



**Youth
Employability
Competences**



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

CORSO PER FORMARE IL FORMATORE DELLE COMPETENZE OCCUPAZIONALI

**YEC – Youth Employability Competences
Strategy for Developing Advisory Boards
Accordo no 2018-3-IE01-KA205-051149- Intellectual Output 3**



TABLE OF CONTENTS

• Struttura e contesto del corso di formazione (Panoramica teorica)	3
- Presentazione del progetto YEC	3
- Come sono stati progettati i moduli	6
- Obiettivi	7
- Finalità del corso di formazione	7
- Quali feedback dalle sperimentazioni pilota: Giovani, formatori, operatori dell'orientamento e datori di lavoro	7
• Si possono insegnare e misurare le competenze trasversali? Se sì, cosa e come?	8
• Competenze trasversali per nuovi posti di lavoro: come cambiano competenze trasversali richieste nel mercato del lavoro	9

Allegati

Moduli di formazione: Tecniche e metodi suggeriti:

- *Orientamento al lavoro e capacità di ricerca*
- *Motivazione*
- *Autonomia*
- *Benessere*
- *Capacità di comunicazione*
- *Professionalità*
- *Discriminazione percepita o reale*
- *Divario tra aspettativa e realtà*

Griglia dei Moduli/Attività/Categorie

STRUTTURA E CONTESTO DEL CORSO DI FORMAZIONE

Il mercato del lavoro è in continua evoluzione e come mai prima d'ora l'esperienza della pandemia ha richiesto maggiori sforzi da parte dei giovani, soprattutto quelli in cerca di un lavoro. Nuove competenze vengono richieste da un mercato del lavoro sempre più digitalizzato, ma in cui le competenze trasversali sono sempre più apprezzate come modo per ottenere e mantenere un posto di lavoro.

Tra vent'anni la capacità di lavorare in team conterà quanto o più delle conoscenze tecniche specifiche, anche perché molti dei compiti attuali saranno svolti da sistemi automatizzati, dotati di intelligenza artificiale. Al contempo, metà dei posti di lavoro devono ancora essere inventati: non è possibile prevedere ciò che le aziende richiederanno nel lungo periodo, ma c'è una prospettiva molto più vicina da prendere in considerazione: entro cinque anni un terzo delle competenze richieste sarà legato a competenze che sono ancora considerate marginali. Così come Microsoft Tomorrow's Jobs (2018) prevede che il 65% degli studenti di oggi farà un lavoro che non esiste ancora. Anche per questo motivo, affrontare la questione dell'occupabilità, a partire dall'emergere e dallo sviluppo di competenze trasversali, appare assolutamente una scelta fondamentale...

Presentazione del progetto YEC:

Il progetto YEC è nato dalla consapevolezza che i giovani sono spesso incoraggiati a sviluppare le competenze tecniche necessarie per entrare nel mercato del lavoro, ma le competenze su come comportarsi sul posto di lavoro oltre che sul creare, da soli, opportunità di mobilità occupazionale possono venire trascurate, sebbene i giovani svantaggiati abbiano poche opportunità di essere esposti a queste competenze chiave. A questo proposito, il progetto YEC mira ad aiutare i giovani e gli operatori giovanili a identificare le lacune chiave nelle competenze di occupabilità e ad affrontarle attraverso moduli di formazione guidati dagli operatori giovanili. Gli obiettivi del progetto sono: Aumentare l'occupabilità dei giovani; Rafforzare la convalida delle competenze di occupabilità dei giovani; Aumentare l'impegno dei giovani e dei datori di lavoro nello sviluppo di strumenti di competenza; Aumentare l'attenzione sull'occupabilità dei giovani tra i giovani e i loro operatori.

Nel corso del progetto sono stati creati moduli di formazione in materia di occupabilità per i giovani, con particolare attenzione alle competenze personali, sociali e sull'imparare ad apprendere da parte del Consiglio dell'Unione Europea, per creare una guida per i praticanti e gli operatori giovanili locali al fine di mappare i moduli del corso di formazione per formatori, o qualsiasi formazione in materia di occupabilità, e gli attuali sistemi di convalida ai sensi dell'ET 2020. A questo proposito, è stata elaborata una serie completa di moduli di formazione sull'occupabilità, allegata al presente compendio. Questi sono stati sperimentati con giovani in Irlanda, Polonia, Italia e Finlandia, con conseguente aumento della loro occupabilità, al fine di migliorare le competenze degli operatori giovanili e dei professionisti che partecipano alla sperimentazione.

