



Digital technologies for validating
young volunteers competences

IL QUADRO DELLE COMPETENZE CHIAVE PER I VOLONTARI

102 - A2

Publicato: settembre 2022
Elaborato da : Warehouse Hub

Intellectual Output 2, Attività 2, del Progetto DYVO





Digital technologies for validating
young volunteers competences

IL QUADRO DELLE COMPETENZE CHIAVE PER I VOLONTARI

102 - A2

Publicato: settembre 2022
Elaborato da : Warehouse Hub

Intellectual Output 2, Attività 2, del Progetto DYVO



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project number: 2020-2-IT03-KA205-019156

Il quadro delle competenze acquisite nei percorsi di volontariato, necessarie nel nuovo mondo del lavoro



Image courtesy of Anna Godeassi/theisport.com

INDICE

7	Introduzione
10	Stato dell'arte e Metodologia di Progettazione
13	Il quadro delle competenze DYVO
15	Competenze personali
16	- empatia
17	- autoscienza
18	- motivazione
19	- adattabilità
22	Competenze sociali
23	- comunicazione
25	- collaborazione
27	- leadership
30	Competenze metodologiche
31	- innovazione e creatività
33	- problem solving
35	- pensiero etico e sostenibile
38	Riferimenti Progetto DYVO
40	Bibliografia

INTRODUZIONE



INTRODUZIONE

Il volontariato è un'esperienza eccezionale di apprendimento informale che genera conoscenze, abilità e competenze. Numerosi studi hanno dimostrato che molte di queste competenze - comunicazione, problem solving, adattabilità, creatività, collaborazione - sono sempre più richieste nel mercato del lavoro. Eppure, spesso non vengono prese in considerazione. Solo il 28% dei giovani volontari europei riceve un riconoscimento formale, tramite certificazione o diploma.

L'istruzione oggi è ancora controllata principalmente dalle istituzioni educative, che garantiscono qualità, credibilità, governance e capacità amministrative. Questo modello, tuttavia, non è sufficientemente flessibile e pone limiti e difficoltà nel riconoscere i risultati di un apprendimento che oggi avviene in diverse fasi della vita in contesti di apprendimento anche informali e non formali. Di conseguenza, il percorso di un ragazzo che si forma durante tutto l'arco della vita passando dall'istruzione formale a quella informale e viceversa può essere ostacolato, poiché i risultati acquisiti in un ambito non sono facilmente trasferibili nell'altro (Harris & Wihak, 2017; Lundvall & Rasmussen, 2016; Mayombe, 2017; Müller et al., 2015).

Ciò indica la necessità di un modello incentrato sul "learner", che tenga conto di tutti i tipi di apprendimento, e che sia grado di offrire dei quadri di riferimento per verificare cosa e come si sta apprendendo, come si acquisiscono le qualifiche e come queste, assieme ad altri dati e indicatori rilevanti, possano essere trasferiti e compresi da parti terze, istituzioni educative o datori di lavoro che siano.

Gli apprendimenti non formali e informali sono quelli legati al lavoro, alla famiglia e al tempo libero. Pur essendo considerati ancora subalterni rispetto ai percorsi di istruzione e formazione formale, questi ambiti hanno iniziato ad acquisire però importanza e visibilità con la nascita proprio del concetto di apprendimento permanente e con l'avvio di azioni politiche europee che ne valorizzano la centralità per un sapere che definisca per intero le conoscenze accanto alle competenze e abilità della persona.

Il volontariato è certamente riconosciuto a tutti gli effetti, come un contesto di apprendimento lungo tutto l'arco della vita da valorizzare anche nel campo formativo e lavorativo. Ecco perché le competenze acquisite con l'esperienza del volontariato possono essere riconosciute come competenze valide, al pari dell'istruzione, per la certificazione di una qualifica spendibile in ambito professionale.

Il coinvolgimento nel progetto DYVO di organizzazioni di volontariato come il Csv Marche, il Centre for European Volunteering (CEV) e il Jaunuolių dienų centras (JDC) ha contribuito allo sviluppo di un quadro di competenze "di settore", pur partendo dai risultati già consolidati di progetti scientifici condotti dal Joint Research Centre, il Science Lab della Commissione Europea, con i framework della famiglia dei "Comp": DigComp, Entrecomp, LifeComp, GreenComp tra altri, quadri di riferimento progettati per aiutare a misurare le abilità cruciali e le competenze trasversali che tutti dovrebbero sviluppare continuamente nel corso della vita.

L'obiettivo principale del progetto DYVO è quello di facilitare e innovare le modalità di riconoscimento e convalida delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale nel campo del volontariato, con l'obiettivo di migliorare l'occupazione giovanile, l'inclusione sociale e contribuire ad accrescere la qualità del lavoro delle organizzazioni che operano nel Terzo settore.

Il progetto DYVO contribuisce a superare alcuni degli ostacoli che ancora limitano la diffusione delle pratiche di validazione nel settore del volontariato, tra questi:

la mancanza di strumenti facili da usare;

la mancanza di consapevolezza sull'importanza delle competenze trasversali e sul volontariato come esperienza per lo sviluppo di quelle competenze.

la mancanza di competenze specifiche negli operatori giovanili per guidare i processi di validazione dei giovani volontari.

la mancanza di un quadro chiaro di risultati di apprendimento in contesti informali come il volontariato, e delle competenze ad essi collegate

Coerentemente con questo, nell'ambito delle attività collegate al Risultato di Progetto N° 2, DYVO identifica definisce e descrive un set di competenze trasversali che i giovani possono acquisire e sviluppare in un'organizzazione di volontariato, e sviluppa un quadro di riferimento che descrive tali competenze, fornendo ai giovani volontari europei uno strumento appropriato per valutare, esercitare e sviluppare efficacemente queste soft skills.

**STATO DELL'ARTE
E METODOLOGIA
DI PROGETTAZIONE**



STATO DELL'ARTE E METODOLOGIA DI PROGETTAZIONE

Il quadro delle Competenze DYVO è stato sviluppato a partire da:

1. Le raccomandazioni scaturite dal “Rapporto sullo stato dell’arte. Report Transnazionale”.

Il documento “Stato dell’Arte. Report Transnazionale” prodotto dai partner di progetto nell’ambito dell’ Intellectual Output 2-Attività 1, ha consentito una revisione tra pari sulla letteratura esistente, studi, ricerche, risultati di progetti condotti a livello europeo e nei Paesi delle Organizzazioni Partner su questi contenuti, ed è servito come terreno comune da cui partire per questo ulteriore lavoro di ricerca.

