

## Il dipendente ideale del futuro ha competenze a forma di T

Il dipendente ideale del futuro ha le cosiddette competenze a forma di T - conoscenza approfondita in almeno un campo unita alla capacità di interagire e collaborare con professionisti provenienti da diverse discipline.

Con l'accorciarsi del ciclo di vita del lavoro, i lavoratori hanno bisogno di un set di competenze più ampio e multidisciplinare. Tra le competenze chiave troviamo: la capacità di adattarsi rapidamente ai contenuti e ad un ambiente di lavoro in costante mutamento; capacità di lavorare in maniera efficace in squadra e all'interno di reti; abilità analitiche; problem-solving; capacità decisionali.

Grazie alla globalizzazione, ora moltissime organizzazioni e aziende operano attraverso i confini nazionali, mettendo a lavorare - insieme per uno scopo condiviso - persone provenienti da diverse culture e nazionalità. Questo accresce il bisogno di lavoratori con maggiore apertura mentale e mobilità. Si registra anche un crescente bisogno di competenze collaborative, come l'abilità di lavorare in maniera efficace in diversi gruppi di lavoro e network, anche virtuali.

Questo nuovo modo di lavorare richiede persone altamente motivate e pronte a lavorare in squadra.

Oltre ad avere migliori competenze professionali, il dipendente del futuro dovrebbe avere una padronanza significativamente migliore delle cosiddette

# Teachers

## for Reactive and Responsive Vocational Education



"competenze trasversali", come la comunicazione e la percezione e l'adattamento alle diverse culture. Anche le competenze tecnologiche rivestono un ruolo fondamentale. Nel breve periodo le nuove tecnologie potranno portare alla perdita di posti di lavoro, ma a lungo termine lo sviluppo tecnologico ha sempre creato posti di lavoro. Le macchine e i sistemi intelligenti possono cambiare l'organizzazione del lavoro, ma supportano anche lo sviluppo sul posto di lavoro, nonché nella vita di tutti i giorni e nella società in generale.

## Pensiero sistematico e intelligenza tecnica - necessari in ogni professione

Il pensiero sistematico, la competenza tecnica e la capacità di applicare gli strumenti ICT stanno diventando i prerequisiti necessari per accedere alle più disparate professioni. L'acquisizione di competenze ICT di base è un requisito chiave nel mercato del lavoro, indipendentemente dalla professione o dall'occupazione di una persona. Sono in costante crescita i cosiddetti programmi

IT+, in cui si acquisiscono direttamente sul campo conoscenze e competenze significative legate alle ICT, sia nell'ambito di studi post-laurea che attraverso corsi di aggiornamento professionale.

Questi programmi assicurano la formazione continua di specialisti della tecnologia, clienti intelligenti e responsabili dello sviluppo in ogni settore (medicina, istruzione, gestione dell'energia, logistica, pubblica amministrazione, interpretazione finanziaria, media, ecc.).

(CEDEFOP, 2018)

## *Quali sono le principali aspettative dei datori di lavoro nei confronti dei laureati?*

Risponde Magnus Hillermaa, Business Development Manager dell'azienda estone BCS Training.

*"Andando oltre le caratteristiche già evidenziate nello studio CEDEFOP, vorrei parlare di ciò che mi aspetto di più dai giovani.*

*Trovo che sia fondamentale il coraggio di condividere le proprie opinioni e le proprie idee con i colleghi senior e la capacità di prendere responsabilità nel suo significato più ampio – la responsabilità delle proprie azioni – per riuscire a portare a termine in tempo e correttamente il proprio lavoro.*

*Un'altra importante caratteristica è la volontà di approfondire e impegnarsi nel proprio lavoro, e non solo nel proprio compito, ma anche l'essere interessati in generale all'intera azienda e ai suoi processi.*

*Se un giovane che ha appena iniziato la sua vita lavorativa vuole far carriera, è molto importante che trovi le sue ragioni interiori e i suoi obiettivi*

*personali a lungo termine nell'ambito di questo lavoro e il modo di collegare questi due importanti aspetti.*

*Quando questi obiettivi personali si rivelano compatibili con quelli di un'azienda o di un'organizzazione, è possibile intraprendere una vera carriera di successo.*

*In questo modo la soddisfazione è garantita da entrambe le parti, quella del dipendente e quella del datore di lavoro".*



## *Di chi è il compito di insegnare la responsabilità alle giovani generazioni?*

*"La famiglia riveste sicuramente un ruolo importante, dipende da se e come i genitori supportano l'indipendenza dei loro figli, da se e come bambini e ragazzi siano coinvolti nei processi decisionali a casa e da se e come i giovani vengano incoraggiati a prendere iniziativa durante lo svolgimento delle attività e dei compiti quotidiani.*

*L'alternativa è coinvolgerli solo in una posizione passiva in cui le attività sono scelte dai genitori piuttosto che risultanti da un desiderio o bisogno interiore dei figli.*

*Questi comportamenti svolgono un ruolo decisivo nella formazione dell'atteggiamento*

*che il giovane adotterà nella sua vita adulta. Ciò a sua volta influisce sulla motivazione intrinseca di un giovane ad agire e ad assumersi la responsabilità in generale.*

