguito della tempesta, un padre si reca nell'ufficio del medico con suo figlio, che si è ferito al braccio mentre giocava fuori durante la tempesta. Un'infermiera ispeziona il braccio del bambino. Il padre aveva avvertito il figlio di non giocare fuori ma il ragazzo non aveva seguito l'ordine.

“Chi è/sono il/i responsabili della situazione e perché?”

Contestualizzazione

- Sapere chi è responsabile a volte può essere una questione di **difficile** soluzione.
- Ci sono molte **zone"grigie"**, molte situazioni, lavorative e non, **nelle quali c'è più di una persona responsabile.**
- In quelle **situazioni grigie** si possono avere 2 **mentalità: da vittima o creativa**

SITUAZIONI GRIGIE



MENTALITÀ DA VITTIMA

Trovare scuse e **dare la colpa ad altri** quando le cose vanno male.

«**Cosa possono fare (o potevano fare) gli altri** in questa situazione?»



MENTALITÀ creativa

Assumersi la **propria parte** di responsabilità delle azioni.

«**Cosa posso fare (o potevo fare) io** in questa stessa situazione?»

Riflessione

Nella cittadina dell'esercitazione

- **Cosa succede se** nessuno dei personaggi assume la responsabilità di queste situazioni (**mentalità da vittima**)?
- **Cosa succede se** tutti i personaggi si prendono la loro parte di responsabilità, (**mentalità creativa**)?

VIDEO VELASCO ALIBI

Es finale in gruppo Scenari di responsabilità personale

- Leggerete degli **scenari critici e aperti**. Per ogni scenario dovrete individuare 2 possibili risposte: un modo di pensare con **mentalità da vittima** e un modo di pensare con **mentalità creativa**. 20 minuti per fare l'esercizio in gruppo.
- Terminati gli esempi dati **costruite degli scenari vostri** e “interpretate” **le 2 reazioni**: mentalità da vittima e creativa. Cosa si dice? Cosa fa?

Scenari di responsabilità personale

SCENARIO	MENTALITÀ DA VITTIMA	MENTALITÀ creativa
Il docente si spiega male		
Troppe informazioni in 8 ore		
Il capo mi chiede la consegna di un lavoro improvvisamente, mi aveva detto non era urgente.		

Locus of control

Il locus of control esprime la modalità d'interpretazione degli eventi che ci accadono secondo la polarità interno/esterno

Locus esterno

L'evento è attribuito a cause esterne (fortuna / sfortuna, aiuto od ostacolo da parte degli altri, situazione contingente favorevole / sfavorevole)



Locus interno

La persona attribuisce a se stessa la responsabilità dell'evento (impegno / capacità personali)

EVENTO POSITIVO	EVENTO NEGATIVO	STILE ATTRIBUZIONALE
Locus esterno	Locus interno	E' l'attribuzione più rischiosa perché minaccia l'autostima
Locus interno	Locus esterno	Tende a precludere possibilità di miglioramento e di crescita
Locus esterno	Locus esterno	La persona ha alte probabilità di risultare passiva
Locus interno	Locus interno	E' la combinazione più proficua purché non generi eccessive ansie e sensi di colpa

Responsabilità personale: riflessione individuale

Pensando a scenari critici, aperti, "grigi" che hai affrontato)

- 1) Scrivi un episodio personale/lavorativo dove hai avuto mentalità creativa**
- 2) Scrivi un episodio personale/lavorativo dove hai avuto mentalità da vittima**

Punti chiave

- È importante **assumere la responsabilità del proprio lavoro**, delle **proprie decisioni e delle conseguenze** delle proprie decisioni.
- È importante lavorare, **mantenere gli impegni e non trovare scuse.**

Orientamento al futuro

ORIENTAMENTO AL FUTURO



Entro la fine della sessione, sarò in grado di:

- Definire l'orientamento per il futuro
- Impostare degli **obiettivi SMART** a lungo termine per il mio futuro.
- Spiegare l'**impatto** che hanno oggi le mie azioni sul successo dei miei **obiettivi a lungo termine**.

Sondaggio

Linee di opinione

1. Dedico del tempo a pensare a ciò che voglio fare tra cinque anni.
2. Mi concentro sempre sul presente.
3. Pianifico come raggiungerò i miei obiettivi personali e/o professionali.
4. Rifletto su come ciò che faccio nel presente mi potrà aiutare a raggiungere i miei obiettivi futuri.
5. Mi pongo degli obiettivi per pianificare meglio il successo in futuro.

Definizione

Orientamento al futuro è:

- 1) **Impostare obiettivi** per il futuro
- 2) **Capire come le azioni** di oggi influiscono su tali obiettivi
- 3) **Controllare** spesso i progressi (rapportandoli agli obiettivi)

1) Impostare gli obiettivi: apertura

Scrivete un vostro obiettivo a medio termine su un foglio.