Finalità del corso di formazione

Con questo breve compendio, vogliamo fornire al formatore/consulente indicazioni per la gestione dei materiali formativi del progetto, utili per migliorare le competenze trasversali per l'occupabilità. Seb-

bene sia la struttura modulare che i contenuti individuali si prestino ad un utilizzo flessibile anche per target diversi, i materiali prodotti hanno una forte vocazione giovanile.

Questo corso di formazione per i formatori è incentrato in particolare sugli animatori giovanili e sugli operatori dell'orientamento che si occupano di giovani in cerca di occupazione, in quanto il ruolo dell'operatore socioeducativo rappresenta una risorsa vitale per molti giovani in cerca di una formazione adeguata e azioni legate all'occupabilità.

La tecnica usata è il Teatro dell'Oppresso, nella prospettiva della Teoria del Cambiamento¹ con l'approccio Youth² che guida tutte le attività del progetto.

Il Teatro dell'Oppresso è stato sviluppato dal regista teatrale brasiliano Augusto Boal negli anni '50 e '60. Le sue ricerche si basavano sul presupposto che il dialogo è la dinamica comune e sana tra tutti gli esseri umani, che tutti gli esseri umani desiderano e sono capaci di dialogo. Il Teatro dell'Oppresso è un arsenale di tecniche teatrali e giochi che cercano di motivare le persone, ripristinare il vero dialogo e creare spazio per i partecipanti di intraprendere un'azione. Si inizia con l'idea che ognuno ha la capacità di agire nel "teatro" della propria vita; ognuno è contemporaneamente attore e spettatore. Siamo "attori speciali!" - un termine coniato da Boal. Dal suo lavoro Boal ha sviluppato varie forme di laboratori teatrali e spettacoli che miravano a soddisfare le esigenze di tutte le persone per l'interazione, il dialogo, il pensiero critico, l'azione e il divertimento.

Quindi, il Teatro dell'Oppresso può essere composto da:

- **Teatro immagine**, attraverso il quale i corpi sono usati per esprimere l'oppressione. Non si usano parole. I nostri corpi ci dicono più velocemente dove si trova l'abuso di potere. Questa tecnica è molto apprezzata in quanto permette alle persone di esprimere un problema senza esporsi. I corpi sono scolpiti per raccontare una storia che altre persone dovranno indovinare. Le persone che guardano l'immagine proietteranno anche le loro storie. È impossibile identificare esattamente chi sta parlando di cosa. Tutti stanno sviluppando la conoscenza su un'oppressione comune. Le persone timide possono recitare un argomento molto spinoso senza dire nessuna parola. L'immagine gradualmente permetterà ai partecipanti di dare parole a un problema difficile. Storie mai raccontate vengono fuori, e nessuno si esporrà. L'attenzione non sarà focalizzata su nessuno, ma sulla questione da superare.

Il teatro immagine può essere usato a scuola, per strada, per gruppi teatrali, per votare budget di una città. Permette di identificare le questioni in gioco e andare rapidamente alla risoluzione collettiva dei problemi

- **Teatro Forum**, wche è uno spettacolo in cui il pubblico può intervenire per cambiare una storia. Una storia con un finale infelice. Prima le persone vedono il dramma. Alla fine, un facilitatore inizierà un

¹ La teoria del cambiamento è uno strumento per aiutarti a descrivere la necessità che stai cercando di affrontare, i cambiamenti che vuoi apportare (i tuoi risultati), e ciò che hai intenzione di fare (le tue attività). L'approccio può essere utilizzato per organizzazioni di tutte le forme e dimensioni, dalle associazioni di beneficenza per la fornitura di servizi, alle organizzazioni che promuovono campagne, ai finanziatori. (...) La teoria del cambiamento è in realtà un concetto molto semplice. Nel corso del nostro lavoro e della nostra vita personale, abbiamo scopi, traguardi e idee su come raggiungere i nostri obiettivi, ma raramente ci prendiamo il tempo per rifletterci a fondo, articularli e esaminarli. Tutto ciò che una teoria del processo di cambiamento fa è rendere queste ipotesi esplicite e quindi più verificabili. <https://www.thinknpc.org/wp-content/uploads/2018/07/Creating-your-theory-of-change1.pdf>

² Youth Work si concentra sullo sviluppo personale e sociale - le competenze e gli attributi dei giovani - piuttosto che risolvere un problema. Si tratta di un processo educativo che coinvolge i giovani in un curriculum che approfondisce la comprensione di se stessi, della propria comunità e del lavoro in cui vivono e li sostiene per apportare proattivamente un cambiamento positivo.

