



**Youth
Employability
Competences**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

TYÖELÄMÄOSAAMINEN KOULUTA KOULUTTAJA -KURSSI TRAIN THE TRAINER

YEC – Youth Employability Competences
Train the Trainer
Agreement no 2018-3-IE01-KA205-051149- Intellectual Output 3

2021



YHTEENVETO

- **Tämän kurssin puitteet ja tausta (teoreettinen yleiskatsaus)** 3
 - YEC -projektin yleiskatsaus 3
 - Miten moduulit on suunniteltu yhdessä 6
 - Tavoitteet 7
 - Tämän koulutuksen tarkoitus 7
 - Mitä palautetta kokeilukokeista: nuoret, kouluttajat, ohjaajat ja työnantajat
guidance practitioners and employers 7
- **Voidaanko pehmeitä taitoja opettaa ja mitata? Jos on, mitä ja miten?** 8
- **Pehmeät taidot uusiin tehtäviin: miten työmarkkinoilla
vaadittavat pehmeät taidot muuttuvat** 9

TÄMÄN KURSSIN VIITEKEHYS JA TAUSTA

Työmarkkinat muuttuvat jatkuvasti, eikä koskaan ennen pandemian kokemus ole vaatinut suurempia ponnisteluja nuorilta, etenkin työnhakijoilta. Uusia taitoja, joita yhä useammin digitalisoituvat työmarkkinat edellyttävät, mutta joissa pehmeitä taitoja arvostetaan yhä enemmän keinona saada ja säilyttää työpaikka.

Kahdenkymmenen vuoden kuluttua kyky työskennellä tiimissä laskee yhtä paljon tai enemmän erityistä teknistä tietämystä myös siksi, että monet nykyisistä tehtävistä suoritetaan tekoälyllä varustetuilla automaattisilla järjestelmillä. Vaikka puolet työpaikoista on vielä keksimättä: ei ole mahdollista ennustaa, mitä yritykset tarvitsevat pitkällä aikavälillä, mutta on otettava huomioon paljon lähempänä oleva näkökulma: viiden vuoden kuluessa kolmasosa vaadituista taidoista sidottu taitoihin, joita pidetään edelleen marginaalisina. Microsoftin Tomorrow's Jobs (2018) ennustaa, että 65% nykypäivän opiskelijoista tekee työtä, jota ei ole vielä olemassa. Myös tästä syystä työllistettävyyksymyksen käsitteleminen pehmeiden taitojen syntymisestä ja kehittymisestä lähtien näyttää olevan ehdottoman tärkeä valinta.

YEC hankkeen yleiskatsaus:

YEC -hanke syntyi tietoisuudesta, että nuoria kannustetaan usein kehittämään työmarkkinoille pääsyä varten tarvittavia teknisiä taitoja, mutta osaamista työpaikalla käyttäytymisestä ja mahdollisuuksien luomista työllisyyden liikkuvuudelle voidaan jättää huomiotta. huolimatta siitä, että heikommassa asemassa olevilla nuorilla on vain vähän mahdollisuuksia altistua näille avaintaidoille. Tältä osin YEC -hankkeen tavoitteena on auttaa nuoria ja nuorisotyöntekijöitä tunnistamaan keskeiset puutteet työllistymiskyvyssä ja korjaamaan ne nuorisotyöntekijöiden johtamien koulutusmoduulien avulla. Hankkeen tavoitteet ovat: Parantaa nuorten työllistettävyyttä Paranna nuorten työllistettävyysosaamisen validointia Lisää nuorten ja työnantajien sitoutumista osaamistyökalujen kehittämiseen Lisää nuorten ja heidän ohjaajiansa keskittymistä nuorten työllistettävyyteen.

