



**Youth
Employability
Competences**



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

KURS W ZAKRESIE KOMPETENCJI ZWIĄZANYCH ZE ZDOŁNOŚCIĄ DO ZATRUDNIENIA SZKOLENIE DLA TRENERÓW

Młodzież - kompetencje związane ze zdolnością
do zatrudnienia
YEC – Youth Employability Competences
Umowa nr 2018-3-IE01-KA205-051149- Intellectual Output 3

2021

PODSUMOWANIE

• Ramy i kontekst tego szkolenia (przeгляд teoretyczny)	4
- Wprowadzenie do projektu YEC	4
- Grupy docelowe	5
- Cele szkolenia	5
- Zależności między modułami	7
- Informacje zwrotne z programów pilotażowych: od młodzieży, trenerów, doradców i pracodawców	8
• Czy umiejętności miękkich można nauczyć i czy można je zmierzyć?	9
Jeśli tak, to co i w jaki sposób?	
- Umiejętności miękkie w nowych zawodach: jak zmieniają się umiejętności miękkie wymagane na rynku pracy	10
- Załączniki	11

RAMY I KONTEKST TEGO SZKOLENIA (PRZEGLĄD TEORETYCZNY)

Rynek pracy stale się zmienia, ale obecna, zupełnie nowa sytuacja związana z pandemią wymaga od młodych ludzi szczególnie dużego wysiłku, dotyczy to zwłaszcza tych szukających pracy. Nowe umiejętności są wymagane z uwagi na coraz większą cyfryzację rynku pracy, jednak umiejętności miękkie również zyskują na wartości jako sposób na znalezienie i utrzymanie pracy.

Za dwadzieścia lat umiejętność pracy w zespole będzie równie ważna, lub nawet ważniejsza, niż konkretna wiedza techniczna. Jednym z powodów takiego rozwoju rzeczy jest fakt, że wiele z obecnych zadań będzie wykonywanych przez zautomatyzowane systemy wyposażone w sztuczną inteligencję. Chociaż nie znamy jeszcze przynajmniej połowy z zawodów przyszłości: nie można przewidzieć, czego pracodawcy będą wymagać w dłuższej perspektywie, należy też wziąć pod uwagę znacznie bliższą przyszłość: w ciągu pięciu lat jedna trzecia wymaganych umiejętności będzie miała związek z takimi, które obecnie są nadal uznawane za marginalne. Podobnie, Microsoft's Tomorrow's Jobs (2018) przewiduje, że 65% dzisiejszych studentów będzie wykonywać zawód, który jeszcze nie istnieje. Również z tego powodu zajęcie się kwestią zdolności do zatrudnienia, zaczynając od wykształcenia i rozwoju umiejętności miękkich, wydaje się być kluczowym wyborem.

Wprowadzenie do projektu YEC:

Projekt YEC powstał ze świadomością, że młodzi ludzie są często zachęceni do rozwijania umiejętności technicznych, niezbędnych do wejścia na rynek pracy, jednak nie można pominąć kompetencji w zakresie zachowania się w miejscu pracy, a także stwarzania dla siebie możliwości mobilności zawodowej, mimo że młodzi ludzie znajdujący się w niekorzystnej sytuacji mają niewielkie możliwości nabycia tych kluczowych umiejętności. W związku z tym, celem projektu YEC jest pomoc młodym ludziom i pracownikom młodzieżowym w określeniu kluczowych luk w kompetencjach związanych ze zdolnością do zatrudnienia oraz odniesienie się do nich poprzez moduły szkoleniowe prowadzone przez pracowników młodzieżowych. Cele projektu są następujące: Zwiększenie zdolności młodych ludzi do zatrudnienia Zwiększenie walidacji kompetencji młodych ludzi w zakresie zdolności do zatrudnienia Zwiększenie zaangażowania młodych ludzi i pracodawców w rozwój narzędzi do pracy nad kompetencjami Zwiększenie uwagi poświęcanej zdolności młodych ludzi do zatrudnienia, wśród nich samych, jak i ich doradców.

