



Digital technologies for validating
young volunteers competences

Workshop sulla Validazione delle competenze per i giovani volontari

Linee guida per l'implementazione del PROGRAMMA FORMATIVO

Pubblicazione: settembre 2022
Elaborato da: Warehouse Hub

Intellectual Output 3 del Progetto DYVO





Digital technologies for validating
young volunteers competences

Workshop sulla Validazione delle competenze per i giovani volontari

Linee guida per l'implementazione del PROGRAMMA FORMATIVO

Pubblicazione: settembre 2022
Elaborato da: Warehouse Hub

Intellectual Output 3 del Progetto DYVO



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

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

Una formazione per il riconoscimento e la convalida delle competenze trasversali acquisite attraverso il volontariato



Image courtesy of Anna Godeassi/theisport.com

INDICE

7	1. Introduzione
7	1.1 Il Progetto DYVO in breve
8	1.2 La Formazione come strumento di valorizzazione delle risorse volontarie
10	1.3 Volontariato Inclusivo: Il Progetto DYVO adotta un approccio alla disabilità basato sull'inclusione
12	2. Il Programma di Formazione DYVO
14	3. Panoramica del Programma di Formazione Pilota
21	4. Descrizione della metodologia, dei contenuti e degli strumenti
21	4.1 Modulo 1/ Siate consapevoli delle vostre competenze!
	W1/ Il quadro delle competenze DYVO: riconoscere le competenze trasversali acquisite nel settore del volontariato
	• Laboratorio pratico: l'albero DYVO della consapevolezza
	W2/ Io, un albero in fiore: il volontariato per imparare e crescere
	• Laboratorio pratico: Valutazione delle competenze tra pari.
	W3/ Leadership e strategie per la risoluzione dei conflitti
	• Laboratorio pratico: Abigale, una triste storia d'amore
	W4/ Creatività = Remix
	• Laboratorio pratico: prototipare una soluzione creativa con la "Product Vision Box".
	W5/Visual storytelling: un'abilità chiave per comunicare sé stessi e ispirare gli altri
	• Laboratorio pratico: facciamo PechaKucha!
38	4.2. Modulo 2/ Validazione delle competenze dei giovani volontari
	W6/ Validazione delle competenze acquisite attraverso il volontariato: il modello DYVO
	• Laboratorio pratico: lavoriamo sul Modulo di Valutazione: capire le proprie esperienze di volontariato!
	W7/ Rendere spendibile l'apprendimento acquisito attraverso le esperienze di volontariato: riconoscimento e validazione
	• Laboratorio pratico: valorizzare l'esperienza di volontariato e le competenze acquisite dai volontari: qual è l'esperienza nella vostra organizzazione?
	W8/ Favorire la partecipazione e la motivazione dei volontari
	• Laboratorio pratico: brainstorming per progettare una strategia di coinvolgimento dei volontari
	W9/Accrescere la leadership nei volontari
	• Laboratorio pratico: seleziona un volontario leader
	W10/ Test dell'applicazione DYVO
	• Laboratorio pratico: il Modulo per la Raccolta delle Evidenze e il Modulo per la Valutazione delle Competenze nella Web App
55	4.3. Modulo 3/ Orientamento: Siate consapevoli del vostro futuro!
	W11/ Il potere del Personal Business Model Canvas
	• Laboratorio pratico: Il mio modello di business personale
	W12/ Uno step in avanti nel tuo piano di carriera
	• Laboratorio pratico: La mia lettera di presentazione... anche in formato E2R
	W13/ Come prepararsi per un (nuovo) lavoro!
	• Laboratorio pratico: come realizzare un pitch personale e simulazione di un colloquio di lavoro
	W14/ Adattabilità e pensiero etico e sostenibile: il futuro del lavoro incentrato sulla persona!
	• Laboratorio pratico: role playing: mettersi nei panni degli altri!
	W15/ Blockchain a supporto dell'apprendimento permanente
	• Laboratorio pratico: Emissione del certificato Blockchain DYVO
73	Allegato I L'albero DYVO della consapevolezza del
75	Allegato II Il Modulo per la Valutazione delle Competenze DYVO
93	Allegato III Il Modulo per la Raccolta delle Evidenze DYVO
96	Allegato IV Situazioni sfidanti
100	Riferimenti del progetto DYVO
102	Bibliografia

INTRODUZIONE



INTRODUZIONE

1.1 Il progetto DYVO in breve

“DYVO, Digital Technologies for Validating Young Volunteers Competencies” è un progetto finanziato nell’ambito del Programma Erasmus Plus, KA2, Partenariato di Cooperazione nel settore Gioventù.

L’obiettivo principale è favorire il riconoscimento e innovare e il processo di convalida delle competenze acquisite attraverso l’apprendimento non formale e informale nel campo del volontariato giovanile, con lo scopo di migliorare l’occupabilità e la partecipazione dei giovani nella società, e aumentare la qualità del lavoro delle organizzazioni di volontariato.

Il progetto intende superare alcuni dei fattori che ostacolano ancora oggi la diffusione di pratiche di validazione delle competenze acquisite durante le esperienze di volontariato:

- la mancanza di strumenti flessibili e facili da usare
- la mancanza di consapevolezza sulla rilevanza delle competenze trasversali e sul volontariato come esperienza di sviluppo di tali competenze
- la mancanza di competenze specifiche negli operatori giovanili per guidare i processi di validazione dei giovani volontari
- la mancanza di un quadro chiaro dei risultati dell’apprendimento informale che avviene nelle esperienze di volontariato, e delle relative competenze che possono essere acquisite.

Coerentemente, il partenariato strategico che ha promosso questo progetto, composto da Organizzazioni di Volontariato, Csv Marche, Centro per il Volontariato Europeo (CEV) e Jaunuolių dienos centras (JDC), da un Hub Creativo Warehouse hub (WCF) e da Organizzazioni che operano nel campo dell’ICT E.N.T.E.R e PundiX360 si è dati i seguenti obiettivi:

- sviluppare un nuovo strumento digitale di facile utilizzo per supportare il riconoscimento e la validazione delle competenze nel volontariato giovanile.
- mettere a disposizione dei giovani volontari, degli operatori giovanili e delle organizzazioni, compresi i giovani con disabilità intellettiva (ID), lo sviluppo e l’utilizzo di metodi, strumenti e procedure per la validazione delle competenze.
- elaborare un quadro chiaro dei risultati di apprendimento e delle relative competenze dell’apprendimento informale attraverso il volontariato giovanile e una chiara metodologia di convalida.
- promuovere il riconoscimento e la validazione delle competenze dei giovani volontari con minori opportunità.

Per raggiungere questi obiettivi, il progetto ha sviluppato e testato un nuovo modello per la validazione delle competenze dei giovani volontari chiamato Modello DYVO, composto da 3 risultati:

- DYVO App (IO1), è una piattaforma digitale per la gestione del processo di convalida e l’ottenimento di un certificato basato sulla blockchain (<https://dyvo.eu/en/>).
- E-book on the DYVO Model (IO2), che comprende il Quadro delle Competenze Chiave per i Volontari, ovvero un insieme di competenze comunemente acquisite attraverso le esperienze di volontariato, con il collegamento alla loro utilità nel mercato del lavoro, per evidenziare la capitalizzazione dei risultati di apprendimento in un contesto lavorativo; una metodologia di Validazione, ovvero la definizione e la descrizione del processo per l’identificazione, la documentazione, la valutazione e la certificazione delle competenze secondo il Modello DYVO; una raccolta di Case History di giovani volontari e di Organizzazioni di volontariato, role model cui i giovani possono ispirarsi (<https://DYVO.eu/en/>)
- Programma formativo DYVO (IO3), un programma di formazione innovativo per giovani volontari, tutor e valutatori che mira ad accrescere consapevolezza e competenze per il riconoscimento, lo sviluppo e la validazione delle competenze trasversali.

1.2 La formazione come strumento di valorizzazione delle risorse volontarie

Il pacchetto formativo DYVO è un insieme di workshop innovativi dedicati alle Organizzazioni del Terzo Settore, realtà in cui molti giovani, compresi giovani con disabilità intellettiva (ID), offrono il loro lavoro volontario. Il pacchetto formativo è in realtà un vero e proprio programma, uno strumento organizzato per lo sviluppo di competenze specifiche, quelle identificate nel Quadro DYVO delle Competenze Chiave per i Volontari, con specifici obiettivi di apprendimento e informazioni, indicazioni e linee guida per lo sviluppo dei contenuti e per guidare laboratori pratici.

La formazione ha l'obiettivo di mettere i discenti in condizione di riconoscere, sviluppare e convalidare le competenze trasversali messe in gioco e accresciute durante le esperienze di volontariato.

Il Programma è strettamente collegato al risultato intermedio del progetto IO2 che ha sviluppato il Quadro delle Competenze Chiave e il Modello di Validazione, pertanto lo sviluppo dei moduli si basa su questi risultati. L'elaborazione dei contenuti del programma formativo DYVO è stata guidata da Warehouse Hub, Hub Creativo Italiano, con sede nelle Marche, partner di questo progetto. Warehouse Hub è un'organizzazione che ha esperienza nella progettazione di percorsi formativi per lo sviluppo di competenze trasversali e imprenditoriali nei giovani. La collaborazione tra Warehouse hub e le organizzazioni appartenenti al mondo del volontariato, in particolare JDC, l'organizzazione partner che ha portato nel progetto e nel disegno del percorso formativo consapevolezza, strumenti e metodi di supporto all'apprendimento anche per le persone con disabilità intellettive, rappresenta un aspetto molto innovativo del progetto DYVO e ha prodotto un risultato originale molto interessante: il Programma di Formazione DYVO.

Sia il Programma Formativo che il Modello DYVO sono stati costruiti a partire da un'evidenza condivisa tra i partner del progetto:

Il volontariato è un'esperienza straordinaria di apprendimento informale che genera conoscenze, abilità e competenze fondamentali per l'occupabilità.

Tutti i risultati del progetto si basano su premesse altrettanto importanti e condivise:

- I volontari sono una risorsa umana strategica per le organizzazioni, che devono essere in grado di valorizzare il loro contributo facendo leva sulle loro caratteristiche specifiche, imparando a far convergere le loro motivazioni, conoscenze, competenze e attitudini, in un'ottica di sviluppo organizzativo e di crescita individuale.
- La valorizzazione dell'azione volontaria dovrebbe prevedere, anche nelle organizzazioni più piccole, un sistema di gestione pensato appositamente per i volontari, per pianificare il loro ruolo e il loro coinvolgimento in base alle loro competenze e motivazioni, per gestire le loro attività e i loro rapporti con l'organizzazione. Poter contare sul contributo di volontari motivati e gratificati è, per l'organizzazione, la migliore garanzia della qualità dei servizi offerti.
- Le organizzazioni, anche quelle piccole, dovrebbero avere figure di riferimento per la gestione e l'orientamento dei volontari, come supervisori e tutor, persone in grado di supportare i volontari nelle attività quotidiane.
- L'offerta di opportunità formative è un modo significativo per le organizzazioni di valorizzare le risorse volontarie e di creare un ponte tra il riconoscimento e la validazione di competenze specifiche acquisite in questo tipo di esperienze e lo sviluppo professionale dei giovani volontari.

Il Modello DYVO e il Programma di formazione sono stati concepiti per funzionare al meglio se nell'organizzazione vengono assegnati un tutor e un valutatore che si assumono la responsabilità del volontario e del suo operato, dall'inizio dell'esperienza fino alla fine, e seguono il processo di convalida e certificazione.

La formazione, la supervisione e la valutazione delle prestazioni dei volontari dovrebbero essere considerate strumenti essenziali di politiche di sviluppo delle risorse umane all'interno delle organizzazioni del Terzo Settore.

Questo per le seguenti importanti ragioni:

- Un'esperienza di volontariato è comunque caratterizzata da un apprendimento continuo (anche se non formale e non pianificato).
- C'è una richiesta di sempre maggiore "professionalizzazione" e conformità a standard di qualità nei servizi, nelle risorse umane e negli interventi delle organizzazioni.
- Un'organizzazione apprende quando i suoi collaboratori acquisiscono nuove conoscenze e competenze, che poi applicano nelle loro attività quotidiane.
- Un sistema di gestione che comprende formazione, supervisione e valutazione supporta la motivazione dei volontari e trasforma il "sapere individuale" in "sapere organizzativo".

Pertanto, l'Organizzazione che sceglie di implementare il Programma formativo DYVO a beneficio dei propri volontari e del proprio staff, deve impegnarsi fortemente ad aderire al Modello DYVO per la validazione delle competenze. Allo stesso modo, l'adozione del modello richiede impegno e determinazione anche da parte dei volontari: questi ultimi devono accettare di mettersi in gioco e dedicare tempo a riflettere sulla loro esperienza di volontariato e sull'insieme di conoscenze, abilità e attitudini che vengono messe in atto in un contesto non formale.

