

Handbook

YOUnique Talent Management 4.0

Guidare la Generazione Z
nella preparazione di candidature di lavoro
di successo in un mondo del lavoro 4.0

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



Autori

YOUnique4Europe - Mapping and presenting your unique personal and social competences for better employability in a digital world

ERASMUS+ : 2019-1-DE02-KA202-006119

www.youunique4.eu

Consorzio di progetto



Hartmut Schäfer | Eliza Roessler

IHK - Projektgesellschaft MBH, Germania
www.ihk-projekt.de

Rita Sousa | CláudiaDias



MentorTec – Serviços de Apoio a Projectos Tecnológicos, S.A., Portogallo
www.mentortec.eu



Kenneth OE Sundin

SMEBOX AB, Svezia
www.smebox.com



Massimo Aloe | Agnese Tomassini
Domenico De Cesare | Irene Zurli

Reattiva – Regione Europa Attiva, Italia
www.reattiva.eu



Miriam Lotze | Sandra Lüders | Franka Marie Herfurth

Universität Rostock, Germania
www.uni-rostock.de



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

Numero del progetto:
2019-1-DE02-KA202-006119
www.youunique4.eu

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



[CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Questa opera è sotto
licenza Creative
Commons Attribution-
Share Alike 4.0
International License.

Contenuti

Introduzione	4
I. “Mappatura” delle competenze trasversali future	6
1.1 Il cambiamento dei mercati del lavoro e le sfide che la Generazione Z deve affrontare in termini di competenze	6
1.2 Agenda europea per le competenze	7
1.3 Il termine <i>competenze trasversali</i> (soft skills)	10
1.4 Cosa sono le competenze trasversali future	11
1.5 Il quadro delle competenze trasversali di Yunique4EU	14
1.6 Come misurare l'efficacia delle Soft Skills	15
1.7 Suggerimenti - Come migliorare le competenze trasversali degli studenti	17
II. Tutoraggio (<i>mentoring</i>) della Generazione Z per colmare il divario di competenze trasversali	20
2.1 Il tutoraggio	20
2.2 Gen Z: questo "amico sconosciuto". Comprendere le sue esigenze e la sua esperienza digitale	21
2.3 Consigli per fare tutoraggio ai Gen Zers nel loro cammino verso il mercato del lavoro 4.0	23
III. Applicazione digitale per un mondo del lavoro 4.0	25
3.1 Le sfide del recruiting in un mondo del lavoro 4.0 che cambia	25
3.2 L'applicazione digitale in breve	26
3.3 Europass 2.0 e credenziali digitali: assistenza a candidature online attraenti	29
3.4 Strumenti e canali per un processo di candidatura digitale	31
3.5 La cassetta degli attrezzi di YOUNIQUE4.EU per “mappare” e presentare efficacemente le competenze trasversali in un mondo del lavoro 4.0	32
IV. Buone pratiche	36
Referenze	38

Introduzione

Il rapido passaggio a un'Europa più verde e sostenibile insieme alla trasformazione digitale sta cambiando sia il modo in cui lavoriamo, impariamo, partecipiamo alla società che quello in cui conduciamo le nostre vite quotidianamente. L'Europa può cogliere appieno le opportunità insite in questi cambiamenti solo se i suoi cittadini sviluppano le giuste competenze per affrontarli.

La pandemia di Covid-19, inoltre, ha avuto un profondo impatto su tutti, basta considerare che milioni di persone nell'UE hanno perso il lavoro o subito una significativa perdita di reddito. Per esempio, molte persone hanno bisogno di acquisire nuove competenze per trovare lavoro in un settore economico diverso da quello in cui erano abituate a lavorare. Per altri, invece, sarà necessario migliorare le proprie competenze per mantenere il proprio lavoro nel nuovo contesto lavorativo. Per i giovani, l'ingresso nel mercato del lavoro potrebbe essere molto impegnativo.



"Il miglior investimento nel nostro futuro è l'investimento nella nostra gente. Le competenze e l'istruzione guidano la competitività e l'innovatività dell'Europa. Ma l'Europa non è ancora del tutto pronta. Mi assicurerò che utilizzeremo tutti gli strumenti e i fondi a nostra disposizione per ristabilire questo equilibrio". Presidente dell'UE Von der Leyen.

Al fine di promuovere l'occupabilità nel lungo periodo viene data massima priorità al rafforzamento sia delle competenze trasversali "del futuro" che di quelle competenze che sono chiave a livello professionale (Istruzione e Formazione Professionale, IFP).

La tecnologia è un "facilitatore" ma non sostituisce noi e le connessioni che facciamo di persona.

Per questo è diventato cruciale sviluppare quelle competenze chiave che sono esclusivamente "umane". Per soddisfare i bisogni e le esigenze dei datori di lavoro è particolarmente importante che gli studenti conoscano quello che i datori di lavoro si aspettano dai candidati, come reclutano il personale (digitalmente) e perché le competenze trasversali sono molto apprezzate. Se intesi come mentori, gli insegnanti di IFP, ma non solo, nelle scuole possono svolgere un ruolo di supporto cruciale per i giovani studenti che si apprestano a prepararsi a presentare una candidatura per entrare nel mondo del lavoro.

Uno degli sviluppi più significativi del mercato del lavoro è che le persone in cerca di occupazione sempre più spesso possono inserire **le loro conoscenze e competenze più importanti** nei motori di ricerca per filtrare e trovare su una piattaforma online i posti di lavoro vacanti che meglio si adattano al loro profilo. Lo dimostra un'analisi delle ricerche di lavoro svolta nel 2019 sul sito www.StepStone.de. D'altra parte la ricerca di titoli di lavoro specifici e "rigidi" sta perdendo importanza. Ciò è logico in considerazione della crescente specializzazione dei lavoratori qualificati e della complessità dei loro compiti che il mondo del lavoro digitale comporta.



Con questo manuale supportiamo il personale e gli insegnanti IFP nel tutoraggio della **Generazione Z** nell'aiutare i giovani sia a **identificare e sviluppare** ovvero "mappare" le loro **competenze trasversali** che a **presentarle** utilizzando strumenti digitali dato che sono sempre più rilevanti per il mercato del lavoro 4.0.

La discussione su quali competenze in particolare saranno cruciali in futuro è in pieno svolgimento. A quanto pare non saranno solo le competenze digitali a contare nel prossimo futuro altamente ingegnerizzato e automatizzato. Infatti, le **valutazioni delle pratiche professionali** di *Step Stone* suggeriscono che le competenze trasversali comunicative e organizzative potrebbero diventare particolarmente utili.



I. “Mappatura” delle competenze trasversali future



In questo capitolo ci dedichiamo a rispondere alla domanda “quali sono le competenze trasversali che il mondo del lavoro moderno si aspetta dai dipendenti?”. Tuttavia, allo stesso tempo, anche le aspettative e le competenze dei dipendenti, in particolare quelle della generazione Z, sono cambiate. In questo capitolo impareremo come ottenere la "corrispondenza perfetta" tra le aspettative, disponibilità e richieste dei datori di lavoro e quelle dei lavoratori e, in particolare, dei giovani della generazione Z.

1.1 Il cambiamento dei mercati del lavoro e le sfide che la Generazione Z deve affrontare in termini di competenze

L'evoluzione dei mercati del lavoro richiede un continuo adeguamento delle competenze, così come di strategie efficaci di apprendimento permanente. La digitalizzazione, la globalizzazione e la trasformazione ecologica implicano cambiamenti strutturali che comportano la creazione di posti di lavoro, la perdita di posti di lavoro e il cambiamento dei profili professionali.



Le previsioni sull'occupazione dell'OCSE prevedono che la struttura occupazionale dell'economia cambierà a favore di professioni qualificate non manuali. L'analisi evidenzia anche che sul lavoro, fino al 2030, le tendenze sono quelle di uno spostamento verso una maggiore autonomia, una minor routine, un maggiore uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC), un minor numero di compiti fisici da svolgere rispetto a quelli sociali e intellettuali, che invece cresceranno.

Durante la transizione verso un'industria digitale e verde, il cambiamento nella struttura produttiva avrà sicuramente delle conseguenze. Per quanto riguarda il mondo professionale, date queste premesse, il lavoro diventerà più impegnativo e avrà requisiti di qualificazione più informali come la capacità di agire in modo indipendente, l'auto-organizzazione, le capacità di pensiero astratto. Le **competenze trasversali**, come la **consapevolezza di sé**, **l'adattabilità**, **l'iniziativa**, la **creatività**, il **pensiero olistico**, la **collaborazione**, la **comunicazione**, sono diventate fattori cruciali per avere successo.

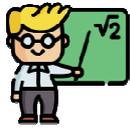
Ricorda sempre che sei assolutamente unico.

Proprio come tutti gli altri.

(Margaret Mead, etnologa statunitense, 1901-1978)

La Generazione Z sta entrando nel mercato del lavoro e le piccole e medie imprese (PMI) devono adattarsi ed essere preparate ad attrarla e a trattenerne i suoi migliori talenti. Nati e cresciuti nell'era digitale, la Generazione Z presenta caratteristiche e competenze uniche che dovrebbero essere prese

in considerazione dalle aziende. Per assumere i membri della Generazione Z le aziende devono sapere chi sono i Gen Zers, cosa vogliono da un lavoro e cosa possono apportare alla loro azienda. D'altra parte, i giovani devono riconoscere i propri punti di forza e le proprie abilità e competenze per essere consapevoli e sapere come possono sincronizzarle con le esigenze del mercato del lavoro.



Una sfida per il personale docente è quella di guidare la Generazione Z in questo processo che punta alla "corrispondenza perfetta" tra le competenze richieste dagli imprenditori e le abilità, le competenze e le "aspettative" dei giovani!

1.2 Agenda europea per le competenze



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

L'Agenda europea per le competenze (*European Skills Agenda*) è un piano quinquennale che ha come obiettivo quello di aiutare i singoli cittadini e le imprese a sviluppare maggiori e migliori competenze e ad usarle. Come?

- Rafforzando la competitività sostenibile, come stabilito nel Green Deal europeo.
- Garantendo l'equità sociale attraverso l'implementazione del primo principio del pilastro europeo dei diritti sociali: accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per tutti, ovunque nell'UE.
- Sviluppando la capacità di resilienza per reagire alle crisi, sulla base degli insegnamenti tratti dalla pandemia di Covid-19.

L'Agenda europea per le competenze fissa gli obiettivi da raggiungere entro il 2025 sulla base di indicatori quantitativi consolidati. È necessario un massiccio investimento nello sviluppo delle competenze dei cittadini europei. Oltre al denaro proveniente da imprese e governi, l'UE sta dando priorità agli investimenti sulle persone e sulle loro competenze. Il *Recovery Plan*, il piano di ripresa

per l'Europa proposto dalla Commissione EU nel maggio 2020 si concentra anche sulle attività connesse allo sviluppo delle competenze dei suoi cittadini.

Cosa è previsto nel Recovery Plan per le persone?

- le persone possono vedere quali lavori sono richiesti e facilmente identificare le competenze da sviluppare per ottenerli
- le persone possono migliorare le competenze digitali per diventare più attrezzate per la vita e il lavoro
- le persone possono seguire corsi di formazione quando opportuno
- le persone possono ottenere il riconoscimento della formazione che hanno seguito e fare un uso migliore delle loro nuove competenze
- le persone possono ottenere finanziamenti per sviluppare le competenze di cui hanno bisogno per cambiare carriera
- le persone possono imparare le migliori pratiche dai colleghi nelle reti di sviluppo della carriera

Oggi **le persone devono essere dotate di molte competenze diverse**, a partire da quelle di base, come l'alfabetizzazione, la matematica e la preparazione digitale, alle competenze professionali o tecniche, nonché alle capacità imprenditoriali e trasversali, come la conoscenza delle lingue straniere, lo sviluppo personale o il saper apprendere.