W trakcie projektu stworzono moduły szkoleniowe w zakresie kompetencji związanych ze zdolnością młodych ludzi do zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji osobistych, społecznych i umiejętności zdobywania wiedzy wyszczególnionych przez Radę Unii Europejskiej, w celu stworzenia dla lokalnych pracowników i doradców młodzieżowych przewodnika przełożenia modułów szkolenia dla trenerów lub dowolnego szkolenia w zakresie zdolności do zatrudnienia na obecne systemy walidacji w ramach ET 2020. W tym celu powstał pełen zestaw modułów szkolenia w zakresie zdolności do zatrudnienia, które zostały dodane do niniejszego kompendium jako załączniki. Program pilotażowy dla nich został przeprowadzony z młodzieżą w Irlandii, Polsce, Włoszech i Finlandii, wynikiem było zwiększenie zdolności do zatrudnienia. Pilotaż został zrealizowany w celu rozwoju umiejętności pracowników i doradców młodzieżowych w niego zaangażowanych

Cele szkolenia

Dzięki temu krótkiemu kompendium, chcemy dostarczyć trenerowi/doradcy wskazówek dotyczących zarządzania materiałami szkoleniowymi projektu, przydatnymi do rozwoju umiejętności miękkich kluczowych dla zdolności do zatrudnienia. Mimo że zarówno modułowa struktura, jak i możliwość wyodrębnienia poszczególnych treści pozwalają na elastyczne ich wykorzystanie dla różnych grup docelowych, stworzone materiały są w głównej mierze przeznaczone do pracy z młodzieżą.

Niniejsze szkolenie dla trenerów przeznaczone jest w szczególności dla pracowników i doradców młodzieżowych zaangażowanych w pracę z młodymi ludźmi szukającymi pracy, jako że praca z młodzieżą jest bardzo ważnym elementem pomocy młodym ludziom szukającym odpowiednich szkoleń w celu zwiększenia swojej zdolności do zatrudnienia.

Stosowana technika to Teatr Uciśnionych, z uwzględnieniem perspektywy Teorii Zmiany¹ w podejściu do młodzieży², które odgrywają główną rolę we wszystkich aktywnościach zawartych w projekcie.

Teatr Uciśnionych został opracowany przez brazylijskiego dyrektora teatru Augusto Boala w latach 50. i 60. Jego poszukiwania opierały się na założeniu, że dialog jest powszechną, zdrową dynamiką między wszystkimi ludźmi, oraz że wszystkie istoty ludzkie pragną i są w stanie prowadzić dialog. Teatr Uciśnionych jest zbiorem technik i gier teatralnych, który stara się motywować ludzi, przywrócić prawdziwy dialog i stworzyć przestrzeń dla uczestników do odegrania prób podjęcia działań. Podstawą jest założenie, że każdy ma zdolność do grania w „teatrze” własnego życia; każdy jest jednocześnie aktorem i widzem. Jesteśmy „widzo-aktorami” (ang. „spect-actors”)! — określenie, które stworzył Boal. Na podstawie swojej pracy Boal wyodrębnił różne formy warsztatów i występów teatralnych, które miały na celu zaspokojenie potrzeb interakcji, dialogu, krytycznego myślenia, działania i zabawy.

Teatr Uciśnionych może więc składać się z następujących technik:

- **Teatr Obrazu**, w którym ciało jest używane do wyrażenia opresji. Nie używa się słów. Nasze ciała mówią nam szybciej, gdzie szukać obszaru nadużywania władzy. Technika ta jest bardzo ceniona, ponieważ pozwala ludziom wyrazić problem bez konieczności dokładnego opisywania jego istoty. Powstają rzeźby z ciał opowiadające historię, której wielu elementów inni ludzie będą musieli się

