

# «A scuola di soft skill per inserirsi nel mondo del lavoro!"

Presentazione dei risultati del  
progetto Erasmus+ «VHMS»

Torino, 20 giugno 2016



Co-funded by  
Erasmus + Programme  
of the European Union

Changing lives,  
opening minds.



# Il progetto

## VALORIZE HIGH SKILLED MIGRANTS



Erasmus+

*Azione chiave 2: Partenariati strategici – Settore: Educazione degli Adulti*  
settembre 2014 – agosto 2016

### **Partenariato:**

-  Fondazione Casa di Carità (capofila) + Ceipiemonte, Torino
-  E-C-C Association for Interdisciplinary Education & Consulting, Vienna
-  International Management Institute - University of Management, Varna
-  Greta du Velay, Le Puy en Velay
-  FAU – Università Erlangen-Norimberga
-  Folkuniversitetet, Karlstad



## SOFT SKILL

*Valore aggiunto per la competitività delle imprese  
Fattore di occupabilità per i candidati alla ricerca di un lavoro*

### Obiettivi del progetto

- Rafforzare il collegamento tra azioni e servizi di valutazione delle competenze “soft”, formazione e inserimento lavorativo a favore di immigrati con professionalità medio-alte
- **Mappare le Soft Skill** ritenute necessarie dalle imprese quale fattore di competitività e di occupabilità per le risorse umane
- **Sviluppare modelli per valutare, rafforzare e promuovere** le soft skill dei candidati
- **Sperimentare** in ciascun Paese partner i modelli sviluppati su un gruppo sperimentale di migranti ad alta scolarizzazione.



# FOCUS



- Migranti
  - Cittadini Ue e non UE
  - Immigrati di prima o seconda generazione

## Figure con professionalità medio/alta

- Diploma Superiore (4° livello EQF)/Laurea (6° livello EQF)
- In grado di lavorare con elevato grado di autonomia





# Perché?

## I migranti hanno:

- difficoltà riconoscimento competenze tecniche
- condizionamento elementi culturali
- necessità di migliorare efficacia nel (auto) promuoversi e presentarsi a colloqui di lavoro
- elevato gap occupazionale a parità titolo di studio rispetto ai nativi

## Le aziende traggono vantaggio competitivo attraverso:

- valorizzazione competenze interculturali impiegando migranti in funzioni commerciali per sviluppare rapporti con i paesi di loro provenienza (in particolar modo extra UE)
- creazione di team di lavoro multiculturali per rispondere a una clientela nazionale sempre più etnicamente diversificata



## FOCUS



**Ma** i dati della ricerca ed i metodi/strumenti progettati sono da considerare universalmente validi per qualsiasi soggetto attivo in età lavorativa e con scolarizzazione medio-alta