Nonostante le qualifiche e i risultati dell’apprendimento relativi alle “hard skills” siano per la maggior parte noti e addirittura convergenti a livello UE (EQF / NQF, ESCO), finora non esiste una visione comune e un elenco concordato di competenze trasversali sviluppate nel settore del volontariato, che possano essere utilizzate come riferimento da organizzazioni che operano in diversi ambiti o in diversi Paesi. In alcuni settori sono stati identificati set di competenze chiave in campi specifici, alcune categorizzazioni sono state fatte sulla base di ricerche condotte nell’ambito delle scienze sociali, ma tutte queste iniziative rimangono molto frammentate.

Nel definire il quadro DYVO delle competenze dei volontari si è fatto particolare riferimento ai lavori di ricerca eseguiti dal Centro Comune di Ricerca (JRC) della Commissione Europea, in particolare ai quadri di riferimento della famiglia “Comp”: DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg, SELFIE, Entrecomp, LifeComp, GreenComp progettati per aiutare a rilevare e misurare competenze trasversali cruciali che ciascuno dovrebbe continuare a sviluppare nell’arco della vita.

Entrecomp, il Quadro Europeo di riferimento per le Competenze Imprenditoriali e LifeComp, il Quadro Europeo per le Competenze Chiave Personali, Sociali e Imparare a Imparare, in particolare sono sempre più utilizzati come base per lo sviluppo di programmi di studio e attività di formazione in diversi contesti educativi e di apprendimento formale e non formale, compreso il volontariato.

Per questo motivo ogni competenza individuata nel quadro DYVO presenta, tra i suoi elementi descrittivi, anche il riferimento alle competenze similmente descritte e nominate nei quadri Entrecomp e LifeComp.

2. Il Co-Design Workshop, workshop collaborativo per il disegno del Quadro di Competenze DYVO

Il Co-design workshop ha avuto luogo il 10 maggio 2021, ed è stata la prima attività realizzata dai partner che ha segnato l’inizio di questo percorso di ricerca.

Vi hanno partecipato 22 persone rappresentanti delle organizzazioni partner, tra cui ricercatori, volontari, tutor e formatori, incluso i volontari con disabilità mentali del centro Jaunuolių dienos centras (JDC).

Per iniziare a lavorare su questa componente fondamentale del progetto DYVO, il team di Warehouse hub, l’Hub Creativo italiano specializzato nel disegno di percor-

si formativi per lo sviluppo di competenze trasversali e imprenditoriali nei giovani, ha proposto ai partner un'attività partecipativa utilizzando, a partire dall'esperienza maturata nell'ambito della propria organizzazione, una metodologia di lavoro collaborativa, il co-design appunto, e mettendo in campo le competenze e gli strumenti atti a facilitare il workshop che è avvenuto online, utilizzando la piattaforma miro.

Il CO-design è un approccio innovativo che facilita la collaborazione e la creatività.

Implica il coinvolgimento di tutti gli attori interessati nella ideazione, definizione e creazione di un progetto. È una metodologia che vede in prima linea, oltre alla squadra di Design, anche gli stakeholder, ovvero coloro che hanno qualche tipo di interesse nel progetto, rivelando prospettive individuali e collettive.

L'approccio di co-progettazione e co-creazione prevede la collaborazione tra ricercatori e utenti finali.

Nel caso specifico di questo workshop un gruppo entusiasta di volontari e operatori giovanili, inclusi giovani con disabilità intellettive del Centro diurno JJaunuolių dienų centras (JDC), si è unito al gruppo di ricercatori fornendo feedback e riflessioni utili e interessanti a tutti i partecipanti.

I dettagli di questo workshop sono descritti nell'Annesso I "Elaboration of DYVO Competency Framework".

**IL QUADRO
DELLE COMPETENZE
DYVO**



IL QUADRO DELLE COMPETENZE DYVO

Nel modello DYVO abbiamo definito le competenze trasversali come un insieme di conoscenze, caratteristiche personali e comportamenti misurabili che entrano in gioco in contesti sociali e di lavoro diversi e si traducono in atteggiamenti e prestazioni distinte. Sono le capacità relazionali e comportamentali e chiamano in causa tutti quegli aspetti della personalità e della conoscenza che ognuno utilizza ogni giorno interagendo con gli altri.

Chi fa volontariato acquisisce e sviluppa competenze tecniche e trasversali grazie sia all'esperienza situazionale (informale), sia alla formazione in contesti differenti da quelli canonici (non-formali).

Per questo il modello DYVO prevede anche un percorso formativo, Il programma Formativo DYVO un percorso di auto-consapevolezza, con focus su competenze trasversali specifiche, individuate nell'ambito del progetto e inserite nel quadro di riferimento.

Le competenze del quadro DYVO sono dieci e sono raggruppate in tre categorie:

- PERSONALI
- SOCIALI
- METODOLOGICHE

Visivamente, abbiamo scelto di rappresentare il framework come un insieme di alberi che costituiscono un boschetto: ogni elemento della foresta è ugualmente necessario per lo sviluppo di ogni pianta e del bosco come intero ecosistema; una metafora che intende mettere in luce l'interdipendenza dinamica tra tutte le competenze.