¹ Teoria zmiany jest narzędziem, które pomaga opisać potrzebę do której próbujesz się odnieść, zmiany, których chcesz dokonać (wyniki) oraz co zamierzasz zrobić (aktywności). Podejście to może być stosowane w organizacjach o wszystkich strukturach i rozmiarach — od organizacji charytatywnych świadczących usługi, przez organizacje prowadzące kampanie, po fundatorów. (...) Teoria zmiany jest w gruncie rzeczy bardzo prostą koncepcją. W całej naszej pracy i życiu osobistym mamy dążenia, założenia i pomysły na to, jak osiągnąć nasze cele, ale rzadko poświęcimy czas na ich przemyślenie, przedstawienie i analizę. Proces teorii zmiany polega tylko na tym, żeby te założenia sprecyzować, a przez to uczynić je bardziej podatnymi na testowanie. <https://www.thinknpc.org/wp-content/uploads/2018/07/Creating-your-theory-of-change1.pdf>

² Praca z młodzieżą jest bardziej skupiona na rozwoju osobistym i społecznym – umiejętnościach i cechach młodych ludzi – niż na „rozwiązaniu problemu”. Jest procesem edukacyjnym angażującym młodych ludzi w program nauczania, który pozwala młodej osobie lepiej zrozumieć siebie, swoją społeczność i pracę oraz wspiera ją w dokonywaniu pozytywnych zmian.

Podstawą pracy z młodzieżą są określone przekonania i kierunki działania, które obejmują zobowiązanie do zapewnienia równych szans, traktowanie młodych ludzi jako partnerów w procesie nauki i podejmowania decyzji oraz pomaganie młodzieży w rozwijaniu własnych zestawów wartości.

- Wartości w pracy z młodzieżą
- Podejście do pracy z młodzieżą jest oparte na przejrzystym zestawie wspólnych wartości, które obejmują m.in.:
- Młodzi ludzie samodzielnie decydują się na wzięcie udziału
- Wzięcie pod uwagę sposobu, w jaki młodzież odbiera świat
- Traktowanie młodych ludzi z szacunkiem
- Współpraca z młodzieżą w celu ułatwienia im dokonywania świadomych wyborów dotyczących ich osobistych obowiązków w obrębie swojej społeczności
- Pomaganie młodym ludziom w rozwijaniu silniejszych relacji z innymi i tożsamości zbiorowej
- Szanowanie i docenianie różnic
- Promowanie głosu młodych ludzi

domyślić. Osoby oglądające obraz będą również rzutować na nią swoje własne przeżycia. Nie można określić, kto dokładnie mówi o czym. Uczestnicy zdobywają wiedzę na temat opresji dotyczącej wszystkich biorących udział. Nieśmiałe osoby mogą wyrazić się w temacie, który jest dla nich trudny, bez użycia jednego słowa. Obraz stopniowo pozwoli uczestnikom użyć słów podczas mierzenia się z trudnym zagadnieniem. Wcześniej nieopowiedziane historie wychodzą na jaw, a przy tym nikt nie czuje się eksponowany. Uwaga nie jest skupiona na konkretnej osobie, ale na problemie, z którym trzeba się zmierzyć.

Teatr może być wykorzystywany w szkołach, na ulicy, na próbach teatralnych lub w trakcie głosowania w sprawie budżetu miasta. Pozwala zidentyfikować problemy i szybko przejść do zbiorowych prób ich rozwiązania.