Le competenze per il successo professionale nel XXI secolo non sono le stesse del passato. Mentre i professionisti del XX secolo utilizzavano le cosiddette abilità "di routine", gli ultimi 20 anni hanno visto un incremento nella domanda delle capacità di interazione e di quelle analitiche.

Ora è essenziale sapere come fare per verificare l'affidabilità delle informazioni, essere creativi, lavorare in squadra e comunicare chiaramente. Di fronte alla velocità e alla variabilità delle informazioni, dobbiamo adattarci, prendere iniziative ed essere in grado di produrre risultati sotto pressione e incertezza.

L'Agenda europea per le competenze ha una dozzina di azioni:

Patto per le Competenze

Mobilizzare tutti i partner per maggiori e migliori opportunità di formazione per le persone e per sbloccare gli investimenti pubblici e privati negli ecosistemi industriali e delle competenze.

Rafforzare l'intelligenza delle competenze

Per qualificarci per un lavoro, abbiamo bisogno di informazioni online "in tempo reale" sulla domanda di competenze, anche a livello regionale e settoriale, che possono essere ottenute utilizzando l'analisi dei big data delle offerte di lavoro e rendendola ampiamente disponibile.

Sostegno dell'UE alle azioni strategiche nazionali per il miglioramento delle competenze

Lavoreremo con gli Stati membri allo sviluppo di strategie nazionali moderne e complete in materia di accrescimento delle competenze e uniremo le forze con le Agenzie Nazionali per l'Impiego per realizzarle. Ciò può essere accompagnato da un approccio più strategico alla migrazione legale, orientato ad una migliore attrazione e conservazione dei talenti.

Istruzione e formazione professionale a prova di futuro (IFP)

Adottare un nuovo approccio per rendere l'istruzione e la formazione professionale più moderne, attraenti per tutti discenti, flessibili e adatte all'era digitale e alla transizione verde. Scopri di più sulle raccomandazioni sull'IFP!

Lanciare [l'Iniziativa delle Università Europee](#) e migliorare le competenze degli scienziati

Costruire alleanze transnazionali a lungo termine tra istituti di istruzione superiore in tutta Europa e sviluppare una serie di competenze di base per i ricercatori.

Competenze a sostegno della transizione verde e della transizione digitale

Sviluppare una serie di *competenze verdi* di base, monitoraggio statistico della transizione ecologica dei nostri luoghi di lavoro, potenziare le competenze digitali attraverso un piano d'azione per l'istruzione digitale e corsi di formazione introduttivi sulle TIC.

Aumentare i laureati STEM, promuovere le competenze imprenditoriali e quelle trasversali

Incoraggiamo i giovani, in particolare le donne, a dedicarsi alla Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica. Vogliamo anche rafforzare il sostegno agli imprenditori e l'acquisizione di competenze trasversali come la capacità di cooperare e il pensiero critico.

Competenze per la vita

Oltre al mercato del lavoro, si sostiene l'apprendimento per tutti - giovani e adulti - su questioni come l'alfabetizzazione mediatica, le competenze civiche e l'alfabetizzazione finanziaria, ambientale e sanitaria.

Iniziativa sui Profili Individuali dell'apprendimento (*EU Initiative on Individual Learning Accounts, ILA*)

Si esplora se e come i diritti alla formazione portatili e di qualità controllata potrebbero contribuire a stimolare l'apprendimento permanente per tutti.

Un approccio europeo alle microcredenziali

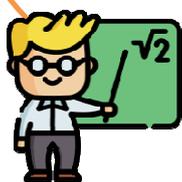
I corsi di formazione stanno diventando più brevi e mirati e sono spesso online. Creeremo degli standard europei per contribuire a riconoscere i risultati di tali formazioni.

Nuova piattaforma Europass

Abbiamo completamente rinnovato la piattaforma Europass. Ad oggi, offre strumenti online e orientamenti sulla scrittura di CV, suggerisce lavori su misura e opportunità di apprendimento, fornisce informazioni per le persone in cerca di lavoro ed è disponibile in 29 lingue. SCOPRI LA NUOVA PIATTAFORMA EUROPASS! www.europa.eu/europass

Migliorare il quadro abilitante per sbloccare gli investimenti

Un elemento chiave dell'Agenda per le Competenze è il potenziamento del budget dell'UE destinato a catalizzare gli investimenti degli Stati membri e degli attori privati nello sviluppo delle competenze. Lavoreremo al miglioramento della trasparenza riguardante gli investimenti nello sviluppo delle competenze ed esploreremo nuovi meccanismi di finanziamento.



1.3 Il termine *competenze trasversali* (soft skills)



Le competenze trasversali sono vecchie e nuove. Per la maggior parte dei lavoratori di oggi il termine è familiare. Da una prospettiva storica, tuttavia, la distinzione tra abilità tecniche (*hard skills*) e abilità trasversali (*soft skills*) è relativamente recente.

Il termine *soft skills* è stato creato dall'esercito degli Stati Uniti alla fine del 1960. Si riferisce a qualsiasi abilità che non impiega l'uso di macchinari. I militari si resero conto che molte attività importanti da loro svolte non erano incluse in questa categoria, e in effetti, le abilità sociali necessarie per guidare gruppi, motivare i soldati e vincere le guerre erano racchiuse in abilità che non avevano ancora catalogato o completamente studiato. Nel 1972, un manuale di addestramento dell'esercito americano introdusse l'uso formale del termine "soft skills".

Ora, nel XXI secolo, le competenze trasversali sono un importante elemento di differenziazione, che è importante per l'occupabilità e il successo nella vita. James Heckman, il premio Nobel per l'economia del 2000, sostiene che

"le competenze trasversali predicono il successo nella vita, che producono casualmente quel successo e che i programmi che migliorano le competenze trasversali hanno un posto importante in un assortimento efficace di politiche pubbliche".

Le Soft Skills sono ampiamente riconosciute come strategiche per:

Coinvolgimento
delle persone
nell'apprendimento

Adattamento e
transizione al
mercato del lavoro

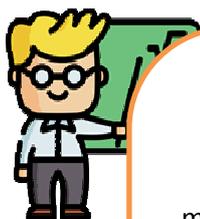
Successo
professionale e
sviluppo della carriera

Riduzione della
discrepanza tra IFP e
mercato del lavoro

Le competenze trasversali, che sono comunemente definite come competenze non tecniche che consentono di interagire in modo efficace e armonioso con gli altri, sono vitali per le organizzazioni e possono avere un impatto sulla cultura, mentalità, direzione, atteggiamenti e comportamenti delle stesse.

L'alta richiesta, e la confusione ampiamente diffusa circa il significato e la formazione delle *soft skills* rappresentano due elementi che possono spiegare la mancanza di **competenze trasversali nel mercato del lavoro**. I datori di lavoro hanno difficoltà a trovare i talenti giusti per essere in grado di tenere il passo con il mercato del lavoro in evoluzione. Il problema non è limitato ai giovani che sono alla ricerca di un lavoro perché riguarda anche i dipendenti effettivi.

"Il 77% dei datori di lavoro afferma che le competenze trasversali sono tanto importanti quanto le competenze tecniche"
Sales Force



Ognuno ha delle competenze trasversali, i cui punti di forza variano a seconda dell'individuo. Conoscere le competenze chiave degli studenti e sapere quali competenze trasversali si adattano meglio a determinati lavori e culture aziendali è molto importante e può dare un vantaggio in qualsiasi colloquio di lavoro e far risaltare il curriculum degli studenti agli occhi dei datori di lavoro.

Assicurati che gli studenti facciano un po' di ricerche in relazione alle aziende in cui desiderano lavorare per scoprire quali competenze chiave apprezzano di più in modo che i candidati possano mostrarle. Se lo studente non è sicuro di sapere quali siano le sue competenze trasversali più forti, è una buona idea consultarsi con amici, familiari, colleghi e persino con la loro rete e chiedergli cosa pensano delle sue skills più forti.

Informazioni dettagliate: <https://www.youunique4.eu/youunique-mapping/>



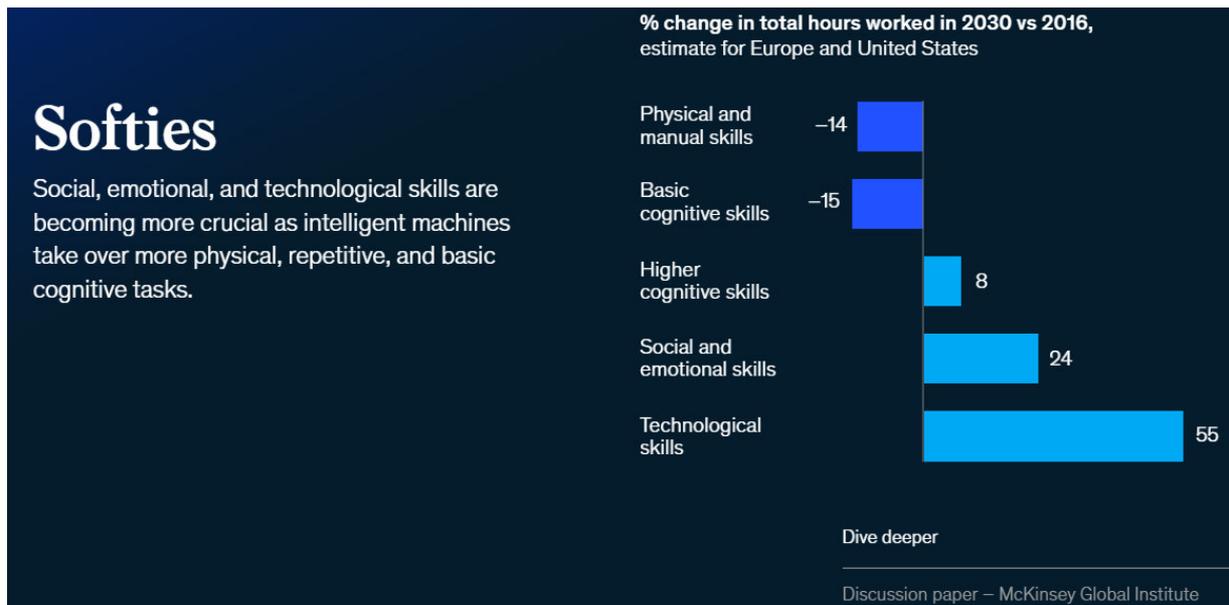
1.4 Cosa sono le competenze trasversali future



Per assicurarci di prosperare come individui e imprese a un livello economico e sociale abbiamo tutti bisogno di sviluppare nuove competenze "future". Queste competenze non solo ci servono per meglio far fronte a questo ambiente in continuo cambiamento perché sono competenze per eccellere, per collaborare ed empatizzare con gli altri e per creare il nostro proprio futuro. Queste sono le abilità che consentono alle persone di ottenere prestazioni elevate oggi, in un mondo del lavoro che cambia.

Queste abilità e capacità in sé non sono nuove. In realtà, sono antiche capacità umane che hanno permesso alle persone di avere successo nel corso della storia. Sono state chiamate e classificate in molti modi diversi in tutto il mondo.

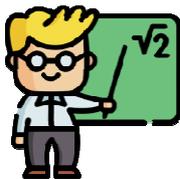
La differenza ora è l'aumento del valore che la società attribuisce a queste competenze e quindi l'imperativo di diffonderle in modo che siano detenute in modo più approfondito da quante più persone. Definire le competenze trasversali più chiaramente serve ad aumentare la nostra consapevolezza di come queste abilità si manifestano, aiutandoci ad apprezzare il modo in cui possono essere apprese e indicandoci come lo possiamo fare (fonte © *Skills Development Scotland*).



fonte: McKinsey Global Institute

Le competenze trasversali rafforzano altre abilità e competenze e i gruppi di lavoro con queste competenze saranno meglio attrezzati per adattarsi rapidamente e facilmente ai cambiamenti del mondo del lavoro man mano che continua ad evolversi. Le competenze trasversali sono essenziali per il futuro del lavoro. Per questo motivo è importante che i giovani scoprano e sviluppino le proprie competenze trasversali il prima possibile per poi essere in grado di presentarle abilmente ai potenziali datori di lavoro fin da subito.