Youth Work si fonda su un insieme di convinzioni che comprendono l'impegno a favore delle pari opportunità, a favore dei giovani in quanto partner nel processo di apprendimento e di decisione e a favore di un aiuto ai giovani a sviluppare il proprio insieme di valori.

- I valori di Youth Work

- Un approccio di tipo Youth Work è sostenuto da una chiara serie di valori condivisi, che possono includere:

- Giovani che scelgono di partecipare

- L'uso della visione del mondo dei giovani

- Trattare i giovani con rispetto

- Lavorare con i giovani per aiutarli a fare scelte informate sulle loro responsabilità personali all'interno delle loro comunità

- Aiutare i giovani a sviluppare relazioni e identità collettive più forti

- Rispettare e apprezzare le differenze

- Promuovere la voce dei giovani

dialogo con il pubblico per attivare la partecipazione e decidere se la storia possa cambiare. Se il pubblico considera che la storia sveli una vera oppressione e se la gente crede che questo tipo di ingiustizia non debba più essere accettata, allora la storia ricomincerà. Ma questa volta il pubblico può fermarla quando crede che il cambiamento possa accadere. Il facilitatore stimola e invita le persone a entrare nel dramma per provare le proprie idee e proposte in un contesto protetto. Gli attori interagiscono e mostrano le conseguenze di qualsiasi intervento. Il pubblico valuta il progresso e i rischi. Alla fine, i partecipanti decidono collettivamente quali azioni devono essere avviate quando la performance sarà finita.

- **Teatro Legislativo**, che è complementare al Teatro Forum. Alla fine del Forum il pubblico vota per proposte di legge o nuove politiche. Queste sono poi sostenute o implementate. In alcuni casi, scene di difesa possono essere provate sul palco.
- **Teatro Invisibile**, che è uno spettacolo che si svolge in uno spazio pubblico dove le persone non sono consapevoli del fatto che il teatro viene utilizzato per attivare la partecipazione su questioni difficili. Questa tecnica non è destinata a manipolare le persone. Il teatro è usato per sollevare una questione chiara, in cui tutti avranno l'opportunità di intervenire. L'obiettivo è stimolare l'intervento su questioni che spesso le persone non sanno come affrontare. Qui di nuovo il Teatro permette di offrire un contesto protetto dove l'errore non ha alcuna conseguenza. In generale, non si rivela ai partecipanti che il teatro viene usato. Vogliamo che la gente parli della questione, non del teatro.

Esempio 1: In un evento pubblico un uomo interrompe costantemente una donna fino a quando la gente non reagisce. Perché quest'uomo sta facendo questo? È comune? Anche le donne lo fanno nella sfera pubblica? Scateniamo il dibattito e la reazione. Al minuto 1 di questo video potete vedere la versione italiana di questa performance.

Esempio 2: Un uomo (attore:) picchia il suo cane in un luogo affollato. La gente reagisce: "I cani devono essere rispettati ecc.". Nello stesso posto un uomo inizia a picchiare la sua partner. Nessuno interviene. I passanti (attori), poi, fanno domande. Come mai siamo tutti così inclini ad intervenire quando un cane viene picchiato, ma non quando è una donna? Cosa si dovrebbe fare?

Come sono stati progettati i moduli

Attraverso le Commissioni Consultive³, i giovani e gli operatori sono stati fortemente coinvolti nella co-realizzazione e nella revisione dei singoli moduli di formazione, che hanno quindi tenuto conto delle loro esigenze e aspettative. Le Commissioni Consultive per i giovani e i datori di lavoro hanno svolto un ruolo chiave nel consigliare il partenariato su come creare programmi di formazione per rispondere alle esigenze dei giovani e sostenerli nello sviluppo di queste competenze personali, sociali e occupabili.

³ Ciascuna delle Commissioni avrà un focus leggermente diverso, come segue:

Commissioni Consultive per i Giovani:

- Consente ai giovani di collaborare con i partner dei progetti e i datori di lavoro locali per affrontare le loro esigenze di formazione in materia di competenze in materia di occupabilità lungo tutto l'arco della vita.