- **Teatr Forum** jest formą spektaklu, podczas którego publiczność może interweniować i zmienić przebieg fabuły. Pokazywana jest opowieść kończąca się w sposób nieszczęśliwy. W pierwszym kroku widzowie oglądają przedstawienie. Następnie facylitator rozpoczyna dialog z publicznością, aby zainicjować jej współuczestnictwo i razem z nią zdecydować, czy historia mogłaby się zmienić. Jeśli publiczność uzna, że historia ujawnia realną opresję i uzna, że tego rodzaju niesprawiedliwość nie powinna być w dalszym ciągu akceptowana, przedstawienie rozpocznie się od nowa. Tym razem jednak publiczność może go zatrzymać w momencie, gdy uzna, że coś mogłoby się zmienić. Facylitator stymuluje i zachęca ludzi do wzięcia udziału w spektaklu i wypróbowania swoich pomysłów i propozycji w bezpiecznych warunkach. Aktorzy wchodzi w interakcje i pokazują konsekwencje każdej interwencji. Publiczność ocenia postępy oraz sytuacje wymagające ostrożności. Na koniec uczestnicy decydują wspólnie, jakie działania należy podjąć, gdy przedstawienie dobiegnie końca.
- **Teatr Legislacyjny**, który stanowi uzupełnienie Teatru Forum. Na zakończenie Forum publiczność przeprowadza głosowanie w sprawie propozycji nowych ustaw lub regulacji. Uczestnicy przekonują następnie do ich wprowadzenia lub są one wdrażane od razu. W niektórych przypadkach można spróbować poprowadzić krótkie przemówienia przekonujące do pomysłów osób z widowni.
- **Teatr Niewidzialny**, w którym przedstawienia odbywają się w przestrzeni publicznej, gdzie ludzie nie mają świadomości, że teatr jest używany do inicjowania udziału w uświadamianiu trudnych kwestii. Zadaniem tej techniki nie jest manipulowanie ludźmi. Teatr jest używany do zwrócenia uwagi na jasno wyrażone pytanie i każdy będzie miał możliwość podjęcia działań. Celem jest stymulowanie interwencji w kwestiach, z którymi ludzie często nie wiedzą, jak sobie poradzić. Tutaj ponownie Teatr pozwala na stworzenie bezpiecznego środowiska, gdzie popełnianie błędów nic nie kosztuje. Ogólnie rzecz biorąc, nie ujawnia się uczestnikom, że zostały wykorzystane techniki teatralne. Chcemy, aby ludzie rozmawiali o poruszonym problemie, a nie o teatrze.

Przykład 1: Podczas publicznego wydarzenia mężczyzna nieustannie przerywa kobiecie, dopóki ludzie nie zareagują. Dlaczego ten człowiek to robi? Czy jest to powszechne zachowanie? Czy kobiety również to robią w sferze publicznej? Inicjujemy debatę i reakcję. W pierwszej minucie tego filmu możesz zobaczyć włoską wersję wyżej opisanego przedstawienia.

Przykład 2: Mężczyzna (aktor): bije swojego psa w zatłoczonym miejscu. Ludzie reagują: "Powinno się szanować psy" itp. W tym samym miejscu mężczyzna zaczyna bić swoją partnerkę. Nikt nie reaguje. Przechodnie (aktorzy) zaczynają zadawać pytania. Jak to się dzieje, że wszyscy reagujemy natychmiast, gdy bity jest pies, ale w przypadku gdy chodzi o kobietę już nie? Co należy zrobić?

	FORMOWANIE		BURZA MÓZGÓW	PORZĄDKOWANIE	WYKONANIE		WYKONANIE I ZAKOŃCZENIE	ZAKOŃCZENIE
Spotkania Rad Doradczych	Spotkanie 1 19.05	Spotkanie 2 19.08	Spotkanie 3 19.11	Spotkanie 4 20.02	Spotkanie 5 20.05	Spotkanie 6 20.07	Spotkanie 7 20.11	Spotkanie 8 21.02
Temat spotkania	Rada Doradcza / indywidualne profile Dynamika grupy – I01 6 kompetencji – I02 Ćwiczenia w zakresie formowania	Utworzenie grupy Teoria Zmiany Wstęp do utworzenia pozostałych rad doradczych Ćwiczenia w zakresie formowania Spotkanie młodych ludzi z pracodawcami	Teoria Zmiany Burza mózgów - ćwiczenia	Dyskusja (grupa docelowa) na temat potencjalnych materiałów szkoleniowych – I02 Ćwiczenia w zakresie porządkowania Przygotowanie do połączenia grup młodych ludzi i pracodawców	Ocena materiałów I02 Dyskusja (grupa docelowa) na temat potencjalnych materiałów szkoleniowych – I03 Ćwiczenia w zakresie wykonania Połączenie grup młodych ludzi i pracodawców Ćwiczenia w zakresie formowania	Informacje zwrotne na temat Szkolenia dla trenerów – I03 Rozwój osobisty przez udział w grupach – I01 Ćwiczenia w zakresie wykonania	Rada pracodawców – jak zaprezentować walidację umiejętności jako młoda osoba poszukująca pracy – I04 Rada młodzieżowa – dyskusja na temat kwalifikacji/walidacji. Oczekiwanie pracodawcy – I04 Ćwiczenia w zakresie wykonania i zakończenia	Ocena przewodnika I01 Refleksje na temat projektu – I01 Lista i ocena zdobytych umiejętności – I01 Następny krok / Strategia wyjścia Ćwiczenia w zakresie zakończenia Spotkanie towarzyskie na zakończenie projektu
Raporty/formularze do wypełnienia po spotkaniu	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika	Wypełnienie (a) raportu I01, (b) odpowiednich formularzy informacji zwrotnych na temat I0, (c) formularz oceny uczestnika

