

Educare alle Soft Skills - competenze hard per il lavoro del futuro



EDUCARE ALLE
SOFT SKILLS
COMPETENZE
HARD PER IL
LAVORO DEL
FUTURO



LAVORoperlapersona
www.lavoroperlapersona.it
www.ricerca.lavoroperlapersona.it

WORLD
ECONOMIC
FORUM

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum

La complessità del mondo contemporaneo, come noto, **sta trasformando radicalmente** non solo la nostra società, ma anche **il lavoro e la sua organizzazione, l'economia, le imprese e la leadership**. Nello stesso modo, **si trasformano le competenze e le capacità** che consentono di reagire attivamente nel **prendere decisioni, interagire** con tipologie sempre più diversificate di attori e convivere con i **nuovi paradigmi produttivi e aziendali**. Una evidenza, ormai, sottolineata anche dal *World Economic Forum* che nel suo [report *Future of Jobs \(2020\)*](#) ha posto l'accento sulla indispensabile **integrazione del proprio bagaglio "tecnico" con una serie di competenze "trasversali"**. Accanto alle conoscenze che riguardano le capacità concrete di svolgere alcuni professioni, infatti, oggi è sempre più importante sviluppare **competenze che interessino il "come" del proprio lavoro**: esse riguardano le relazioni e i tratti della personalità, le modalità di porsi con gli altri e la risoluzione creativa dei problemi.

Si tratta, perciò, di **immaginare una sorta di modello a T**, come ricordato anche dal Rettore della LUISS Guido Carli - il prof. **Andrea Prencipe** - [durante il VI Seminario Interdisciplinare sull'Accoglienza](#) della Fondazione *Lavoroperlapersona*; tale modello richiede **una profonda expertise** nel proprio campo di azione le cui radici, però, sono ben salde in un terreno nutrito da **micro-competenze trasversali**, imprescindibili per gestire l'innovazione e i processi organizzativi più complessi. Da ciò si evince chiaramente che **queste competenze non siano per nulla soft, ma molto hard** - [come ricordato anche dall'esperto di innovazione e management Andrea Granelli](#) - perché difficili da acquisire e da costruire.

Il valore delle soft skill, d'altronde, emerge in modo ancora più evidente quando si parla di leadership poiché - [come ricorda il presidente della Fondazione *Lavoroperlapersona* Gabriele Gabrielli](#) - esse risultano fondamentali nel processo di trasformazione digitale di un'organizzazione ma, più in generale, per **affrontare le sfide poste dall'economia e dal lavoro alla soglia della Quarta Rivoluzione Industriale**. Sotto questo punto di vista, prendendo anche a prestito le parole di M.S. Rao, la "**smart leadership is a blend of soft and hard skills and soft and hard power**". Proprio per questo, abbiamo dunque bisogno di:

- una **trasformazione cognitiva**: i leader devono **pensare diversamente**;
- una **trasformazione comportamentale**: i leader devono **agire diversamente**;
- una **trasformazione emotiva**: i leader devono **reagire diversamente**.

Con questa la consapevolezza, la **Fondazione *Lavoroperlapersona* ha progettato e realizzato nell'ambito della [LUISS Freshers' Week](#)** - tenutasi dal 7 al 18 settembre 2020 in formato digitale - **un percorso di formazione dedicato proprio alle competenze trasversali**, una occasione straordinaria per **sperimentare la propria idea di acquisizione e "allenamento" alle soft skills**.

L'iniziativa, come già ricordato, si è inserita nelle due settimane di accoglienza **dedicate alle matricole Magistrali della università romana**, strutturate secondo un nuovo modello di **Learning Innovation**.



La Fondazione - forte di una **faculty composta da 26 docenti** scelti tra manager, consulenti, coach ed educatori - ha proposto **4 momenti di formazione**, ognuno dedicato a un particolare **“cluster” di competenze: Cooperazione, Creatività, Intelligenza socio-emotiva e Inclusionione**. Ogni cluster è stato poi ulteriormente approfondito per dare vita ad un vero e proprio **modello educativo e formativo lavoroperlapersona**, modello arricchito anche dal preziosissimo lavoro del suo **Centro di Ricerca** e dai tanti **professionisti del mondo manageriale e formativo che hanno contribuito alla sua realizzazione**.

Il modello soft-skill *lavoroperlapersona*

The infographic is divided into four quadrants, each with a screenshot and a circular icon. Top-left: A screenshot of a virtual meeting interface with a grid of participants and a central presentation slide. Top-right: A screenshot of a colorful geometric pattern made of triangles, with the text 'FRESHERS' WEEK' and a hashtag. Bottom-left: A screenshot of a social media-style hashtag list with a background image of hands of various colors. Bottom-right: A screenshot of a testimonial article titled 'TESTIMONIAL DI ECCELLENZA' with two entries for 'ALEX ZANANTE' and 'SERIA THUMBERG'. To the right of the screenshots are four circular icons: a whiteboard with a checklist, a group of three people, a group of two people, and a group of three people sitting at a table. Text statistics are placed next to these icons: '10 ORE DI LEZIONE', '1400 STUDENTI', 'FACULTY 26 DOCENTI', and 'INGLESE E ITALIANO'. On the far right, a vertical dark blue bar contains the text 'EDUCARE ALLE SOFT SKILLS COMPETENZE HARD PER IL LAVORO DEL FUTURO' and the 'LAVORO per la persona' logo with website addresses.

10 ORE DI LEZIONE

1400 STUDENTI

FACULTY 26 DOCENTI

INGLESE E ITALIANO

EDUCARE ALLE SOFT SKILLS
COMPETENZE
HARD PER IL
LAVORO DEL
FUTURO

LAVORO per la persona
www.lavoroperlapersona.it
www.ricerca.lavoroperlapersona.it

Le lezioni - sia in lingua inglese che in italiano - hanno coinvolto **1400 studenti e studentesse** in classi virtuali da 40 persone. Ogni lezione, della durata di 2 ore e mezza, ha preso avvio con una **breve introduzione alla competenza trasversale** legata alla testimonianza ascoltata durante la mattinata in un apposito *talk* realizzato dalla LUISS. Successivamente, sono stati proposti dei **lavori di gruppo** - realizzati all'interno di **breakout room** più piccole - in cui i ragazzi, seppur a distanza, hanno potuto **allenare anche la loro capacità di collaborare e di ascoltarsi, progettando insieme** una restituzione prima della chiusura delle attività.

La Fondazione, con questa attività, muove i suoi primi ma decisi passi verso la definizione di un proprio **modello di competenze lavoroperlapersona** - non solo per studenti, ma **anche per manager ed amministratori** - per contribuire a creare una società aperta, solidale e giusta, interculturale e accogliente, **promuovendo e sviluppando ambienti di lavoro e pratiche di gestione che rispettino la persona**, valorizzando diversità, partecipazione e inclusione. Il lavoro è espressione della persona e, per questo, oggi è più che mai importante **coltivare l'umano nell'economia e nel lavoro** attraverso quelle **competenze soft che, però, rendono molto hard la persona**.



Giorgio Tintino è *program manager della Fondazione Lavoroperlapersona. Dottore di Ricerca in Filosofia e Teoria delle Scienze Umane presso l'Università degli Studi di Macerata* insegna Storia e Filosofia nei Licei del fermano. Per la Collana della Fondazione ha pubblicato *Tra Umano e Postumano* (2015).