Da un lato la necessità delle “competenze trasversali del futuro” deriva dalle esigenze dell’economia verde e del lavoro 4.0, dall’altro quando entra nel mercato del lavoro la nuova Generazione Z porta con sé nuove abilità, competenze e aspettative.

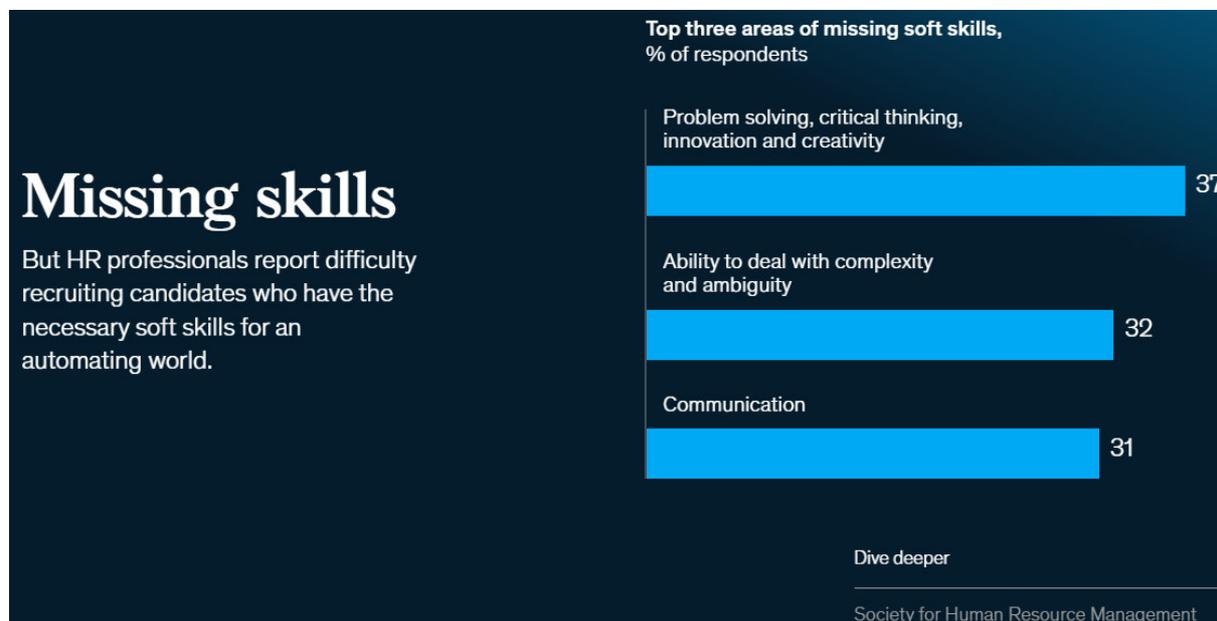


Discuti con i tuoi studenti l’espressione: competenze trasversali del futuro. Quali sono le “competenze future” richieste delle aziende? Quali sono gli obiettivi professionali dei tuoi studenti? Quali sono le sfide in questo processo di abbinamento?

Il capitale umano è uno dei principali motori della crescita inclusiva. A seguito delle tendenze in corso, quali la progressiva globalizzazione, il cambiamento demografico, il cambiamento tecnologico e la digitalizzazione, l’occupazione sta diventando sempre più ad alta intensità di competenze. L’innovazione, che si basa in larga misura su conoscenze avanzate, è un fattore chiave che contribuisce alla crescita della produttività, la principale fonte di crescita per gli Stati membri dell’UE oggi.

Questi sviluppi sottolineano l’importanza del capitale umano e la necessità di favorire una buona corrispondenza tra la domanda e l’offerta di competenze. Alcuni sostengono che ci sono crescenti squilibri tra le competenze e le qualifiche che la forza lavoro ha da offrire, da un lato, e le competenze e le qualifiche richieste dal mercato del lavoro, poiché la domanda di competenze

cambia rapidamente per via dei processi sopra citati di cambiamento strutturale in corso. Per una lettura più approfondita a riguardo si consiglia di consultare il documento *“Skills Mismatch and Productivity in the EU”* prodotto nel 2019 dalla Commissione Europea (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp100_en.pdf).



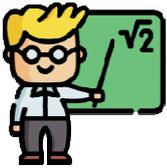
fonte: McKinsey Global Institute

Secondo un recente studio commissionato dal [Comitato economico e sociale europeo](#), l'economia europea perde oltre il 2% della produttività all'anno a causa dello squilibrio tra domanda e offerta di competenze. Ciò significa una perdita di 80 centesimi di euro per ogni ora di lavoro. Se non verranno intraprese delle riforme ad hoc in futuro la situazione peggiorerà ulteriormente a causa delle tendenze demografiche e degli sviluppi tecnologici in corso (<https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>).

La domanda delle competenze trasversali future è stata classificata molto bene nel modello delle competenze scozzese:

Autogestione: Gestire il qui e ora	Intelligenza sociale: Essere connessi col mondo	Innovazione: Creare il nostro cambiamento
<ul style="list-style-type: none"> ● Focalizzarsi ● Integrità ● Adattamento ● Iniziativa 	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicazione ● Sentire ● Collaborare ● Condurre 	<ul style="list-style-type: none"> ● Curiosità ● Creatività ● Dare un senso ● Pensiero critico

fonte: [Skills 4.0 – A skills model to drive Scotland future Skills](#)



Pratiche più efficienti e popolari in materia di istruzione e formazione professionale (IFP), una maggiore enfasi sull'apprendimento permanente e su un'intermediazione del lavoro efficace sono fondamentali per colmare il divario di competenze esistente perché promuovono la mobilità nel mercato del lavoro e la migrazione del lavoro. È altresì importante migliorare la valutazione delle competenze al fine di contribuire a individuare in anticipo le competenze necessarie nei futuri mercati del lavoro.

1.5 Il quadro delle competenze trasversali di Younique4EU

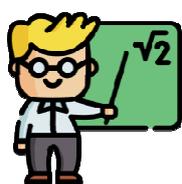


Nella letteratura troverai molti approcci su come le competenze trasversali possono essere definite e in quali sottocategorie si possono classificare. Il nostro consorzio di progetto ha affrontato gli stessi quesiti che si sono poste altre persone a livello socio-scientifico: quale classificazione meglio si adatta alle nostre esigenze di progetto? In particolare: quale classificazione è adatta per lavorare con la Generazione Z? Le competenze trasversali comprendono tutte le qualità, le abilità e le qualifiche che consentono sia il successo professionale che quello personale oltre alle competenze tecniche.

Il quadro delle competenze trasversali di Younique4EU si basa su esperienze pratiche con aziende innovative, si ispira al quadro "competenze per il futuro" di *Skills Development Scotland 2019* e si collega sia al **quadro delle competenze trasversali** del nostro precedente progetto Erasmus+ "VETGPS-Guiding tools for professional skills" che a quello del progetto DigComp2.0.

Competenze personali >>gestire me e il mondo<<		Competenze sociali >>connettermi (con) il mondo<<
Autogestione	Gestione dell'innovazione	Gestione sociale
Consapevolezza <ul style="list-style-type: none"> - Autoriflessione - Etica - Autocontrollo 	Curiosità <ul style="list-style-type: none"> - Osservare - Porre domande - Procurarsi le informazioni - Riconoscere i problemi 	Comunicazione <ul style="list-style-type: none"> - Ricevere, dare, ordinare le informazioni - Ascoltare - Narrare - Ragionare - Ispirare gli altri - Motivare gli altri
Adattabilità <ul style="list-style-type: none"> - Apertura mentale - Riflessione critica - Autoapprendimento - Resilienza/regolazione emotiva - Flessibilità - Agilità 	Creatività <ul style="list-style-type: none"> - Immaginare - Generare idee - Visualizzare - Originalità - Capacità innovativa 	Collaborazione <ul style="list-style-type: none"> - Costruire relazioni - Lavorare in gruppo - Coscienza sociale - Empatia - Gestione dei conflitti
Iniziativa <ul style="list-style-type: none"> - Coraggio - Pensiero indipendente 	Dare un senso <ul style="list-style-type: none"> - Riconoscimento degli schemi 	

<ul style="list-style-type: none"> - Correre rischi - Fiducia in sé stessi - Auto-motivazione e ottimismo - Assumersi delle responsabilità - Risoluzione di problemi 	<ul style="list-style-type: none"> - Riconoscimento delle opportunità - Analisi 	
	<p>Pensiero olistico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensiero critico - Pensiero strategico - Pensiero logico - Decostruzione - Giudizio - Transdisciplinarietà 	



Si prega di controllare il nostro sito web:
<https://www.younique4.eu/younique-mapping/>
 e imparare tutto sulle competenze trasversali del futuro.



1.6 Come misurare l'efficacia delle Soft Skills

Ogni volta che arriva il momento di candidarsi per un nuovo lavoro o recarsi all'estero per un tirocinio, ti trovi a fare il punto delle tue competenze. È facile elencare le tue competenze tecniche e le tue certificazioni; è molto più complicato creare un curriculum vitae dettagliato che evidenzi le tue competenze trasversali.

"Le *soft skills* sono come il dessert: **la qualità** è più importante della quantità!" scrive Majumdar. **La qualità** ha due requisiti, prima di tutto devi effettivamente possedere le competenze trasversali, secondo, devono corrispondere alle competenze trasversali che il datore di lavoro sta cercando.

Può essere più difficile quantificare le competenze trasversali perché hanno principalmente a che fare con tratti della personalità, talenti astratti e abilità interpersonali. Alcuni professionisti ritengono che le competenze trasversali siano più importanti delle competenze tecniche. Recenti ricerche indicano che l'85% del successo lavorativo deriva da *soft skills*, mentre solo il 15% del successo lavorativo dipende dalle *hard skills*. Molte persone considerano le *hard skills* più facili da misurare rispetto alle *soft skills*.

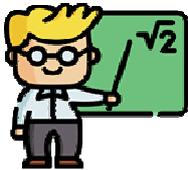
Le competenze trasversali sono più difficili da imparare e da modificare. L'insieme delle competenze trasversali è spesso definito come un insieme di abilità non misurabili da test o da esami convenzionali in quanto comprendono una vasta gamma di competenze relative alla mentalità individuale, quali: sviluppo delle capacità, imparare ad apprendere, persistenza, resilienza, creatività, autodisciplina, autoriflessione, autonomia d'azione.

Metodi di valutazione delle competenze trasversali più comuni:

- Analisi del CV
- Colloqui di lavoro
- Test di valutazione delle competenze
- Controllo delle referenze
- Simulazioni di lavoro

Per via della loro natura le competenze trasversali allo stesso tempo possono essere orientate sia alla vita che al lavoro in quanto è difficile definirne i confini. Questo è il motivo principale per cui le persone che possiedono una vasta gamma di competenze trasversali a più livelli saranno meglio preparate ad ottenere qualifiche professionali e quindi per il mondo di lavoro, ma anche per avere delle vite più significative, sostenibili e responsabili in un mondo in costante mutamento.

Poiché l'automazione sostituisce gli esseri umani in molti lavori, le competenze richieste saranno quelle che la tecnologia non può sostituire!



Un buon esempio di uno strumento europeo gratuito è [ESCO](#), la classificazione europea delle abilità, competenze e occupazioni, disponibile in diverse lingue. Si tratta di un dizionario online che colleziona i termini relativi a diverse abilità e competenze così come degli esempi. Può aiutare gli studenti a rendere trasparenti le competenze trasversali usando un linguaggio "formale".