Zależności między modułami

Dzięki udziałowi w Radach Doradczych³ młodzi ludzie i pracownicy młodzieżowi byli mocno zaangażowani we współtworzenie i ocenę poszczególnych modułów szkoleniowych, które w związku z tym uwzględniają ich potrzeby i oczekiwania. Młodzieżowe i pracownicze rady doradcze odgrywały kluczową rolę w tym procesie i proponowały organizacjom w jaki sposób stworzyć programy szkoleniowe odpowiadające na potrzeby młodych ludzi i wspierające ich w rozwijaniu kompetencji osobistych, społecznych i związanych ze zdolnością do zatrudnienia.

Poniżej przedstawiono schemat podsumowujący sposób zaangażowania RD na poziomie lokalnym:

Pracownicy młodzieżowi mogą korzystać z modułów szkoleniowych w całości lub tylko z wybranych modułów, w zależności od potrzeb młodej osoby, aby pomóc jej w osiągnięciu postępów w kierunku otrzymania zatrudnienia. Moduły mają charakter dynamiczny, a ich celem jest stworzenie realistycznych interakcji występujących w miejscu pracy i warunków do pracy w grupie, co umożliwi młodym ludziom naukę i ćwiczenie tych kompetencji w bezpiecznych warunkach, zanim wejdą na rynek pracy. Dzięki temu osoby, które nie posiadają wcześniejszego doświadczenia w zakresie tych umiejętności lub nigdy nie widziały ich w użyciu, będą miały dobrą okazję do ich zrozumienia i opanowania.

Kurs ten zapewni więc metodologię pozwalającą na przeprowadzenie z młodymi ludźmi pełnego cyklu szkoleniowego ze wszystkimi modułami, pozwoli również pracownikom i doradcom młodzieżowym wybrać odpowiednie moduły dostosowane do potrzeb klientów. Ta struktura odzwierciedla fakt,

³ Także z Rad skupia się na nieco innych zagadnieniach, jak przedstawiono poniżej:

Młodzieżowe Rady Doradcze:

- Umożliwiają młodym ludziom współpracę z partnerami zaangażowanymi w projekt i lokalnymi pracodawcami w celu przekazania informacji na temat swoich potrzeb szkoleniowych w zakresie kompetencji i umiejętności niezbędnych do długofalowego zwiększenia zdolności do zatrudnienia.

Pracownicze Rady Doradcze:

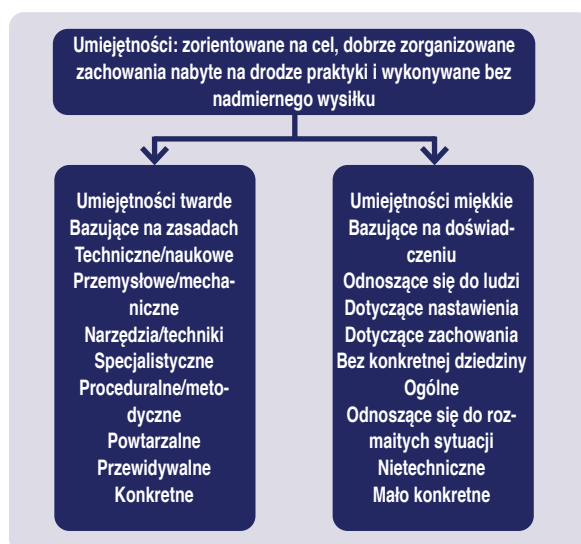
- Umożliwiają wymianę wiedzy i poglądów między młodymi ludźmi i pracodawcami
- Zapewniają pracodawcom możliwość przedstawienia, jakie braki zauważają w umiejętnościach młodych ludzi w zakresie zdolności do zatrudnienia.