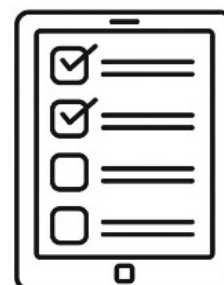
Il pacchetto formativo del DYVO è rivolto a volontari, tutor e supervisori (valutatori).

Nel corso della formazione DYVO giovani e staff che nell'organizzazione rivestono questi ruoli hanno l'occasione di acquisire una conoscenza specifica, in particolare:

I **volontari** sono guidati nell'identificazione delle competenze e dei risultati di apprendimento legati alle loro esperienze di volontariato facendo riferimento al Quadro delle Competenze DYVO; nel comprendere l'**importanza di valorizzare e convalidare** tali competenze per la loro occupabilità e partecipazione sociale; a orientarsi per il loro sviluppo professionale e formativo.

I **tutor**, che sono figure chiave per il successo dell'esperienza di volontariato e a cui è riconosciuto un ruolo molto importante nel modello DYVO, vengono a conoscenza e familiarizzano con il Quadro delle Competenze DYVO, apprendono metodi e tecniche per **far emergere le competenze**, anche attraverso la narrazione delle esperienze dirette, e per **guidare l'auto-riflessione sulle competenze**; apprendono a guidare i volontari nel processo di documentazione delle competenze acquisite e nella produzione delle relative evidenze; approfondiscono le fasi e gli strumenti del processo di valutazione (standard, criteri, indicatori) progettato all'interno del Modello DYVO e approfondiscono i relativi strumenti di validazione e certificazione, oltre agli strumenti europei e nazionali per il riconoscimento delle esperienze di apprendimento non formale; infine acquisiscono nuove consapevolezze sul nuovo mondo del lavoro. Con queste conoscenze i tutor saranno in grado di fornire un orientamento qualificato ai giovani volontari e di valorizzarli come risorse umane strategiche.

I **valutatori (Supervisor)**, infine, che rappresentano l'organizzazione con i suoi valori e la sua mission, nel modello DYVO sono le persone **autorizzate a fornire una valutazione delle competenze** che i volontari acquisiscono durante le loro esperienze e a stabilire se e quali possono essere certificate. Grazie al Programma formativo imparano a familiarizzare con la Web App e in particolare con il Modulo DYVO di Valutazione delle competenze e il Modulo per la raccolta delle Evidenze e quindi con il quadro delle competenze DYVO (con i relativi descrittori i risultati d'apprendimento, gli indicatori di valutazione) e con l'intero processo di validazione, oltre ad approfondire gli strumenti europei già esistenti per la valorizzazione dell'apprendimento in contesti non formali e informali (Youthpass, Europass ecc).



1.3 Volontariato Inclusivo: il progetto DYVO adotta un approccio alla disabilità basato sull'inclusione

Volontariato inclusivo significa fare in modo che tutti possano dare il proprio contributo, anche le persone con minori opportunità.

In molti percepiscono le persone con disabilità unicamente come individui che hanno bisogno di assistenza e servizi. Eppure, le persone con disabilità sono una parte fondamentale dell'impegno civico in tutta Europa.

Le persone, specie i giovani, fanno volontariato per acquisire fiducia in sé stessi, competenze professionali ed esperienza lavorativa. Il volontariato aiuta le persone in cerca di lavoro a costruire relazioni che possono portare a un impiego. Inoltre, offre la possibilità di costruire amicizie e reti di sostegno.

Il progetto DYVO, grazie alla partecipazione dell'organizzazione lituana Jaunuolių Dienos Centras (JDC), ha avuto la possibilità di coinvolgere nelle attività anche volontari con disabilità intellettiva (ID) e i loro tutor all'interno dell'organizzazione, e quindi di avere a disposizione un gruppo misto di giovani con diversi livelli di abilità, interessi, aspirazioni e competenze che hanno partecipato nello stesso contesto di apprendimento e testato il percorso formativo e il Modello di validazione. Un'esperienza sfidante e stimolante che ha aiutato l'intero gruppo ad acquisire nuove consapevolezza.

Durante il progetto pilota, per tutti nella stessa misura, la partecipazione alla formazione ha rappresentato una straordinaria opportunità di inclusione sociale e un'occasione unica per valorizzare le risorse volontarie, validare le competenze acquisite nelle esperienze di volontariato, esplorare le opportunità di carriera e prepararsi a entrare nel nuovo mondo del lavoro.

In questo Training Book sono suggerite anche delle risorse e degli strumenti molto importanti che possono facilitare l'accesso all'informazione, all'istruzione e alla formazione di giovani e adulti con disabilità intellettiva.

Il progetto ha applicato in alcuni laboratori l'approccio "Easy-to-Read and Easy to Understand" (Facile da Leggere e Facile da Capire) con strumenti e metodi che consentono di trasformare testi scritti in immagini visive facilmente comprensibili da persone con capacità di lettura limitate.

Che cos'è il metodo "Easy-to-Read"?

L'Easy-to-read (E2R) è un metodo per adattare i contenuti, il linguaggio scritto, una presentazione per immagini a un gruppo target che ha difficoltà a leggere e comprendere le informazioni.

Le informazioni easy to read sono facili da richiamare, leggere e comprendere.

Si tratta di informazioni che hanno una struttura chiara e logica.

Il testo è scritto con parole comuni. Le frasi sono molto brevi e semplici da leggere e comprendere. Il testo è presentato con un layout arioso e con immagini che aiutano il lettore a comprendere il contenuto. Per rendere le informazioni di facile lettura, è necessario conoscere il lettore, le sue conoscenze e il suo interesse per l'argomento. È inoltre necessario conoscere l'argomento.

Alcuni laboratori del Programma di formazione DYVO sono stati organizzati adottando questi strumenti, e in maniera inclusiva, i giovani con disabilità intellettiva hanno lavorato in gruppo insieme ai giovani senza disabilità. Questo metodo di apprendimento specifico ha aiutato molto i giovani a conoscersi meglio. È stata una grande opportunità per entrambi i gruppi target. Per i volontari senza disabilità i workshop hanno rappresentato un'occasione per acquisire esperienza nel lavoro con persone con disabilità intellettiva. Per i volontari con disabilità i laboratori DYVO hanno rappresentato momenti davvero singolari per fare esperienza al di fuori della loro cerchia sociale, di partecipare a una formazione inclusiva, di essere parte di un team inclusivo.

Il progetto DYVO ha beneficiato dell'esperienza e delle risorse formative ideate dal JDC in altri progetti e iniziative finanziati dall'UE, come ad esempio il progetto PUZZLE.

IL PROGRAMMA FORMATIVO DYVO



IL PROGRAMMA FORMATIVO DYVO

La formazione DYVO è stata sviluppata con un approccio non formale e si basa su workshop pratici e collaborativi, laboratori creativi, project work, apprendimento tra pari, attività di learning by doing, comunicazione visiva, metodologie, approcci e strumenti adatti a coinvolgere anche giovani con disabilità intellettiva.

Parte dei contenuti e degli strumenti descritti in questo pacchetto sono il risultato di approfondimenti e ricerca, dell'esperienza diretta dei partner, di pratiche, metodologie e strumenti già esistenti e scelti per essere inseriti nel programma DYVO; altri contenuti e strumenti di formazione sono stati invece appositamente ideati nel contesto e in occasione di questo progetto e sono strumenti distintivi della metodologia DYVO.

La formazione DYVO può essere applicata in diversi contesti di volontariato da tutte le organizzazioni che desiderano adottare il modello DYVO.

L' e-book del programma formative DYVO contiene 15 workshop.

Tutti i workshop qui descritti sono stati testati nel corso dei due anni di sperimentazione del progetto.

I 15 workshop sono suddivisi in 3 moduli. Ogni modulo contiene 5 workshop

1. Siate consapevoli delle vostre competenze!
2. Validazione delle competenze dei giovani volontari.
3. Siate consapevoli del vostro futuro!

Ogni workshop è organizzato in tre momenti:

- Attività rompighiaccio
- Focus su contenuti specifici
- Laboratorio pratico

Il programma di formazione è concepito in modo tale che i quindici eventi formativi sono tutti strettamente collegati e propedeutici l'uno all'altro.

Nel corso della formazione pilota, sono stati realizzati workshop sia a livello nazionale, svoltisi in parallelo in quattro diversi Paesi (Italia, Belgio, Lituania, Austria), sia a livello internazionale, durante gli eventi di formazione transnazionale, sia in modalità online che in presenza.

Alcuni dei workshop descritti si rivolgono a tutti i partecipanti nei diversi ruoli descritti (volontari, tutor, valutatori), altri si rivolgono principalmente ai volontari, e altri ancora solamente ai tutor e ai valutatori delle organizzazioni, in modo tale che ogni tipo di partecipante può trarre il massimo da questa formazione e può concentrarsi sulle componenti che più lo interessano: i volontari lavorano maggiormente sulle soft skills e sul piano di sviluppo di carriera personale, mentre i tutor e i valutatori approfondiscono la Metodologia di Validazione e apprendono alcuni strumenti che consentono loro di orientare i giovani volontari nel processo di validazione e nel loro percorso di crescita professionale.

**PANORAMICA
DEL PROGRAMMA
DI FORMAZIONE PILOTA**



PANORAMICA DEL PROGRAMMA DI FORMAZIONE PILOTA

IO3 Attività	Workshop	Obiettivi	Risultati di Apprendimento Attesi	workshop Codice	Luogo	Partner Organizzatore	Nome del Trainer	Data	Categoria partecipanti
A3 COMPE- TENZE	1	<p>“L'obiettivo della prima componente della formazione DYVO, IL MODULO 1, è dare una prima visione delle competenze che possono essere sviluppate attraverso le attività di volontariato, con particolare attenzione alle competenze trasversali, e sensibilizzare i giovani volontari sull'importanza delle competenze trasversali che apprendono durante il volontariato. I partecipanti, entro la fine dell'A3, concluderanno il processo di riconoscimento, all'interno del quadro DYVO, delle competenze acquisite durante la loro esperienza di volontariato.</p> <p>Attraverso le attività di laboratorio incluse in questa componente formativa, i partecipanti metteranno in pratica la consapevolezza di sé, la collaborazione, l'empatia, la leadership e la comunicazione, tutte competenze incluse nel quadro delle competenze del DYVO.</p> <p>Le competenze che i volontari identificheranno durante questa prima sessione di formazione saranno quelle che verranno validate da tutor e valutatori all'interno del Programma DYVO e in particolare nella seconda componente formativa incentrata su Valutazione e Validazione (I03-A4).</p>	<p>-I partecipanti comprendono il valore e come riconoscere le competenze trasversali acquisite nelle esperienze di volontariato.</p>	W1ITA	Italia	WCF	Laura Sgreccia ir Nicolò Triacca	17/09 2021	Tutti (volontari, Tutors, Valutatori)
			<p>-I partecipanti comprendono e si relazionano con le esperienze dei loro pari.</p> <p>-I partecipanti capiscono come collaborare tra di loro nell'ambito del progetto.</p>	W1AUT	Austria	ENTER	Stephanie Maier		
			<p>-I partecipanti comprendono e iniziano a familiarizzare con il Quadro delle Competenze chiave per i volontari DYVO.</p> <p>-I partecipanti diventano consapevoli delle competenze identificate e descritte all'interno del quadro delle competenze DYVO e le analizzano in relazione alle competenze sviluppate attraverso il volontariato.</p>	W1LIT	Lituania	JDC	Julija Gudiene ir Justina Karaliute	17/09 2021	
			<p>-I partecipanti iniziano a comprendere e a riflettere sui propri bisogni, aspirazioni e desideri.</p>	W1BEL	Belgio	CEV	Kristijan Gjorgjeski, Gabriella Civico	22/11 2021	