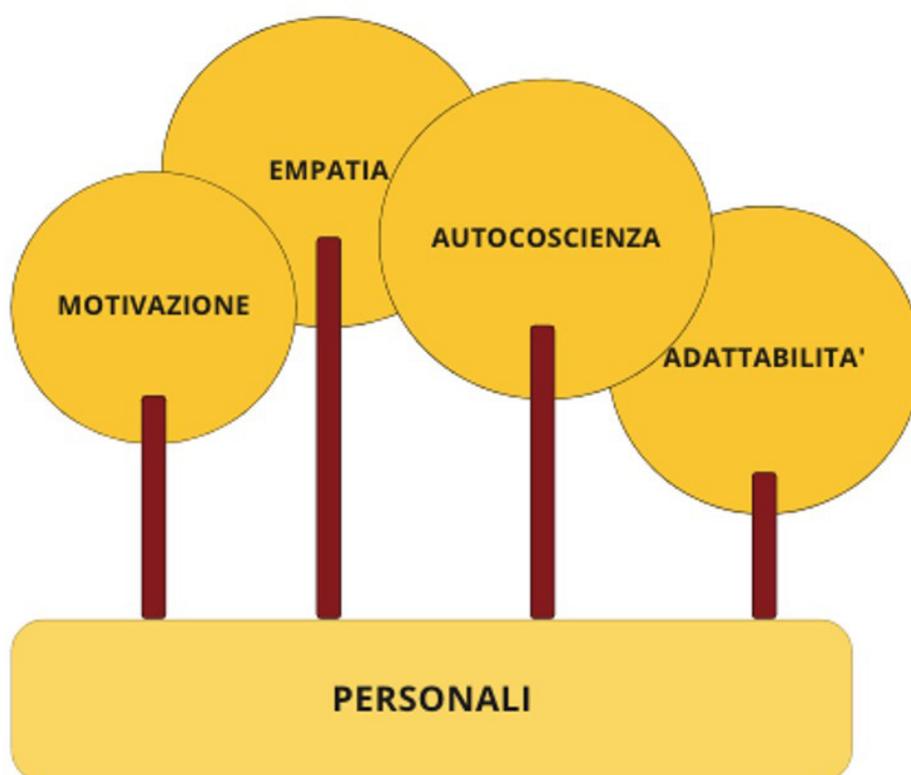


COMPETENZE PERSONALI



COMPETENZE PERSONALI

Lo sviluppo personale avviene nelle relazioni e nelle interazioni con gli altri, all'interno dei contesti sociali, storici, culturali e di lavoro. Le competenze personali sono quell'insieme di caratteristiche e capacità più strettamente legate al Sé che hanno a che fare con autoconsapevolezza e autostima, rispetto per gli altri, comprensione e gestione delle emozioni. Sviluppare le competenze personali aiuta a stabilire obiettivi concreti e prendere decisioni responsabili.



Definizione

L'empatia è la capacità di comprendere emozioni, gli stati d'animo, le esperienze e i valori di un'altra persona e fornire risposte appropriate. È una competenza alla base dell'intelligenza emotiva, che consente agli individui di comprendere le esperienze e le emozioni di persone diverse provenienti da ambienti diversi.

Perché è importante?

L'empatia è fondamentale per sviluppare altre competenze sociali ed emotive e costruire relazioni positive. L'empatia è alla base di tutti i comportamenti pro-sociali e rappresenta la premessa per affrontare lo stress e risolvere i conflitti.

Descrittori

- Consapevolezza delle emozioni, esperienze, valori e convinzioni di un'altra persona
- Comprensione delle emozioni ed esperienze di un'altra persona e capacità di valutare in modo positivo la prospettiva altrui
- Sensibilità alle emozioni e al vissuto di un'altra persona
- Consapevolezza rispetto alla cultura, credenze, abitudini, comportamenti, modi di pensare e prospettive propri e degli altri
- Consapevolezza e comprensione degli aspetti e propensioni culturali propri e altrui

Sotto-competenze

Comprensione e rispetto della Diversità e Differenze Culturali

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Comunicare in modo fluido e interpretare elementi non verbali e paraverbali
- Comprendere e relazionarsi con l'umore, i sentimenti, i pensieri e le convinzioni delle altre persone.
- Preoccuparsi a prestare attenzione ai sentimenti, le inclinazioni e agli interessi personali degli altri
- Ridurre al minimo le barriere psicologiche e le differenze con le altre persone

Indicatori di valutazione

- Comprende le componenti tacite di un dialogo o interazione e il linguaggio del corpo
- Sente e immagina il mondo dal punto di vista di altre persone, incluse le dimensioni emotive, culturali e intellettuali
- Instaura relazioni armoniose con altre persone

Empatia al lavoro!

Una persona che ha sviluppato Empatia è in grado di interagire con colleghi, dirigenti, dipendenti, volontari con mentalità aperta e instaurare buone relazioni all'interno di un gruppo di lavoro, nel rispetto del ruolo di ciascuno.

Quadro delle Competenze EntreComp - Collaborare con gli altri (3.4)

Quadro delle Competenze LifeComp - Empatia (S1)

Definizione

Autocoscienza o consapevolezza di sé significa essere coscienti del proprio esistere e del proprio agire.

Consiste nell'aver una profonda comprensione dei propri interessi, valori, abilità, limiti, sentimenti e motivazioni. Comprendere sé stessi significa comportarsi in maniera consapevole. Conoscere sé stessi significa essere coscienti dei propri punti di forza, delle debolezze, di bisogni, interessi e propensioni.

Perché è importante?

La consapevolezza di sé è essenziale per porsi obiettivi che riflettono aspirazioni personali e per prendere decisioni consapevoli. Il valore che un individuo ha di sé stesso corrisponde all'autostima. La consapevolezza di sé è necessaria per prendere decisioni corrette, promuovere il proprio benessere personale e gestire il proprio percorso di carriera.

Descrittori

- Consapevolezza delle proprie esigenze, aspirazioni e desideri a breve, medio e lungo termine
- Consapevolezza e capacità di valutare i punti di forza e di debolezza individuali e di gruppo
- Cognizione delle proprie capacità di influenzare il corso degli eventi, nonostante l'incertezza, le battute d'arresto e i fallimenti temporanei
- Consapevolezza della propria disabilità e accettazione della disabilità

Sotto-competenze

- ▶ Affrontare la disabilità/Capacità di superare i limiti della disabilità

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Comprendere i propri bisogni, aspirazioni e desideri
- Capire i punti di forza e di debolezza individuali e di gruppo
- Riconoscere la loro capacità di influenzare il corso degli eventi, nonostante l'incertezza, le battute d'arresto e i fallimenti temporanei

Indicatori di valutazione

- Sfrutta al meglio le proprie forze e debolezze
- Compensa le proprie debolezze collaborando con gli altri e sviluppando ulteriormente i propri punti di forza
- Comprende come le proprie attitudini, abilità e conoscenze personali possono influenzare il processo decisionale, le relazioni con le altre persone e la qualità della vita

Autoconsapevolezza al lavoro!

Una persona che ha sviluppato consapevolezza di sé, comprende la propria individualità e le qualità uniche che può apportare nelle interazioni con gli altri nel proprio contesto lavorativo.