Hankkeen aikana luotiin nuorille työllistettävyysosaamiskoulutusmoduuleja, joissa keskityttiin erityisesti henkilökohtaiseen, sosiaaliseen ja oppimistaitoon liittyvään osaamiseen Euroopan unionin neuvostolta, jotta voitaisiin luoda opas paikallisille nuorisotyöntekijöille ja -harjoittajille moduulien kartoittamiseksi. kouluttajakurssilta tai työllistettävyysosaamisen koulutuksesta ET 2020 -järjestelmän nykyisiin validointijärjestelmiin. Tältä osin laadittiin täysi joukko työllistymiskoulutusmoduuleja, jotka liitettiin tähän kokoelmaan liitteinä. Niitä pilotoitiin Irlannissa, Puolassa, Italiassa ja Suomessa olevien nuorten kanssa, mikä lisäsi heidän työllistettävyyttään, jotta parannettaisiin nuorisotyöntekijöiden ja heitä ohjaavien ammattilaisten taitoja.

Purposes of this training course

Tällä lyhyellä tiivistelmällä haluamme antaa kouluttajalle/neuvonantajalle ohjeita projektin koulutusmateriaalien hallinnasta, mikä on hyödyllistä työllistettävyyden pehmeiden taitojen parantamisessa. Vaikka sekä moduulirakenne että yksittäinen sisältö soveltuvat joustavasti myös eri kohteisiin, valmisteuilla materiaaleilla on vahva nuorisoperusta. Tässä kouluttajakoulutuskurssissa keskitytään erityisesti nuorisotyöntekijöihin ja ohjausalan ammattilaisiin, jotka ovat tekemisissä työnhaun nuorten kanssa,

sillä nuorisotyön rooli on tärkeä resurssi monille nuorille, kun he etsivät sopivaa koulutusta ja työllistettävissä olevia toimenpiteitä.

Käytetty tekniikka on Theatre of Oppressed, näkökulmasta Theory of Change with Youth -lähestymistapaan, joka johtaa kaikkia hanketoimintoja.

Oppressed -teatterin kehitti brasilialainen teatteriohjaaja Augusto Boal 1950- ja 1960 -luvulla. Hänen tutkimuksensa perustuivat oletukseen, että dialogi on yhteinen, terve dynamiikka kaikkien ihmisten välillä, että kaikki ihmiset haluavat ja kykenevät vuoropuheluun. Theatre of the Oppressed on teatteritekniikoiden ja pelien arsenaali, jonka tarkoituksena on motivoida ihmisiä, palauttaa todellinen vuoropuhelu ja luoda tilaa osallistujille harjoitella toimintaa. Se alkaa ajatuksella, että jokaisella on kyky toimia oman elämänsä ”teatterissa”; jokainen on yhtä aikaa näyttelijä ja katsoja. Olemme ”näyttelijöitä”! - termi, jonka Boal keksi. Boal kehitti työstään erilaisia teatterityöpajoja ja -esityksiä, joiden tarkoituksena oli vastata kaikkien ihmisten tarpeisiin vuorovaikutuksessa, vuoropuhelussa, kriittisessä ajattelussa, toiminnassa ja hauskanpidossa.

Joten, sorrettujen teatteri voi koostua:

- **Kuvateatteri**, jonka kautta kehoja käytetään sorron ilmaisemiseen. Sanoja ei käytetä. Kehomme kertovat meille nopeammin, missä vallan väärinkäyttö on. Tätä tekniikkaa arvostetaan suuresti, koska sen avulla ihmiset voivat ilmaista ongelmansa paljastamatta itseään. Kehoja veistetään kertomaan tarina, jonka muiden ihmisten on arvattava. Kuvaa katsovat ihmiset projisoivat myös omia tarinoitaan. On mahdotonta tunnistaa kuka puhuu mistäkin. Kaikki rakentavat tietoa yhteiseen sortoon. Ujo ihmiset voivat esittää erittäin kuuma aihe sanomatta sanaakaan. Kuvan avulla osallistujat voivat vähitellen laittaa sanoja hankalaan kysymykseen. Lukemattomia tarinoita tulee esiin, eikä kukaan paljasta itseään. Huomio ei keskity keneenkään muuhun kuin ratkaistavaan asiaan. Kuvateatteria voidaan käyttää kouluissa, kadulla, teatterikokouksessa, kaupungin budjetin äänestämässä. Sen avulla voidaan tunnistaa kyseessä olevat ongelmat ja ryhtyä nopeasti kollektiiviseen ongelmanratkaisuun.
- **Forum Theatre**, joka on esitys, jossa yleisö voi puuttua tarinan muuttamiseen. Onneton lopputarina. Ensimmäiset ihmiset näkevät näytelmän. Lopuksi ohjaaja aloittaa vuoropuhelun yleisön kanssa osallistumisen käynnistämiseksi ja päättää, voisiko tarina muuttua. Jos yleisö katsoo tarinan paljastavan todellista sortoa ja jos ihmiset uskovat, että tällaista epäoikeudenmukaisuutta ei pitäisi enää hyväksyä, tarina alkaa uudestaan. Mutta tällä kertaa yleisö voi lopettaa sen, kun he uskovat muutoksen tapahtuvan. Ohjaaja stimuloi ja kehottaa ihmisiä osallistumaan näytelmään kokeilemaan ideoitaan ja ehdotuksiaan suojatussa kehyksessä. Näyttelijät ovat vuorovaikutuksessa ja näyttävät interventiodien seuraukset. Yleisö arvioi edistymistä ja riskejä. Lopussa osallistujat päättävät yhdessä, mitkä toimet tulisi aloittaa, kun esitys päättyy.
- **Lainsäädäntöteatteri**, joka täydentää Forum Theatrea. Foorumin lopussa yleisö äänestää lakiehdotusten tai uusien käytäntöjen puolesta. Näitä puolustetaan tai toteutetaan. Joissakin tapauksissa puolustuksen hetkiä voidaan kokeilla lavalla.
- **Invisible Theatre**, joka on esitys, joka tapahtuu julkisella paikalla, jossa ihmiset eivät tiedä, että teatteria käytetään osallistumaan hankaliin asioihin. Tämän tekniikan ei ole tarkoitus manipuloida ihmisiä. Teatteria käytetään herättämään selkeä kysymys, jossa jokaisella on mahdollisuus toimia. Tavoitteena on kannustaa puuttumaan asioihin, joihin ihmiset eivät usein tiedä miten puuttua. Tässäkin teatteri antaa suojatun kehyksen, jossa virheellä ei ole kustannuksia. Yleensä ei paljasteta osallistujille, että teatteria käytettiin. Haluamme ihmisten puhuvan asiasta, ei teatterista.

Ohjaajat voivat hyödyntää koulutusmoduuleja joko kokonaisuudessaan tai valita valitut moduulit nuoren tarpeiden mukaan auttaakseen heitä etenemään kohti työllisyyttä. Tässä suunnassa moduulit ovat luonteeltaan dynaamisia ja pyrkivät luomaan todellista vuorovaikutusta ja ryhmätyötä, jolloin nuoret voivat oppia ja harjoitella näitä taitoja turvallisissa nuorisotiloissa ennen kuin he pääsevät työelämään. Näin varmistetaan, että niillä, joilla ei ole aikaisempaa kokemusta näistä taidoista tai jotka eivät ole koskaan havainneet niitä käytössä, on runsaasti mahdollisuuksia ymmärtää ja hallita osaamista.

Tältä osin kurssi tarjoaa menetelmiä, joiden avulla nuorille voidaan tarjota täysi kurssi kaikista moduuleista, sekä rakenteita, joissa nuorisotyöntekijät ja ammatinharjoittajat voivat valita ja valita yksittäisiä moduuleja, joita he haluavat käyttää asiakkaidensa kanssa. Tämä heijastaa sitä, että eri nuorilla on erilaisia tarpeita, ja jotta mahdollisimman moni hyötyisi nuorista, koulutuksen on oltava luonteeltaan joustava.