	2 (C1)		<p>-I partecipanti sono consapevoli delle competenze trasversali che i giovani volontari possono acquisire attraverso il volontariato in diversi settori.</p> <p>-I partecipanti conoscono altri quadri di competenze progettati a livello europeo per creare consenso sull'importanza delle competenze trasversali.</p> <p>-I partecipanti hanno sempre più familiarità con le competenze del Quadro delle Competenze DYVO, i loro descrittori, i risultati dell'apprendimento e gli indicatori.</p> <p>-I partecipanti conoscono altre buone pratiche europee per il riconoscimento delle competenze acquisite nel volontariato.</p> <p>-I partecipanti comprendono l'importanza di lavorare con gli altri.</p> <p>-I partecipanti comprendono le emozioni e le esperienze dei loro pari e sono in grado di valutare in modo proattivo le loro prospettive.</p> <p>-I partecipanti sanno come ridurre al minimo le barriere psicologiche, fisiche e le differenze con le altre persone.</p>	W2TRA		CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	25/11 2021	Volontari
	3 (C1)		<p>-I partecipanti comprendono le competenze empatia e leadership, i loro descrittori, i risultati di apprendimento, gli indicatori di valutazione</p> <p>-I partecipanti comprendono l'importanza delle competenze interculturali.</p> <p>-I partecipanti comprendono il concetto di identità culturale.</p> <p>-I partecipanti comprendono il legame tra valori e cultura.</p> <p>-I partecipanti comprendono le principali strategie per gestire i conflitti.</p> <p>-I partecipanti allenano la loro capacità di esplorare il contesto, il punto di vista e i bisogni dell'altro, e il modo in cui il comportamento delle parti è correlato l'uno all'altro.</p> <p>-I partecipanti comprendono l'influenza della nostra cultura sui nostri comportamenti e sui nostri punti di vista.</p>	W3TRA		CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca Gabriella Civico	26/11 2021	Volontari

	4(C1)		<p>-I partecipanti capiscono come generare e applicare nuove idee, approcci e metodologie per affrontare e interpretare sfide concrete.</p> <p>-I partecipanti esplorano diversi modi di fare e di pensare.</p> <p>-I partecipanti esplorano come combinare, integrare, trasformare strumenti/prodotti/servizi/processi per realizzare qualcosa di nuovo che possa rispondere in maniera innovativa a un problema o una sfida.</p> <p>-I partecipanti esplorano il Design Thinking e le metodologie Lean.</p>	W4TRA	Transnazionale-ONLINE	CSV+WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca Massimiliano Camillucci	27/11 2021	Volontari
	5		<p>-I partecipanti comprendono lo storytelling come forma di comunicazione per condividere storie e competenze.</p> <p>-I partecipanti sanno come utilizzare e combinare strategie di comunicazione verbali e non verbali (espressioni facciali, tono di voce), nonché strategie visive (immagini, icone, illustrazioni).</p> <p>-I partecipanti sanno come ispirare ed entusiasmare il pubblico di riferimento attraverso la costruzione di narrazioni di sé in modo efficace.</p> <p>-I partecipanti sanno come fare una presentazione efficace con il metodo del Pecha Kucha.</p>	W5ITA	Italia	WCF+GVC	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	19/01 2022	Volontari
				W5AUT	Austria	ENTER	Stephanie Maier		
				W5LIT	Lituania	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	06/12 2021	
				W5BEL	Belgio	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	14/02 2022	
A4 PATVIR-TINIMAS	6	<p>Modulo 2: "Validazione delle competenze dei giovani volontari" L'obiettivo è introdurre i partecipanti alla validazione delle competenze trasversali dei giovani volontari, al processo di convalida secondo il Modello DYVO e ai suoi strumenti. Introduzione alla certificazione tramite tecnologia blockchain e alle 4 fasi del validazione secondo il modello (identificazione, documentazione, valutazione e certificazione delle competenze); testing degli strumenti di validazione DYVO. Il Modello DYVO per la validazione delle competenze trasversali consente alle Organizzazioni di offrire ai propri volontari un percorso concreto e semplice per il riconoscimento e la validazione delle competenze trasversali, che si conclude con l'ottenimento di un certificato blockchain. Pertanto, questo modulo prevede l'opportunità di approfondire la tecnologia blockchain e il suo potenziale dirompente nel settore dell'educazione e del long life learning</p>	<p>- I partecipanti comprendono l'importanza del riconoscimento, della convalida e della certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali.</p> <p>-I partecipanti comprendono la priorità data a livello europeo e all'interno delle istituzioni europee al tema della validazione delle competenze e degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali.</p> <p>-I partecipanti conoscono il processo e gli strumenti di convalida del Modello DYVO.</p> <p>-I partecipanti esplorano la tecnologia Blockchain e il suo potenziale nella certificazione dell'apprendimento non formale/informale.</p> <p>-I partecipanti sanno come lavorare sul modulo di valutazione pensato per il Modello DYVO</p>	W6ITA	Italia	CSV+WCF	Nicolò Triacca Laura Sgreccia Lorenza Leita	16/02 2022	Tutti (volontari, Tutors, Valutatori)
				W6AUT	Austria	ENTER	Stephanie Maier	03/03 2022	
				W6LIT	Lituania	JDC	Julija Gudiene ir Justina Karaliute	08/02 2022	
				W6BEL	Belgio	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	16/02 2022	

	7(C2)		<ul style="list-style-type: none"> -I partecipanti comprendono l'importanza del riconoscimento e della convalida delle competenze dal punto di vista del volontario. -I partecipanti approfondiscono engagement e motivazione tra le competenze identificata nel quadro delle competenze DYVO. - I partecipanti conoscono gli strumenti europei per convalidare l'apprendimento non formale e informale, come Europass e Youthpass. 	W7TRA	Tarptautinė (Austrija)	ENTER	Stephanie Maier	08/03 2022	Tutor
	7(C2)		<ul style="list-style-type: none"> - I partecipanti comprendono gli aspetti motivazionali del loro impegno e come con sempre maggiore responsabilità. - I partecipanti riconoscono le motivazioni e i punti di forza alla base del loro impegno nel settore del volontariato. - I partecipanti capiscono l'importanza di far coincidere le opportunità offerte loro dall'organizzazione con le proprie qualifiche e interessi -I partecipanti comprendono l'importanza di coinvolgersi attivamente per creare valore per gli altri. 	W8TRA	Tarptautinė (Austrija)	ENTER	Stephanie Maier	09/03 2022	Tutor
	9(C2)		<ul style="list-style-type: none"> -I partecipanti comprendono l'importanza di coltivare la leadership nei volontari. -I partecipanti capiscono come sviluppare un processo strutturato per accrescere la leadership tra i volontari , stabilendo obiettivi, determinando le priorità, mappando le risorse, facilitando la comunicazione interna. 	W9TRA	Tarptautinė (Austrija)	ENTER	Stephanie Maier	10/03 2022	Tutor
	10		<ul style="list-style-type: none"> I partecipanti familiarizzano con l'App DYVO e approfondiscono il Modello DYVO di convalida delle competenze, il processo e gli strumenti -I partecipanti sanno come compilare gli strumenti di convalida del DYVO 	W10ITA	Italia	CSV	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	20/04 2022	Tutors e Valutatori
				W10AUT	Austria	ENTER	Stephanie Maier		
				W10LIT	Lituania	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	08/02 2021	
				W10BEL	Belgio	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	16/05 2022	

A5 ORIENTAMENTO	11	<p>“Sii consapevole del tuo futuro!”, Modulo 3, è la componente del Programma di formazione DYVO che mira a creare un ponte tra la validazione di competenze specifiche e lo sviluppo professionale dei giovani volontari, aiutandoli a prendere coscienza di ciò che possono fare con le competenze validate, in modo da migliorare la loro occupabilità e il loro spirito imprenditoriale.</p> <p>Nell'ambito di questa componente formativa, i giovani volontari saranno guidati dai formatori nella stesura di un piano personale di sviluppo di carriera.</p>	<p>-I partecipanti imparano a conoscere lo strumento PBMC e la metodologia per disegnare correttamente il Personal Business Model Canvas.</p> <p>-I partecipanti acquisiscono consapevolezza rispetto alla propria proposta di valore. I partecipanti capiscono come e per chi possono creare valore attraverso il proprio operato.</p>	W11ITA	Italia	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	13/05 2022	Volontari
				W11AUT	Austria	ENTER	Stephanie Maier		
				W11LIT	Lituania	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	10/06 2022	
				W11BEL	Belgio	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	27/05 2022	
	12(C3)		<p>- I partecipanti conoscono gli strumenti Europass per valorizzare formazione ed esperienze lavorative in Europa.</p> <p>-I partecipanti imparano a scrivere una lettera di presentazione efficace anche con un linguaggio E2R (di facile lettura).</p> <p>-I partecipanti imparano a scrivere un CV efficace, anche in un linguaggio E2R (di facile lettura).</p>	W12TRA	Transnazionale (Lietuva)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	05/07 2022	Volontari
	13(C3)		<p>-I partecipanti acquisiscono capacità comunicative specifiche per eventi di networking e colloqui di lavoro.</p> <p>-I partecipanti acquisiscono capacità di comunicare in modo proattivo nel mercato del lavoro.</p> <p>-I partecipanti sanno come arrivare ad un pubblico rilevante con l'elevator pitch personale.</p> <p>-I partecipanti capiscono come fare una presentazione su sé stessi.</p> <p>-I partecipanti acquisiscono maggiore consapevolezza dei processi e dei requisiti necessari per sostenere colloqui di lavoro.</p> <p>-I partecipanti conoscono meglio LinkedIn.</p>	W13TRA	Transnazionale (Lietuva)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	06/07 2022	Savonorai
	14(C3)		<p>-I partecipanti comprendono nuovi modi di fare le cose e hanno fiducia nell'improvvisazione o nella sperimentazione.</p> <p>-I partecipanti comprendono cosa significa adattare i propri schemi mentali, comportamenti e azioni ai cambiamenti di un determinato contesto.</p> <p>-I partecipanti comprendono le questioni e gli approcci etici e sostenibili.</p>	W14TRA	Transnazionale (Lietuva)	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	7-9/07 2022	Savonorai

15	<p>-I partecipanti capiscono il potenziale della tecnologia Blockchain per collegare diverse esperienze formative in diversi contesti (formali, non formali , informali)</p> <p>-I partecipanti comprendono come ottenere il certificato Blockchain attraverso la piattaforma DYVO</p>	W15ITA	Italia	WCF	Laura Sgreccia Nicolò Triacca	13/05 2022	Tutors e Valutatorii
		W15AUT	Austria	ENTER	Stephanie Maier		
		W15LIT	Lituania	JDC	Julija Gudiene Justina Karaliute	10/06 2022	
		W15BEL	Belgio	CEV	Kristijan Gjorgjieski, Gabriella Civico	27/05 2022	

**DESCRIZIONE DELLA
METODOLOGIA, DEI
CONTENUTI E DEGLI
STRUMENTI**



DESCRIZIONE DELLA METODOLOGIA, DEI CONTENUTI E DEGLI STRUMENTI

4.1 Modulo 1/Siate consapevoli delle vostre competenze!

Le attività di formazione sulle Competenze (IO3-A3) fanno riferimento al Quadro DYVO delle Competenze chiave per i volontari sviluppato all'interno del Modello DYVO (IO2-A2) e si concentrano, con i cinque workshop del Modulo 1, sull'identificazione, valutazione e sviluppo di una serie di competenze trasversali che i volontari comunemente mettono in gioco e accrescono durante le esperienze di volontariato.

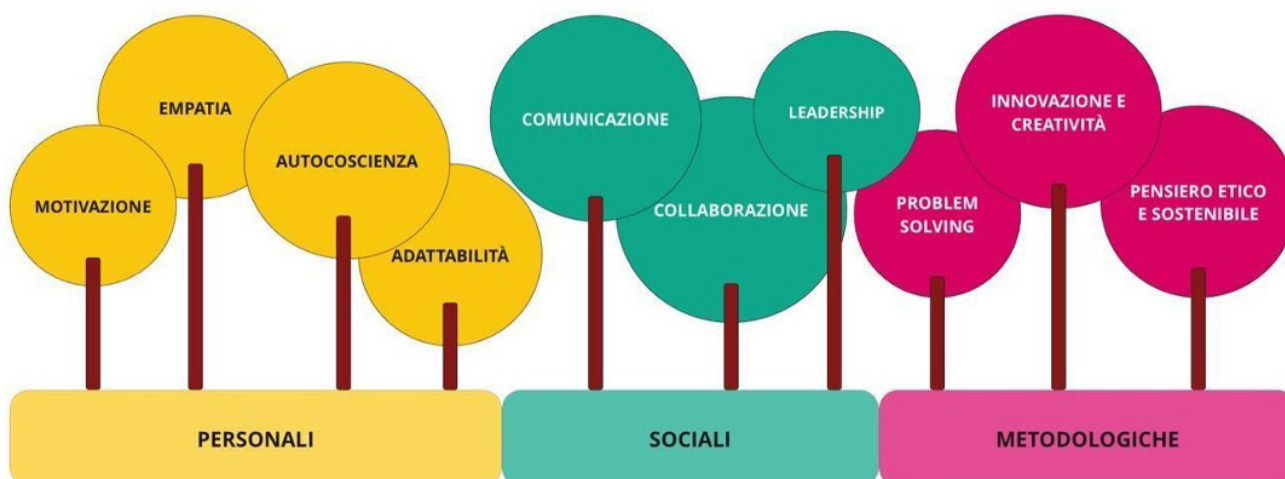
Obiettivo del modulo 1

L'obiettivo del primo modulo della formazione DYVO è quello di sensibilizzare i partecipanti sulle competenze che possono essere sviluppate nel volontariato.