Quadro delle Competenze EntreComp - Autoconsapevolezza e Autoefficacia (2.1)

Quadro delle Competenze LifeComp - Autoregolazione (P1) Comprendere e gestire le emozioni, i pensieri, le risposte a situazioni di stress - Benessere (P3)

Definizione

L'engagement è la capacità di rimanere motivati e coinvolti durante l'esecuzione di un'attività; è anche una combinazione di impegno e dedizione verso un'organizzazione e i suoi valori. La motivazione è un fattore chiave nell'impegno di dipendenti e volontari. Per essere e rimanere motivati nelle difficoltà e nelle avversità serve anche resilienza. Le persone che hanno la capacità di rimanere coinvolte nelle loro attività sono anche appassionate del loro lavoro.

Perché è importante?

Quando i dipendenti o i volontari sono motivati, si sentono coinvolti nell'organizzazione con cui collaborano e hanno maggiori probabilità di continuare ad investire tempo e risorse in ciò che fanno.

Descrittori

- Comprensione e fiducia nella missione e nei valori della propria organizzazione
- Propensione a coniugare le opportunità che l'organizzazione può offrire con le proprie qualifiche e interessi
- Risolutezza a trasformare le idee in azioni e soddisfare il proprio bisogno di realizzazione
- Resilienza sotto pressione, capacità di affrontare avversità e fallimenti temporanei continuando a perseguire i propri obiettivi

Sotto-competenze

- ▶ Resilienza
- ▶ Motivazione e Perseveranza

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Comprendere la missione e il valore della propria organizzazione e collegarla alla propria visione personale
- Abbinare le opportunità che l'organizzazione può offrire con qualifiche e interessi personali
- Mettere impegno e risorse per raggiungere nel lungo termine obiettivi individuali e dell'organizzazione
- Mettere in gioco e collegare, con onestà e perseveranza, le competenze personali alla missione e agli obiettivi dell'organizzazione nello svolgimento dei propri compiti
- Rimanere concentrati sulla propria passione e continuare a creare valore nonostante possibili battute d'arresto

Indicatori di valutazione

- Dimostra perseveranza nel portare a termine i compiti e gli obiettivi perseguiti
- Dimostra un coinvolgimento proattivo nei compiti affidati
- Manifesta un comportamento etico e rispettoso
- Considera il proprio ruolo rilevante per il perseguimento della missione dell'organizzazione e spesso supporta l'organizzazione anche al di fuori delle proprie responsabilità

Motivazione al lavoro!

Una persona che ha sviluppato motivazione si sente parte dell'organizzazione con cui collabora e con maggiore probabilità investe un impegno più forte e continuativo nel lavoro che svolge.

Quadro delle Competenze EntreComp - Motivazione e Perseveranza (2.2)

Quadro delle Competenze LifeComp - Empatia (S1)

Definizione

L'adattabilità è la capacità di essere flessibili quando le cose cambiano, di gestire cambiamenti e incertezze, di affrontare sempre nuove sfide. Essere adattabili significa essere in grado di gestire diversi compiti, stabilire delle priorità e adattarsi alle condizioni e/o incarichi che cambiano con idee fresche e/o approcci innovativi. Significa inoltre avere la capacità di rimanere concentrati sugli obiettivi, e allo stesso tempo adattarsi facilmente alle circostanze che cambiano per raggiungerli. Significa adattarsi a nuovi punti di vista, a nuovi ruoli e responsabilità; lavorare efficacemente in un clima di incertezza e di priorità che si modificano.

Perché è importante?

Nel mondo del lavoro odierno, la capacità di saper affrontare il cambiamento è un'attitudine considerata di grande valore ed è ritenuta una qualità essenziale in alcuni lavori e organizzazioni per cui considerata tra le competenze fondamentali nella scelta di assumere un candidato. È importante dimostrare la capacità di adattarsi a circostanze e ambienti mutevoli, di saper accogliere nuove idee e di rispondere positivamente alle sfide inaspettate.

Descrittori

- Propensione a rispondere positivamente al cambiamento e a nuove sfide
- Tendenza a prendere una decisione anche quando il risultato di tale decisione è incerto, quando le informazioni disponibili sono parziali o ambigue o quando esiste il rischio di esiti imprevisti
- Attitudine a trattare il processo di adattamento ai cambiamenti come un'esperienza di apprendimento arricchente
- Attitudine a gestire con prontezza e flessibilità situazioni in rapido mutamento e a affrontare sfide impreviste
- Propensione a superare situazioni complesse, situazioni nuove, barriere e ostacoli

Sotto-competenze

- ▶ Affrontare rischi e Incertezza
- ▶ Interculturalità e Gestione della Diversità
- ▶ Affrontare la disabilità/Capacità di superare i limiti della disabilità

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Integrare nuove informazioni e trarne conclusioni
- Esplorare nuovi modi di fare le cose e decidere di sperimentare nuove vie
- Adattare schemi mentali, idee, comportamenti e azioni al cambiare di un contesto dato
- Essere flessibili quando le cose cambiano

Indicatori di valutazione

- Trova soluzioni alternative per perseguire gli obiettivi prefissati in un contesto in continuo cambiamento
- Sviluppa con facilità relazioni interpersonali durature con persone di altre culture, background e/o appartenenti a contesti diversi
- Collabora con persone che portano punti di vista diversi dai propri e mostra un atteggiamento aperto a nuove idee

-
- Affronta contesti e situazioni sfidanti

Adattabilità al lavoro!

Una persona che ha sviluppato adattabilità si mostra flessibile a lavorare in diversi contesti lavorativi è aperta a nuove idee e concetti, a lavorare indipendentemente o in gruppo e a portare a termine diversi compiti e progetti e a mettere in gioco diverse metodologie e approcci di fronte a situazioni mutevoli o di emergenza. E' in grado di sviluppare soluzioni pratiche per mitigare l'effetto del cambiamento e manifestare un atteggiamento costruttivo per consentire che si dia in maniera efficace un cambiamento necessario.

Quadro delle Competenze EntreComp - Affrontare incertezza, ambiguità e rischi (3.3)
- Prendere Iniziativa (3.1)

Quadro delle Competenze LifeComp - Pensiero Critico (L2)

COMPETENZE SOCIALI



COMPETENZE SOCIALI

Le competenze sociali sono tutte quelle competenze psicologiche, comunicative, relazionali e interculturali che consentono di partecipare attivamente ed efficacemente alla vita collettiva e lavorativa.