# Attività realizzate

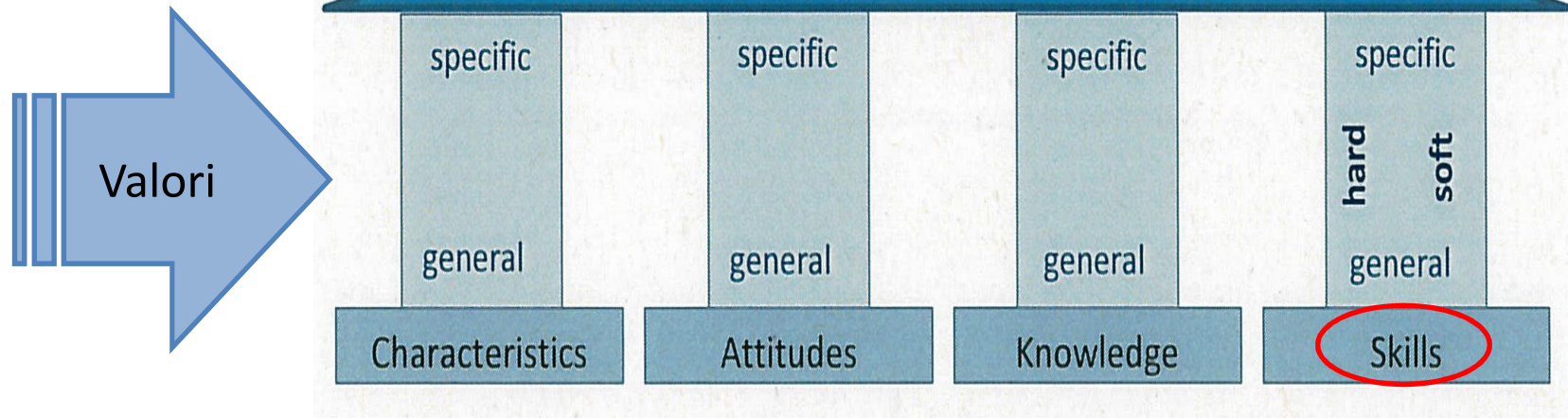
- **Indagine soft skills di maggior interesse per le imprese**
  - 77 aziende/stakeholder
- **Definizione modelli di:**
  - (auto)valutazione soft skill - **MOSSA**
  - rafforzamento soft skill - **MOSSE**
  - (auto)promozione soft skills - **MOSP**
- **Sperimentazione percorsi integrati**
  - 35 operatori/formatori
  - 66 beneficiari



# Cosa sono le soft skill? Perché sono importanti per il Mercato del Lavoro?







**Skills** (capacità o abilità) sono uno dei quattro pilastri delle **Competenze**.

### Capacità specifiche o tecniche (Hard Skill)

Specifiche di una tipologia di lavoro, strettamente connesse a conoscenze apprese in ambito scolastico, facilmente osservabili e misurabili. Validate da diplomi e certificati

### Capacità generali (Soft Skill)

Non legate ad uno specifico lavoro, strettamente connesse alle attitudini personali (intangibili), non facilmente misurabili e sviluppabili