Alla fine di questo modulo, i volontari sono in grado di identificare, utilizzando come riferimento il quadro delle competenze DYVO, le conoscenze, abilità e attitudini acquisite e di comprendere che, se adeguatamente valorizzate e tutelate possono rappresentare un ponte verso l'integrazione lavorativa e sociale e la realizzazione personale

Le competenze che i volontari identificano attraverso le attività proposte in questo Modulo sono quelle che i loro tutor e valutatori possono convalidare, utilizzando gli strumenti descritti nel Modello DYVO e presentati nel Modulo 2, incentrato sulla Validazione.

Il quadro delle competenze del DYVO



Modulo1/Siate consapevoli delle vostre Competenze! /W1

Il DYVO Competency Framework: riconoscere le competenze trasversali acquisite nel settore del volontariato

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è fornire un'introduzione e una panoramica generale sul Modello DYVO e in particolare sul Quadro delle Competenze Chiave per i Volontari, con un focus specifico sull'auto-consapevolezza e l'autovalutazione.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W1	Volontari Tutor Valutatori	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti comprendono come riconoscere le competenze trasversali acquisite nelle esperienze di volontariato e il loro valore.● I partecipanti comprendono e si relazionano con le esperienze dei loro pari● I partecipanti capiscono come collaborare tra di loro nell'ambito del progetto.● I partecipanti comprendono e iniziano a familiarizzare con il Quadro delle Competenze chiave DYVO.● I partecipanti diventano consapevoli delle competenze identificate e descritte all'interno del Quadro delle competenze DYVO e le analizzano in relazione alle competenze sviluppate attraverso il volontariato.● I partecipanti iniziano a comprendere e a riflettere sui propri bisogni, aspirazioni e desideri.	Autocoscienza Empatia Comunicazione Collaborazione

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

Le attività rompighiaccio sono utilizzate per aiutare le persone a conoscersi e per spianare la strada all'apprendimento, mettendo i partecipanti a proprio agio, incoraggiando la conversazione e creando un ambiente di apprendimento aperto e informale, amichevole e personale.

Questi momenti aiuteranno anche i facilitatori e i formatori a costruire il gruppo all'inizio delle diverse sessioni di formazione e a sensibilizzare i partecipanti sulle loro capacità e risorse individuali e su come queste contribuiscono alla capacità dell'intero gruppo.

Di seguito vengono proposte un paio di attività per rompere il ghiaccio per questo primo workshop del percorso formativo rivolto a volontari, tutor e valutatori.

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle do-

mande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- Scrivete una cosa che avete rimandato, ma che farete il prossimo fine settimana.
- Scrivete una cosa che avete fatto lo scorso fine settimana per sentirvi meglio
- Se la mia vita potesse essere un libro, una canzone, un film in questo momento, quale sarebbe?
- Scrivete una cosa che non avete fatto in questo 2021/anno
- Scrivete una cosa che non fareste mai più nel 2021/il prossimo anno

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 2

Una comunità di discenti

Durata 25 min

Questa attività permette ai partecipanti di riflettere, condividere e relazionarsi.

PROCEDURA

- I partecipanti sono divisi in gruppi di tre
- Ogni membro scrive individualmente le proprie qualità principali (attitudini, abilità, conoscenze). Successivamente, ognuno le presenta agli altri membri del micro gruppo, iniziando a conoscersi e prendendo nota delle principali aree in cui il micro gruppo possiede attitudini, abilità e conoscenze.
- Ogni gruppo presenta e condivide le proprie qualità con l'intero gruppo in plenaria.

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o con l'ausilio di strumenti di presentazione simili).

Introduzione alle competenze trasversali nel settore del volontariato

L'attività 2 descritta sopra dà l'opportunità al facilitatore di iniziare il primo workshop introducendo alcuni concetti chiave: cos'è una competenza? Che cos'è un'attitudine? Qual'è la differenza tra competenze tecniche e competenze trasversali? L'attenzione si concentrerà sul valore delle competenze trasversali nell'attuale mercato del lavoro e su come il volontariato può contribuire a svilupparle.

Introduzione al progetto DYVO

Il workshop prosegue presentando:

- Idee e Motivazioni ispiratrici del progetto DYVO.
- Obiettivi e contenuti principali.
- Rilevanza delle attività e dei risultati di progetto nel contribuire a facilitare e innovare il riconoscimento e la validazione delle competenze acquisite attraverso l'apprendimento non formale e informale nel campo del volontariato giovanile.
- Come il progetto lavorerà per convalidare e certificare le competenze trasversali e come la convalida può migliorare l'occupabilità e la partecipazione sociale dei giovani da un lato, e la qualità del lavoro delle organizzazioni dall'altro.
- L'intero programma di formazione e i suoi moduli principali.

Presentazione del quadro delle competenze DYVO

Il workshop prosegue con un focus sul Quadro DYVO delle Competenze Chiave per i Volontari

W1/ LABORATORIO PRATICO

L'Albero DYVO della Consapevolezza

Durata: 2h

L'apprendimento nel campo del volontariato è intrinsecamente esperienziale, ma affinché l'apprendimento avvenga, sia i volontari che i tutor devono riflettere sull'esperienza. La riflessione permette di estrarre da ogni situazione di apprendimento principi e competenze generali da applicare a nuove situazioni, diventando la base per un nuovo apprendimento.

Riflettere sullo sviluppo delle proprie competenze – la fase di identificazione delle competenze - è il primo passo per valorizzare l'apprendimento non formale e informale, una fase molto importante nel processo di riconoscimento delle competenze.

Il laboratorio pratico del W1 si focalizza sull'autocoscienza o consapevolezza di sé, tra le competenze personali identificate nel DYVO Competency Framework, e sulla capacità di collegare storie personali e esperienze nel settore del volontariato con le competenze trasversali applicate, in particolare con riferimento alle competenze e sotto-competenze descritte nel Quadro DYVO delle competenze chiave per i volontari.

L'Albero DYVO della consapevolezza (Allegato 1), in foto, è uno strumento originale progettato all'interno del programma di formazione DYVO per aiutare a guidare il processo di identificazione delle competenze, incoraggiando i partecipanti a collegare le loro storie più significative di volontariato con le competenze che hanno applicato, sviluppato e che vogliono convalidare e certificare.

Il Quadro delle Competenze DYVO è rappresentato come una foresta di alberi colorati per sottolineare l'interdipendenza dinamica di tutte le competenze trasversali identificate: ogni elemento della foresta è ugualmente necessario per lo sviluppo di ogni albero e per la foresta come ecosistema complessivo.

Il laboratorio offre ai partecipanti anche l'occasione di allenare Empatia, Comunicazione e Collaborazione, anche queste tra competenze inserite nel Dyvo Framework.

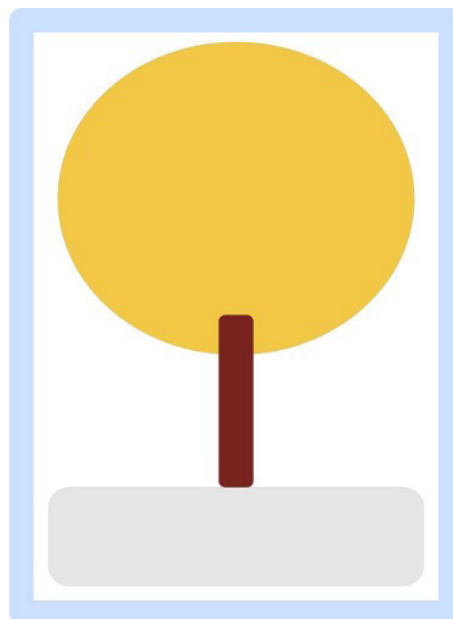
Durante il laboratorio, tutor e valutatori guideranno i volontari a riflettere sulle loro esperienze, sia per iscritto che oralmente. In questa attività vengono portati all'attenzione dei partecipanti i risultati di apprendimento relativi a ciascuna DELLE competenze chiave del Quadro di riferimento DYVO.

L'albero DYVO della consapevolezza è uno strumento che serve a promuovere team building in un piccolo gruppo di volontari, tutor e valutatori, contribuisce ad aumentare la fiducia reciproca, tanto da incoraggiare a parlare di aspetti della propria identità e del proprio modo di vivere legati l'esperienza di volontariato.

L'obiettivo dell'Albero della consapevolezza è quello di aiutare il volontario a identificare le competenze messe in gioco e sviluppate durante l'esperienza di volontariato, necessarie anche per raggiungere i propri obiettivi di crescita personale e professionale. Per fare ciò, i volontari sono innanzitutto incoraggiati e guidati a riflettere sulla loro storie di volontariato e sui loro obiettivi futuri.

PROCEDURA

- Dividete i partecipanti in coppie o gruppi di tre persone, in modo da avere in ogni piccolo gruppo volontari, tutor e valutatori.
- Distribuite a ogni volontario di ogni gruppo l'Albero DYVO della consapevolezza (stampato su carta, cartoncino o utilizzando l'immagine su lavagne collaborative online come Miro o Google Jamboard, strumenti molto adatti per supportare i laboratori virtuali) e informateli del fatto che lavoreranno insieme su questo strumento,



i volontari parlando delle loro storie, e i tutor e i valutatori ascoltando e prendendo appunti su queste esperienze dal loro punto di vista.

- Creare una diapositiva/slide che spieghi le fasi dell'esercizio:

1. FASE 1 (20 min): Il volontario inizia a riflettere e a raccontare liberamente la sua storia di volontariato al tutor, il quale deve prendere appunti e supportare il volontario mentre ricorda l'esperienza, riportando tutto sull'Albero della Consapevolezza stampato, in particolare nella sezione delle RADICI: le radici sono sempre legate alla provenienza e alle esperienze che contribuiscono a formare una persona.

Il tutor sosterrà questo processo ponendo al volontario domande per stimolare il racconto di queste esperienze:

- Perché fai volontariato?
- Cosa ti ha spinto a iniziare e a continuare a fare volontariato?
- Quali sono per te buoni motivi per fare volontariato?
- Che tipo di attività svolgi di solito?
- Racconta un paio di situazioni specifiche che ti hanno posto di fronte a delle sfide e come le hai affrontate (fai riferimento al problema e a chi ne avrebbe fatto le spese se non avessi trovato una soluzione). Il processo di sviluppo della soluzione: come sei arrivato dal problema alla soluzione.

2. FASE 2 (20 min): Il/la volontario/a riflette sui propri obiettivi futuri e su come il volontariato può aiutarlo/a a raggiungerli. Il tutor prenderà appunti, riportando tutto sull'Albero della Consapevolezza DYVO nella sezione della CORONA: la corona dell'albero è l'area in cui i rami con le loro foglie crescono dal tronco e si estendono verso l'alto, verso la luce: rappresenta gli obiettivi futuri.

Il tutor supporterà la riflessione ponendo al volontario domande di stimolo quali:

- Cosa vuoi fare in futuro?
- Dove ti vedi tra 5 anni?
- Che tipo di lavoro/ruolo stai considerando per il tuo futuro?
- Dove potrebbe condurti la tua esperienza di volontariato?
- Quale ruolo e quale risultato credi possa renderti felice?
- Quali sono i tuoi punti di forza che pensi possono darti un vantaggio competitivo nel tuo sviluppo di crescita professionale?
- Che tipo di ostacoli prevedi nella ricerca di un lavoro?
- Quali obiettivi professionali vorresti raggiungere tra 10 anni?
- Cosa hai da offrire agli altri in un possibile ambiente di lavoro?

3. FASE 3 (20 min): La linfa che scorre nel tronco è rappresenta le vostre conoscenze, competenze e abilità. Il volontario insieme al tutor collegherà le RADICI (esperienza di volontariato) e la CORONA (obiettivi futuri) identificando le competenze che sono state sviluppate e che dovrebbero essere sviluppate - scritte nel tronco dell'albero - per raggiungere gli obiettivi futuri.

Il tutor può supportare il processo ponendo al volontario domande di stimolo quali:

- Quali sono le competenze che hai appreso dall'esperienza a cui hai fatto riferimento?
- Quali competenze potrebbero essere utili per raggiungere i tuoi obiettivi futuri?

4. FASE 4 (20 min): In quest'ultima fase, il volontario e il tutor utilizzeranno insieme l'Albero della Consapevolezza, in particolare le risposte del TRONCO, e le metteranno a confronto con il Quadro delle Competenze chiave del DYVO framework, i loro descrittori e i risultati di apprendimento e inizieranno a pensare e a identificare le competenze che hanno e che intendono valorizzare.