Commissioni Consultive per i Datori di Lavoro:

- Consente lo scambio di saperi e visioni tra giovani e datori di lavoro

Sotto è un diagramma riassuntivo per avere un'idea di come le Commissioni sono state programmate a livello locale:

Incontri della Commissione Consultiva	FORMAZIONE		CONFLITTO	COESIONE	PRESTAZIONE		PRESTAZIONE & SOSPENSIONE	SOSPENSIONE
	Incontro 1 Maggio 19	Incontro 2 Agosto 19	Incontro 3 Novembre 19	Incontro 4 Febbraio 20	Incontro 5 Maggio 20	Incontro 6 Luglio 20	Incontro 7 Novembre 20	Incontro 8 Febbraio 21
Scopo degli incontri	Gruppo di Consultazione / Profili Individuali Dinamiche di Gruppo - IO1 6 Competenze - IO2 Formazione degli Esercizi	Creazione del Gruppo Teoria del Cambiamento Introduzione agli altri Gruppi di Consultazione Formazione degli Esercizi I giovani e i datori di lavoro socializzano	Teoria del Cambiamento Esercitazioni sul Conflitto	Discussione (focus group) sui potenziali materiali didattici - IO2 Esercizi di Coesione Preparare la fusione di giovani e gruppi di datori di lavoro	Revisione dei materiali IO2 Discussione (focus group) sui potenziali materiali didattici - IO3 Esercizi di Prestazione Fusione di giovani e gruppi di datori di lavoro Esercizi di Formazione	Feedback dal Formatore - IO3 Lo sviluppo personale attraverso la partecipazione in gruppi - IO1 Esercizi di Prestazione	Commissione dei datori di lavoro - Come presentare la convalida delle competenze per un giovane disoccupato - IO4 Commissione Giovanile - Discussione su qualifiche/validazioni e. Le aspettative del datore di lavoro - IO4 Esercizi di Prestazione e Sospensione	Revisione della guida IO1 Riflessione sul Progetto Journey - IO1 Revisione delle competenze acquisite e dei risultati - IO1 Passi successivi - Strategia di uscita Esercizi di Sospensione Festeggiamenti
Relazioni/moduli da compilare dopo gli incontri	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante	Compilazione di: (a) relazione IO1, (b) relativi moduli di feedback IO, (c) modulo di valutazione del partecipante

Gli operatori possono utilizzare i moduli di formazione sia nella loro totalità, o scegliere moduli selezionati, in base alle esigenze dei giovani, al fine di aiutarli ad andare avanti nel loro cammino verso l'occupazione. In tal senso, i moduli sono di natura dinamica e cercano di creare interazioni di lavoro reale e lavoro di gruppo, consentendo ai giovani di imparare e mettere in pratica queste competenze in spazi giovani sicuri prima di entrare nel mondo del lavoro. Ciò garantirà che coloro che non hanno alcuna esperienza precedente di queste competenze, o non le hanno mai osservate in uso avranno ampie opportunità di capirle e padroneggiarle.

A questo proposito, il corso fornirà metodologie per svolgere un corso di formazione completo su tutti i moduli per i giovani, nonché strutture in cui gli operatori giovanili e i praticanti possano scegliere i singoli moduli da utilizzare con i loro utenti come ritengono opportuno. Ciò per riflettere il fatto che giovani diversi hanno esigenze diverse, e affinché il maggior numero possibile di giovani benefici del corso di formazione, esso dovrà essere flessibile per sua natura.

• Obiettivi

Ti progetti hanno riguardato i giovani, compresi i giovani emarginati che non sono né occupati, né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione, che devono affrontare ostacoli all'impegno sotto forma di difficoltà sociali, culturali, economiche o educative. Ciò significa che i moduli di formazione, gli approcci e le metodologie sono stati sviluppati utilizzando un approccio giovane, tenendo conto di tali gruppi target.

La fascia di età per il progetto è 18-30 anni. È stato deciso di mantenere questa fascia abbastanza ampia in quanto molti giovani, anche quelli che sono nell'età più adulta, lottano con le loro capacità di occupazione. In ogni caso, la formazione, le sue metodologie e i materiali di formazione sono flessibili, modulabili e adatti anche a diversi gruppi target.

- **Il feedback dagli esperimenti pilota: Giovani, formatori, operatori dell'orientamento e datori di lavoro**

Il progetto mira a stabilire il maggior numero possibile di competenze nel mondo reale nell'ambito di questo corso per i giovani e quindi il contributo dei datori di lavoro è di vitale importanza, garantendo che gli esempi utilizzati nel corso di formazione siano accurati per le loro esperienze di coinvolgimento con i dipendenti.