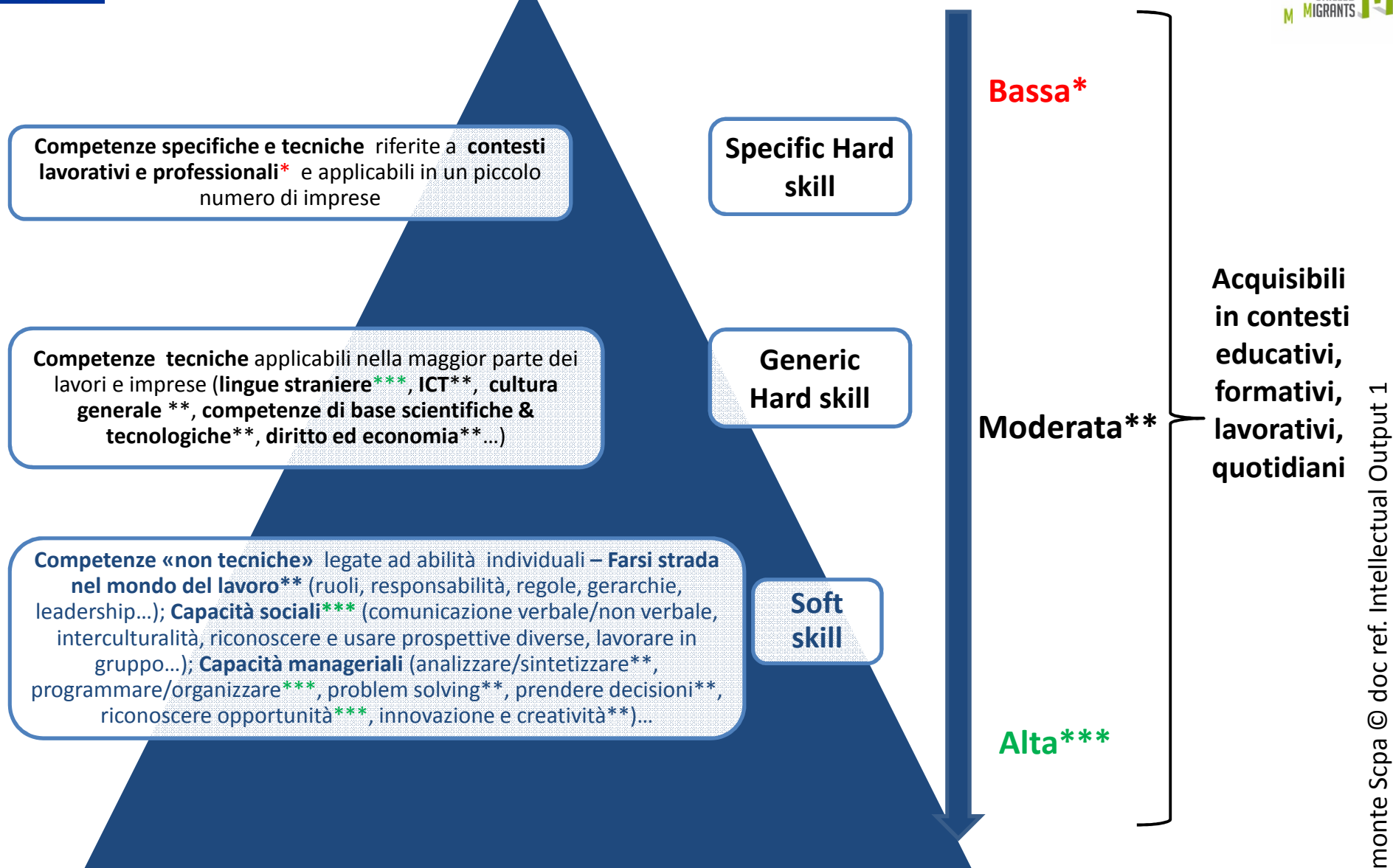


# Le Soft Skill nel progetto VHSM

Le **Soft Skill** sono un insieme di **abilità e saperi non tecnici** che sostengono una **partecipazione efficace sul lavoro**. Non sono specifiche rispetto al tipo di lavoro e sono fortemente connesse alle **qualità e agli atteggiamenti personali** (fiducia, disciplina, autogestione...), alle **abilità sociali** (comunicazione, lavoro in gruppo, gestione delle emozioni...) e **gestionali** (gestione del tempo, risoluzione di problemi, pensiero critico...). Per la loro **intangibilità**, alcune di queste capacità sono difficili da quantificare, riconoscere, valutare e sviluppare.



# Livello di trasferibilità delle competenze





# Perchè le soft skill sono importanti?



Le Soft Skill rappresentano lo stile lavorativo di una persona (il modo in cui svolge i compiti e il ruolo assegnati). **E' lo stile personale che rende unica ogni persona**, a prescindere dalle conoscenze e qualifiche che possiede.

Le **imprese** cercano risorse umane che abbiano qualità, attitudini e comportamenti tali da garantire **performance di successo**, che non svolgano semplicemente il compito loro assegnato, ma che lo svolgano meglio di altri.

Le **risorse umane** maggiormente **occupabili** devono possedere competenze quali: responsabilità, flessibilità, adattabilità, innovatività e creatività, qualità imprenditoriali e capacità di (auto)motivarsi.