Risorse

- **Allegato 1: L'albero della consapevolezza del DYVO**

Modulo1/Siate consapevoli delle vostre Competenze! /W2

Io, un albero in fiore: il volontariato per imparare a crescere

Obiettivo del Workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di approfondire con i volontari il Quadro delle competenze DYVO e di concentrarsi sull'Autoconsapevolezza e sulla valutazione tra pari delle competenze trasversali, per dimostrare da un lato l'importanza dell'apprendimento attivo in un dato contesto, la capacità di comprendere il proprio comportamento e le proprie reazioni a determinate sfide o alle cose che ci accadono intorno, e dall'altro la natura facilitante del feedback valutativo tra pari.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W2	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti sono consapevoli delle competenze trasversali che i giovani volontari possono acquisire attraverso il volontariato in diversi settori.● I partecipanti conoscono altri quadri di competenze progettati a livello europeo per creare consenso sull'importanza delle competenze trasversali.● I partecipanti acquisiscono sempre più familiarità con le competenze del Quadro DYVO, i loro descrittori, i risultati di apprendimento e gli indicatori.● I partecipanti conoscono altre buone pratiche europee per il riconoscimento delle competenze acquisite nel volontariato.● I partecipanti comprendono l'importanza di lavorare con gli altri.● I partecipanti comprendono le emozioni e le esperienze dei loro pari e sono in grado di valutare in modo proattivo le loro prospettive.● I partecipanti sanno come ridurre al minimo le barriere psicologiche, fisiche e le differenze con le altre persone.	Autocoscienza Empatia Comunicazione Collaborazione

WORKSHOP DESCRIPTION

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- Scrivete una cosa che avete fatto lo scorso fine settimana per sentirvi meglio

- Scrivete la vostra attività di volontariato preferita che avete svolto nel 2021.
- Se la mia vita fosse un libro, un fumetto, una canzone, un film in questo periodo quale sarebbe?

ATTIVITÀ DI RISCALDAMENTO 2

Io, un albero in fiore

(Attività originale “Myself a blooming flower”, contributo di Alexandra Kouloumbaristi; Pestalozzi, n. 4)

Durata 30 min

Quella descritta di seguito è un’attività per sciogliere il ghiaccio, utile come follow-up di quanto proposto nel W1. I partecipanti sono invitati a richiamare l’albero DYVO della consapevolezza e a concentrarsi sulle competenze che i tutor e i valutatori hanno aiutato a rilevare, e per le quali i volontari hanno ottenuto il riconoscimento da parte del gruppo di pari.

FASE 1 (auto-valutazione - compito individuale - 5 minuti)

- Ai partecipanti viene consegnato nuovo un albero DYVO della consapevolezza (vuoto).
- Ogni volontario scrive il proprio nome nelle radici.
- Ogni volontario scrive sulla chioma dell’albero le competenze emerse dall’esercizio svolto nel W1 e può aggiungere anche altre competenze, continuando a riflettere sui propri talenti, attitudini, qualità uniche che riconosce in sé.

FASE 2 (valutazione tra pari - lavoro di gruppo - 15 minuti)

Gli altri membri del gruppo sono invitati a dare il loro feedback e commentare le “chiome” degli altri. Nel percorso formativo DYVO un aspetto chiave di tutti i workshop e dei laboratori pratici è il dialogo, che include i feedback e le discussioni di gruppo. Parlando di riconoscimento dell’apprendimento nel settore del volontariato, l’importante fase di autovalutazione è sempre arricchita da un feedback (da parte dei pari, dei tutor, di altri referenti delle organizzazioni) in uno spazio di dialogo aperto e informale.

FASE 3 (debriefing - 10 minuti)

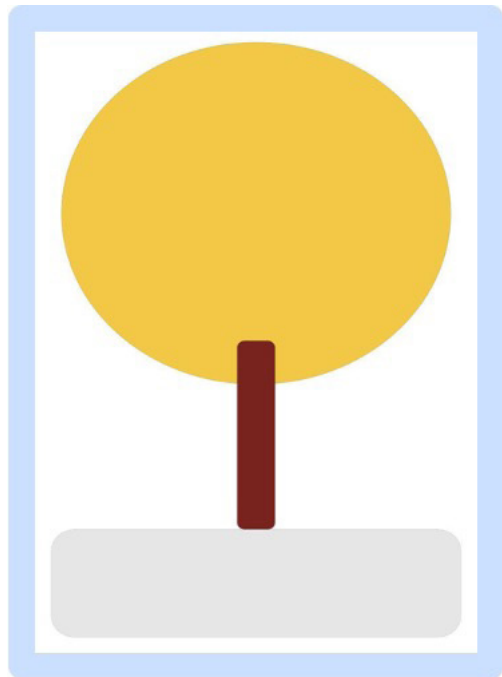
- Disporre tutti gli alberi su un muro/ lavagna online
- Commentate la diversità e la varietà dei talenti e delle competenze presenti nella vostra Organizzazione

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in un PowerPoint o in strumenti di presentazione simili).

Presentazione delle principali competenze trasversali che si possono sviluppare in diversi tipi di volontariato e lettura delle stesse in base al Quadro delle Competenze DYVO e altri Framework europei.

Il formatore inizierà con una presentazione dettagliata del Quadro DYVO delle Competenze Chiave per i volontari (Competenze personali, sociali, metodologiche) e successivamente presenterà altri Quadri europei che, insieme, rappresentano un grande sforzo a livello intersettoriale e transnazionale, per raggiungere un consenso sull’importanza delle competenze trasversali acquisite in contesti non -formali e informali e per avere dei descrittori, dei risultati di apprendimento e delle definizioni condivise. Questi quadri sono stati studiati e presi in considerazione ovviamente in fase di co-progettazione del quadro delle competenze del DYVO.



Questi riferimenti sono:

- Il quadro EntreComp (JRC, 2016). Nel 2016, il Centro comune di ricerca della Commissione europea - in collaborazione con la DG Occupazione e affari sociali e inclusione - ha pubblicato l'Entrepreneurship Competence Framework. Il quadro è costituito da 15 competenze chiave che i professionisti del settore dell'insegnamento e della formazione imprenditoriale hanno riconosciuto come strumentali per facilitare, alimentare e sostenere spirito imprenditoriale, spirito d' iniziativa e empowerment professionale tra i cittadini dell'UE.
- LifeComp, (JRC, 2020), il quadro europeo per le competenze personali, sociali e imparare a imparare, come un insieme di competenze applicabili a tutte le sfere della vita che possono essere acquisite attraverso l'educazione formale informale e non formale, e che possono aiutare i cittadini a farsi strada nel 21° secolo.
- Il progetto Lever up, finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus + KA2 Partenariati Strategici, che valorizza l'apprendimento informale e le competenze trasversali sperimentate nel volontariato, per aumentare l'occupabilità, la responsabilità sociale e la mobilità, che ha prodotto uno standard di 13 competenze trasversali.

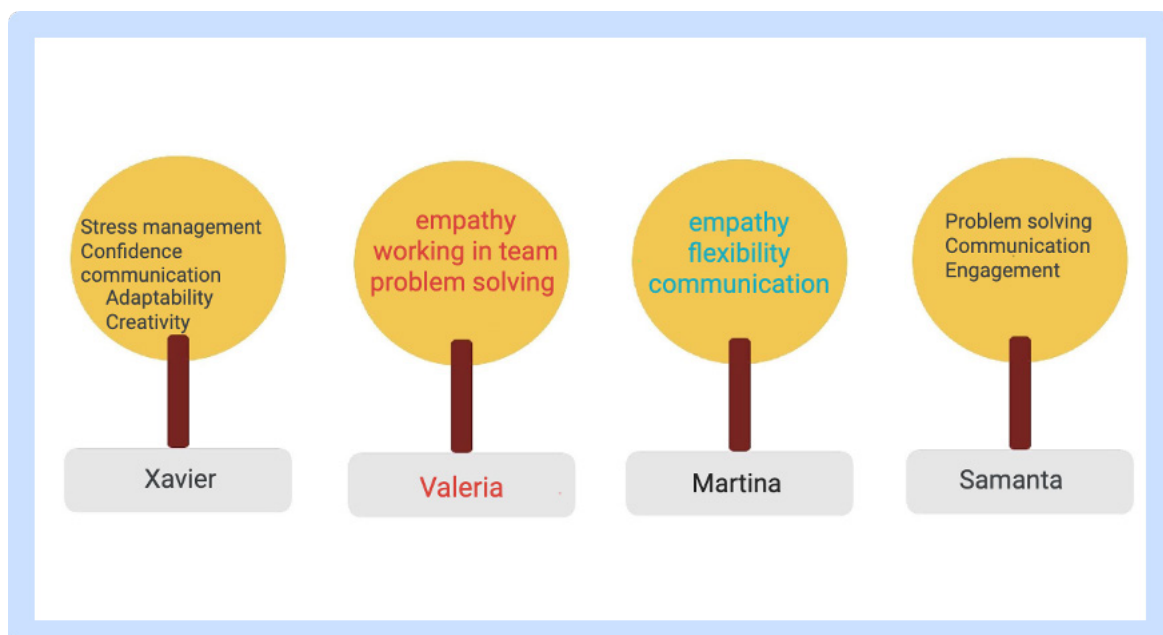
W2/LABORATORIO PRATICO

Valutazione delle competenze tra pari

Durata: 2h

Il Laboratorio pratico del W2 coinvolge i volontari nella valutazione delle esperienze dei loro pari, in particolare le competenze trasversali messe in gioco in diversi contesti e situazioni di volontariato, confrontate con il set di indicatori di valutazione individuati e descritti per ciascuna delle competenze del Quadro DYVO delle competenze chiave per i volontari.

Per questo motivo, le tabelle allegate al Quadro delle Competenze DYVO (Annessi II e III della pubblicazione), che presentano i Descrittori, le Sottocompetenze, i Risultati di Apprendimento e gli Indicatori di Valutazione delle relative competenze, sono strumenti molto importanti da mettere a disposizione dei volontari in questa attività, e più in generale in tutte le attività proposte in questo percorso formativo, così come l'Albero della Consapevolezza, utilizzato costantemente per prendere nota delle competenze valutate con il supporto del gruppo dei pari nei momenti di storytelling delle esperienze di volontariato.



PROCEDURA

- FASE 1

I volontari vengono divisi in piccoli gruppi di tre e ciascuno riceve un Albero DYVO della consapevolezza insieme agli Annessi II e III del Quadro delle Competenze Chiave per i volontari. Se il workshop si svolge online, come nel caso del nostro workshop pilota, avvenuto durante le restrizioni legate alla pandemia, è possibile utilizzare l'immagine dell'albero in lavagne collaborative online come Miro o Google Jamboard, strumenti ideali per supportare i workshop in un ambiente virtuale.

- FASE 2

A turno, ogni membro del piccolo gruppo condivide una o più esperienze significative di volontariato in cui ritiene di aver fatto emergere specifiche competenze trasversali. Spetta agli altri membri del gruppo riconoscere e comprendere le competenze messe in gioco dalla persona che parla e prenderne nota con il supporto del Quadro delle competenze del DYVO (una copia dovrebbe essere fornita all'inizio dell'attività).

Almeno 15 minuti per ascoltare le storie di ogni persona.

Almeno 15 minuti per condividere le opinioni e prendere appunti sull'albero del volontario che parla.

- FASE 3

Alla fine ogni gruppo creerà una presentazione (utilizzando l'albero della consapevolezza DYVO) in cui, partendo dalle competenze specifiche di ogni membro, descriverà le competenze chiave che renderebbero quel team un team di successo e di supporto per l'Organizzazione.

Modulo1/Siate consapevoli delle vostre Competenze! /W3

Leadership e Strategie per la Risoluzione dei Conflitti

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di approfondire l'Empatia, un'altra importante competenza tra le Competenze Personali identificate nel Quadro delle Competenze DYVO e sulla Leadership, tra le Competenze Sociali del quadro DYVO strettamente correlata alla precedente, intesa come leadership inclusiva, come capacità di creare e favorire un forte sistema di collaborazione e supporto tra volontari e dipendenti dell'Organizzazione, assegnando responsabilità per ogni progetto in base alle capacità di leadership uniche di ogni membro del team.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W3	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti comprendono le competenze Empatia e Leadership, i loro descrittori, i risultati di apprendimento, gli indicatori di valutazione● I partecipanti comprendono l'importanza delle competenze interculturali.● I partecipanti comprendono il concetto di identità culturale.● I partecipanti comprendono il legame tra valori e cultura.● I partecipanti comprendono le principali strategie per gestire i conflitti.● I partecipanti allenano la loro capacità di esplorare il contesto, il punto di vista e i bisogni dell'altro, e il modo in cui il comportamento delle parti è correlato l'uno all'altro.● I partecipanti comprendono l'influenza della nostra cultura sui nostri comportamenti e sui nostri punti di vista.	Leadership Empatia Tolleranza Comunicazione Collaborazione

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Šįryt jaučiuosi...?
- Kurią kompetenciją, jūsų manymu, per praėjusią savaitę lavinote labiausiai?
- Vartodami tik vieną žodį, apibūdinkite, ko jums dabar reikia...