Una volta scritto chi vuole lo può condividere in chat

1) Impostare gli obiettivi: Come?

COME DEVE ESSERE FORMULATO UN OBIETTIVO ?

CRITERIO S.M.A.R.T.

Che vuol dire secondo voi ?

- S.
- M.
- A.
- R.
- T.

1) Impostare gli obiettivi in modo SMART

Specifico

Misurabile

Achievable (raggiungibile)

Rilevante

Tempificato

Esempio

Voglio comprare una casa entro 5 anni

- Specifico?
- Misurabile?
- Raggiungibile?
- Rilevante?
- Tempificato?

Orientamento al futuro: SMART

S _{pecifico}	Il tuo obiettivo deve avere abbastanza informazioni, in modo da sapere quando lo si raggiunge. Esempio: Verrò promosso da Sviluppatore junior a Sviluppatore senior
M _{isurabile}	Gli obiettivi misurabili rispondono a domande come: Quanto? Quanti? Come saprò quando l'ho raggiunto? Esempio: Saprò di aver raggiunto il mio obiettivo perché avrò il titolo di Sviluppatore.
A _{chevable} (Raggiungibile)	Gli obiettivi raggiungibili si possono soddisfare. Se non sai se il tuo obiettivo è raggiungibile, dovrai prima fare delle ricerche per scoprirlo. Ciò significa che se non so se si può diventare Sviluppatori in un anno, lo dovrò chiedere a qualcuno che lo sa per capire se il mio obiettivo è raggiungibile e quali passi devo fare per raggiungerlo. Ho raccolto informazioni da x y e so che si può fare
R _{ilevant}	Un obiettivo rilevante è un obiettivo importante per te. È collegato a quello che fai nella tua vita. Diventare uno sviluppatore è rilevante perché si tratta di una posizione che aspiriamo a raggiungere. Puoi impostare un obiettivo come: "Tra sei mesi sarò in grado di correre una mezza maratona." Tuttavia, se non vuoi andare mai a correre, non è un obiettivo attinente
T _{emporizzato}	Gli obiettivi hanno una scadenza. Gli obiettivi a lungo termine sono distanti (magari sei mesi, un anno, cinque anni) ma, comunque, hai bisogno di queste scadenze per raggiungere il tuo obiettivo. Entro 1 anno.

Impostare Obiettivi SMART : Esercizio in gruppo

Trasformare uno dei seguenti obiettivi in Obiettivo SMART .

- Obiettivo N. 1: D'ora in poi sarò più paziente.
- Obiettivo N. 2: Quest'anno mangerò più sano.
- Obiettivo N. 3: Inizierò a comunicare meglio con i miei colleghi

Avete 15 minuti di tempo.

Se finite prima, potete sceglierne un altro

Es. 1/2: Impostare Obiettivi SMART

- Riprendete **l'obiettivo scritto inizialmente**
- **Trasformatelo in un obiettivo SMART**

Capire come le azioni di oggi sono collegate all'obiettivo di domani

AZIONI DI OGGI



**OBIETTIVO DI
DOMANI**



Capire le azioni... esempio

Obiettivo a lungo termine.

Aprire un ristorante di mia proprietà.

Situazione attuale.

Sono un cameriere presso un ristorante in una zona esclusiva della città.

Azioni che dimostrano un orientamento futuro:

- Studiare cucina e gestione dei ristoranti
- Cogliere opportunità di apprendimento al di là del mio ruolo come cameriere
- Visitare altri ristoranti per imparare i servizi che offrono

Azioni prive di un orientamento futuro:

- Apprendere solo le basi della cucina o della gestione dei ristoranti
- Concentrarmi solo sul mio lavoro di cameriere
- . Apprendere solo quello che fa il mio ristorante



**PERCHE' LE AZIENDE CRECANO PERSONE CON QUESTA
MENTALITA? (SCRIVETE VIA CHAT)**

**L'Orientamento al Futuro è collegato alla celebre
domanda “Come si vede da qui a x anni?”**

Es. finale

Quali azioni posso intraprendere oggi per raggiungere il mio obiettivo?	Quali problemi potrei incontrare
•.....xxxxx. (SCRIVERE QUI) •..... •..... •..... •..... •..... •.....	•.....xxxxx. (SCRIVERE QUI) •..... •..... •..... •..... •..... •..... 
Quando e come valuterò i miei progressi? •.....xxxxx. (SCRIVERE QUI)	

Punti chiave

- Orientamento verso il futuro significa **definire gli obiettivi per il futuro, capire come le azioni di oggi** influiscono su tali obiettivi e **controllare** spesso i progressi rapportandoli agli obiettivi.
- Tutti gli obiettivi dovrebbero essere SMART. Ciò significa che questi sono:
 - **Specific**
 - **Measurable**
 - **Attainable**
 - **Relevant**
 - **Time Bound**
- È importante creare un **piano** per garantire di essere in grado di raggiungere il mio obiettivo.