że młodzi ludzie mają różne potrzeby i w związku z tym konieczne jest szkolenie mające elastyczną formułę w celu umożliwienia jak największej ilości młodych osób skorzystanie z niego.

• Grupy docelowe

Projekty skierowane są do młodzieży, w tym zmarginalizowanej młodzieży pozostającej poza sferą zatrudnienia i edukacji (NEET – not in employment, education or training), stojącej w obliczu przeszkód w postaci trudności społecznych, kulturowych, gospodarczych lub edukacyjnych. Oznacza to, że moduły, podejścia i metodologie szkoleniowe zostały opracowane pod kątem młodzieży, z uwzględnieniem opisywanych grup docelowych.

Przedział wiekowy dla uczestników projektu wynosi 18-30 lat. Zdecydowano, że zakres ten będzie dość szeroki, ponieważ wielu młodych ludzi, nawet tych, którzy są w starszej kohorcie, zmagają się z umiejętnościami koniecznymi do zdobycia zatrudnienia. Szkolenie, jego metodologie i materiały szkoleniowe są elastyczne, pozwalające na dostosowanie do różnych potrzeb i odpowiednie również dla innych grup docelowych.



• Informacje zwrotne z programów pilotażowych: od młodzieży, trenerów, doradców i pracodawców

Projekt ma na celu wykształcenie u młodych ludzi w przebiegu kursu jak największej liczby umiejętności przydatnych w prawdziwym życiu, w związku z tym wkład pracodawców jest tu niezbędny, ponieważ zapewnia użycie w szkoleniu przykładów odpowiadających realnym doświadczeniom związanym z interakcjami z pracownikami.

Młodzi ludzie są zaangażowani w rozwój i pilotowanie narzędzi szkoleniowych przez cały okres trwania projektu. Doradcy i pracownicy młodzieżowi zostali zaangażowani w opracowywanie treści dla wszystkich punktów końcowych projektu.

Pracodawcy byli zaangażowani poprzez swoją rolę w radach doradczych, która pozwalała im na wpływ na rozwój treści, a także na pilotowanie metodologii pozwalającej na zaangażowanie zainteresowanych stron, tj. pracodawców i młodzieży.

Podczas spotkań Rad Doradczych zgromadzono wiele informacji zwrotnych, wskazówek i sugestii, a niektóre z nich mogą okazać się bardzo przydatne w przyszłych działaniach skupiających się na pracy z młodymi ludźmi. W związku z powyższym, dobrze będzie pamiętać o takich rzeczach jak:

- *Potrzeba budowania u młodych ludzi pewności siebie.* Należy ich do tego zachęcać, ponieważ wpływa to zdecydowanie korzystnie na tworzenie więzi międzyludzkich (np. związanych ze wspólną pra-

ca, społecznych), tak aby byli zaangażowani we wzajemne relacje i nawzajem się wspierali. Pomaga również czuć się pewnie co do swojej roli i wkładu oraz pozwala zmniejszyć poziom lęków i niepewności.

- *Poczucie zaangażowania i odpowiedzialności.* Potrzebują poczucia, że ktoś ich wysłucha, a nawet że są „ekspertami” w niektórych sprawach. Na pewno mają wiele do powiedzenia, ale potrzebują zachęty.
- *Zwiększenie motywacji.* Żeby mieć poczucie, że ich działania mają znaczenie, potrzebują poczuć się częścią całości. Dzięki temu mogą stawić czoła i pracować nad różnymi problemami i wyzwania-
mi (np. z organizacją pracy i czasu) z mniejszym ryzykiem, że będą chcieli zrezygnować. Ważne jest, aby młodzi ludzie mogli zobaczyć w jaki sposób to co robią jest powiązane z ich aspiracjami i celami.
- *Sposoby wspierania zaangażowania/motywacji.* Poczucie bycia wysłuchanym i aktywnego uczestnictwa wspiera zaangażowanie.
- *Umiejętność i zdolność do rozmawiania w grupach.* Wspólne spotkania zachęcają młodzież do budowania pewności siebie i zdolności do interakcji ze starszymi specjalistami.