• **Tavoitteet**

Hankkeet koskivat nuoria, myös syrjäytyneitä NEET -nuoria, jotka kohtaavat esteitä osallistumiselle sosiaalisten, kulttuuristen, taloudellisten tai koulutusongelmien muodossa. Se tarkoittaa, että koulutusmoduuleja, lähestymistapoja ja menetelmiä kehitettiin nuorisomenetelmää käyttäen, ottaen huomioon nämä kohderyhmät. Hankkeen ikähaarukka on 18-30 vuotta. Tämä alue on päätetty pitää melko laajana, koska monet nuoret, myös vanhemman kohortin jäsenet, kampailevat työllisyystaitojensa kanssa. Joka tapauksessa koulutus, sen menetelmät ja koulutusmateriaalit ovat joustavia, mukautuvia ja sopivia myös eri kohderyhmille.

• **Mitä palautetta kokeilukokeista: nuoret, kouluttajat, ohjaajat ja työnantajat**

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa mahdollisimman paljon todellisia taitoja tällä kurssilla nuorille, joten työnantajien panos on tässä tärkeä, jotta varmistetaan, että koulutuksessa käytetyt esimerkit vastaavat heidän kokemuksiaan työntekijöiden kanssa työskentelystä. Nuoret ovat mukana työkalujen kehittämisessä ja pilotoinnissa koko hankkeen ajan. Harjoittajat ja nuorisotyöntekijät ovat olleet mukana sisällön kehittämisessä kaikkien hankkeiden tulosten osalta. Työnantajat ovat osallistuneet roolinsa kautta neuvoa -antaviin tahoihin, jotka osallistuvat sisällön kehittämiseen, sekä pilotoimalla menetelmiä sidosryhmien, kuten työnantajien ja nuorten, sitouttamiseksi.

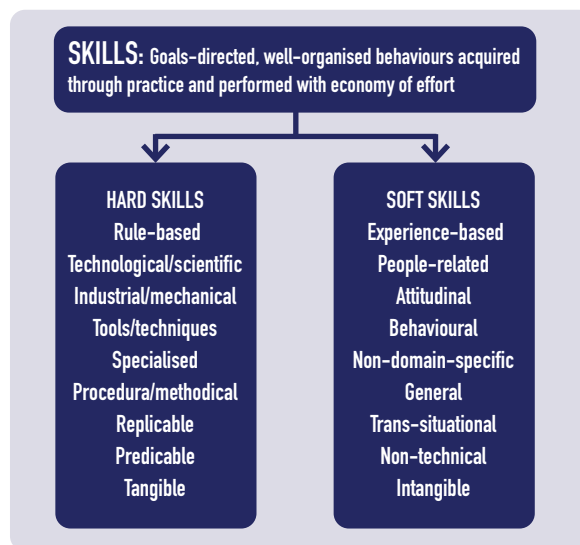
Neuvoa -antavien ryhmien aikana oli kerätty paljon palautetta, vinkkejä ja ehdotuksia, ja jotkut niistä voivat olla erittäin hyödyllisiä tulevassa nuorten toiminnassa. Tässä suhteessa voisi olla mielenkiintoista pitää mielessä:

- **Tarve lisätä luottamusta nuoriin.** Heitä on todella rohkaistava, ja se varmasti auttaa rakentamaan yhteyksiä heidän välilleen (esim. Yhteinen työ ja sosiaalinen), joten he sitoutuvat toisiinsa ja tukevat toisiaan. Lisäksi he tuntevat selkeästi roolinsa ja panoksensa pelkojen vähentämiseksi. Some Ottaa jonkin verran omistajuutta. Heidän täytyy tuntea olonsa kuulluksi ja jopa 'asiantuntijoiksi' joissakin asioissa. Heillä on varmasti sanottavaa, mutta heitä on kannustettava sanomaan.
- **Lisää motivaatiota.** Heidän on löydettävä tapoja kannustaa sisäänostamistaan, jotta he voivat tuntea minkä tahansa toiminnan merkityksen. Tämän sisäänoston myötä muut asiat (esim. Organisaatio- ja ajanhallinta voidaan kohdata ja työskennellä pienemmällä riskillä, että he haluavat kieltäytyä). On tärkeää, että nuoret näkevät, miten heidän tekemänsä toiminta liittyy heidän toiveisiinsa ja tavoitteisiinsa.
- **Tapoja tukea sitoutumista/motivaatiota.** Kuulemisen tunne ja aktiivinen osallistuminen tukevat sitoutumista.