Mentalità di crescita

MENTALITÀ DI CRESCITA



Entro la fine della sessione, sarò in grado di:

- Definire mentalità di crescita.
- Spiegare la differenza tra una **mentalità fissa** e una **mentalità di crescita**.

Sondaggio

1. Non importa quanta intelligenza ho, posso sempre cambiarla.
2. Posso apprendere cose nuove, ma non posso cambiare il mio livello di intelligenza di base.
3. Mi piace di più il mio lavoro quando mi fa pensare molto.
4. Mi piace di più il mio lavoro quando lo posso fare facilmente e senza commettere molti errori.
5. Mi piace il lavoro da cui posso apprendere, anche se commetto molti errori.
6. Mi piace di più il mio lavoro quando lo posso fare senza commettere errori.
7. Quando qualcosa è difficile, mi spinge a lavorare più duramente, non meno.
8. Quando devo lavorare duramente a qualcosa, mi sembra di non essere molto sveglio.
9. Chiunque può imparare a suonare la chitarra.
10. Alcuni sono nati con più capacità matematiche rispetto ad altri.

Es. in gruppi “Mentalità fissa vs Mentalità di Crescita

- Vedete il video di Carol Dwek, Psicologa di Stanford
- https://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve?language=it
- 2) Discutete del video ed elencate le cose che vi hanno colpito
- 3) Date una vostra definizione di mentalità fissa e di una vostra definizione di mentalità di crescita

Il cervello si allena

- **Cellule cerebrali**
 - Il cervello è costituito da circa **100 miliardi di cellule cerebrali**, chiamate neuroni
 - Queste cellule cerebrali sono **connesse** le une alle altre.
 - Ogni cellula del cervello è **connessa a fino un milione di altre cellule**.
 - **Le nuove connessioni si creano** costantemente quando si apprende e si cerca di **fare cose nuove**.
- **Connessioni delle cellule cerebrali**
 - **Costruiamo le connessioni del cervello attraverso il pensiero**. L'azione del pensare crea una connessione **inviando un segnale**.
 - Questi segnali vanno da un insieme di neuroni ad un altro a velocità pari a 1000 piedi al secondo - **più rapido di un jet!**
 - Quindi, **il cervello trasforma questi segnali in pensieri o azioni**.
- **Quando ci alleniamo in qualcosa stiamo creando la stessa connessione più e più volte. Quando facciamo molta pratica, la connessione tra questi neuroni diventa più forte. Quando le connessioni tra i tuoi neuroni si rafforzano, l'attività ti risulta più facile!**

Definizione Mentalità di Crescita

- **La mentalità di crescita è la credenza secondo cui l'intelligenza non è fissa**, e se si fa pratica (corretta) in qualcosa per un certo tempo, si migliora.
- Il miglioramento arriva capendo come si fa qualcosa, con il tempo e imparando dagli errori.

Mentalità fissa vs Mentalità di Crescita

Mentalità fissa

Credere che la tua
intelligenza sia fissa
dalla nascita, e che
non possa cambiare.

Questione di Nascita!

Mentalità di crescita

Credere che puoi
migliorare la tua
intelligenza nel tempo,
con la pratica,
imparando dagli errori

Questione di
Apprendimento!



- 
- 1. Scrivete in chat “una cosa per la quale sapete di essere “portati”.**
 - 2. Scrivete in chat una cosa per la quale vi sentite “negati”.**

Esercizio finale a coppie

- 1) Rispetto anche al corso o anche al lavoro in ambito IT, quali sono le cose per le quali ti senti “**negato**” o **meno portato**?
- 2)individua insieme all’aiuto dei colleghi delle strategie/azioni/comportamenti **SPECIFICI** di apprendimento da applicare

VEDERE VIDEO GRUPPO

- 
1. Non importa quanto sia difficile un compito, continuo a provare.
 2. Di solito lavoro più duramente dei miei compagni di classe o colleghi di lavoro.
 3. Se qualcosa è difficile, investo più tempo in esso.
 4. Evito situazioni complicate.
 5. Sono facilmente distratto quando devo svolgere compiti complicati.

1 = Fortemente in disaccordo

2 = Non d'accordo

3 = Non sono sicuro

4 = D'accordo

5 = Fortemente d'accordo

Abbiamo visto le altre 3 mentalità in pratica.

Quando subentra la perseveranza?

In quali momenti specifici?

Finire ciò che inizi e continuare a lavorare duramente di fronte alle avversità (fuori dalla zona di comfort).