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Definizione di Leadership e Empatia

Il W3 inizia con un focus su due competenze interconnesse, incluse nel DYVO Competency Framework e sulle quali si focalizzerà il workshop: Leadership ed Empatia

Presentazione del significato di leadership inclusiva

I leader inclusivi accolgono le differenze e valorizzano tutti i colleghi e collaboratori.

Un leader capace sa come ispirare, motivare e coinvolgere, fattori chiave che aiutano le persone a raggiungere obiettivi e traguardi, ad aumentare la loro fiducia nell'organizzazione e a identificarsi con i suoi valori, obiettivi e attività. Maggiore diversità di team non produce automaticamente un clima inclusivo. La leadership inclusiva è necessaria per sostenere un clima inclusivo in cui membri di team diversi vengono apprezzati per il loro contributo alle pratiche di lavoro.

I leader inclusivi aiutano i team a superare le tensioni che compromettono la produttività e il morale. Quando sorgono conflitti, i leader inclusivi aiutano i team a trovare un terreno comune per superarli.

Risorse

Le risorse che sono state utilizzate per preparare questo workshop e introdurre ai volontari i presupposti chiave per sviluppare una leadership inclusiva e la capacità di risoluzione dei conflitti sono le seguenti:

- Conflict Resolution Network

<https://www.crnhq.org>

- Levels of Conflict by the Conflict Resolution Network, Australia (page 5)

<https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/E.%20III.%20Understanding%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>

- Council of Europe and European commission, 2001, Intercultural Learning T-Kit 4

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>

Questo workshop è stato progettato con il supporto e l'esperienza di Gabriella Civico, Direttore del Centro Europeo per il Volontariato, organizzazione partner del Progetto DYVO.

W3/LABORATORIO PRATICO

Abigale - Una triste storia d'amore

Durata: 2h

Nel W3, ai Volontari viene presentata una storia molto utile per introdurre ai partecipanti il concetto di "valore", trasportandoli in una situazione contestuale immaginaria in cui devono applicare i propri valori per giudicare i comportamenti dei personaggi della storia.

Essere volontari implica essere capaci di riconoscere la diversità, tenere insieme le differenze culturali, avere rispetto degli altri, saper collaborare, sviluppare l'empatia e l'intelligenza emotiva per entrare in sintonia con gli altri, imparare ad ascoltare attivamente e tener conto del punto di vista altrui, saper creare consenso attorno a una visione comune, lavorare in gruppo in modo efficace e espandere la propria rete di contatti per aumentare l'impatto delle azioni per le quali ci si impegna.

PROCEDURA

FASE 1- Introdurrete l'attività ai partecipanti spiegando che l'obiettivo è riflettere sulla molteplicità dei valori nel gruppo.

FASE2 - Distribuite copie della storia e chiedete a tutti di leggerla da soli.

Abigale ama Tom che vive sull'altra sponda del fiume.

Un'alluvione ha distrutto tutti i ponti sul fiume e ha lasciato a galla solo una barca. Abigale chiede a Sinbad, il proprietario della barca, di portarla sull'altra sponda. Sinbad accetta, ma insiste che Abigale deve dormire con lui in cambio.

Abigale non sa cosa fare e corre dalla madre per chiederle cosa deve fare. La madre dice ad Abigale che non vuole interferire in questa storia. Disperata, Abigale va a letto con Sinbad che poi la porta dall'altra parte del fiume. Abigale corre da Tom per abbracciarlo felicemente e raccontargli tutto quello che è successo. Tom la respinge con forza e Abigale scappa via.

Non lontano dalla casa di Tom, Abigale incontra John, il migliore amico di Tom. Racconta anche a lui tutto quello che è successo. John colpisce Tom per quello che ha fatto ad Abigale e se ne va via con lei.

FASE 3- Chiedete a tutti di classificare i personaggi (Abigale, Tom, Sinbad, la madre di Abigail, John) in base al loro comportamento: chi ha fatto peggio? Chi è stato il secondo peggiore...e così via?

FASE 4 - Dopo che la maggior parte dei partecipanti ha stilato la propria classifica, chiedete loro di riunirsi in piccoli gruppi (da 3 a 6) per discutere su come percepiscono il comportamento dei personaggi. Il compito dei piccoli gruppi è quello di trovare un elenco comune su cui tutti siano d'accordo. Chiedete loro di costruire questo elenco sulla base di una comprensione condivisa di ciò che è buono e ciò che è cattivo.

FASE 5 - Discutete ora l'esercizio in plenaria, raccogliendo i risultati e discutendo le somiglianze e le differenze tra di essi.

Chiedete ai partecipanti quali sono le ragioni che li hanno portati a stilare le loro classifiche. Come decidono cosa è giusto e cos'è sbagliato. Quanto è stato difficile concordare con gli altri partecipanti un elenco comune che riflettesse i valori di tutti.

Chiedete quali metodi sono stati utilizzati per stilare una classifica comune, quali argomenti hanno convinto gli altri e perché, e dove è stato fissato il limite per il compromesso.

Si può approfondire l'argomento chiedendo dove e da chi i partecipanti hanno appreso i concetti di giusto e sbagliato, evidenziando cosa ci rende simili e cosa ci rende diversi.

Con questo esercizio si può mostrare come persone simili pensino in modo diverso, come abbiano valori morali diversi e modi diversi di vedere la realtà.

Nella formazione pilota questo workshop è stato svolto online, a livello transnazionale, con la partecipazione di tutti i volontari provenienti dai Paesi delle Organizzazioni partner: Italia, Belgio, Austria, Lituania. Abbiamo creato un gruppo misto di giovani di diverse nazionalità, culture e abilità.

La cultura è di solito basata sulla nazionalità, ma come dimostra questo esercizio, gli individui all'interno di una cultura hanno pensieri distinti e valori diversi sui legami familiari, sull'accettazione della violenza, sull'amicizia, sulla lealtà e sugli atteggiamenti riguardo al sesso. Quando ci mescoliamo con persone di culture diverse, dobbiamo essere consapevoli che tutte le loro azioni, i loro valori e i loro atteggiamenti non derivano necessariamente dalla loro cultura nazionale.

Modulo1/Siate consapevoli delle vostre Competenze! /W4

Creatività = Remix

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di esplorare e lavorare sulla competenza creatività, inclusa nel Quadro DYVO tra le competenze metodologiche.

La creatività comprende i processi che portano alla generazione di nuove idee per creare valore per gli individui e le organizzazioni. La creatività è la capacità di concepire qualcosa di originale e/o innovativo. 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. I giovani che sviluppano innovazione e creatività sono sensibili alle nuove prospettive e hanno una mentalità aperta. Sono in grado di formulare nuove idee e di partecipare in modo proattivo alle attività di brainstorming per risolvere problemi e sfide.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W4	Volontari	4 val	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti capiscono come generare e applicare nuove idee, approcci e metodologie per affrontare e interpretare sfide concrete.● I partecipanti conoscono modi nuovi di fare e di pensare.● I partecipanti sanno come combinare, integrare, trasformare strumenti/prodotti/servizi/processi per realizzare qualcosa di nuovo che possa rispondere in maniera innovativa a un problema o una sfida.● I partecipanti conoscono l'approccio del Design Thinking e le metodologie Lean.	Creatività e Innovazione Problem Solving Pensiero Critico Collaborazione

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- Qual è la cosa più creativa che hai mai visto o fatto?
- In poche parole, cosa significa per te essere una persona creativa?

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili).

Definizione di “Creatività”

Il W4 si focalizza sulla creatività come competenza chiave.

I contenuti, i riferimenti e gli strumenti del W4 e descritti in questo e-book sono stati testati negli anni in molti contesti diversi e con molti target diversi in un workshop originale progettato e messo a punto dal team del Warehouse hub chiamato “Creativity=Remix”.

La creatività è la capacità di concepire qualcosa di originale o insolito. L'innovazione è la realizzazione di qualcosa di nuovo, è la creatività mobilitata per l'azione.

La creatività e l'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 alle esperienze esistenti. L'utilizzo delle conoscenze esistenti in nuovi contesti è una parte indispensabile per la creazione di nuove idee. Nel settore creativo il riutilizzo delle conoscenze è una pratica comune nota come “remixing”. Il remix di conoscenze, idee e prodotti è la chiave dell'innovazione.

Creatività = Remix: di seguito alcuni esempi concreti che possono essere riportati ai discenti.

Marc Ronson - Produttore musicale e DJ (Amy Winehouse, Paul McCartney)

TED Talks - Come il campionamento ha trasformato la musica

“Viviamo nell'era del post-campionamento. Prendiamo le cose che amiamo e ci costruiamo sopra” ... “e quando aggiungiamo davvero qualcosa di significativo e originale e lo mixiamo nel nostro viaggio musicale, abbiamo la possibilità di essere parte dell'evoluzione di quella musica che amiamo, e di essere legati ad essa quando nasce qualcosa di nuovo”.

Riferimenti

- TED. Ideas worth spreading

https://www.ted.com/talks/mark_ronson_how_sampling_transformed_music?referrer=playlist-the_remix

Casi Studio

Il workshop prosegue presentando una serie di casi studio aziendali in cui il remix di idee, prodotti e conoscenze rappresenta la chiave dell'innovazione:

- Mr. Jaws - A Thingiverse story
- Cronut - Croissant + Doughnut = Success
- LiFi - WiFi through light bulbs
- IOT - Internet of Thing
- 3D Printing - Disruptive creativity

Strumenti e metodi per co-creare idee di business all'interno di team multidisciplinari

Il workshop presenta infine alcune metodologie e processi come Lean, Agile, Design Thinking, metodologie complementari per stimolare l'innovazione che si focalizzano sulla costruzione di prodotti e servizi che creano valore per il cliente.

Riferimenti

<https://infinitearea.com/designthinking-leanstart-up-agile/>

W4/ LABORATORIO PRATICO

Prototipare una soluzione creativa con la “Product Vision Box”

Durata: 3h

Nel W4, ai volontari viene presentata una sfida nell'ambito del volontariato e proposto un esercizio pratico e collaborativo che aiuta i membri di un team a definire il problema prima e a prototipare e visualizzare la soluzione in un secondo momento con la tecnica del product vision box, un esercizio che ispira entusiasmo tra i partecipanti e li aiuta ad allineare i loro sforzi, idee e risorse a una visione comune.

PROCEDURA

FASE 1- I volontari vengono divisi in piccoli gruppi e viene presentata loro una sfida.

SFIDA: Coinvolgere e trattenere i volontari nella vostra organizzazione.

Un'organizzazione fa molto affidamento sulla collaborazione dei volontari per perseguire obiettivi e portare a termine la propria mission. La relazione che un'organizzazione di volontariato stabilisce con i propri volontari, un'appropriata gestione di tali risorse dovrebbe essere considerato un aspetto prioritario per la sostenibilità dell'organizzazione. Eppure in alcune circostanze, come ad esempio quando si presenta un cambio di governance, la motivazione dei volontari viene meno e insieme al cambio di presidente, può capitare che l'Organizzazione perda le sue risorse fondamentali.

Riferimenti

▪ Retain Volunteers by engaging them

<https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>

FASE 2 (45 min) - All'interno del piccolo gruppo i membri iniziano a concentrarsi sulla sfida, a definire il problema specifico e il target sul quale il problema ha un impatto, cercando di pensare a una possibile soluzione specifica.

Uno degli strumenti suggeriti per questa fase di analisi del problema è il Double Diamond Design Process:

- una rapida fase di ricerca, in cui si cerca di acquisire informazioni sul problema
- collegare tra loro tutte le informazioni per ottenere una comprensione dei bisogni e dei valori di cui è portatore il "target" (i volontari in questo caso)
- convergere tutti verso una visione chiara del problema specifico
- passare alla fase di ideazione per aprire lo spettro di soluzioni
- convergere nuovamente in una soluzione specifica pronta per essere prototipata

Risorse

▪ The Double Diamond Design Process

<https://stanwick.be/en/blog/design-thinking-creative-thinking-and-action>

FASE 3 (1h) All'interno di ciascun gruppo viene richiesto di prototipare e progettare una soluzione possibile (un servizio o prodotto che sia) utilizzando il Product Vision Box.

PROCEDURA

L'idea di base della Product Vision Box è quella di creare una scatola fisica (una scatola di cartone) che deve essere utilizzata per prototipare il prodotto o il servizio.

Ogni lato della scatola deve contenere informazioni che riassumono i vantaggi e le caratteristiche del prodotto/servizio.