Ceipiemonte Scpa © doc ref. Intellectual Output 1





# Soft Skills clustering

**Cluster A:**  
**Farsi strada  
nel mondo  
del lavoro**

**Cluster B:**  
**Competenze  
sociali**

**Cluster C:**  
**Raggiungere  
risultati**

Ceipiemonte Scpa © doc ref. Intellectual Output 1



## A.1. Gestire il lavoro

1. Identificare obiettivi di lavoro
2. Imparare ad imparare
3. Adattabilità e flessibilità
4. Motivazione

## A.2. Gestire ruoli, diritti e doveri

1. Riconoscere e applicare regole e valori sul lavoro
5. Rispettare regole e livelli gerarchici
6. Gestire responsabilità
7. Gestire il tempo

## A.3. Lavorare in un mondo 2.0

9. Gestire il processo digitale







## Interagire con sè stessi e con gli altri

1. Abilità comunicative
2. Gestire il processo di comunicazione
3. Autocontrollo e integrità (gestire lo stress)
4. Lavorare in gruppo
5. Orientamento al servizio (comprendere i bisogni altrui)
6. Leadership
7. Gestire conflitti
8. Consapevolezza interculturale (riconoscere e usare prospettive diverse)

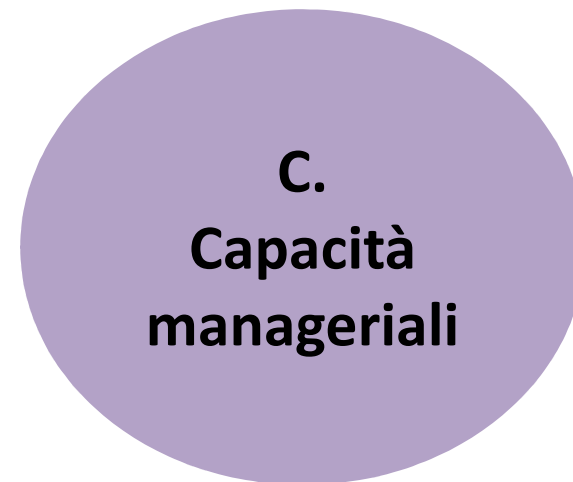
### B. Competenze sociali





## Raggiungere risultati

1. Prendere decisioni
2. Risolvere problemi
3. Creatività e innovazione
4. Pensiero critico







# Le soft skill: dal progetto VHSM all'Alternanza Scuola Lavoro?

Quali sono i bisogni dei ragazzi?

- ✓ Maggiore conoscenza del tessuto imprenditoriale (tipologia di aziende, settori di riferimento, ruoli aziendali),
- ✓ Informazioni sui mestieri (esistenti ed emergenti) e su come ci si prepara a svolgere una certa professione
- ✓ Sapere cosa interessa davvero ad un'azienda e prepararsi ad affrontare un colloquio di lavoro
- ✓ Acquisire maggiore consapevolezza circa le proprie capacità e competenze



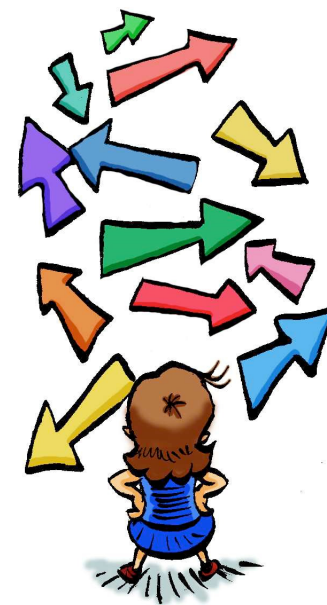
## Le soft skill: dal progetto VHSM all'Alternanza Scuola Lavoro?

### Orientamento e preparazione al lavoro

Far acquisire ai ragazzi

- competenze comportamentali necessarie al lavoro (puntualità, comunicazione non verbale, adattamento)
- soft skill spendibili sul mercato del lavoro (lavorare in gruppo, problem solving, decisionismo, gestire conflittualità...)

per **orientarsi** in modo più consapevole alla scelta professionale o al proseguimento degli studi





Grazie!



Simonetta Verona  
VHSM Team  
Ceipiemonte Scpa

[simonetta.verona@centroestero.org](mailto:simonetta.verona@centroestero.org)