I giovani sono coinvolti nello sviluppo di strumenti e nel pilotaggio per tutta la durata del progetto. Praticanti e operatori giovanili sono stati coinvolti nello sviluppo dei contenuti per tutti i risultati del progetto.

I datori di lavoro sono stati coinvolti attraverso il loro ruolo nelle Commissioni Consultive che alimentano lo sviluppo dei contenuti, nonché sperimentando una metodologia per l'impegno dei soggetti interessati, come datori di lavoro e giovani.

Durante i Gruppi Consultivi, sono stati raccolti molti feedback, consigli e suggerimenti, e alcuni di essi potrebbero essere molto utili per le attività future focalizzate sui giovani. A questo proposito, potrebbe essere interessante tenere a mente:

- *La necessità di rafforzare la fiducia nei giovani.* Hanno bisogno di essere veramente incoraggiati e sicuramente questo aiuta a costruire connessioni tra di loro (ad es. lavoro comune e sociale), in modo che si impegnino gli uni verso gli altri, e si sostengano a vicenda. In modo, inoltre, che gli siano chiari il loro ruolo e il loro contributo, per attenuare eventuali paure..
- *L'assunzione di una certa responsabilità.* Hanno bisogno di sentirsi ascoltati e persino 'esperti' in alcune cose. Hanno sicuramente cose da dire, ma devono essere incoraggiati a esprimerle.
- *La crescente motivazione.* Hanno bisogno di trovare il modo di incoraggiare il loro "buy-in", così che possano sentire la rilevanza di ogni attività. Con questo buy-in in atto poi altre questioni (ad es. l'organizzazione e gestione del tempo) possono essere affrontate con meno rischio che loro vogliano dissociarsi. È importante che i giovani possano vedere che ciò che stanno facendo si colleghi alle loro aspirazioni e ai loro obiettivi.
- *I modi per sostenere l'impegno/la motivazione.* Sentirsi ascoltati e avere una partecipazione attiva sostiene l'impegno.
- *Le competenze e la capacità di parlare nei gruppi.* Gli incontri congiunti incoraggiano i giovani a costruire la loro fiducia e capacità di interagire con i professionisti più anziani.

Le competenze trasversali possono essere insegnate e misurate? Se sì, quali e come?

Se le competenze base sono competenze tecniche che sono per lo più trasferibili in contesti di istruzione formale, le competenze trasversali considerano la formazione informale e non formale come il contesto per il loro sviluppo. Questo ha portato al domandarsi a lungo quanto possano realmente essere insegnate, trasferite o apprese dal momento che spesso si tratta di aspetti e inclinazioni caratteriali che appartengono ad ogni individuo. Certamente se siamo qui è perché pensiamo che il trasferimento e l'insegnamento di competenze trasversali sia possibile, anche se è innegabile che molte di queste possono già naturalmente appartenere al bagaglio personale di ognuno di noi.



Ciò che però non è dato per scontato è la consapevolezza di quanto la cura di certi aspetti caratteriali ed emotivi, non sorprendentemente definiti come abilità sociali, siano essenziali, e quindi anche l'investimento in termini di formazione e apprendimento sia indubbiamente utile per "funzionare" o avere successo nel mondo del lavoro, così come nella vita relazionale e quotidiana.

Se lavorare in gruppo può essere una competenza più facile da apprendere, come l'ascolto attivo o la puntualità, "educare" alla creatività, all'empatia o alla risoluzione dei problemi può senza dubbio richiedere qualche sforzo in più. Per questo motivo, la **consapevolezza** è una chiave di accesso fondamentale per aiutare i giovani a mettere in evidenza le loro competenze trasversali, o a investire nel loro apprendimento. In questo senso, se per le competenze tecniche l'aspetto teorico non è meno decisivo di quello pratico, per quelle trasversali la **dimensione esperienziale e relazionale** è una conditio sine qua non, accompagnata da un **lavoro maieutico** che aiuta a far emergere e portare in superficie potenzialità ancora inesprese o inesplorate.

Probabilmente non sarà possibile per tutti, senza distinzioni, raggiungere gli obiettivi ottimali prefissati per migliorare le competenze trasversali utili per la loro occupabilità a tutto tondo, ma lavorare sui margini di miglioramento, tenendo conto dei livelli di partenza di ciascuno e/o dei contesti talvolta difficili di appartenenza, è un investimento fondamentale per migliorare l'occupabilità dei giovani.