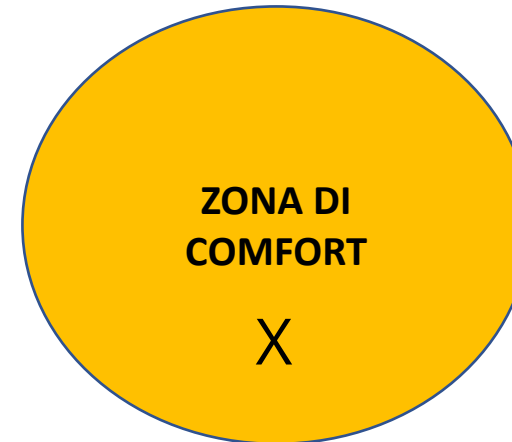
La perseveranza è una **mentalità critica** che si presenta specialmente in quei momenti in cui le circostanze sono difficili **o dopo un fallimento o una delusione.**

SI STA IN UNA POSIZIONE “SCOMODA”



1. ZONA DI COMFORT:

Le cose in cui sappiamo di essere bravi; ci sentiamo molto fiduciosi e forti; in rarissimi casi falliamo nell'eseguire questi compiti

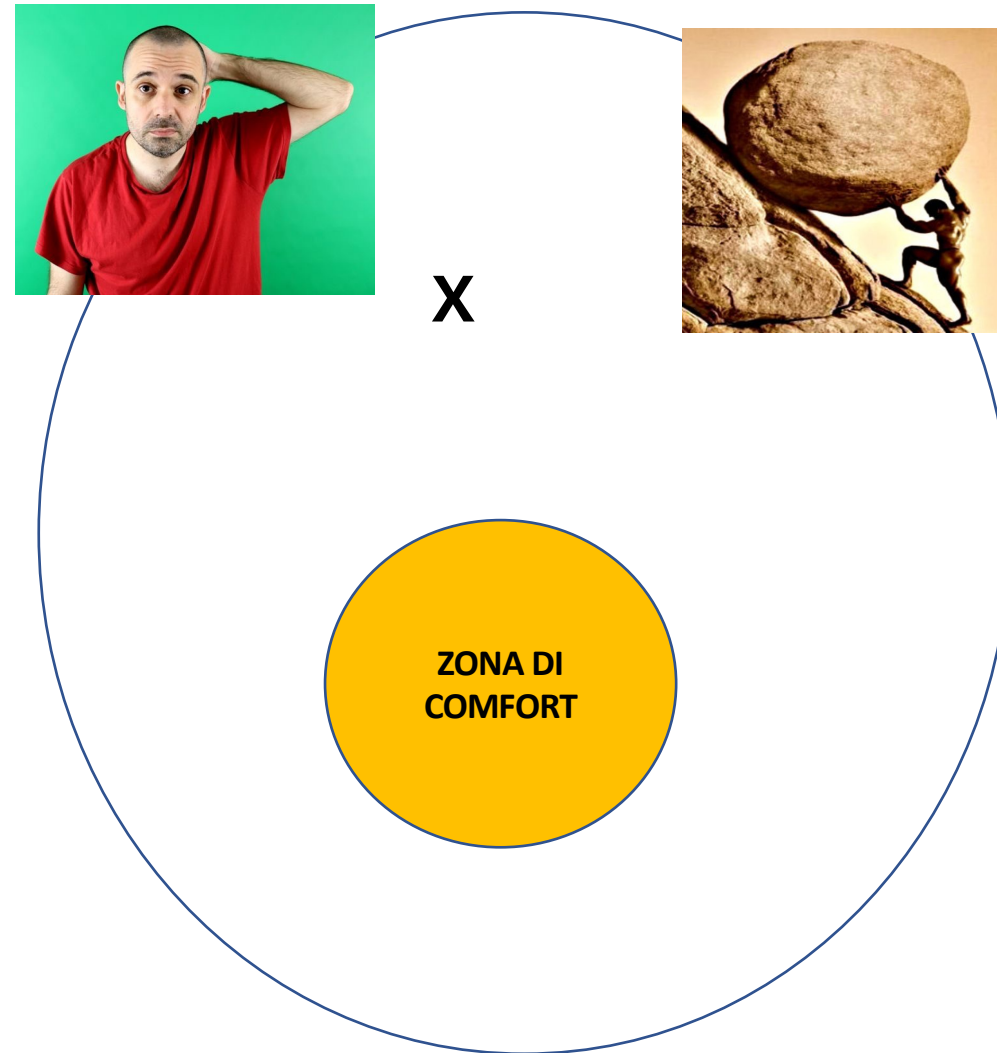


2. IL BORDO DELLA ZONA DI COMFORT:

Le cose che sappiamo fare quasi sempre; ci sentiamo a nostro agio. A volte facciamo qualche errore.



3. FUORI DALLA ZONA DI COMFORT:
Le cose che non sappiamo fare; ci sentiamo a disagio; possono esserci cose che non ci piacciono.