Se non sei sicuro di come descrivere le *soft skills* attese, ESCO fornisce un elenco di frasi per descrivere gli "atteggiamenti" relativi alla gestione del cambiamento, dell'incertezza o della frustrazione, nonché le "abilità", andando così a coprire anche aspetti relativi alla comunicazione, alla collaborazione e alla creatività. Gli studenti possono valutarli parallelamente a te. Successivamente, è possibile discutere la valutazione reciproca e trovare occasioni adatte ad accrescere e migliorare le proprie competenze trasversali, per esempio attraverso il coaching mirato o seminari e corsi sull'autogestione, oppure attraverso la gestione del tempo, le tecniche di presentazione o la retorica.



Esistono molti tipi di cosiddetti test di valutazione dei talenti o di preassunzione.

Ecco alcuni esempi dei **test di valutazione dei talenti** più comunemente usati:

- Test psicometrici
- Test della personalità
- Valutazione generale delle capacità mentali
- Valutazione dell'integrità
- Test di conoscenza del lavoro
- Test di giudizio situazionale
- Test di valutazione delle competenze

I test di valutazione delle competenze sono i test creati per misurare e valutare le competenze dei candidati e dei dipendenti che sono necessarie per ottenere delle prestazioni lavorative di successo. Le valutazioni delle competenze non si focalizzano sulla misurazione delle conoscenze (come fanno i test di conoscenza del lavoro) o sui tratti della personalità (come la maggior parte dei test psicometrici e della personalità). I test di valutazione delle competenze misurano le competenze effettive, più comunemente indicate come abilità trasversali e abilità tecniche.

Identificare le competenze trasversali individuali non è necessariamente qualcosa che gli studenti possono fare da soli. Altrimenti potrebbero rivolgersi ad amici, colleghi e persino ad ex insegnanti o datori di lavoro per chiedergli quali competenze trasversali gli vengono in mente quando pensano a loro. Gli potrebbero anche chiedere di fare degli esempi specifici di quando hanno usato bene una certa competenza trasversale.

L'autovalutazione è un ottimo modo per ottenere informazioni sia sulle proprie qualità personali che sulle proprie competenze trasversali legate al lavoro. L'autovalutazione rivela gli interessi, i punti di forza e di debolezza degli studenti.

Nella sezione "Mappatura Yunique" del sito del progetto Yunique4EU trovi la [Scheda per "mappare" le mie soft skills](#) così come chiare istruzioni su come mappare passo-passo le *soft skills* degli studenti. Con questa scheda di lavoro gli studenti impareranno a conoscere sé stessi!

Scheda per "mappare" le mie soft skills.

Sul nostro sito di progetto ci sono cinque aree in cui gli studenti possono affrontare il tema delle competenze trasversali passo dopo passo:

<https://www.yunique4.eu/it/mappatura-yunique/scheda-per-mappare-le-mie-soft-skills/>

1.7 Suggerimenti - Come migliorare le competenze trasversali degli studenti

Nel corso della vita, le abilità trasversali possono essere progressivamente sviluppate e "padroneggiate" poiché sono quelle qualità personali legate alle esperienze di vita, il che significa che nuove esperienze e interazioni avranno costantemente un impatto sulla loro acquisizione, sviluppo e consolidamento.

Oggi giorno quest'idea è ampiamente accettata, tuttavia, per molto tempo la società ha ritenuto che le competenze trasversali non potessero essere apprese. Per cui oggi investire tempo, energie e

denaro nell'acquisizione e nello sviluppo di competenze trasversali può essere strategico per adattarsi a quelle vicende, necessità e contesti che si incontrano via via nella vita.

*Riconoscere e dimostrare il possesso di competenze trasversali
può essere fondamentale per ottenere un lavoro.*

Un'ottima occasione per sviluppare le competenze trasversali è quella di fare un'esperienza di lavoro all'estero. In questo senso il programma ERASMUS+ costituisce un quadro di riferimento. Dal 2008 [IHK-Projektgesellschaft](#) organizza tirocini all'estero e la formazione iniziale in azienda per 200 partecipanti all'anno. Sia le aziende di invio che i giovani sottolineano il ruolo fondamentale che fare un'esperienza del genere gioca per lo sviluppo di abilità personali come l'indipendenza, l'apertura al mondo, la fiducia in sé stessi oltre che per lo sviluppo delle competenze interculturali e di conoscenza delle lingue straniere.

Valutazione dei datori di lavoro delle competenze dei giovani neodiplomati con esperienza internazionale e autovalutazione delle competenze da parte dei neodiplomati (percentuale per gli aspetti selezionati).

	Valutazione delle competenze dei Datori di lavoro	Autovalutazione delle competenze degli Studenti ERASMUS
Conoscenze teoriche specifiche del settore	62	77
Conoscenza dei metodi specifici di lavoro sul campo	64	64
Conoscenza delle lingue straniere	88	78
Competenze analitiche	70	73
Capacità di risoluzione dei problemi	70	75
Spirito di iniziativa	79	71
Assertività, decisione, persistenza	75	70
Pianificazione, coordinamento e organizzazione	67	71
Lealtà, integrità	66	78
Adattabilità	81	83

Fonte: Università di Kassel, Indagine VALERA sugli ex studenti Erasmus

Insegnare le competenze trasversali è più importante che mai. Da diversi anni i responsabili delle assunzioni segnalano la mancanza di competenze trasversali dei neodiplomati. La domanda di abilità cognitive più elevate, come la creatività, il pensiero critico, il processo decisionale e l'elaborazione di informazioni complesse è destinata a crescere almeno fino al 2030.

Suggerimenti - Come far migliorare e insegnare agli studenti le competenze trasversali

Utilizzare i progetti di gruppo per promuovere la capacità di lavorare in squadra

Le abilità di lavoro di squadra includono il mix di abilità interattive, interpersonali, di risoluzione dei problemi e di comunicazione che sono necessarie ad un gruppo di persone che lavora a un compito e verso un obiettivo comune.

Insegnare di persona? In classe assegna del tempo alla ricerca e alla presentazione di un argomento di gruppo. Richiedi ad ogni studente di trascorrere la stessa quantità di tempo a presentare una parte diversa delle informazioni.

Insegnare online? Gli studenti possono essere responsabili della pianificazione delle loro riunioni online durante le quali possono condurre insieme alcune ricerche o creare una presentazione PowerPoint di gruppo.

Coltivare l'empatia in ogni occasione

L'empatia è la capacità di identificarsi con un'altra persona condividendone la prospettiva e i sentimenti. Questa *soft skill* è comunemente apprezzata nelle professioni di aiuto, come la consulenza e il lavoro sociale, ma può portare un grande valore ai gruppi in tutte le professioni aiutando a sviluppare cameratismo e fiducia.

Insegnare di persona? Assegna una lettura e chiedi agli studenti di discutere i propri sentimenti a coppie. Possono presentare i loro pensieri alla classe per promuovere una discussione di gruppo più ampia o riassumere la loro discussione in un rapporto scritto.

Insegnare online? Gli studenti potrebbero completare un compito video, quindi lavorare in coppia utilizzando strumenti di videoconferenza per discutere i loro sentimenti sull'argomento. Possono presentare i loro pensieri alla classe tramite un video registrato, una presentazione online o un compito scritto inviato tramite un sistema LMS.

Stabilire le aspettative quotidiane

Ogni giorno i professionisti di tutto il mondo sono pronti ad arrivare in tempo, essere preparati, vestirsi per il successo, usare ortografia e punteggiatura corretta, ecc. Puoi preparare i tuoi studenti ad avere successo sul posto di lavoro aspettandoti professionalità da loro ogni giorno, anche se non li incontri di persona.

Insegnare di persona? Assicurati che i tuoi studenti sappiano di alzare la mano senza interrompere, mantenere il contatto visivo mentre fanno educatamente domande (a te e ai loro coetanei), consegnare i compiti in tempo e con ortografia e punteggiatura corrette, ecc.

Insegnare in linea? Sottolinea l'importanza della "professionalità virtuale" e della "netiquette" mantenendo le stesse aspettative di cui sopra, ricordando loro di non presentarsi sulle loro webcam in pigiama, di ascoltare attivamente (e riflettere quell'azione nel loro linguaggio del corpo), ecc.

Esercitarsi a dare e ricevere feedback

Definisci le aspettative. Si tratta di aiutare, non di giudicare. Utilizza una rubrica di feedback per mettere a punto il processo e incoraggiare suggerimenti specifici. Modera i feedback per garantire che venga dato in modo equo e utile. Inizia utilizzando un compito piccolo e breve, come l'introduzione a un saggio o un foglio di lavoro di valutazione. **Usa esempi e/o tirocini tratti da esperienze di vita realmente vissute per rendere le lezioni pertinenti.** Più pertinenti riesci a rendere le tue lezioni, più i tuoi studenti si impegneranno con il contenuto e collegheranno ciò che gli stai insegnando al loro futuro.

Insegnare di persona? Fai in modo che ogni studente si alzi e condivida col resto del gruppo sia una competenza trasversale che usa ogni giorno nel suo lavoro, vita personale o attività sportiva, che un momento in cui sente che quell'abilità fa la differenza.

Insegnare online? Esegui lo stesso esercizio su una piattaforma di incontri online o fai in modo che ogni studente crei una diapositiva di una presentazione PowerPoint che illustri il suo esempio.

Creare un'atmosfera di familiarità

Il lavoro di squadra di successo favorisce una comunicazione di successo, la risoluzione dei problemi, la creatività e persino l'affidabilità. Se i tuoi studenti non si conoscono, saranno meno a loro agio a collaborare e imparare gli uni dagli altri.

Insegnare di persona? Accoppia gli studenti il primo giorno per intervistarsi a vicenda; quindi, chiedigli di presentare il loro partner al resto della classe.

Insegnare online? Accoppia gli studenti e fai loro condurre interviste video da inviarti. Potrebbero anche creare diapositive di presentazione dei loro partner che potresti condividere con l'intera classe come presentazione speciale.

II. Tutoraggio (*mentoring*) della Generazione Z per colmare il divario di competenze trasversali

2.1 Il tutoraggio

C'era una volta... il *mentoring*. Il *mentoring*, o tutoraggio, è una delle più antiche forme di educazione al mondo ed è in circolazione da migliaia di anni. Il mentore è un personaggio ricorrente nei miti e nelle leggende indipendentemente dalla cultura e dal tempo di riferimento.

Chi è il mentore? Un mentore fondamentale è qualcuno che ha più esperienza dell'allievo, del "protetto", in un'area specifica in cui l'allievo vuole e/o deve migliorare, che si concentra sull'avanzamento dello sviluppo dell'allievo.

Il mentore, per cosa? Il mentore aiuta l'allievo a crescere ed evolversi, ad espandere il proprio punto di vista su ciò che è possibile mostrandogli un percorso che non ha mai visto prima (Ritlop,2020).

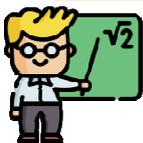
Chi non è il mentore? Il mentore non è qualcuno a cui l'allievo può costantemente chiedere aiuto ogni volta che incontra qualsiasi forma di difficoltà (Chan, 2016).

Il mentore è qualcuno che, attraverso la sua esperienza e saggezza, fornisce all'eroe della storia i consigli e la formazione di cui ha bisogno per affrontare ciò che lo aspetta (Chan, 2016). Il mentore è un archetipo!

Si può facilmente liquidare il *mentoring* come qualcosa di "bello da avere" ma non necessario. Però, come dimostrano molti studi, i programmi di *mentoring* portano ad una maggiore performance, alla fidelizzazione e a migliori risultati lavorativi dello studente. Infatti, le scuole che adottano programmi di *mentoring* ottengono prestazioni complessive più elevate (Holmes, 2016).