In poche parole, tutte quelle abilità che consentono a un individuo di avere a che fare quotidianamente con le altre persone, coltivando un atteggiamento collaborativo, di rispetto della diversità umana, superando pregiudizi e preconcetti, partecipando alla società.



Definizione

Sviluppare le competenze comunicative significa essere in grado di utilizzare strategie di comunicazione efficaci e pertinenti, a seconda del contesto in cui ci si trova e dei contenuti che si intende veicolare.

La comunicazione è l'atto di trasmettere significati da un individuo o un gruppo a un altro, utilizzando un codice che sia adeguato alle capacità ricettive dell'interlocutore, spesso per raggiungere un determinato obiettivo. Saper comunicare in maniera efficace implica anche saper ascoltare per capire il punto di vista, le motivazioni, i fatti, le emozioni e le aspettative degli altri. Comunicare con efficacia richiede capacità di comunicazione formale e informale, verbale e non verbale, scritta e visiva.

Perché è importante?

La capacità di comunicare in modo efficace è molto importante in un contesto lavorativo per impostare relazioni forti e proficue all'interno dell'organizzazione e verso l'esterno. Le capacità comunicative sono da definirsi come quelle capacità che permettono ad una persona di capire quando parlare, di cosa parlare, in che modo e con che tono, e quando invece è meglio mantenersi in silenzio. Si tratta dunque di una competenza trasversale importantissima: dipendenti e volontari che possiedono buone capacità di comunicazione sono in grado di costruire reazioni sane con i propri colleghi, garantire buone prestazioni e creare gruppi di lavoro dinamici e produttivi.

Descrittori

- Consapevolezza della necessità di adottare strategie di comunicazione, registri linguistici e strumenti adattati al contesto
- Comprensione degli aspetti verbali, paraverbali e non verbali della comunicazione e del loro effetto
- Comprensione e gestione delle interazioni e conversazioni in diversi contesti socio-culturali e situazioni specifiche
- Ascolto attivo degli altri e propensione a impegnarsi in conversazioni manifestando fiducia, assertività, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali che sociali

Sotto-competenze

- Coinvolgere gli altri

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Adottare le fattispecie comunicative più adatte in contesti e situazioni specifiche: comunicazione verbale (attraverso lo strumento delle parole e dello scritto, comprese le forme digitali), comunicazione non verbale (linguaggio del corpo, espressioni facciali, tono di voce), strategie visive (segni, icone, illustrazioni) o strategie miste
- Modulare i messaggi tenendo conto dell'audience, del tipo di relazione con l'interlocutore, del contesto in cui avviene la comunicazione; dello scopo; degli strumenti a disposizione per trasmettere il messaggio
- Ispirare, coinvolgere ed entusiasmare gli altri
- Monitorare la comunicazione verbale e non verbale; mostrare empatia, pazienza e interesse, chiarezza; riassumere e dare feedback sui contenuti dell'interlocutore e sviluppare fiducia.

Indicatori di valutazione

- Raggiunge il pubblico destinatario con messaggi e canali di comunicazione adeguati
- Interagisce con il pubblico coerentemente con gli obiettivi di comunicazione, creando uno spazio comune dove condividere informazioni, generare scambio di informazioni e stimolare idee
- Parla in modo chiaro e educato con qualsiasi tipologia di interlocutore
- Scrive in modo chiaro e corretto in termini di sintassi e semantica
- Scambia idee, pensieri e pone domande e risposte rilevanti e di senso con tutti gli interlocutori
- Dimostra capacità di persuasione e negoziazione efficaci

Comunicazione al lavoro!

Una persona che ha sviluppato capacità comunicative interagisce con colleghi, manager, dipendenti, volontari, clienti adottando adeguate strategie di comunicazione, modulando i messaggi in modo che gli altri possano facilmente comprendere. Che si tratti di conversare con un collega, inviare una e-mail o effettuare un rapido briefing per il proprio team, è fondamentale riuscire a comunicare in maniera chiara ed efficace.

Quadro delle Competenze EntreComp - Coinvolgere gli Altri (2.5)

Quadro delle Competenze LifeComp - Comunicazione (S2) - Empatia (S1)

Definizione

Collaborare significa lavorare insieme a una o più persone per portare a termine un progetto, un'attività o sviluppare idee o processi. Significa essere in grado di interagire in gruppo, comprendendo i diversi punti di vista, valorizzando le proprie e le altrui capacità, gestendo la conflittualità, contribuendo all'apprendimento comune ed alla realizzazione delle attività collettive, nel riconoscimento dei diritti fondamentali degli altri. Sul posto di lavoro, la collaborazione si verifica quando due o più persone lavorano insieme per un obiettivo comune a vantaggio del team o dell'organizzazione. Non stupisce che la capacità di lavorare in squadra e fare gruppo stia diventando una delle soft skills più richieste ai candidati da parte delle aziende.

Esistono molti modi per collaborare in modo efficace sul posto di lavoro: la conoscenza di strumenti, metodi e tecniche specifiche possono portare a una maggiore efficienza e produttività.

Perché è importante?

Le persone che sono in grado di lavorare bene con gli altri sono più efficaci ed efficienti di quelle che tentano di gestire da soli gli stessi progetti. Collaborare con successo con i propri colleghi può anche aumentare la motivazione e il livello di impegno sul lavoro. Lavorare in modo collaborativo è utile per sviluppare soluzioni innovative a sfide complesse.

Descrittori

- Propensione a lavorare insieme e cooperare con gli altri per sviluppare idee e trasformarle in azioni
- Tendenza a risolvere i conflitti e cercare modalità effettive per lo sviluppo della cooperazione
Consapevolezza dell'importanza di lavorare con gli altri e di fare rete
- Tendenza a stabilire rapporti di fiducia e stima, negoziare i disaccordi per lavorare in maniera fruttuosa per obiettivi condivisi
- Capacità di organizzare il lavoro e condividere informazioni rilevanti per concordare ruoli e responsabilità all'interno di un gruppo, per il raggiungimento degli obiettivi comuni
- Propensione verificare i progressi, ricercando dalla persona appropriata suggerimenti e punti di vista ove necessario

Sotto-competenze

- ▶ Negoziazione e Risoluzione dei Conflitti
- ▶ Mobilitare risorse

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Formare e gestire un gruppo di lavoro
- Mettere in atto logiche collaborative all'interno di un progetto
- Creare e identificare metodologie di lavoro, regole, strumenti e processi che migliorano la collaborazione del team
- Favorire lo scambio di idee su soluzioni alternative in modo efficace
- Identificare i punti di forza e le risorse del team
- Gestire i conflitti in modo collaborativo