Czy umiejętności miękkich można nauczyć i czy można je zmierzyć? Jeśli tak, to co i w jaki sposób?

Tak jak umiejętności twarde, takie jak umiejętności techniczne, są w większości są przekazywane w warunkach edukacji formalnej, umiejętności miękkie rozwijają się w warunkach edukacji nieformalnej i nieoficjalnej. Doprowadziło to do długoletniego kwestionowania tego, w jakim stopniu można ich nauczać, przekazywać lub uczyć się, ponieważ często jest to związane z pracą nad indywidualnymi cechami osobowości i charakteru. Oczywiście, jeśli tu jesteśmy, to dlatego, że uważamy przekazywanie i nauczanie umiejętności miękkich za możliwe, chociaż nie da się zaprzeczyć, że wiele z nich może już w naturalny sposób należeć do bagażu, który każdy z nas ze sobą nosi.

Należy jednak mieć świadomość jak ważna jest praca nad pewnymi cechami charakteru i aspektami emocjonalnymi, definiowanymi jako umiejętności życiowe, i w związku z tym zaangażowanie w ich trenowanie lub naukę jest niewątpliwie przydatne zarówno w kontekście codziennego funkcjonowania, budowania relacji, jak i sukcesów w życiu zawodowym.

Tak jak na przykład umiejętność pracy w zespole, aktywnego słuchania i punktualność mogą być łatwiejsze do nauczenia, tak „edukacja” w zakresie kreatywności, empatii lub umiejętności rozwiązywania problemów niewątpliwie będzie wymagała większych nakładów. Z tego powodu świadomość jest kluczową kwestią mogącą pomóc młodym ludziom ujawnić posiadane umiejętności miękkie lub zaangażować się w ich naukę. Idąc dalej w tym kierunku, jeżeli w odniesieniu do umiejętności twardych aspekt teoretyczny jest nie mniej decydujący niż aspekt praktyczny, dla umiejętności miękkich wymiar związany z doświadczeniem i relacjami międzyludzkimi jest warunkiem sine qua non, towarzyszy mu praca z użyciem metody majeutycznej, która pomagają wydobyć na powierzchnię nieuświadomiony lub niewyraźny jeszcze potencjał.

Prawdopodobnie nie będzie możliwe osiągnięcie w przebiegu szkolenia w równym stopniu przez wszystkich uczestników optymalnego celu, jakim jest rozwój umiejętności miękkich przydatnych dla ich zdolności do zatrudnienia, jednak aby pracować nad możliwym do osiągnięcia marginesem poprawy, biorąc u każdego uczestnika pod uwagę wyjściowy poziom i/lub czasami trudny kontekst i sytuację życiową, jest to kluczowa inwestycja w celu poprawy szans młodych ludzi na rynku pracy.

Projekt YEC wspiera realizację oceny i walidacji kompetencji, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji w zakresie kompetencji osobistych, społecznych i umiejętności przyswajania wiedzy. Dzięki

doświadczeniom z poprzednich projektów Erasmus + ustalono, że młodzież z grupy NEET stoi przed poważnymi barierami postępu w kierunku otrzymania i długoterminowego utrzymania zatrudnienia, czego przyczyną jest brak kompetencji osobistych i społecznych. Niektóre konkretne przykłady tych umiejętności, które zostały określone przez pracodawców, młodych ludzi i doradców, to: Orientacja zawodowa i umiejętność wyszukiwania informacji, motywacja i autonomia, dbanie o dobrostan psychofizyczny, umiejętności komunikacyjne, profesjonalizm, postrzegana lub rzeczywista dyskryminacja, różnica między oczekiwaniami a rzeczywistością.