-Il nome, il logo e lo slogan (la promessa nei confronti dell'utente) sono sul fronte, insieme a un paio di punti che evidenziano i principali vantaggi di quel marchio/prodotto/servizio.

-Sul retro della scatola dovreste indicare informazioni più dettagliate sugli attributi del prodotto/servizio e un po' di storia dell'azienda/organizzazione che lo promuove.

-Sui lati della scatola possono essere presenti anche alcune informazioni aggiuntive del prodotto o servizio.

Risorse

▪ Product Vision Box @ Bologna Business School

<https://reqtest.com/agile-blog/how-to-build-a-product-vision-box-and-clarify->

FASE 4- Presentazione di ciascun gruppo, in plenaria, della scatola, la Product Vision Box, che illustra la soluzione che ciascun gruppo ha ideato per la sfida proposta.

Modulo1/Siate consapevoli delle vostre Competenze! /W5

Visual storytelling: una abilità chiave per comunicare sé stessi e ispirare gli altri

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di focalizzarci sull'importanza della Comunicazione come competenza sociale chiave, inserita anche nel Quadro delle Competenze DYVO, e sull'importanza di imparare a comunicare conoscenze, storie e abilità personali attraverso il Visual storytelling e l'apprendimento della tecnica di presentazione Pecha Kucha.

Sviluppare abilità comunicativa significa essere in grado di utilizzare strategie comunicative pertinenti, a seconda del contesto in cui ci si trova e del contenuto. La comunicazione è l'atto di trasmettere significati agli altri, attivando una pluralità di sistemi, utilizzando segni, simboli e regole semiotiche reciprocamente compresi, per raggiungere un obiettivo specifico.

La narrazione di storie personali accompagna l'uomo fin dalla notte dei tempi, porta benefici a chi racconta, rende semplici concetti complessi, veicola informazioni, emozioni, valori, conferisce potere, incoraggia la crescita personale e costruisce resilienza. L'ascolto di storie personali stimola una maggiore comprensione, empatia e riflessione. Per una migliore narrazione, un'immagine vale più di mille parole.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W5	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti conoscono lo storytelling come forma di comunicazione per condividere storie e competenze.● I partecipanti comprendono come utilizzare e combinare strategie di comunicazione verbali e non verbali (espressioni facciali, tono di voce), nonché strategie visive (immagini, icone, illustrazioni).● I partecipanti sanno come ispirare ed entusiasmare il pubblico di riferimento attraverso la costruzione di narrazioni efficaci di sé.● I partecipanti sanno come fare una presentazione efficace con il metodo del Pecha Kucha.	Comunicazione Mobilitare gli altri Empatia Creatività Adattabilità

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

-
- Questa mattina mi sento...
 - Il tuo desiderio per il nuovo anno è...
 - Se fossi un quadro famoso in tutto il mondo, quale quadro ti piacerebbe essere?

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Il W5 si focalizza sulla comunicazione come competenza sociale chiave e sullo storytelling come forma di narrazione coesiva che unisce i fatti e le emozioni che un brand o il racconto di sé evocano.

I contenuti di questo workshop sono stati organizzati partendo dal presupposto che, se un'immagine dice più mille parole, il visual storytelling è la forma ideale per condividere storie di grande effetto.

Definizione di storytelling, narrazione personale, personal branding

Da quando gli esseri umani si sedevano attorno al fuoco nelle caverne, da sempre, il racconto di storie ha avuto un ruolo formativo per trasmettere saperi, tradizioni, abitudini, modalità per affrontare la vita e la lotta per la sopravvivenza (McKee e Fryer, 2002). Le storie ci danno una visione più profonda dell'esperienza vissuta, del passato, del presente e del futuro immaginato (McAdams, 2007). Si può affermare che l'arte di raccontare e ascoltare storie sia al centro dell'essere umani, di come gli esseri umani articolano la loro esperienza del mondo e ne traggono un senso.

Che cos'è lo storytelling e il Personal Storytelling?

Quando parliamo di storytelling, parliamo di una tecnica narrativa ampiamente utilizzata nel marketing e nella pubblicità, che diventa arte quando è in grado di suscitare emozioni attraverso una storia, di trasmettere un messaggio e di creare coinvolgimento senza però esplicitare lo scopo promozionale.

Nel campo del personal branding si parla più specificamente di personal storytelling, ovvero di una sorta di "narrazione di sé in divenire", perché dietro ogni persona c'è un mondo da scoprire e una storia da raccontare. La nostra storia è ciò che siamo: raccontarla significa guardare dentro di noi e alla strada che abbiamo percorso, agli obiettivi raggiunti, agli ostacoli superati, alle esperienze positive e negative che ci hanno forgiato, alle persone che abbiamo incontrato lungo il cammino. Significa capire come le nostre esperienze e le relazioni instaurate ci hanno arricchito professionalmente e umanamente, quali insegnamenti ne abbiamo tratto.

Perché è importante raccontare la propria storia? Perché lo storytelling è uno strumento importantissimo per dare una spinta al tuo personal branding, alla tua crescita professionale e personale. Il Personal Storytelling è un mezzo narrativo molto potente.

Raccontare storie con le immagini è ancora diverso. Perché le immagini evocano emozioni, comunicano istantaneamente e creano un'impressione completamente diversa rispetto alla parola scritta. Di conseguenza, renderanno la vostra storia più accessibile, più interessante e più inclusiva.

Presentazione della modalità di presentazione del Pecha Kucha e della piattaforma ufficiale

Dopo un'introduzione sui contenuti suggeriti sopra, il workshop procede spiegando ai volontari un metodo molto accattivante e potente: il metodo di presentazione Pecha Kucha, mostrando le migliori storie che hanno accolto la sfida del format 20X20.

Ai volontari che partecipano a questo workshop viene presentato il metodo Pecha Kucha e viene chiesto loro di creare una presentazione Pecha Kucha delle loro storie personali nel volontariato, mostrando le competenze che hanno messo in gioco e sviluppato durante le esperienze di volontariato e che vorrebbero fossero convalidate attraverso il Modello DYVO.

W5/ LABORATORIO PRATICO

Facciamo Pecha Kucha!

I partecipanti devono preparare una presentazione in stile Pecha Kucha e presentarla di fronte agli altri volontari.

PROCEDURA

Preparazione di una presentazione in stile Pecha Kucha

Strumenti: Computer; Power Point; Immagini di buona qualità

Resources

- Pecha Kucha 20X20

<https://www.pechakucha.com/categories/stories>

PechaKucha (in giapponese “chiacchierata”) è la piattaforma di storytelling in più rapida crescita al mondo, utilizzata da milioni di persone in tutto il mondo.

PechaKucha significa “Mostra e racconta”:

20 diapositive (solo immagini o poche parole) 20 secondi per commentare ciascuna diapositiva. Tutto qui. Semplice. Coinvolgente. Per entrare in contatto con il pubblico in maniera autentica. Il Pecha Kucha è quindi un particolare format di presentazione lightning talk di PowerPoint (o keynote) che ha questo particolare format, 20X20.

Il PechaKucha è lo strumento ideale per condividere le proprie passioni e conoscenze.

Gli innovatori di tutto il mondo utilizzano questo format per creare storie coinvolgenti e visivamente convincenti, capaci di emozionare il pubblico in meno di 7 minuti. La presentazione dura 6,40 minuti. Per questo occorre fare un po' di pratica. Questo formato garantisce che l'oratore sia conciso, mantenga la presentazione in movimento e riesca a trasmettere tutti i suoi contenuti.

4.2 Modulo 2/ Validazione delle competenze dei giovani volontari

Le attività di formazione sul Modello DYVO di Convalida delle Competenze acquisite nel settore del volontariato (IO3-A4) si riferiscono alla metodologia progettata nell'ambito del Risultato di Progetto 2, (IO2-A3) e si concentrano sulla presentazione ai partecipanti degli strumenti e del processo di valutazione alla base della validazione delle competenze trasversali, secondo il Modello DYVO.

Obiettivo del Modulo 2

L'obiettivo del secondo modulo di questo programma formativo è quindi quello di introdurre ai partecipanti il processo, la metodologia e gli strumenti del modello DYVO per la convalida delle competenze trasversali acquisite attraverso il volontariato. Il processo indicato dal Modello DYVO è in linea con le 4 fasi identificate dalle Linee Guida Europee per la Validazione dell'apprendimento non formale e informale (CEDEFOP 2009), ovvero: Identificazione, Documentazione, Valutazione e Certificazione.

I cinque workshop inclusi in questo modulo permettono ai volontari, e in particolare ai tutor e ai valutatori, di lavorare sui moduli di valutazione delle competenze e raccolta delle evidenze disegnati appositamente in seno al progetto e resi disponibili per le organizzazioni direttamente nella Web App di DYVO.

Il Modello DYVO per la validazione delle competenze trasversali consente alle Organizzazioni di offrire ai propri volontari un percorso concreto e semplice per il riconoscimento e la validazione delle competenze trasversali, che si conclude con il rilascio di un certificato blockchain. Pertanto, questo modulo prevede l'opportunità di approfondire con i partecipanti anche la tecnologia blockchain e il suo potenziale dirompente nel settore dell'istruzione.

Il progetto DYVO considera il contributo che la tecnologia Blockchain può portare in ambito educativo consentendo il riconoscimento e la certificazione anche di risultati di apprendimento ottenuti in ambito non formale e informale nella formazione continua.

La validazione delle competenze acquisite in ambito non formale e informale acquista infatti sempre più importanza nell'apprendimento permanente. Di conseguenza, per tutte le risorse volontarie, ottenere un riconoscimento adeguato delle competenze trasversali diventa una questione di apprezzamento sociale e premessa per favorire l'occupazione e migliorare l'ingresso e la progressione nel mercato del lavoro.

Il modello DYVO contribuisce a facilitare e innovare il riconoscimento e la validazione delle competenze trasversali acquisite attraverso il volontariato giovanile, con l'obiettivo di migliorare l'occupabilità dei giovani, la loro partecipazione sociale, nonché la qualità del lavoro delle Organizzazioni di volontariato.

Il secondo modulo presenta anche due workshop che aiutano tutor e membri dello staff delle organizzazioni del Terzo Settore a riflettere sull'importanza di far crescere alcune competenze nei volontari, nello specifico Motivazione e Leadership, per offrire loro una migliore esperienza di volontariato e contribuire ad aumentare significativamente la loro occupabilità.

Modulo 2/Valutazione delle competenze dei giovani volontari/W6

Validazione delle Competenze acquisite attraverso il volontariato: il Modello DYVO

Obiettivo del workshop

Obiettivo di questo workshop è quello di migliorare la consapevolezza dei partecipanti sulla validazione delle competenze, il processo di convalidazione, i criteri e gli strumenti. Oggi il volontariato non solo necessita di competenze, ma è a sua volta un'attività che produce competenze.

Le organizzazioni interessate ad adottare il modello DYVO per convalidare le competenze dei giovani volontari riconoscono che il volontariato non è solo il risultato di buona volontà, solidarietà e altruismo, ma di un impegno e di una dedizione competenti, di conoscenze e competenze che sono un pilastro a sostegno della società civile e del welfare in tutti i Paesi.

Il workshop mira anche a presentare il potenziale dirompente della tecnologia Blockchain, soprattutto per l'apprendimento acquisito in contesti non formali e informali.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W6	Volontari, Tutor, Valutatori	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti comprendono l'importanza del riconoscimento, della convalida e della certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali.● I partecipanti comprendono la priorità data a livello europeo e all'interno delle istituzioni europee al tema della validazione delle competenze e degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali.● I partecipanti conoscono il processo e gli strumenti di convalida del Modello DYVO.● I partecipanti esplorano la tecnologia Blockchain e il suo potenziale nella certificazione dell'apprendimento non formale/informale.● I partecipanti sanno come lavorare sul modulo di valutazione pensato per il Modello DYVO	Comunicazione Collaborazione Autocoscienza

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- Qual è la frase o la parola che dite spesso?
- Qual è il miglior consiglio che hai ricevuto?

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Il W6 si focalizza sull'importanza di convalidare l'apprendimento non formale e informale acquisito nel volontariato.

Riconoscimento, Convalida e Certificazione delle soft skills per l'apprendimento permanente: la rilevanza di questo tema per l'Europa

L'apprendimento permanente è considerato dall'Unione Europea un fattore strategico per la realizzazione e lo sviluppo personale in ambito lavorativo e sociale. Inoltre, è considerato un contributo essenziale all'attuazione della Strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva (Commissione Europea, 2009). Allo stesso modo, la Raccomandazione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2012, sulla validazione dell'apprendimento non formale e informale, propone lo sviluppo di conoscenze, abilità e competenze finalizzate alla crescita economica e all'occupazione (Commissione Europea, 2012).