-
- Predisporre sistemi e strumenti di comunicazione e condivisione delle informazioni informazione efficaci
 - Pianificare le attività e distribuire i compiti ai membri del team

Indicatori di valutazione

- Interagisce all'interno del gruppo nel rispetto dei componenti, dei rispettivi ruoli e dei compiti assegnati
- Costruisce relazioni produttive e reciprocamente vantaggiose per risolvere problemi e raggiungere obiettivi comuni
- Guida il processo di collaborazione colmando le carenze tra i membri del team e tra gruppi/aree diversi
- Affronta i conflitti e media soluzioni
- Presenta le idee e ascolta quelle degli altri, ampliando il proprio sguardo su altri punti di vista.
- Agisce in modo responsabile rispetto ai compiti affidati e supporta gli altri con contributi di valore quando richiesto

Collaborazione al lavoro!

Una persona che ha sviluppato capacità di collaborazione lavora con colleghi e superiori per risolvere problemi, identifica e propone strategie di miglioramento delle modalità di lavoro all'interno del gruppo per raggiungere gli obiettivi comuni. Partecipa e apporta contributi apprezzati dai membri del team.

Quadro delle Competenze EntreComp - Lavorare con gli altri (3.4) - Mobilitare risorse (2.3)
Quadro delle Competenze LifeComp - Collaborazione (S3)

Definizione

La leadership è la capacità di proiettare una visione chiara della direzione da seguire, di gestire strategie atte al raggiungimento degli obiettivi, di tenere un atteggiamento aperto e costruttivo, di trasformare qualsiasi tipo di problema in un'opportunità di crescita, di mobilitare in ogni individuo tutta l'energia che può esprimere, di costituire un fondamentale punto di riferimento per gli altri componenti dell'organizzazione.

Perché è importante?

Un leader di successo ha la capacità di entrare in sintonia con i collaboratori e di influenzare la motivazione e l'impegno, fattori chiave che aiutano le persone, dipendenti, volontari, stakeholder di un'organizzazione a raggiungere obiettivi e traguardi, ad aumentare la loro autostima e fiducia nell'organizzazione e ad identificarsi con i suoi valori, obiettivi e attività.

Descrittori

- Capacità di stabilire obiettivi e motivare le persone a lavorare per il loro raggiungimento
- Tendenza ad attivare processi che si fondano su valori etici e si traducono in cambiamenti sociali positivi
- Consapevolezza della capacità di influenzare la motivazione e l'impegno degli altri
- Propensione a stabilire le priorità e a mettere a disposizione le risorse necessarie
- Capacità di prendere decisioni
- Capacità di creare fiducia
- Capacità di mostrare empatia
- Tendenza a proiettare una visione chiara della direzione da seguire e scenari futuri per guidare lo sforzo e l'azione
- Capacità di prendere decisioni in modo rapido e sicuro

Sotto-competenze

- ▶ Spirito d'iniziativa and Capacità Decisionali
- ▶ Mobilitare gli altri e mobilitare le risorse
- ▶ Dare valore alle idee
- ▶ Responsabilità
- ▶ Visione

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Fissare obiettivi e motivare le persone a lavorare per ottenere risultati
- Costruire una visione e una missione ispiratrici
- Mappare le risorse
- Facilitare la comunicazione interna
- Determinare le priorità, prendere l'iniziativa e prendere decisioni
- Coinvolgere gli stakeholder con metodologie partecipative
- Riconoscere e imparare dagli errori senza incolpare gli altri
- Gestire processi e risorse

Indicatori di valutazione

- Gode di stima e fiducia
- Individua nuove opportunità per l'organizzazione

-
- Promuove l'equità e l'inclusione
 - Dimostra integrità e un comportamento etico nell'uso della sua influenza e autorità
 - Promuove la comunicazione e la condivisione delle informazioni
 - Ha una visione chiara del contesto, degli obiettivi perseguiti e dei risultati, anche in caso di delega ad altri
 - Utilizza dati e conoscenze per prendere decisioni
 - Mobilita risorse attraverso strumenti alternativi (crowdfunding e fundraising)
 - Dimostrare capacità di comunicazione, persuasione e negoziazione efficaci
 - E' responsabile di tutte le attività e azioni personali

Leadership al lavoro!

Una persona che sviluppa capacità di leadership pone sfide, obiettivi e incoraggia i colleghi a perseguirli. Ispira gli altri e li coinvolge in attività che creano valore (sociale, ambientale) e connessioni tra le persone e promuove un contesto positivo e armonioso all'interno del gruppo.

Assicura che i valori, la missione e tutte le cause e gli ideali per cui il team si adopera siano presenti nella gestione quotidiana dell'organizzazione e aiuta i propri collaborai ad individuare i propri punti di forza e di debolezza e a crescere professionalmente.

Quadro delle Competenze EntreComp - Visione (1.3) - Valorizzazione delle idee (1.4)
Mobilitare Risorse (2.3) - Coinvolgere gli altri (2.5) - Pianificare e Gestire (3.2)

Quadro delle Competenze LifeComp - Empatia (S1) - Comunicazione (S2)

**COMPETENZE
METODOLOGICHE**



COMPETENZE METODOLOGICHE

Le competenze metodologiche si riferiscono alla capacità di applicare strategie e metodi di lavoro appropriati e adatti alla pianificazione, risoluzione e realizzazione di situazioni dinamiche e complesse.

Lo sviluppo delle competenze metodologiche è essenziale per entrare nel mondo del lavoro per affrontare le sfide, in qualsiasi campo, in maniera autonoma.



Definizione

La creatività comprende tutti quei processi che portano alla generazione di nuove idee che creano valore per individui e organizzazioni. La creatività è la capacità di concepire qualcosa di originale e/o innovativo. L'innovazione è lo sviluppo di qualcosa di nuovo: è il risultato della creatività messa in atto. L'innovazione introduce idee, processi, prodotti o procedure che sono nuovi per quel lavoro, gruppo di lavoro o organizzazione e che sono progettati per favorirli. La creatività dunque è intrinsecamente legata non solo alla sfera artistica e all'invenzione (come da tradizione), ma all'innovazione, cioè quella trasformazione innescata dall'introduzione di novità, atta a risolvere problemi e migliorare prodotti, processi, situazioni, ecc.. Serve creatività per generare innovazione.