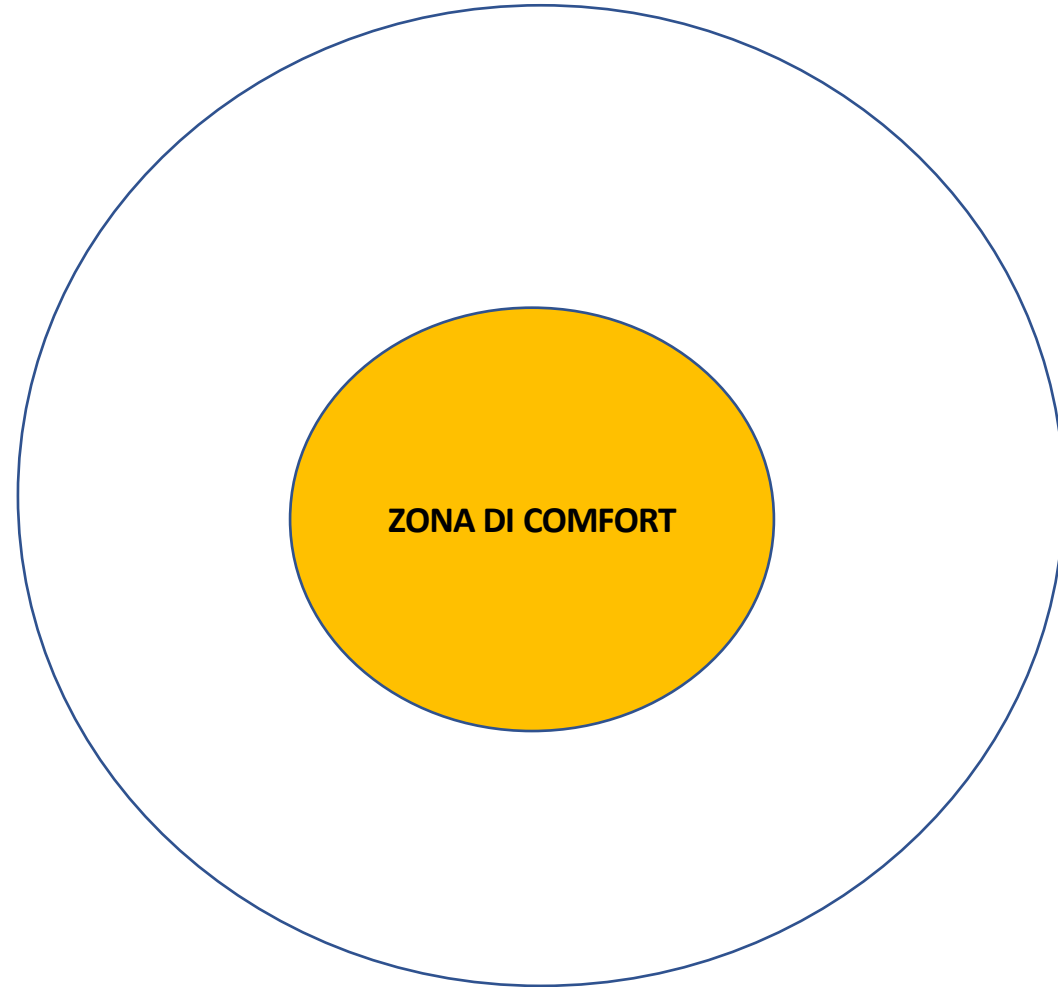
Perseveranza e Zona di comfort: esempi

ESEMPI DEL LAVORO DA

SVILUPPATORE:

Mettete la X

- Orari imprevedibili?
- Le pressioni dell'azienda che vuole portare a termine l'attività?
- Svegliarsi presto?
- Stare ore e ore seduti davanti al computer?





Perché dovrei fare qualcosa fuori
dalla zona di comfort?





Pensa ad una situazione in cui hai dovuto affrontare delle avversità e ti sei trovato fuori dalla zona di comfort.

Cosa ti aiutava ad essere perseverante nel raggiungimento di questo obiettivo? Come ti motivavi?

Cosa ti dicevi (Self Talk) ?

A cosa pensavi (Visual Imagery)?

SCRIVETELO IN CHAT

Punti chiave

- Perseveranza significa ***finire ciò che inizi*** e continuare a **lavorare duro di fronte alle avversità.**
- La perseveranza è una mentalità critica, **specialmente in un momento in cui le circostanze sono difficili o dopo un fallimento o una delusione.**



Quale delle **4 Mentalità** pensi sia il **tuo punto di forza?**

Quale delle 4 Mentalità pensi sia quella su cui **devi lavorare di più?**

Lavoro di gruppo

LAVORO DI GRUPPO



Alla fine della sessione, sarò in grado di:

- Definire che cosa è il lavoro di gruppo
- Elencare le caratteristiche e i comportamenti dei membri di una squadra di successo

“Il significato del lavorare IN GRUPPO?”