*Al temo stesso, non vorrei sminuire il ruolo della scuola e degli insegnanti nell'indirizzare i giovani verso una maggiore autostima e capacità di autogestirsi.*

*Credo fermamente che i metodi di insegnamento moderni, quali l'apprendimento attivo, il l'apprendimento basato su progetti e l'introduzione del pensiero progettuale (design thinking) offrano agli studenti un ottimo punto di partenza per entrare nel mondo del lavoro.*

*I diplomandi hanno la capacità di analizzare problemi da diverse prospettive, hanno buone competenze IT e sanno come cercare e processare informazioni.*

*I diplomati provenienti dai centri di formazione professionale poi hanno competenze professionali molto solide.*

*In fin dei conti, è compito dei datori di utilizzare questi suggerimenti per sostenere lo sviluppo del pensiero sistemico e incoraggiare i giovani a porre domande su come auto-adattarsi nel loro particolare contesto".*

## IL CONTESTO DEL PROGETTO

Gli istituti di formazione devono soddisfare contemporaneamente due requisiti tra loro contrapposti: da un lato rimanere fedeli alla tradizione, fornire conoscenze testate ed approvate da stakeholder rilevanti all'interno della società e nel sistema economico; dall'altro dotare gli studenti di una serie di abilità e competenze pertinenti con le nuove esigenze emergenti nel mercato del lavoro e in continua evoluzione. Nonostante gli sforzi profusi dai responsabili politici nazionali ed europei per indirizzare gli istituti di formazione verso un "ripensamento" dei programmi e dei metodi di insegnamento, i cambiamenti sono stati lenti e mai realmente al passo con le esigenze del mercato del lavoro. Nella maggior parte dei paesi europei, le qualifiche professionali si basano su curricula standard in cui è definito nel dettaglio tutto ciò che deve essere insegnato, lasciando così poca libertà agli insegnanti e ai formatori di aggiornarsi per rispondere prontamente ai cambiamenti continui nel mercato del lavoro. La maggior parte dei paesi ha procedure di accreditamento lunghe e complesse, quindi l'approvazione di un nuovo curriculum - o anche solo la modifica di uno esistente - può richiedere molto tempo.

## SCOPO & OBIETTIVI

Il progetto mira a fornire una formazione efficace e il supporto necessario agli insegnanti della formazione professionale, per consentire loro di identificare e rispondere al divario di competenze nel mercato del lavoro grazie al coinvolgimento di attori chiave: studenti, genitori, personale docente e, in particolare, i datori di lavoro che incontrano difficoltà nel trovare lavoratori qualificati da assumere. Il consorzio svilupperà, testerà e realizzerà degli strumenti che conterranno un insieme di metodologie di insegnamento, collaborazione e comunicazione. Ciò includerà una metodologia per il rapido sviluppo di curricula formativi rivolta agli insegnanti della formazione professionale, da utilizzare in collaborazione con aziende e datori di lavoro per identificare i divari di competenze e progettare, sviluppare ed erogare corsi di miglioramento delle competenze per gli studenti. Il kit di strumenti sarà testato nell'ambito del settore IT, ma una sua versione standardizzata sarà trasferibile anche ad altri settori.

## TARGET GROUP

Destinatari del progetto: Insegnanti di formazione professionale  
Beneficiari finali: studenti, datori di lavoro, imprese del territorio

## INFO SUL PROGETTO

Titolo: Teachers for Reactive and Responsive Vocational Education  
Acronimo: Reacti-VET  
ID Progetto: 2018-1-HU01-KA202-047816  
Programma: Erasmus+ KA2  
Tipologia: Strategic Partnership  
Paesi partner: Ungheria, Italia, Regno Unito, Estonia  
Inizio progetto: 1 settembre 2018  
Fine progetto: 28 febbraio 2021

Sito web: <http://reactivet.itstudy.hu/>  
Coordinatore del progetto: iTStudy Hungary  
Project manager: Mária Hartyányi  
[maria.hartyanyi@itstudy.hu](mailto:maria.hartyanyi@itstudy.hu)  
Estonia: BCS Koolitus AS, Triin Kagur:  
[Triin.Kangur@bcs.ee](mailto:Triin.Kangur@bcs.ee)  
Italia:  
AICA: [progettieuropesi@aicanet.it](mailto:progettieuropesi@aicanet.it)  
JAC: [international@fondazionejobsacademy.org](mailto:international@fondazionejobsacademy.org)  
Regno Unito: CAPDM Ltd: [kwc@capdm](mailto:kwc@capdm)

## PARTNER

---

iTStudy Hungary Ltd. (Ungheria) – coordinatore

AICA - Associazione Italiana Informatica e Calcolo Automatico (Italia)

Fondazione ITS per le nuove tecnologie del Made in Italy – JobsAcademy (Italia)

BCS Koolitus AS (Estonia)

SZÁMALK-Szalézi Szakgimnázium (Ungheria)

Veszprémi Szakképzési Centrum Öveges József Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma(Ungheria)

CAPDM (Regno Unito)