Perché è importante?

Creatività e Innovazione sono competenze chiave per adattarsi in modo proattivo al cambiamento e per portare il cambiamento. La creatività è fondamentale per ideare e collegare nuove idee con esperienze esistenti. L'utilizzo della conoscenza esistente è una parte indispensabile per la creazione di nuove idee. Nel dominio creativo, il riutilizzo della conoscenza è una pratica comune nota come "remixing". Rimescolare conoscenze, idee e prodotti è la chiave dell'innovazione. Per tutte le organizzazioni oggi è fondamentale innovare continuamente per andare avanti, migliorare se stesse, rimanere competitive e riuscire ad affrontare nuove sfide e problemi complessi che richiedono un grande sforzo dell'organizzazione e della stessa cultura aziendale.

Descrittori

- Capacità di sviluppare nuove idee, opportunità soluzioni alle sfide esistenti per creare valore
- Propensione ad esplorare e sperimentare approcci innovativi
- Capacità di combinare conoscenze e risorse per ottenere importanti risultati
- Capacità di combinare concetti e informazioni da diverse fonti per la risoluzione di problemi
- Capacità di comprendere la connessione tra idee e/o fatti

Sotto-competenze

- ▶ Pensiero Critico

Risultati di apprendimento

è/sono capaci di:

- Perseguire nuove idee, sfruttando esperienza e immaginazione, per sviluppare soluzioni a sfide nuove
- Combinare nuovi approcci, risorse e strumenti per ottenere risultati che fanno la differenza
- Sfruttare l'innovazione e le opportunità di apprendimento
- Uscire dalla zona di confort per immaginare nuove soluzioni e produrre idee alternative per giungere a nuove soluzioni, risultati, opportunità
- Mettere in atto approcci come il design thinking (approccio all'innovazione che si basa sulla capacità di integrare sapientemente capacità analitiche ad attitudini creative).

Indicatori di valutazione

- Genera e applica nuove idee, approcci, metodi e soluzioni per affrontare e interpretare e problemi e situazioni note e ignote

-
- Esplora diversi modi di fare le cose o di pensare
 - Applica e crea collegamenti tra diversi ambiti e aree di apprendimento
 - Combina, integra, trasforma strumenti/prodotti/servizi/processi, per realizzare qualcosa di nuovo e innovativo, in grado di rispondere o anticipare le esigenze del pubblico

Innovazione al lavoro!

Una persona che ha sviluppato capacità creativa e di innovazione è ben predisposto di fronte a nuove prospettive e ha una mentalità aperta. E' in grado di formulare nuove idee e partecipa in modo proattivo ad attività di brainstorming e design thinking.

Quadro delle Competenze EntreComp - Creatività (1.2)

Quadro delle Competenze LifeComp - Pensiero Creativo (L2)

Definizione

Il Problem Solving, la capacità di risolvere problemi, ovvero la migliore risposta possibile a una determinata situazione critica e solitamente nuova. È una delle competenze chiave che i datori di lavoro ricercano nei candidati, poiché le persone che possiedono questa capacità tendono ad essere autonome nel risolvere le situazioni. Il Problem Solving implica la capacità di mettere in atto un processo di analisi che ha inizio con l'identificazione del problema e delle sue cause. Richiede un lavoro attento di raccolta delle informazioni, accertamento delle possibili cause, valutazione dei rischi e riconoscimento dei passi da fare per arrivare a una risoluzione tra diverse alternative. Presa una decisione si deve essere capaci di valutare i potenziali costi, le risorse necessarie per attuarla e i possibili ostacoli per risolvere con successo il problema.

Perché è importante?

Le persone con buone capacità di Problem Solving sono una risorsa preziosa per qualsiasi team. Buona capacità di problem solving implica avere una serie di altre competenze come logica, creatività, resilienza, immaginazione, pensiero laterale, capacità di comunicazione, di ascolto e determinazione. È un'abilità importante per la vita professionale e privata ed è essenziale per sviluppare una carriera in qualsiasi ruolo di alto livello.

Descrittori

- Essere in grado di fissare obiettivi a lungo, medio e breve termine
- Capacità di definire priorità e piano d'azione
- Tendenza ad avere una prospettiva più ampia e valutare diverse opzioni
- Capacità di crea nuovi modelli concettuali
- Capacità di identificare i possibili rischi e di sviluppare alternative
- Capacità di adattarsi ai cambiamenti imprevisti
- Tendenza ad includere nelle decisioni tutti i soggetti portatori di interesse
- Propensione a valutare l'impatto di una risoluzione sull'uomo e sull'ambiente
- Capacità di gestire le risorse in modo efficace

Sotto-competenze

- ▶ Negoziazione e Risoluzione di conflitti
- ▶ Gestione orientata ai risultati
- ▶ Mobilitare Risorse

Risultati di apprendimento

- Analizzare e valutare le situazioni per identificare e dare priorità ai problemi, misurare il loro impatto, analizzare le cause potenziali e quelle alla radice
- Indicare azioni risolutive efficaci praticabili sia in modi convenzionali che innovativi
- Pianificare, attuare e gestire le azioni che portano alla soluzione del problema e verificare il raggiungimento del risultato desiderato
- Gestire risorse e tempo in modo efficace, nei tempi prefissati per raggiungere gli obiettivi
- Valutare i rischi, anticipare problemi e pianificare soluzioni alternative

Indicatori di valutazione

- Descrivere chiaramente il problema, evidenziando le relazioni e le implicazioni con il contesto e le priorità

-
- Identifica le possibili soluzioni coerenti con il problema e le esigenze di contesto (risorse disponibili, tempo e persone da coinvolgere)
 - Traduce le soluzioni in un coerente piano di azioni al fine di raggiungere gli obiettivi desiderati
 - Guida efficacemente la risoluzione del problema
 - Pensa fuori dagli schemi per trovare approcci nuovi e alternativi per affrontare le criticità
 - Pondera le alternative rispetto agli obiettivi e giunge a decisioni ragionevoli

Problem solving al lavoro!

Una persona che sviluppa capacità di Problem Solving è in grado di identificare la causa di un problema e comprenderlo appieno. Mostra capacità di pensiero analitico, raccoglie informazioni, conduce sessioni di brainstorming con altri membri del team e è in grado di prendere decisioni rapidamente, di portare soluzioni efficaci e comunicarle bene, attraverso canali adeguati.