I FENOMENI CHE CARATTERIZZANO LA VITA DI UN GRUPPO DI LAVORO



NEI GRUPPI DI LAVORO C'E' UN BISOGNO DI EQUILIBRIO
TRA BISOGNI INDIVIDUALI (MEMBERSHIP), BISOGNI DEL GRUPPO
(GROUPSHIP) E FINALITA' DETTATE DALL'ORGANIZZAZIONE



IL GRUPPO DEVE CONOSCERLO, DECODIFICARLO E FARLO DIVENTARE IL RIFERIMENTO DELLE AZIONI INDIVIDUALI E COMUNI

- ☐ **DEFINITO** IN TERMINI DI RISULTATO
- ☐ **DISTRIBUITO SULLE** RISORSE DISPONIBILI (PERSONE, COMPETENZE, CAPACITA')
- ☐ **CHIARITO E ARTICOLATO** IN COMPITI
- ☐ **PERSEGUIBILE**
- ☐ **VALUTABILE**

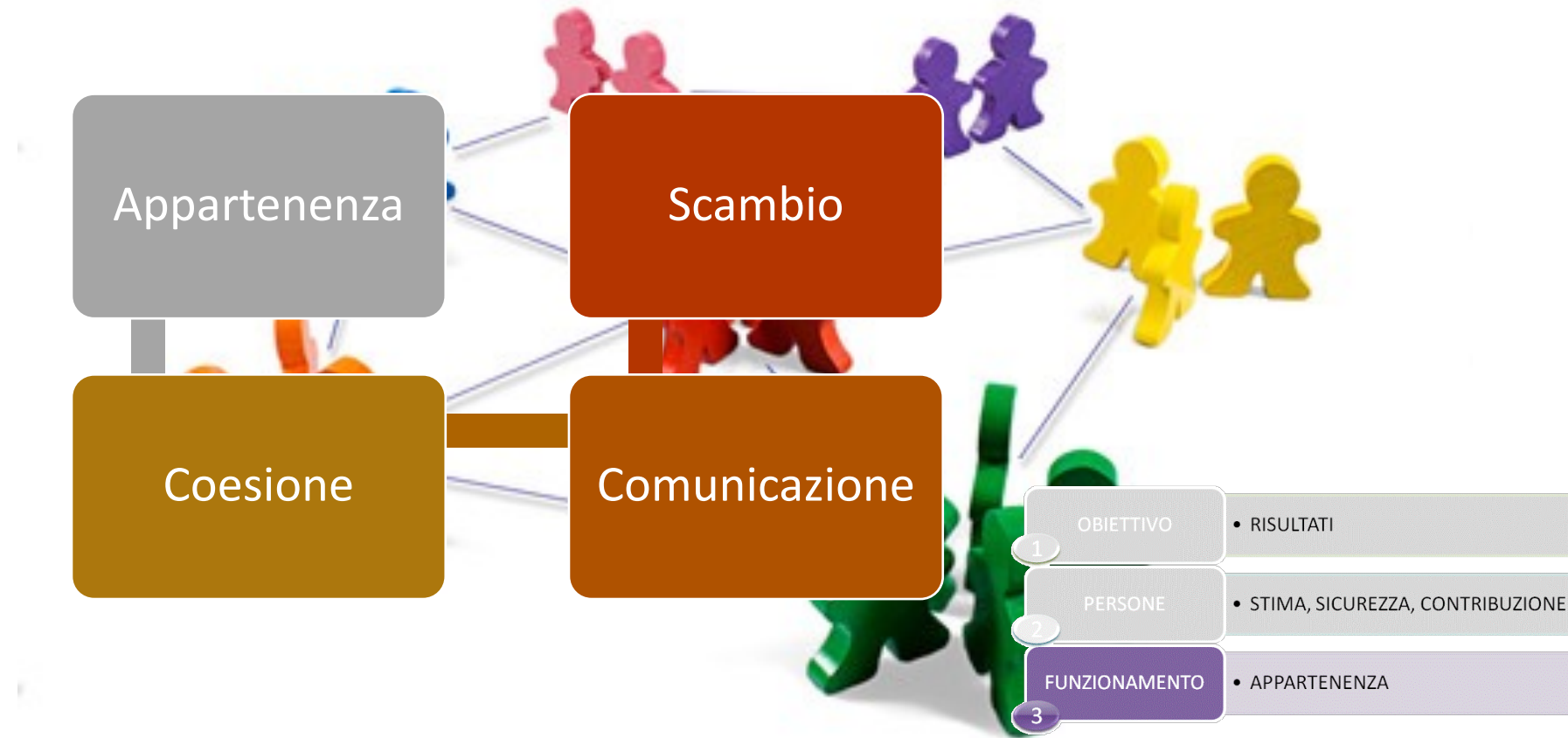


LE PERSONE LAVORANO MEGLIO IN GRUPPO SE:

- ❑ CONOSCONO E CONDIVIDONO GLI OBIETTIVI
- ❑ CONTRIBUISCONO AI RISULTATI
- ❑ SONO ACCETTATI E RISPETTATI DAGLI ALTRI
- ❑ SONO VALORIZZATI NEL RISPETTO DELLE DIFFERENZE
- ❑ APPRENDONO
- ❑ SOCIALIZZANO



NEI GRUPPI DI SUCCESSO E' NECESSARIO
ATTIVARE UN SISTEMA DI RELAZIONI POSITIVE TRA I MEMBRI





*Basato sulla ricerca
di R. Meredith Belbin*

I RUOLI NEL GRUPPO



I RUOLI NEL GRUPPO



L'INSIEME DELLE PERCEZIONI, DEI VISSUTI, DELLE SENSAZIONI, DEGLI STATI D'ANIMO DEI MEMBRI DEL GRUPPO

INDICATORI

SOSTEGNO

- Fiducia di ricevere aiuto concreto se c'è bisogno

CALORE

- Atmosfera amichevole

RICONOSCIMENTO DEI RUOLI

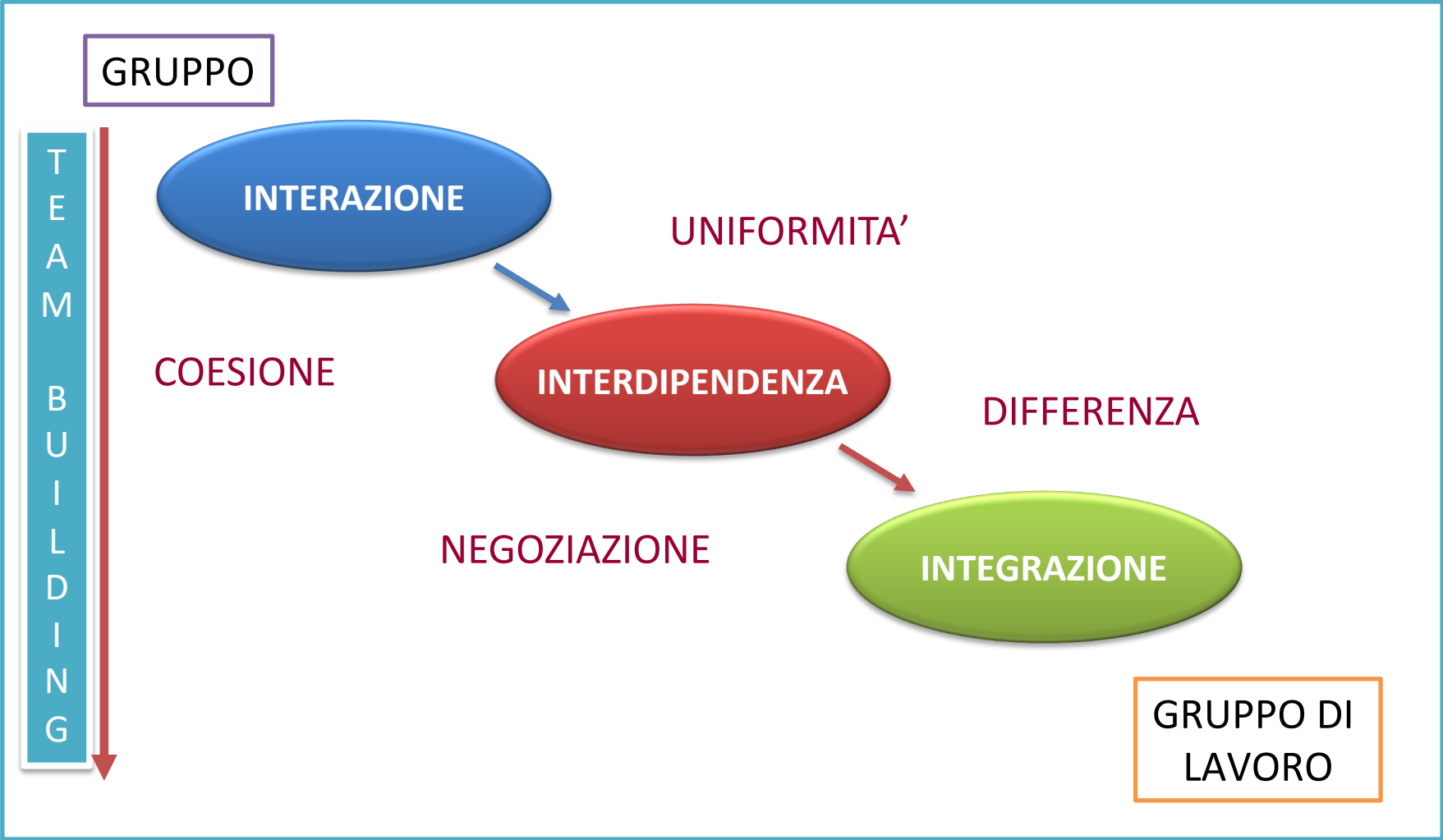
- Accettazione delle differenze individuali