- *Taidot ja kyky puhua ryhmissä.* Yhteiset kokoukset kannustavat nuoria rakentamaan luottamustaan ja kykyään olla vuorovaikutuksessa vanhempien ammattilaisten kanssa.

Voidaanko pehmeitä taitoja (soft skills) opettaa ja mitata? Jos, niin miten?

Jos kovat taidot ovat teknisiä taitoja, jotka ovat useimmiten siirrettävissä muodollisen koulutuksen yhteyksissä, pehmeät taidot pitävät arki- ja epävirallista koulutusta kehityksen taustana. Tämä on johtanut siihen, että pitkään on kyseenalaistettu, kuinka paljon heitä todella voitaisiin opettaa, siirtää tai oppia, ja usein käsitellään kullekin henkilölle kuuluvia näkökohtia ja luonteenpiirteitä. Varmasti, jos olemme täällä, se johtuu siitä, että mielestämme pehmeiden taitojen siirtäminen ja opettaminen on mahdollista, vaikka on kiistatonta, että monet näistä voivat jo luonnollisesti kuulua jokaisen meistä kantamaan matkatarinaan.



Ei kuitenkaan pidetä itsestäänselvyytenä tietoisuutta siitä, kuinka paljon tiettyjen luonteen ja emotionaalisten näkökohtien hoito, joita ei ole yllättäen määritelty elämäntaidoiksi, on välttämätöntä, ja siksi myös investointi koulutukseen ja oppimiseen on epäilemättä hyödyllistä "toimia" tai menestyä työelämässä sekä suhteessa ja jokapäiväisessä elämässä.

Jos työskentely tiimissä voi olla helpompi oppimistaito, kuten aktiivinen kuuntelu tai täsmällisyys, luovuuden, empatian tai ongelmanratkaisun "kouluttaminen" voi epäilemättä vaatia enemmän vaivaa. Tästä syystä tietoisuus on keskeinen avain, joka auttaa nuoria tuomaan esiin pehmeät taitonsa tai investoimaan oppimiseen. Tässä suhteessa, jos koville taidoille teoreettinen näkökulma ei ole yhtä ratkaiseva kuin käytännön, pehmeille taidoille kokemuksellinen ja suhteellinen ulottuvuus on välttämätön edellytys, johon liittyy "sine qua non" työtä, joka auttaa heitä tuomaan esiin vielä ilmaisemattomia ja tutkimattomia oppimismahdollisuuksia.

Luultavasti ei ole mahdollista, että kaikki erotuksetta saavuttavat optimaaliset tavoitteet, jotka on asetettu heidän työllistettävyydelleen hyödyllisten pehmeiden taitojen parantamiseksi kierroksella, mutta työskentelemään marginaalien parantamiseksi ottaen huomioon kunkin ja/tai joskus vaikeiden yhteyksien vuoksi se on ratkaiseva investointi nuorten työllistettävyyden parantamiseksi.

YEC -hanke pyrkii tukemaan osaamisen arvioinnin ja validoinnin toteuttamista keskittyen erityisesti henkilökohtaisen, sosiaalisen ja oppimisen osaamiseen. Näistä osaamisista keskittyen erityisesti henkilökohtaisen, sosiaalisen ja oppimistaitoon. Aiemmistä Erasmus + -hankkeista saatujen kokemusten perusteella on todettu, että NEET -nuoret kohtaavat suuria esteitä työllistymiselle tai jopa pitkäaikaisen


työsuhteen etenemiselle näiden sosiaalisten ja henkilökohtaisten taitojen puutteen vuoksi. Eräitä esimerkkejä näistä työnantajien, nuorten ja ammatinharjoittajien yksilöimistä osaamisista ovat: Työorientointi- ja etsintätaidot, Motivaatio ja itsenäisyys, Hyvinvointi, Kommunikointitaidot, Ammattitaito, Koettu tai todellinen syrjintä, Ero odotusten ja todellisuuden välillä.