"Sono grato di avere un mentore nella mia vita. I loro saggi consigli, affiancamento e sostegno mi stanno aiutando ad aumentare il mio senso degli affari, a sviluppare competenze, a cogliere le opportunità e a fare delle scelte di carriera non solo verso il successo professionale ma verso una vita appagante. Il loro amore infinito e il loro inestimabile tutoraggio mi stanno rendendo ogni giorno una persona migliore e una guida guidata che arricchisce la vita anche degli altri e, in definitiva, crea un mondo più giusto e premuroso".

Crediti di Paulo Napolitano



In sostanza, il *mentoring* assicura che i giovani, specialmente se vulnerabili, abbiano almeno una persona di supporto nella loro vita che ne incoraggia la crescita, lo sviluppo e che serve come connessione con risorse necessarie.

"Un mentore è qualcuno che vede più talento e abilità all'interno dell'allievo di quanto l'allievo veda in sé stesso e aiuta a far emergere il potenziale dell'allievo"

Bob Proctor (2016)

Quali sono le esigenze e le caratteristiche specifiche della Generazione Z?

- Sono **consapevoli di sé**, si concentrano sulla cura della mente e del corpo, della propria salute e vitalità. Bevono e fumano meno; indossano la cintura di sicurezza più spesso; partecipano a poche risse. Sono cauti, avversi al rischio.
- Nativi digitali, digitalmente "saggi", fanatici dei social media, usano esclusivamente dispositivi mobili e servizi "**on-demand**".
- Sono gli assoluti **fai-da-te**. Al più tardi all'asilo hanno già imparato che tutte le informazioni essenziali sono in tasca: con il loro smartphone, le informazioni sono solo a una "scrollata" di distanza.
- Hanno **scarsa capacità di attenzione**. Impiegano 5 schermi: smartphone, TV, laptop, desktop, tablet. Hanno sviluppato un "filtro veloce" per decidere come ottimizzare il tempo perché sono cresciuti in un mondo bombardato da informazioni, conoscenza, intrattenimento e comunicazione. Impiegano pochi secondi per decidere se il contenuto è di interesse.
- Apprezzano la concisione in quanto sono dei **rapidi raccoglitori di informazioni** e vogliono arrivare al punto il più rapidamente possibile. Non vogliono perdersi cercando di dare la caccia alle informazioni (Guenther, 2018). Cercano soluzioni convenienti e intuitive.
- Sono **cresciuti con i marchi personali**, i **personal brands**. Attraverso i social media, curano meticolosamente il proprio marchio personale. Prendendosi cura dei contenuti che condividono e dell'immagine che presentano, decidono come riflettere all'esterno il modo in cui vogliono essere percepiti. Vedono la loro identità come una composizione curata e comprendono l'importanza del "*code-switching*", ovvero di cambiare codice di condotta a seconda delle situazioni e dei contesti. I loro marchi sono riservati alle piattaforme di social media ricreative, mentre la loro personalità professionale è gestita separatamente.
- Si preoccupano per **la sicurezza, il controllo e la privacy online** e di come non perderla: sono saggi quando si tratta di social media e sono consapevoli della propria impronta digitale (IOT Records, 2018).
- **Culturalmente saggi**: è la più diversificata e multiculturale di tutte le generazioni (famiglie miste), non mostra tanto patriottismo, è sempre più inclusiva; ricerca e abbraccia la diversità.
- **Orientata al cambiamento**. I Gen Zers hanno un senso di responsabilità sociale. Apprezzano l'autenticità, l'equità, l'onestà e la responsabilità (nei marchi) e sono vigili contro gli annunci e l'essere "venduti" e si aspettano di far parte di qualcosa di più grande.
- **Attivismo, impegno sociale**. Pronti a iniziare a plasmare il mondo a loro immagine.
- **Preoccupati per l'impatto dell'umanità sul pianeta** (cambiamenti climatici, inquinamento) e la **sostenibilità**. Più della metà sono disposti a pagare prezzi più alti per prodotti sostenibili. Sono a proprio agio con i trasporti pubblici, i veicoli convenzionali sono meno socialmente accettabili rispetto ai veicoli più rispettosi dell'ambiente. La maggioranza vuole che il proprio lavoro e ruolo abbiano un impatto positivo sul mondo.
- Sono **motivati, ambiziosi e di mentalità aperta** e credono che ci sia spazio per tutti per prosperare insieme (Lundin, 2018). Gli piace essere sfidati! Si concentrano sul successo personale.
- Si **aspettano di dover lavorare sodo** (più duramente delle generazioni precedenti) a causa del loro **realismo e pragmatismo** (contro l'ottimismo e l'idealismo dei Millennials). Poiché sono consapevoli dei molti problemi della nostra società e del mondo, camminano con gli occhi ben

aperti: questa non è l'età d'oro del capitalismo; un'economia in forte espansione non li sta aspettando per sostenerli a braccia aperte e con giorni di paga facili, e lo sanno (Lundin, 2018).

- **Sono indipendenti** (Morin, 2015). Non cercano necessariamente l'istruzione e il lavoro tradizionali; sono desiderosi di scegliere dei cammini alternativi. È chiamata la "**Generazione imprenditoriale**" (vs lavoro dipendente). La generazione Z ha il 55% in più di probabilità di voler avviare un'impresa rispetto ai Millennials.

2.3 Consigli per fare tutoraggio ai Gen Zers nel loro cammino verso il mercato del lavoro 4.0

- Mostra come stai rendendo il mondo un posto migliore, più inclusivo e accogliente per tutti (ad esempio posizionando sul tuo sito un logo che comunica la tua adesione a un movimento inclusivo). Crea un marchio/prodotto autentico che esprima dei valori con cui i Gen Zers si identificano (ad esempio adottando strategie e packaging sostenibili) (Guenther, 2018; Lundin, 2018).
- Per superare la bassa capacità di attenzione e il "filtro veloce" dei Gen Zers forniscigli delle esperienze coinvolgenti e immediatamente vantaggiose (Lundin, 2018). Aiutali a capire i contenuti, perché se ne dovrebbero preoccupare e come li aiuteranno o intratterranno. Tieni presente che usare esclusivamente la "messaggistica" unidirezionale probabilmente non funzionerà. Applica l'arte della creazione dei contenuti e sii presente su più piattaforme per superare i loro "filtri veloci" e conquistare rapidamente la loro attenzione (Lundin, 2018).
- Per raggiungerli devi essere tanto esperto quanto loro nel curare contenuti e messaggi appropriati e su misura per gruppi target e canali comunicativi specifici; inoltre, devi essere su piattaforme diverse. Far girare il messaggio giusto, sulla piattaforma giusta, al momento giusto è la chiave per raggiungerli e coinvolgerli, ma anche mantenere i messaggi coerenti è importante (Lundin, 2018).
- Scopri cosa cercano questi nuovi dipendenti e come poter ottenere il massimo dal tuo rapporto di insegnamento e/o di lavoro con loro. Personalizza i tuoi messaggi per raggiungere i Gen Zers.
- Spiega chiaramente che il tempo investito svolgendo una certa attività può avere un enorme impatto nell'ottenere successo personale nella vita.
- Dato che sono spinti a lavorare sodo, dai a questi giovani dipendenti spazio e autonomia per risplendere; quindi, lascia che lo facciano nel loro modo più produttivo.
- Per essere in grado di connettersi e gestire proficuamente i rapporti con la Gen Z, comprendine e rispettanone il desiderio di privacy (IOT records, 2018; Lundin, 2018; Quillen, 2018).
- La sostenibilità è importante; fai e proponi dello shopping sostenibile, scegli prodotti sostenibili per dare l'esempio agli altri, evita l'uso della plastica dove possibile, acquista prodotti con meno imballaggi. Fornisci ai Gen Zers soluzioni convenienti e intuitive.
- Puoi scegliere se creare un ambiente accogliente per la Generazione Z o se diventare la loro concorrenza. Preparati a offrire autonomia, flessibilità ed una equa compensazione finanziaria come parte delle tue condizioni di lavoro se vuoi avere qualche speranza di invogliare questi lavoratori alla tua attività (Lundin, 2018).



- La Generazione Z è pragmatica e attenta con i propri soldi (Lundin, 2018). Rendi molto chiaro il valore che offri se vuoi assumerli o ti aspetti di fare una vendita.
- Cerca di essere il più autentico possibile per quanto riguarda mostrare chi sei e quello in cui credi, nonostante questo si potrebbe scontrare con ciò con cui ti senti a tuo agio, se sei stato educato a non rivelare molto di te. Quindi non aver paura di mostrare i tuoi difetti e le tue imperfezioni e sfrutta appieno le potenzialità insite nel mostrare pienamente le credenze e i valori che intendi condividere. Sii una persona reale (Guenther, 2018; Lundin, 2018).
- Se non offri ciò che hai promesso, questo gruppo se ne andrà.
- Cerca di essere coinvolgente. Mentre quello che fai è un affare serio, come dovrebbe essere, non significa che non puoi inserire un po' di leggerezza di tanto in tanto. La risata può essere molto potente. L'aggiunta di umorismo ti permetterà di distinguerti e connetterti con loro. Quindi, datti una possibilità e sii creativo. Prova a pensare fuori dagli schemi quando ti connetti con i Gen Zers. Il tuo tentativo, anche se potrebbe non essere la cosa più divertente, potrebbe attirare alcuni clienti più giovani che risuonano con la tua energia. Sii creativo e divertente.
- Vai al punto il più rapidamente possibile. Sii diretto e conciso il più spesso possibile (Guenther, 2018).
- È meglio usare immagini, video, videochiamate e riunioni che inviare messaggi di testo. I Gen Zers sembrano essere più visuali che testuali nelle loro ricerche (Morin, 2015). Si badi bene che sono abituati a beni e servizi "on-demand". Usano Facebook come un "hub di informazioni" piuttosto che una "piattaforma di coinvolgimento"; preferiscono gli influencer di YouTube alle celebrità di Hollywood; adorano Snapchat e non posso vivere senza YouTube.
- Fornisci loro sfide e opportunità interessanti di apprendimento ed evoluzione per tenerli dediti sul posto di lavoro (Lundin, 2018).



Strumenti per gli insegnanti IFP nel processo di mentoring

Attraverso il processo di "mappatura" delle proprie competenze trasversali gli studenti dovrebbero poter identificare quelle che li contraddistinguono. Questo a volte non è un compito così facile. Puoi guidare e supportare gli studenti in questo processo di identificazione dell'insieme delle proprie competenze trasversali con l'aiuto di domande e attività mirate usando la [scheda di lavoro "scheda per mappare le mie soft skills"](#) fornita dalla Cassetta degli attrezzi YOUunique.

Il foglio di lavoro comprende 5 aspetti:

- Domande per conoscersi meglio in generale
- Avvicinandosi: aree importanti della tua vita
- Le tue dieci migliori competenze trasversali che pensi di possedere
- Ecco come hai usato le tue competenze trasversali nelle aree della tua vita
- Infine: i tuoi obiettivi personali

Puoi anche utilizzare il [Foglio di lavoro di feedback](#) per fornire dei feedback agli studenti su come sono. Naturalmente, anche altre persone fidate della cerchia degli allievi possono compilare il foglio di lavoro di feedback per loro. I risultati di entrambe queste due schede di lavoro costituiscono una base utile per sviluppare il processo di tutoraggio in quanto contribuiscono a sviluppare un'immagine più completa delle competenze trasversali dello studente grazie al riferimento ad esempi concreti.

III. Applicazione digitale per un mondo del lavoro 4.0

3.1 Le sfide del recruiting in un mondo del lavoro 4.0 che cambia

Stiamo assistendo ad una profonda trasformazione della società a causa, in particolare, della globalizzazione, della trasformazione digitale e dello spostamento verso un mondo climaticamente neutro. Queste trasformazioni hanno apportato, e stanno continuando ad apportare, diversi cambiamenti nel mercato del lavoro stesso, non solo rimodellando quello che viene richiesto alle professionalità e opportunità di lavoro correnti ma anche modificando le competenze che i candidati sono tenuti a presentare già quando si candidano per un posto di lavoro.