CONFRONTO E VALUTAZIONE

- Dialogo confronto
- Accettazione disaccordo

GLI STADI DI SVILUPPO





FASI DELL'EVOLUZIONE DEL GRUPPO

FORMING - FASE COSTITUTIVA

- Il gruppo non e' ancora tale ma un insieme di individui che ricerca risposte su questioni base: obiettivi, ruoli, comportamenti

STORMING - FASE CONFLITTUALE

- Definizione del modello di predominio e leadership

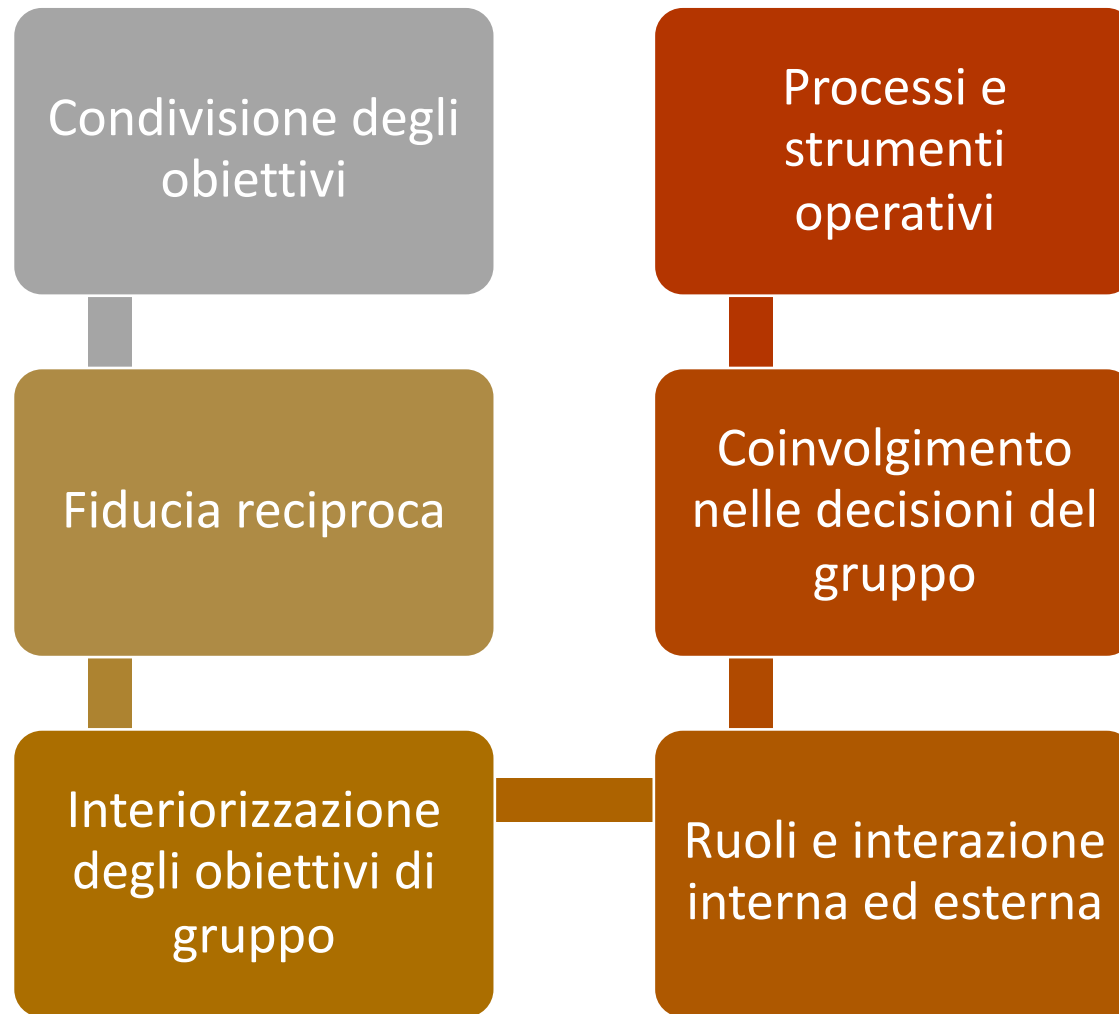
NORMING - FASE DI STABILIZZAZIONE

- Accordo su norme, modalità di lavoro, modelli decisionali

PERFORMING – FASE REALIZZATIVA

- Il gruppo coopera efficacemente se supera le fasi precedenti

FATTORI CHIAVE DA PRESIDIARE



CARATTERISTICHE DELLA SQUADRA VINCENTE