Quadro delle Competenze EntreComp - Individuare le opportunità (1.1) - Affrontare l'incertezza, l'ambiguità e i rischi (3.3) - Mobilitare le risorse (2.3)

Quadro delle Competenze LifeComp - Pensiero Critico (L2)

Definizione

Essere in grado di pensare in modo etico e sostenibile significa valutare le conseguenze e l'impatto di idee, opportunità e azioni. Il pensiero etico e sostenibile è una questione di atteggiamenti, comportamenti, valori e mentalità necessari per prendere decisioni etiche e agire in modo sostenibile. Ciò significa che ciò che guida il processo decisionale è il raggiungimento dell'obiettivo in un modo che tenga conto del benessere delle persone e dell'ecosistema. Questo approccio assicura il successo di qualsiasi attività, sia nella qualità del risultato che nella sua sostenibilità e validità nel tempo.

Perché è importante?

Le competenze necessarie a promuovere uno sviluppo sostenibile e consapevolezza ambientale sono diventate una priorità in molti lavori a qualsiasi livello, anche perché le imprese e le organizzazioni cercano di aderire alle nuove sfide e agli obiettivi di sviluppo sostenibile promossi a livello Europeo, dei singoli Paesi e a livello mondiale. Inoltre, il pensiero etico e sostenibile aumenta la qualità del lavoro e consente alle persone di contribuire nell'ambito di qualsiasi progetto con una visione di lungo termine.

Descrittori

- Propensione a valutare le conseguenze di idee, azioni, progetti sulla comunità target, sul mercato, sulla società e sull'ambiente
- Capacità di riflettere sulla sostenibilità di obiettivi sociali, culturali ed economici nel lungo termine e sulla linea d'azione identificata
- Attitudine ad agire responsabilmente
- Capacità di identificare e cogliere le opportunità che possono creare valore analizzando il contesto sociale, culturale ed economico
- Capacità di visualizzare gli scenari futuri per guidare sforzi e azioni

Sotto-competenze

- ▶ Individuare opportunità e Valutare idee
- ▶ Visione

Risultati di apprendimento

- Valutare le conseguenze delle idee e l'effetto di azioni e progetti
- Riconoscere il potenziale che un'idea ha di creare valore e individuare le modalità idonee per sfruttarla al meglio
- Introdurre e condividere idee sulla sostenibilità all'interno del team e dell'organizzazione
- Identificare e cogliere opportunità per creare valore esplorando il panorama sociale, culturale ed economico
- Visualizzare scenari futuri e aiutare a guidare sforzi e azioni in tali direzioni
- Stabilire che valore ha un progetto in termini sociali, culturali ed economici

Indicatori di valutazione

Misura l'impatto di un'idea di progetto, identificando gli indicatori di sostenibilità, importanti strumenti di supporto alle decisioni che favoriscono lo sviluppo sostenibile
Esplora le potenzialità di un'idea nella creazione di valore sociale, economico e ambientale
Da seguito a idee innovative che promuovono pratiche sostenibili
Utilizza il pensiero critico per restringere e orientare le scelte verso ragionamenti e approcci sostenibili ed etici

-
- Indaga e pone quante più domande possibili pertinenti al dilemma etico, prima di prendere una decisione

Pensiero Etico e sostenibile al lavoro!

Una persona che ha sviluppato le competenze necessarie a promuovere un pensiero etico e sostenibile è in grado di comprendere il proprio lavoro e il suo impatto, all'interno di una complessa rete di attori e in relazione a un contesto più ampio. È capace di anticipare le conseguenze indesiderate di un'azione o di un progetto ed è consapevole delle conseguenze legate al proprio agire e quello della propria organizzazione, riconoscendone l'impatto nel lungo periodo sulle persone e sull'ambiente; ha una capacità di visione di lungo periodo.

Quadro delle Competenze EntreComp - Visione (1.3) - Dare valore alle Idee (1.4)

Quadro delle Competenze LifeComp - Pensiero Creativo (L2)

**RIFERIMENTI
DEL PROGETTO
DYVO**



RIFERIMENTI DEL PROGETTO DYVO

- Stato dell'Arte: report Transazionale
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Programma Formativo DYVO
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Il Modello DYVO
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Success Stories
<https://dyvo.eu/en/success-stories/>

- Linee Guida per l'utilizzo della Dyvo App
https://dyvo.eu/en/_materials/

BIBLIOGRAFIA



BIBLIOGRAFIA

- **EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework, JRC Science for Policy Report, 2016** <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- **LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, JRC Science for Policy Report, 2020** <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- **LEVER UP PROJECT** <http://www.leverproject.eu>
- **How Well Do You Handle Change? The Benefits of Being Adaptable** <https://www.business.com/articles/how-well-do-you-handle-change-the-benefits-of-being-adaptable/>
- **White Paper. Transversal Competences Essentials for future proofing the workforce** https://www.researchgate.net/publication/328318972_TRANSVERSAL_COMPETENCIES_ESSENTIAL_FOR_FUTURE_PROOFING_THE_WORKFORCE
- **Gary Karp on Jun 17, 2013 in Disability & Culture, Disability and Employment, Disability and work**
- <http://garykarspeaks.com/the-spirit-of-adaptability/>
- **Collaboration Skills** <https://www.ringcentral.com/us/en/blog/collaboration-skills/>
- **Leadership in Social Entrepreneurship** <https://empowering-changemakers.eu/leadership-in-social-entrepreneurship/#chapter-3>
- **Creativity, Innovation and Invention: how do they differ?** <https://openstax.org/books/entrepreneurship/pages/4-2-creativity-innovation-and-invention-how-they-differ>
- **What is the difference between creativity and innovation? Paul Sloane** <https://www.destination-innovation.com/what-is-the-difference-between-creativity-and-innovation/>
- **Understanding the process of creativity, innovation and change** <https://medium.com/illumination/creativity-plus-innovation-and-the-change-they-create-2253433eed8c>
- **Cultivation Innovation and Creativity in the Work Place** <https://managementhelp.org/innovation/index.htm>
- **Ethical and Sustainable Thinking** <http://ecosystemapp.net/wp-content/uploads/2017/08/5-Ethical-and-sustainable-thinking.pdf>
- <https://www.eaie.org/blog/developing-critical-thinking-ethical-global-engagement-students.html>