<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/future-of-recruiting>

La pandemia di Covid-19 ha portato a un grande rimodellamento delle pratiche delle Risorse Umane in generale, e del reclutamento e della selezione di personale in particolare. Pertanto, l'implementazione di strumenti di reclutamento digitale è diventata ancora più importante ed evidente dopo la crisi pandemica.

Il reclutamento di forza lavoro oggi sembra radicalmente diverso rispetto a solo pochi anni fa. Accelerati dal Covid-19 e dal movimento per la giustizia razziale, i cambiamenti che avrebbero dovuto richiedere anni stanno invece avvenendo in mesi. Il reclutamento virtuale di lavoratori remoti è la nuova norma per molte aziende e molti lavoratori.



Questa trasformazione sociale pone delle sfide particolari ai giovani studenti della Generazione Z che stanno per entrare nel mercato del lavoro. I giovani studenti devono essere preparati a questo mondo sempre più "verde", digitale e globalizzato, e saper "mappare" e presentare l'insieme unico delle proprie competenze quando si candidano per una posizione lavorativa è fondamentale.

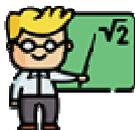
"Ora che abbiamo dimostrato di essere in grado di gestire virtualmente le nostre attività di reclutamento mi chiedo, che aspetto ha la nuova normalità? Non dobbiamo tornare a un ambiente in cui tutto è di nuovo di persona; probabilmente sarà un ibrido di persona e virtuale".

Fornire ai giovani discenti le competenze giuste per entrare nel mondo del lavoro è una priorità per i sistemi educativi e governativi europei (Unione europea, 2006; OCSE, 2016). Considerando queste sfide e priorità, il manuale si rivolge in particolare ai formatori e agli insegnanti che possono migliorare la loro capacità di preparare e guidare i loro giovani studenti in una ricerca del lavoro di successo.

3.2 L'applicazione digitale in breve

Il *digital recruiting* può essere definito come l'utilizzo delle moderne tecnologie come strumento per attrarre e assumere i talenti più qualificati quando si rende disponibile un posto di lavoro. Un modulo di domanda digitale è una versione digitale di un modulo in cui le persone compilano i dettagli personali per candidarsi e/o mostrare interesse per un lavoro, uno stage o un tirocinio all'estero. Con il mondo che sta lentamente diventando digitale, c'è una crescente necessità che le candidature siano facilmente accessibili su un computer o un dispositivo mobile, piuttosto che usare carta e penna che sono ormai obsolete.

Le domande di lavoro online possono richiedere di compilare lunghi moduli di domanda, test attitudinali o di preparare delle interviste video. Possono anche semplicemente richiedere di inviare un CV e una lettera di presentazione via e-mail.



Perché i datori di lavoro preferiscono le candidature online?

Scegliere di far a meno della carta ha senso da un punto di vista ambientale e ha numerosi altri vantaggi:

Le applicazioni online fanno risparmiare tempo. Alcune offerte di lavoro attirano centinaia di domande, che altrimenti dovrebbero essere ordinate a mano.

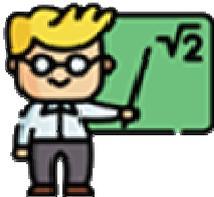
Le candidature online sono un modo efficiente per identificare i candidati più adatti per il ruolo. Se progettate in un formato standard e con domande prestabilite, le domande online possono essere scansionate rapidamente, rendendo molto più facile per i datori di lavoro confrontare i candidati e definire la lista dei finalisti. Ciò è particolarmente utile quando i reclutatori sono alla ricerca di candidati con competenze molto specifiche.

L'efficienza di questo sistema rende le candidature online più convenienti. Le candidature online riducono la spesa per pagare il personale per l'amministrazione delle assunzioni e riducendo i costi a lungo termine. I test online e le interviste video fanno sì che le spese di viaggio pagate ai candidati siano notevolmente ridotte. Inoltre, i costi di stoccaggio e pubblicazione di grandi quantità di carta sono quasi eliminati.

Le domande online sono "flessibili", per cui per il datore di lavoro è più facile modificare o chiudere gli annunci di lavoro, per esempio quando il ruolo è stato ricoperto, o adattare facilmente a ruoli diversi.

Una domanda di lavoro online standard valuta un candidato sulla base di una serie di aree di riferimento. Potrebbe venir chiesto di compilare un modulo di candidatura, di fare un test della personalità o attitudinale, oppure potrebbe venir richiesto di registrare una videointervista. Per completare una candidatura online è necessario avere accesso a Internet, un indirizzo e-mail professionale e avere a portata di mano tutte le informazioni chiave sulla propria storia lavorativa ed educativa.

Molti utilizzano sistemi di tracciamento automatico (ATS) per archiviare e filtrare le domande di lavoro online. I datori di lavoro utilizzano i sistemi di tracciamento automatici per cercare parole chiave specifiche all'interno delle candidature per selezionare i candidati più velocemente. Pertanto, è fondamentale includere parole o frasi appropriate al lavoro per cui ci si sta candidando. Guarda la descrizione del lavoro nell'annuncio originale e identifica le parole chiave su cui si concentra di più. Quali competenze, qualifiche o abilità essenziali vengono menzionate? Ad esempio, se dicono di aver bisogno di qualcuno con eccellenti capacità comunicative, usa le parole "abilità comunicative" nella tua candidatura.



10 dei migliori suggerimenti e consigli per fare una candidatura di lavoro online

1. Fai i compiti

I candidati dovrebbero fare ogni sforzo per scoprire quanto più possibile dell'azienda per cui vorrebbero lavorare: gli conviene cercare le informazioni più importanti relative all'azienda di interesse, studiarne la missione e comprenderne l'etica. Dovresti anche assicurarti di comprendere appieno il ruolo per cui ti stai candidando. È adatto a te? Hai le competenze e le qualifiche richieste? Esegui tutto il lavoro di preparazione necessario prima di iniziare a preparare la tua candidatura.

2. Presta attenzione

Tratta la tua candidatura online con la cura che merita. Assicurati di conoscere la scadenza e organizzati per avere tutto il tempo necessario per fare le tue ricerche e completare i passaggi richiesti. Non saltare nessuna domanda e non dare delle risposte banali. Pensa bene al tipo di dipendente che l'azienda sta cercando e a come puoi dimostrare di essere quella persona.

3. Controlla la tua connessione Internet

Per realizzare alcune parti di una candidatura online, come i test attitudinali o le interviste video, è necessario disporre di una buona connessione a Internet. È quindi importante assicurarsi che la connessione a Internet sia affidabile e di una velocità adeguata e che si è in grado di completare l'attività intrapresa in una sola seduta. Ove possibile, provare a redigere la maggior parte della candidatura mentre si è *offline*. In questo modo si evitano potenziali problemi come la perdita del lavoro o cliccare su invio per errore prima di aver completato il modulo.

4. Dì la verità

Abbellire la verità comporta un grosso rischio. Gonfiare le proprie qualifiche e mentire sulla propria storia lavorativa potrebbe portare dei guai. Le qualifiche dichiarate possono essere confermate con i certificati? Si hanno dei campioni, esempi o referenti per poter convalidare le proprie affermazioni? Detto questo, non bisogna neanche banalizzare i compiti e i ruoli che si sono svolti in passato. Hai "messo realizzato delle vetrine" o hai "collaborato con il team di progettazione per ideare e creare

allestimenti promozionali per aumentare le entrate"? Di la verità, facendola sembrare impressionante.

5. Leggi le istruzioni

Le candidature online tendono ad essere correlate da una serie di linee guida; rispetta. C'è un numero massimo di parole? Se c'è, cerca di arrivare da qualche parte vicino ad esso. Scrivere troppo poco farà sembrare che non si ha molto da dire. Scrivere troppo potrebbe far sembrare la tua candidatura capricciosa (molto fumo e poco arrosto). Una candidatura di lavoro online dovrebbe essere nitida, concisa e del tutto pertinente.

6. Utilizzare la tecnica STAR

Un ottimo modo per strutturare le tue risposte è usare la **tecnica STAR**:

- Situazione – Descrivi la situazione. Dove e come hai usato le tue abilità?
- Attività: comunica al reclutatore le attività completate.
- Azione: spiega le tue azioni, evidenziando le competenze che stai dimostrando di avere per aver svolto tali azioni. Questa è la parte più importante.
- Risultato: chiarisci i risultati positivi e gli eventuali benefici derivanti dalle tue azioni.

7. Vendi i tuoi risultati

Molti candidati trovano difficile parlare dei loro successi. Non aver paura: attira l'attenzione sulle tue abilità e su come corrispondono ai requisiti del ruolo. Parla delle promozioni o dei riconoscimenti che hai ottenuto in ruoli precedenti e menziona eventuali posizioni di responsabilità che hai ricoperto. Questa è la tua occasione per dire ai reclutatori esattamente quanto vali.

8. Esempi d'uso

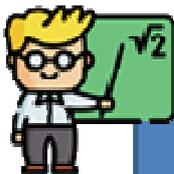
Quando ti prepari per il processo di candidatura online, fai un elenco delle abilità o competenze chiave richieste per il ruolo. Pensa ad almeno due esempi reali di quando hai dimostrato ciascuno di questi requisiti. Questi non devono essere esempi del posto di lavoro; esempi rilevanti possono riguardare il periodo all'università, i tuoi viaggi, hobby o esperienze di volontariato.

9. Personalizza le tue risposte

Potresti candidarti per diverse aziende contemporaneamente. Se è così, ricorda: vorranno sapere perché vuoi lavorare per loro in modo specifico. Ogni organizzazione richiederà un insieme unico di competenze e attributi che è necessario dimostrare. Riciclare le tue risposte potrebbe farti risparmiare tempo, ma non ti farà guadagnare punti col reclutatore e non ti presenterà nella luce migliore.

10. Controlla, ricontrolla e controlla ancora

Controlla attentamente le tue risposte e assicurati che i fatti sulla tua candidatura online siano in linea con il tuo CV. Cerca gli errori di ortografia e di punteggiatura e mantieni le tue risposte chiare e concise. Potresti sempre chiedere ad un amico o ad un familiare di dare un occhio alla tua candidatura prima di inviarla.



Suggerimenti per candidature online di successo:

- Prendersi tutto il tempo necessario
- Prestare attenzione
- Comprendere l'azienda e il ruolo
- Includere parole chiave
- Fornire risposte pertinenti e concise e mostrare le proprie abilità
- Personalizzare la domanda di lavoro online in modo che si distingua dalle altre e che piaccia al reclutatore

3.3 Europass 2.0 e credenziali digitali: assistenza a candidature online attraenti



Europass è presente sul mercato europeo dell'istruzione e del lavoro da 16 anni come una serie di documenti che aiutano a presentare agevolmente le proprie qualifiche e quindi a sostenere cambiamenti di carriera efficaci in tutta Europa. Adesso Europass fa parte di quell'insieme di strumenti online che servono ad aiutare gli utenti a comunicare le proprie competenze, qualifiche ed esperienze e a gestire la propria carriera in un mondo post Covid-19 in rapida evoluzione.

[Europass è una piattaforma online](#) che può aiutare a far comprendere chiaramente le tue competenze e qualifiche ai datori di lavoro e agli educatori di altri paesi dell'UE.

Un profilo Europass costituisce un “registro” delle proprie competenze e qualifiche. Si può registrare il lavoro, l'istruzione, la formazione, le competenze linguistiche e i risultati ottenuti. Si possono utilizzare le informazioni contenute nel proprio profilo Europass per creare agilmente il CV per un lavoro o dei corsi per cui ci si vuole candidare.