Il progetto YEC lavora per sostenere l'implementazione della determinazione e valutazione delle competenze con particolare attenzione alle competenze personali, sociali e alla capacità di apprendimento. Attraverso l'esperienza dei precedenti progetti Erasmus+, si è stabilito che i giovani che non sono né occupati, né inseriti in un percorso di istruzione o di formazione, si trovano di fronte a grandi ostacoli nel percorso verso l'occupazione o addirittura nel mantenimento dell'occupazione a lungo termine, a causa della mancanza di queste competenze sociali e personali. Alcuni esempi specifici di queste competenze identificate da datori di lavoro, giovani e operatori sono: Orientamento al lavoro & competenze di ricerca, Motivazione & autonomia, Benessere, Capacità di comunicazione, Professionalità, Discriminazione percepita o reale, Divario tra aspettativa e realtà.

Competenze trasversali per nuovi posti di lavoro: come cambiano le competenze trasversali richieste nel mercato del lavoro

Il mondo del lavoro sta cambiando. I bisogni di competenze sono in rapida evoluzione e sollevano sfide per il mercato del lavoro, contribuendo a disallineamento e carenza delle competenze.

Le esigenze in termini di competenze stanno cambiando a seguito della trasformazione digitale, della globalizzazione, del surriscaldamento e dei cambiamenti demografici, ma le competenze trasversali non saranno completamente sostituite dall'automazione, anche se ovviamente sono interessate da questo cambiamento.

A tal proposito, è probabile che nei prossimi cinque anni alcune competenze trasversali siano più rilevanti di altre, come:

- Creatività
- Pensiero critico & analitico
- Comunicazione e senso degli affari
- Metodologie Agile Solutions
- Pensiero computazionale
- Team Leadership
- Pianificazione
- Capacità di problem-solving
- Effettive capacità comunicazionali
- Efficienza nell'uso del tempo, saper rispettare i tempi
- Intelligenza socio-emotiva
- Multi-Tasking
- Attitudine all'apprendimento continuo
- Pensiero imprenditoriale, innovazione e iniziativa personale
- Apertura mentale
- Abilità di lavorare in modo orientato al team e flessibile
- Apertura al e desiderio di cambiamento e apprendimento
- Conoscenza della gestione del progetto
- Cultura aziendale sociale, comunicativa e dinamica
- Ascolto attivo e capacità di comunicazione non verbale
- Capacità di autoapprendimento
- Capacità di condividere la conoscenza
- Far fronte allo stress
- Accettare le critiche
- Capacità di empatia, comprensione reciproca e pensiero olistico (per un nuovo tipo di cooperazione)
- Competenze interculturali
- Negoziare il compromesso
- Mentoring, supporto colleghi, dare consigli agli altri, motivare e interagire con gli altri
- Accettare critiche costruttive
- Autoregolamentazione/Controllo/Gestione dello stress
- Adattabilità
- Resilienza

Quindi, competenze trasversali come la capacità di comunicazione, le capacità organizzative e l'auto-motivazione, insieme a competenze di base come l'alfabetizzazione, la matematica e le competenze digitali, saranno fondamentali in tutti i settori del lavoro. Competenze quali capacità cognitive avanzate, competenze logiche, sociali ed emotive saranno di particolare importanza e necessarie per adattarsi a rispondere ai cambiamenti tecnologici.

Secondo l'UNESCO, le principali competenze trasversali saranno: pensiero critico e innovativo; Capacità interpersonali (ad es. capacità di presentazione e comunicazione, capacità organizzative, lavoro di squadra, ecc.); Capacità intrapersonali (ad es. autodisciplina, entusiasmo, perseveranza, auto-motivazione, ecc.); cittadinanza globale (ad es. tolleranza, apertura, rispetto della diversità, comprensione interculturale, ecc.) e alfabetizzazione dei media e dell'informazione, come la capacità di individuare e accedere alle informazioni, nonché per analizzare e valutare i contenuti dei media.

Competenze come la creatività, la risoluzione dei problemi e la flessibilità cognitiva, svolgeranno un ruolo più importante nel reclutamento e nel mantenimento dei dipendenti all'interno di settori specifici, insieme alla capacità di cambiare e adattarsi a situazioni nuove e impegnative.



CONTATTI

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Roma - tel. 0039.06.5729911 - www.ciofs-fp.org/yec/