Umiejętności miękkie w nowych zawodach: jak zmieniają się umiejętności miękkie wymagane na rynku pracy

Świat pracy się zmienia. Szybko zmieniające się potrzeby w zakresie wymaganych umiejętności sprawiają, że na rynku pracy pojawia się coraz więcej nowych wyzwań w postaci różnic między posiadanymi przez kandydatów a pożądanymi przez pracodawców kompetencjami.

Potrzeby w zakresie wymaganych umiejętności zmieniają się w wyniku transformacji cyfrowej, globalizacji, potrzebie przeciwdziałania zmianom klimatycznym i zmianom demograficznym, ale umiejętności miękkie nie zostaną całkowicie zastąpione w procesie automatyzacji, nawet jeśli będą podejmowane takie próby.

W związku z tym najprawdopodobniej w ciągu najbliższych pięciu lat niektóre umiejętności miękkie będą bardziej istotne niż inne, przykładowo:

- Kreatywność
- Krytyczne i analityczne myślenie
- Komunikacja i przedsiębiorczość
- Metodologie Agile Solutions
- Myślenie komputacyjne
- Kierowanie zespołem
- Planowanie
- Umiejętność rozwiązywania problemów
- Efektywne umiejętności komunikacyjne
- Efektywne wykorzystanie czasu, punktualność i niezawodność
- Inteligencja społeczno-emocjonalna
- Wielozadaniowość
- Gotowość do ciągłego uczenia się
- Przedsiębiorcze myślenie, innowacyjność i samodzielna inicjatywa
- Otwarty umysł
- Umiejętność pracy w sposób elastyczny i zorientowany na zespół
- Otwartość oraz gotowość do zmian i uczenia się
- Wiedza w zakresie zarządzania projektami
- Społeczna, komunikacyjna i dynamiczna kultura korporacyjna
- Aktywne słuchanie i niewerbalne umiejętności komunikacyjne
- Umiejętność samodzielnego pozyskiwania wiedzy
- Umiejętność dzielenia się wiedzą
- Radzenie sobie ze stresem
- Umiejętność przyjmowania krytyki
- Empatia, wzajemne zrozumienie i myślenie holistyczne (konieczne dla nowych rodzajów współpracy)
- Kompetencje międzykulturowe

- Umiejętność negocjacji i osiągnięcia kompromisów
- Mentoring, wsparcie współpracowników, udzielanie porad innym, motywowanie i interakcje z innymi
- Umiejętność akceptowania konstruktywnej krytyki
- Samoregulacja/Kontrola/Radzenie sobie ze stresem
- Umiejętność adaptacji
- Odporność

Tak więc umiejętności przekrojowe, takie jak umiejętności komunikacyjne, umiejętności organizacyjne i samomotywacja, wraz z podstawowymi kompetencjami, takimi jak umiejętność czytania, pisanie, liczenia i obsługi komputera, będą miały kluczowe znaczenie we wszystkich sektorach na rynku pracy. Umiejętności takie jak zaawansowane zdolności poznawcze, logika, umiejętności społeczne i emocjonalne będą miały szczególne znaczenie i będą potrzebne w celu dostosowania się do zmian technologicznych i reagowania na nie.

Według UNESCO głównymi umiejętnościami przekrojowymi będą: krytyczne i innowacyjne myślenie; umiejętności międzyludzkie (np. umiejętność prezentacji i komunikacji, umiejętności organizacyjne, praca w zespole itp.); umiejętności osobiste (np. samodyscyplina, entuzjazm, wytrwałość, samomotywacja itp.); obywatelstwo globalne (np. tolerancja, otwartość, szacunek dla różnorodności, zrozumienie różnic międzykulturowych itp.) oraz biegłość w korzystaniu z mediów i źródeł informacji, takie jak umiejętność wyszukiwania i uzyskiwania dostępu do informacji, a także analizy i oceny treści medialnych.

Umiejętności takie jak kreatywność, rozwiązywanie problemów i elastyczność poznawcza będą odgrywać większą rolę w procesie rekrutacji i zatrzymywania pracowników w określonych sektorach, razem gotowością do zmian i zdolnością adaptacji do nowych i wymagających sytuacji.



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych



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