Con il lancio della piattaforma Europass, la Commissione europea compie un primo passo per realizzare l'ambizione espressa nell'[Agenda europea per le competenze](#) (*European Skills Agenda*) di realizzare l'apprendimento permanente. Il nuovo Europass offre una gamma di strumenti per preparare degli "e-Portfolio" online e fornisce informazioni utili per persone di tutte le età, in tutte le fasi della loro vita, per gestire il loro apprendimento e la loro carriera, come ad esempio:

- un e-portfolio e/o profilo personale per registrare tutte le proprie competenze, qualifiche ed esperienze
- suggerimenti personalizzati di offerte di lavoro e corsi per gli utenti di Europass in base ai loro interessi e competenze
- strumenti aggiornati per la creazione di CV e di lettere di presentazione
- informazioni sull'apprendimento e il lavoro in Europa

Gli e-portfolio Europass possono essere intesi come uno strumento digitale dinamico che consente alle persone di documentare, mostrare e gestire le proprie competenze, qualifiche ed esperienze per tutta la durata della loro carriera.

Gli e-portfolio Europass aiutano le persone a riflettere su sé stesse, sostengono il loro sviluppo personale e la loro possibilità di mostrare le proprie competenze, qualifiche ed esperienze e servono anche a consentire l'(auto)valutazione delle proprie competenze. Gli e-portfolio esistenti sono conformi ad uno o più di questi scopi, ma nessuno sembra combinare tutto in un unico strumento.

Nell'ambito del nuovo Europass, la Commissione ha inoltre collaborato con 18 paesi per pilotare le [Credenziali Digitali Europass](#), che sono credenziali digitali autentiche e a prova di manomissione (ad esempio qualifiche, diplomi, certificati). Europass Digital Credentials può supportare processi senza supporti cartacei e facilitare il riconoscimento e la comprensione delle qualifiche in tutta l'UE.

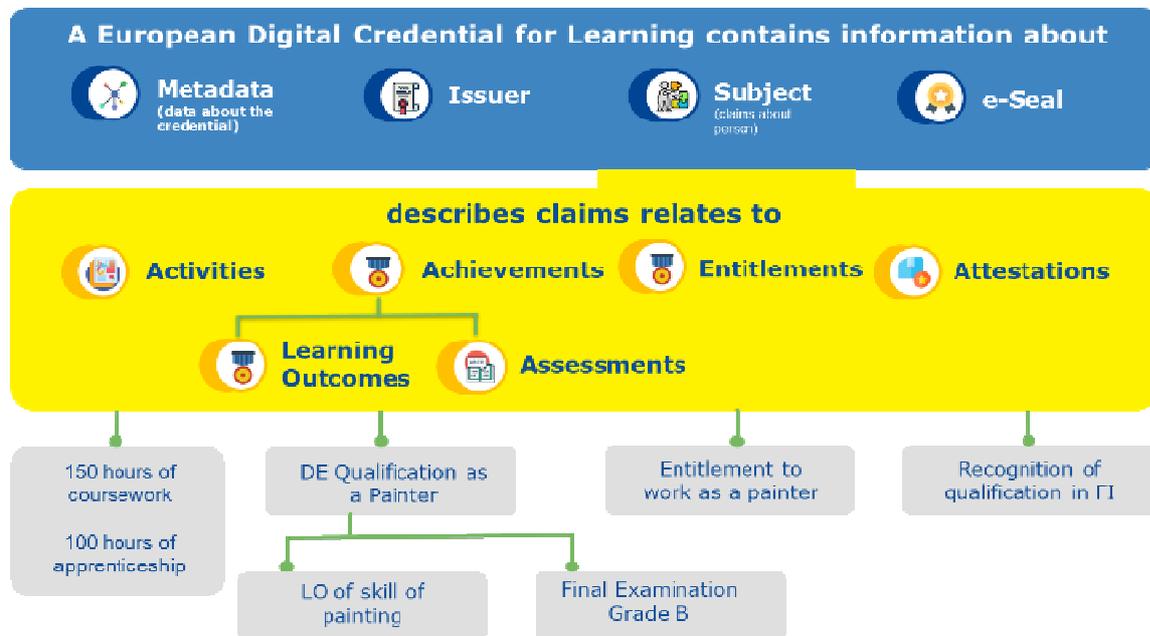
[European Digital Credentials for Learning](#), le Credenziali Digitali europee per l'apprendimento, possono descrivere e certificare:

- qualifiche (ad es. certificati professionali, diplomi universitari e altri risultati di apprendimento),
- attività (ad es. partecipazione a lezioni ed eventi di apprendimento non formale),
- valutazioni (ad es. trascrizioni di registrazioni), e

- diritti (ad es. diritto di iscriversi a opportunità di apprendimento o di intraprendere un'occupazione).

Vantaggi delle Credenziali Digitali Europee per l'apprendimento permanente

Le credenziali digitali europee per l'apprendimento hanno molti vantaggi per i cittadini, i datori di lavoro e le organizzazioni.



Individui

- Possono preparare un portfolio online per tenere traccia del proprio apprendimento avendo il pieno controllo dei propri dati;
- Possono facilmente riutilizzare le proprie credenziali per ottenere un lavoro o candidarsi per un corso di formazione in tutta Europa;
- Possono presentare e far verificare le proprie credenziali in qualsiasi momento della propria carriera, anche se l'ente che le ha rilasciate chiude, o se i dati utilizzati per crearle vengono persi.

Datori di lavoro

- Possono ridurre drasticamente i tempi e i costi di verifica delle credenziali e di elaborazione delle candidature;
- Possono meglio comprendere le credenziali dei candidati, in particolare se di altri Stati membri, in quanto saranno tradotte nella loro lingua;
- Può considerare attendibili le credenziali perché non sono falsificabili.

Enti educativi e formativi

- Passando al digitale possono ridurre i loro oneri amministrativi e i costi del rilascio delle credenziali, e accelerare le procedure di emissione delle stesse;
- Possono meglio comprendere le credenziali dei candidati, in particolare se di altri Stati membri, in quanto saranno tradotte nella loro lingua.

Il lancio della nuova piattaforma Europass, a seguito dell'adozione della decisione Europass nel 2018 da parte del Consiglio e del Parlamento Europeo, segna un nuovo capitolo nella modernizzazione degli strumenti dell'UE per le competenze.

La Commissione Europea continuerà a collaborare con gli Stati membri, i paesi partecipanti, i mercati del lavoro e le parti interessate dell'istruzione e della formazione per mantenere l'Europass idoneo per il futuro e svilupparne le caratteristiche, compresa l'introduzione delle Credenziali Digitali Europass.

3.4 Strumenti e canali per un processo di candidatura digitale



I portali di lavoro online, come StepStone, Indeed, XING o LinkedIn, offrono vari annunci di lavoro di diverse aziende contemporaneamente, il che è un grande vantaggio rispetto ai processi di candidatura analogici. Sono anche i canali più frequentemente utilizzati per i processi di candidatura.

Inoltre, è possibile trovare suggerimenti e informazioni sui temi dei posti di lavoro, sulle diverse carriere e sulle domande di lavoro. Alcuni portali di lavoro online sono specializzati in determinati settori, categorie professionali o aree geografiche. È possibile creare un profilo contenente informazioni pertinenti su di te come persona, nonché sulle tue capacità e qualifiche.

Il profilo può essere reso visibile ai reclutatori e può essere utilizzato per candidarsi per un posto di lavoro. Ci si deve registrare per salvare il proprio profilo; basta crearlo una sola volta. I dati possono essere aggiornati in qualsiasi momento. Un altro vantaggio della candidatura digitale è l'economia del tempo nel processo di candidatura. Sulla base del profilo, sono possibili sia candidature da fare con un clic che offerte di lavoro automatiche. Le persone in cerca di lavoro sono visibili ai reclutatori grazie a una presentazione online professionale.

Al giorno d'oggi i portali di lavoro online offrono vari annunci di lavoro provenienti da tutta Europa e dal mondo. Di solito sono gratuiti per le persone in cerca di lavoro. Le aziende utilizzano anche i propri siti Web aziendali per inserire i loro annunci di lavoro e gestire il processo di candidatura.

Le aziende utilizzano sempre più spesso dei formulari da compilare online o i propri portali di candidatura, noti anche come *Career Portals*, Portali delle Carriere. Anche i social network forniscono dei servizi online che offrono l'opportunità di scambiare informazioni e costruire relazioni. In entrambi i casi è possibile creare un proprio profilo con dati personali che altre persone, come i reclutatori, possono vedere. Si può anche scoprire di più su altre persone e aziende ed avviare un dialogo.

Il *Mobile Recruiting*, reclutamento portatile, si basa sull'uso di app come strumenti per trovare le offerte di lavoro. La ricerca del lavoro viene effettuata sempre più spesso utilizzando dispositivi mobili. *Mobile recruiting* significa "reclutamento tramite smartphone o tablet". Sono in particolare i giovani talenti ad essere *smart mobile*, motivo per cui questo tipo di applicazione è destinato ad essere sviluppato sulla base delle loro caratteristiche.

Il processo di candidatura deve essere accelerato e semplificato. È possibile creare un profilo nell'app, archiviare i documenti di candidatura più importanti e inviarli con un clic. Esistono diverse varianti, ad esempio alcune aziende hanno le proprie app di lavoro che sono direttamente collegate al Portale delle Carriere interno. Le app dei social network, come Xing e LinkedIn, o i portali di lavoro online, come Indeed, sono più comuni.



Una delle parti essenziali di un profilo LinkedIn è il riepilogo. Il riepilogo di un profilo su LinkedIn fornisce dettagli sull'esperienza lavorativa e le competenze di un individuo. Può sembrare simile al riepilogodi un curriculum, ma c'è una grande differenza. In genere, la sezione riassuntiva di un curriculum viene creata tenendo presente una posizione lavorativa specifica mentre su LinkedIn no.

3.5 La cassetta degli attrezzi di YOUNIQUE4.EU per “mappare” e presentare efficacemente le competenze trasversali in un mondo del lavoro 4.0

Il talento è una fonte fondamentale di vantaggio competitivo, quindi garantire e formare il talento giusto è la chiave del successo di domani. Spesso le aziende non riescono a trovare i lavoratori giusti che hanno le giuste competenze al momento giusto. I dipartimenti delle risorse umane (HR) trovano difficile il compito di trovare persone che possano aiutare l'organizzazione a raggiungere i suoi obiettivi strategici.

Ad esempio, **lo sapevi che** oggi sono necessarie più di 924 competenze “uniche” per la maggior parte dei lavori mentre invece nel 2009 erano necessarie solo 178 competenze?

La Generazione Z dovrà affrontare maggiori sfide legate al divario di competenze poiché il 65% dei posti di lavoro che ricoprirà non esiste ancora.

La durata media dell'incarico dei lavoratori Millennials di oggi è di due anni, il che significa che le aziende oggi affrontano un elevato ricambio del personale.

(Fonte: <https://elearningindustry.com>)

La cassetta degli attrezzi Younique4EU è stata sviluppata nell'ambito del progetto YOUUnique4EU (www.younique4.eu) come parte di un processo che guida gli studenti con l'ambizione di candidarsi per un lavoro, uno stage o una mobilità a “mappare” e presentare il proprio insieme unico di competenze con particolare attenzione a quelle trasversali. Il pacchetto di strumenti si rivolge agli studenti in transizione tra istruzione e lavoro, ad esempio tra il completamento di un corso di formazione professionale e un nuovo lavoro o un'esperienza di mobilità. A quel punto diventa rilevante che questo gruppo target sia consapevole del proprio profilo e preparato ad esprimere e comunicare questa consapevolezza attraverso la produzione di “prodotti concreti” come un CV o un profilo online per esempio.

Per effettuare questa prima “mappatura” del proprio unico set di competenze trasversali consigliamo di verificare il seguente strumento che offriamo online: <https://www.younique4.eu/younique-mapping/>.