Pehmeät taidot uusiin työpaikkoihin: kuinka työmarkkinoilla vaadittavat pehmeät taidot muuttuvat

Työmaailma muuttuu. Nopeasti kehittyvät taitotarpeet asettavat haasteita työmarkkinoille ja lisäävät osaamisen epäsuhdaa ja puutetta. Osaamistarpeet muuttuvat digitaalisen muutoksen, globalisaation, ilmastonmuutoksen ja väestörakenteen muutosten seurauksena, mutta pehmeitä taitoja ei korvata kokonaan automaatiolla, vaikka he tietysti olisivat kiinnostuneita tästä muutoksesta. Tältä osin tietyt pehmeät taidot ovat todennäköisemmin merkityksellisiä seuraavien viiden vuoden aikana kuin toiset, kuten:

- Luovuus
- Kriittinen ja analyttinen ajattelu
- Viestintä ja liiketoimintaosaaminen
- Ketterät ratkaisut
- Laskennallinen ajattelu
- Joukkueenjohtajuus
- Suunnittelu
- Ongelmanratkaisutaidot
- Tehokkaat viestintätaidot
- Tehokas ajan käyttö, ajankäyttö ja luotettavuus
- Sosio-emotionaalinen älykkyys
- Asenne jatkuvaan oppimiseen
- Yrittäjyys, innovointi ja oma-aloitteisuus
- Avoimuus
- Kyky työskennellä tiimipohjaisesti ja joustavasti
- Avoimuus ja halu muuttua ja oppia
- Projektinhallinnan osaaminen
- Sosiaalinen, kommunikoiva ja dynaaminen yrityskulttuuri
- Aktiivinen kuuntelu ja sanaton kommunikointitaito
- Itseopiskelutaidot
- Tiedon jakamistaidot
- Kyky kestää stressiä ja ottaa kritiikkiä vastaan
- Empatiataidot, keskinäinen ymmärrys ja kokonaisvaltainen ajattelu (uudentyyppiselle yhteistyölle)
- Kulttuurienvälinen osaaminen
- Neuvottelutaidot, kyky kompromisseihin
- Mentorointi, tuki kollegoille, neuvoja muille, motivointi ja vuorovaikutus muiden kanssa
- Rakentava kritiikki
- Itsesääntely/hallinta/stressinhallinta, mukautuvuus, joustavuus

Niinpä poikittaiset taidot, kuten viestintätaidot, organisoititaidot ja itsemotivaatio, sekä ydinosamiset, kuten lukutaito, laskutaito ja digitaaliset taidot, ovat kriittisiä kaikilla työaloilla. Taidot, kuten kehittyneet kognitiiviset taidot, logiikka, sosiaaliset ja emotionaaliset taidot, ovat erityisen tärkeitä ja taitoja, joita tarvitaan sopeutumiseen ja teknologiseen muutokseen vastaamiseen.



Unescon mukaan tärkeimmät poikittaistaidot ovat: kriittinen ja innovatiivinen ajattelu; Henkilökohtaiset taidot (esim. Esitys- ja viestintätaidot, organisointikyvyt, ryhmätyö jne.) Henkilökohtaiset taidot (esim. Itsekuri, innostus, sitkeys, itsemotivaatio jne.); Globaali kansalaisuus (esim. Suvaitsevaisuus, avoimuus, monimuotoisuuden kunnioittaminen, kulttuurienvälinen ymmärrys jne.) ja media- ja tietotaito, kuten kyky löytää ja käyttää tietoja sekä analysoida ja arvioida mediasisältöä. Luovuuden, ongelmanratkaisun ja kognitiivisen joustavuuden kaltaisilla taidoilla on suurempi merkitys työntekijöiden rekrytoinnissa ja säilyttämisessä tietyillä aloilla sekä kyky muuttua ja sopeutua uusiin ja haastaviin tilanteisiin.



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union