L'autovalutazione è spesso (più o meno implicitamente) concettualizzata come una riflessione personale e non guidata delle proprie prestazioni allo scopo di generare un riassunto dei propri livelli di conoscenza, abilità e comprensione in una particolare area. Il punto di partenza nel processo di sviluppo della carriera è identificare le proprie capacità, valori, interessi e preferenze per determinare per quali tipi di ruoli professionali si è più adatti in base alle proprie caratteristiche e interessi.

Ci sono molti strumenti di autovalutazione che possono essere utilizzati per sostenere questo processo. Alcuni di questi possono essere autogestiti, gratuitamente o a pagamento, mentre altri devono essere gestiti da un consulente formato per aiutare a interpretare i propri risultati. Questi strumenti NON rivelano la carriera o la posizione perfetta da scegliere ma aiutano a ottenere informazioni su di sé in modo da poter meglio scegliere le proprie priorità, per focalizzare la ricerca del lavoro e meglio valutare le opzioni che si hanno.



Alcuni strumenti di autovalutazione:

Myers-Briggs Test: un questionario che descrive il tuo modo preferito di interagire; uno dei tanti test online gratuiti può essere trovato su [HumanMetrics \(http://www.humanmetrics.com/cgi-win/jtypes2.asp\)](http://www.humanmetrics.com/cgi-win/jtypes2.asp) e www.16personalities.com

Autovalutazione delle proprie competenze trasversali per scoprire quanto si è bravi con le soft skills cliccando su: <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/free/self-assessment-soft-skills/>

Strong Interest Inventory (<https://www.cpp.com/products/strong/index.aspx>) è un test della personalità che confronta i tuoi interessi con quelli di alcuni individui che lavorano con successo a una serie di lavori; l'analisi di solito comporta una tassa ma puoi trovare alcune versioni gratuite.

Sul nostro sito web <https://www.youunique4.eu/youunique-mapping/> gli studenti trovano preziose informazioni sulle competenze trasversali attualmente richieste dai datori di lavoro. Ci sono molte interrelazioni e dipendenze tra queste abilità in quanto ognuna supporta lo sviluppo di una serie di altre competenze attraverso il modello. Ad esempio, avrai bisogno della capacità di concentrarti su una sfida per consentire la creatività e l'innovazione nel trovare soluzioni e avrai quindi bisogno di iniziativa per far diventare queste idee una realtà.

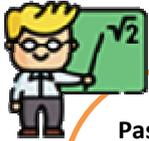


Non c'è accordo sull'elenco delle competenze trasversali più rilevanti: esistono approcci diversi che forniscono diversi esempi di competenze trasversali. In letteratura è possibile trovare molti approcci su come definire le competenze trasversali e in quali sottocategorie è possibile classificarle.

Il quadro delle competenze trasversali YOUNIQUE4EU si basa su esperienze pratiche con aziende innovative, ispirate al quadro "competenze per il futuro" di *Skills Development Scotland 2019*, collegato al nostro SOFT SKILLS FRAMEWORK dal nostro precedente progetto

ERASMUS+ "VETGPS-Guiding tools for professional skills" e al framework DigComp2.0.

Con l'aiuto di Younique4EU Foglio di lavoro (<https://www.younique4.eu/younique-mapping/mapping-worksheet/>) gli studenti possono scoprire le loro competenze trasversali in modo indipendente. Rileverà situazioni nella vita in cui l'insieme personale di competenze trasversali degli studenti si è presentato prima. Ciò consente agli studenti per presentarsi meglio in seguito quando si fa domanda per un lavoro, un tirocinio o un altro programma di formazione.



Passi per conoscere sé stessi e le proprie competenze trasversali

Aiutare le persone a essere riflessive

Mira a spingere le persone a pensare a ciò che hanno raggiunto finora e aggregare l'intera portata del loro apprendimento e delle prove di lavoro per sostenerlo.

Sostenere gli individui nel loro sviluppo personale

Supporta gli individui a creare un piano di sviluppo personale e fornisce i mezzi per tracciare e pianificare le opportunità di sviluppo.

Mostrare le informazioni degli individui

Aiuta le persone a selezionare e condividere informazioni su sé stessi e a rendere queste informazioni disponibili ai potenziali datori di lavoro, enti educativi e formativi o a altre organizzazioni.

Valutare le capacità e le competenze individuali

Abilita le capacità e le competenze di (auto)valutazione. La valutazione promuove anche la motivazione per l'apprendimento permanente incoraggiando le persone a realizzare i loro obiettivi personali.



Nella fase successiva, che si chiama "**presentazione**", la cassetta degli attrezzi YOUUnique fornisce dei moduli che possono anche essere utili durante il processo di tutoraggio. Ottieni una panoramica qui sotto o accedi alla cassetta degli attrezzi: <https://www.younique4.eu/younique-presenting/>



Studio autonomo "Your YOUUnique Application" (la tua candidatura YOUUnique)



Gli esercizi di autoapprendimento sono sviluppati per qualsiasi studente che voglia migliorare le proprie competenze di auto-presentazione, in particolare per imparare a dimostrare e valorizzare l'insieme individuale di competenze trasversali e tecniche con l'aiuto di applicazioni e piattaforme digitali. Gli studenti impareranno di più su come avvicinarsi alle aziende e candidarsi per un tirocinio europeo, un apprendistato o una posizione lavorativa. Il corso è progettato per lo studio autonomo online. I capitoli si costruiscono uno sull'altro.

Uso nel processo di tutoraggio (*mentoring*)

Da un lato, gli insegnanti e i mentori possono supportare i loro studenti nel completamento degli esercizi in caso di domande aperte, necessità di discussione o ulteriori domande. **Gli esercizi di autoapprendimento** danno la possibilità di ottenere una visione completa di tutti gli aspetti importanti delle competenze di auto-presentazione nel contesto di un processo di candidatura.



D'altra parte, gli esercizi di autoapprendimento comprendono anche l'"area educatore", dove gli insegnanti e i mentori possono trovare alcuni materiali (come video, testi, strumenti, schede informative, ecc.) utili per offrire questo corso in un formato di apprendimento misto.

Curriculum di formazione "Your YOUUniqueApplication" (la tua candidatura YOUUnique)



In generale, il **Percorso formativo** mira a dotare gli studenti delle competenze necessarie per dimostrare il proprio insieme individuale di competenze trasversali e tecniche con l'aiuto di applicazioni e piattaforme digitali (ePortfolio, social media, ecc.) e sapere come avvicinarsi alle aziende e candidarsi per un tirocinio europeo o una posizione lavorativa (online). Il curriculum persegue anche l'obiettivo di introdurre modi moderni per l'assunzione e la candidatura come *l'e-recruiting* e *l'e-application* agli studenti che sono nell'istruzione e formazione professionale (IFP).

Utilizzo nel processo di tutoraggio

Il **Percorso formativo** è stato pensato per guidare insegnanti e mentori che desiderano implementare il corso di formazione sulla "mappatura" delle competenze trasversali e la presentazione delle

proprie competenze sia trasversali che tecniche. Infatti, il percorso formativo fornisce indicazioni dettagliate per implementare un *corso di formazione* su questi temi. Per esempio, il Percorso fornisce informazioni specifiche sulla durata, sui risultati di apprendimento, gli aspetti metodologici di ogni attività educativa che propone per approfondire questi temi con gli studenti. Detto questo, puoi applicare la struttura in modo flessibile e creare la tua formazione individuale con i tuoi metodi e materiali di formazione.

IV. Buone pratiche

In questo capitolo verranno presentati esempi di buone pratiche per la “mappatura” delle competenze trasversali e la presentazione di strategie per svilupparle, valorizzarle e comunicarle. Queste buone pratiche sono una selezione di esempi esistenti in diversi paesi dell'UE.

Buone pratiche		
Nome	Descrizione	Autore
https://europa.eu/europass/en	Il tuo strumento gratuito e personale per imparare e lavorare in Europa	Unione Europea
https://ec.europa.eu/esc/o/	La classificazione ESCO identifica e classifica le abilità, le competenze, le qualifiche e le occupazioni pertinenti per il mercato del lavoro dell'UE e per l'istruzione e la formazione.	La Direzione Generale Occupazione, Affari sociali e Inclusione della Commissione europea ha sviluppato l'ESCO in collaborazione con le parti interessate e con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop).
https://www.erasmuskills.eu Competenze Erasmus https://assessment.erasmuskills.eu/	Erasmus Skills fornisce strumenti digitali di autovalutazione per garantire che i discenti siano maggiormente consapevoli del processo che attraversano durante lo scambio e dell'impatto che ciò ha sulle conoscenze, abilità e attitudini acquisite, sul loro sviluppo personale e professionale.	Universidad Autónoma de Madrid 2018-2020
Il toolkit UMJ	Riconoscere le <i>soft skills</i> : l'importanza di comprendere i propri punti di forza nel mercato del lavoro.	Ballymun Job Centre 2018-2020
Lavoro giovanile per l'occupabilità : Attività di educazione non formale per migliorare le	Il <i>toolkit</i> include attività per aumentare le capacità comunicative, la gestione dei conflitti, l'espressione del corpo e dei propri sentimenti, per sviluppare capacità organizzative, analitiche e di gestione del	Associazione Icarus – Italia – Lavoro giovanile per l'occupabilità

competenze trasversali nei progetti per i giovani	tempo e per aumentare la fiducia in sé stessi.	2018
VET_GPS - Strumenti guida per lo sviluppo delle competenze professionali nell'IFP	Il VET-GPS si concentra sull'acquisizione, lo sviluppo e la valutazione delle competenze trasversali dei tirocinanti che frequentano la formazione IFP, essenziali per il loro sviluppo personale, la partecipazione sociale e il successo sul posto di lavoro.	Mentortec 2017-2019
https://www.16personalities.com/	Fai il nostro test della personalità e ottieni una descrizione "incredibilmente accurata" di chi sei e perché fai le cose nel modo in cui fai.	NERIS Analytics Limited
https://www.jobpersonality.co.uk/soft-skills-test	L'obiettivo di questo test di competenza gratuito è quello di mostrare a tutti, indipendentemente dall'età o dal <i>background</i> educativo, quali competenze generiche si adattano meglio a lui o lei.	Job Personality
https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/skills-forecast	Cedefop Skills Forecast è ampiamente riconosciuto. Nel 2010 il Cedefop ha ricevuto un mandato dalle conclusioni del Consiglio su "Nuove competenze per nuovi posti di lavoro: la via da seguire" per prevedere ogni due anni le tendenze dell'offerta e della domanda di competenze per l'Europa.	CEDEFOP 2021

Referenze

European Skills Agenda

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Stepstone

<https://www.stepstone.de/wissen/teamfaehigkeit/>

Skills Mismatch & Productivity in the EU

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp100_en.pdf

EU Commission: Skills mismatches: EU businesses are losing millions, and will be losing even more!

<https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

Skills Development Scotland Skills 4.0 A skills model to drive Scotland's future

https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40_a-skills-model.pdf

TalentLyft: Everything You Need to Know About Skill Assessment Tests

<https://www.talentlyft.com/en/blog/article/278/everything-you-need-to-know-about-skill-assessment-tests>

Realityworks: 15 Tips for Teaching Soft Skills (Online or In the Classroom)

<https://www.realityworks.com/blog/15-tips-for-teaching-soft-skills-online-or-in-the-classroom/>

WIKIJOB.co.uk Online Job Applications

<https://www.wikijob.co.uk/content/application-advice/job-applications/online-applications>

Europass - Your free, personal tool for learning and working in Europe

<https://europa.eu/europass/en>

EU Commission: European Digital Credentials for Learning

<https://europa.eu/europass/en/european-digital-credentials-learning>

About Generation Z

<https://elearningindustry.com/>

Career and Professional Development: Self-assessment

<https://www.hsph.harvard.edu/career-services/self-assessment/>

LinkedIn - Future of recruiting

Learn the latest trends and industry innovations that are moving recruiting forward.

<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/future-of-recruiting>