Il tema del riconoscimento convalida e certificazione delle competenze, in particolare di quelle sviluppate in ambiti non formali e informali, sta diventando un argomento di attualità in Europa e il JRC (Centro Comune di Ricerca della CE) ha sviluppato diversi quadri di riferimento per le competenze, i cosiddetti quadri della famiglia "Comp", DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg, SELFIE, Entrecomp, LifeComp, GreenComp, per aiutare a misurare quelle competenze chiave che tutti dovrebbero continuamente sviluppare nel corso della vita. Può essere molto interessante mostrare, in occasione di questo evento formativo, quanto lavoro è stato fatto a livello europeo per definire le competenze trasversali e progettare quadri di competenze relativi a diversi contesti di apprendimento.

Maggiori informazioni su tutti questi studi sono disponibili sul sito del JRC Science hub.

Il progetto DYVO si è ispirato a tutta questa letteratura. Essendo interessato a esplorare il volontariato come un'esperienza eccezionale di apprendimento informale che genera conoscenze, abilità e competenze, cruciali per l'occupabilità, il progetto DYVO è partito dalla definizione di un nuovo quadro di 10 competenze, il Quadro DYVO delle competenze chiave per i volontari, che racchiude le competenze trasversali che possono essere sviluppate grazie alle esperienze di volontariato e che sono cruciali per i giovani impegnati in questo settore.

Introduzione al processo di convalida DYVO

La metodologia DYVO per il processo di validazione consiste in procedure e strumenti originali e di facile utilizzo che rientrano nelle 4 fasi di validazione identificate dalle Linee Guida Europee per la Validazione dell'Apprendimento Non Formale e Informale, ovvero: Identificazione, Documentazione, Valutazione, Certificazione. I partecipanti vengono introdotti a queste fasi, descritte anche nel Modello DYVO.

Introduzione agli strumenti DYVO: Scheda di valutazione e Scheda per la raccolta delle evidenze

- I due moduli, disponibili nella DYVO App, possono essere presentati a volontari, tutor e referenti dell'Organizzazione utilizzando la versione Word dei moduli, che serviranno anche per il laboratorio pratico di questo workshop (Allegati II e III).

Certificazione tramite blockchain: cos'è?

Introduzione alla tecnologia Blockchain, al suo funzionamento a grandi linee, al suo potenziale nella certificazione dell'apprendimento non formale e descrizione di come verrà utilizzata nel processo di validazione del DYVO (si veda anche il W15 in questo pacchetto formativo e il capitolo sulla Certificazione nell'e-book del Modello DYVO).

W6/ LABORATORIO PRATICO

Lavoriamo sul Modulo di Valutazione: capire le proprie esperienze di volontariato facendo riferimento alle competenze identificate nel Quadro DYVO (Competency-based Learning)

Durata: 2h

PROCEDURA

FASE UNO - I volontari lavorano con tutor e valutatori in piccoli gruppi composti preferibilmente da 1 volontario, 1 tutor e 1 valutatore dell'Organizzazione.

FASE DUE - I volontari utilizzano "l'albero della consapevolezza DYVO" su cui hanno lavorato durante il W1 (autoconsapevolezza, autoriflessione) e il W2 (riflessione e valutazione tra pari) per ricordare le esperienze di volontariato che hanno condiviso e le competenze che hanno identificato come competenze trasversali messe in gioco in quelle esperienze, e che considerano rilevanti anche per i loro obiettivi futuri.

FASE TRE - I volontari scelgono un massimo di tre competenze tra quelle richiamate durante il processo e per le competenze scelte rispondono alle due domande aperte presenti nel modulo:

- Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.
- Una domanda di scenario di prova, diversa per ogni competenza.

Lo scopo di queste domande è quello di verificare il livello di consapevolezza e di padronanza della competenza da parte del volontario e di fornire informazioni essenziali su come la competenza è stata acquisita, su come è stata messa in pratica durante le attività di volontariato, con quale livello di autonomia è stata utilizzata e sulla capacità di metterla in gioco in uno scenario ipotetico.

Il Tutor supporterà e aiuterà il Volontario in questa fase. Ciò lo aiuterà a comprendere più a fondo la consapevolezza e la conoscenza del volontario rispetto ad ogni competenza e quali competenze sente di aver sviluppato e vuole valorizzare e certificare.

FASE QUATTRO - Il Tutor fornirà eventuali commenti, note e feedback sulle risposte del volontario per ogni competenza, fornendo il suo punto di vista sull'esperienza del volontario e sullo sviluppo della competenza. Sulla base di queste risposte e della sua conoscenza diretta dell'esperienza del volontario dentro l'organizzazione, il tutor avrà il compito di:

- Selezionare i risultati di apprendimento che il volontario ha sviluppato per ogni competenza.
- Fornire una valutazione selezionando il livello di apprendimento raggiunto per ogni competenza.

I livelli di apprendimento DYVO sono:

- Base (conoscenza, consapevolezza di base, ma poca esperienza pratica)
- Intermedio (conoscenza, consapevolezza con esperienza, ma necessità di supporto e supervisione)
- Esperto (conoscenza e consapevolezza approfondita, totale autonomia)

Lo scopo di questa valutazione del tutor è quello di fornire al valutatore ulteriori dati e feedback sull'esperienza di volontariato.

Una volta che i volontari e i tutor hanno completato le loro sezioni, sia il Modulo di prova che il Modulo di valutazione vengono presentati al valutatore per le ultime due fasi del processo di convalida del DYVO.

FASE CINQUE - il Valutatore controlla e valuta le informazioni fornite nel Modulo di valutazione e seleziona gli indicatori di valutazione descritti per ogni competenza nel Quadro DYVO delle competenze chiave per il volontario. Gli indicatori sono il punto di riferimento per il valutatore quando valuta le competenze acquisite dal volontario nell'insieme delle informazioni fornite nel Modulo di valutazione.

Il compito del Valutatore è leggere tutte le informazioni fornite dal volontario e dal tutor per ogni competenza e valutare se gli indicatori di valutazione sono soddisfatti. Il valutatore deve basarsi sul feedback del tutor e sulla valutazione dei risultati di apprendimento raggiunti e del livello di apprendimento acquisito.

E' il valutatore a verificare le informazioni fornite, a contrassegnare gli indicatori di valutazione e a decidere infine se la competenza può essere convalidata o meno.

Questo è il funzionamento del processo nella DYVO App

Modulo 2/Valutazione delle competenze dei giovani volontari/W7

Rendere spendibile l'apprendimento acquisito attraverso le esperienze di volontariato: riconoscimento e validazione

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di migliorare le conoscenze e la consapevolezza dei partecipanti sull'importanza del riconoscimento delle competenze acquisite dai giovani volontari come modo non solo per premiare i volontari per il loro lavoro e per motivarli, ma anche per contribuire ad aumentare la loro occupabilità e accrescere le loro possibilità di accesso al mondo del lavoro.

Questo workshop durante il progetto pilota si è svolto, insieme ai W8 e W9, in occasione di un evento internazionale di tre giorni che ha riunito a Graz (Austria) tutor provenienti dai diversi Paesi delle organizzazioni partner per scambiare e condividere esperienze in una serie di laboratori pratici descritti di seguito.

Un suggerimento per le Organizzazioni che intendono adottare il modello DYVO è quello di organizzare questo workshop insieme a rappresentanti di altre Organizzazioni del Terzo Settore (tutor, supervisori, valutatori, membri dello staff) che operano nello stesso territorio, per scambiare pratiche e punti di vista sul tema del riconoscimento e della validazione, per far conoscere e testare la Web App di DYVO, per avviare pratiche preziose di riconoscimento delle competenze trasversali e per la motivazione dei volontari, offrire un'opportunità in più a molti giovani in cerca di un'occupazione o di crescita professionale e migliorare la reputazione e la qualità del lavoro delle stesse Organizzazioni che su quel territorio insistono.

“La convalida non può essere considerata un buon investimento per gli individui se non è ampiamente compresa e accettata da tutta la società” (FISHER 2019).

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W7	Tutor Supervisori Valutatori (Rappresentanti delle Organizzazioni)	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti comprendono l'importanza del riconoscimento e della convalida delle competenze per il volontario.● I partecipanti comprendono a fondo la Motivazione tra le competenze identificate nel quadro DYVO.● I partecipanti conoscono gli strumenti europei per valorizzare l'apprendimento che avviene in contesti non formali e informali, come Europass e Youthpas	Motivazione Comunicazione Mobilitare gli altri

WORKSHOP DESCRIPTION

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Le ragioni di una scelta personale

(Original activity contributed by Olga Ferreira, Pestalozzi, No 4)

Durata 30 min

Questo workshop in occasione del progetto pilota è servito a sensibilizzare i partecipanti a una maggiore attenzione alla diversità. È stata la prima volta che tutti i tutor del progetto si sono incontrati in un contesto transnazionale e questa attività è stata utilizzata per stimolare curiosità, apertura, predisposizione alla condivisione e alla negoziazione nel lavoro di gruppo.

E' un'attività interessante, specie se i partecipanti provengono da diverse organizzazioni.

Spiegate ai partecipanti che verrà chiesto loro di scegliere e utilizzare oggetti che si trovano nelle loro tasche/borse/valigie che verranno tirati fuori e appoggiati su un tavolo.

FASE 1 (lavoro individuale, 10 min)

- Scegliete un oggetto che portate con voi, che richiami o che può aiutarvi a spiegare in qualche modo la vostra relazione con il mondo del volontariato.

- Che cosa significa questo oggetto per voi?

FASE 2 (lavori di gruppo e presentazione in plenaria - 20 minuti)

- I partecipanti vengono divisi in microgruppi

- Ogni partecipante si presenta al gruppo ristretto attraverso l'oggetto che ha scelto, spiegando il motivo della scelta. Tutti possono fare domande

FASE 3 (debriefing 10 minuti)

- Il gruppo ristretto presenta all'intero gruppo, in plenaria, gli oggetti e il motivo della scelta dei singoli membri e rivelerà come il team potrebbe trarre vantaggio dalla diversità che lo compone e, a turno, i gruppi si confrontano ed esaminano il loro potenziale e scambiano le loro esperienze.

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili).

Il W7 si focalizza sull'importanza di riconoscere e valorizzare il lavoro volontario, tradurre gli apprendimenti acquisiti in questo ambito in competenze in una prospettiva di apprendimento permanente.

Le credenziali che le organizzazioni di volontariato rilasciano ai volontari dopo le loro esperienze spesso descrivono le attività svolte piuttosto che le competenze acquisite, e i datori di lavoro quando le leggono hanno difficoltà a identificare e a tradurre dalle esperienze abilità e competenze. Allo stesso modo, i volontari hanno spesso difficoltà a comunicare quali competenze e abilità hanno acquisito durante il loro volontariato.

IL PROBLEMA DEL RICONOSCIMENTO

Immaginate una volontaria tedesca di 23 anni. Circa 6 anni fa è entrata a far parte dei giovani della Croce Rossa. Nel corso del suo percorso di volontariato, ha acquisito non solo molte competenze mediche, ma anche importanti soft skills, come l'assunzione di responsabilità. Poiché ha sempre avuto un forte interesse per le scienze mediche, aspira a diventare medico. I buoni voti sono un requisito essenziale per studiare medicina in un'università tedesca. Non essendo mai stata una studentessa modello, i suoi voti piuttosto mediocri molto probabilmente la terranno lontana dalla realizzazione del suo sogno, nonostante le competenze che ha già sviluppato nel corso della sua carriera di volontaria.

Da un lato, questa situazione dimostra il ruolo indispensabile e capitale che il volontariato svolge nell'apprendimento permanente. Permette ai volontari di sviluppare competenze personali, sociali e civiche che non potrebbero essere acquisite attraverso una formazione formale. Dall'altro, sottolinea anche che le competenze acquisite in modo informale sono raramente riconosciute dall'istruzione formale, dalle aziende o dalle istituzioni (EUCIS-LLL 2015).

Riferimenti

- Validation in Volunteering

https://www.improval.eu/images/Validation_in_Volunteering_Study.pdf

- Volunteers: how do they get their skills recognized

<https://epale.ec.europa.eu/en/blog/volunteers-how-do-they-get-their-skills-recognised>

Il volontariato offre ai volontari l'opportunità di sviluppare competenze trasferibili che possono essere applicate a qualsiasi posizione lavorativa. Comunicazione, Leadership, Problem Solving sono un esempio delle competenze trasferibili che i giovani possono sviluppare attraverso il volontariato.

Definizione di convalida

La validazione è il processo di identificazione, documentazione, valutazione e certificazione di abilità e competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali. "La convalida vuole essenzialmente rendere visibile la ricchezza e la diversità di quanto appreso da un soggetto. L'apprendimento ha spesso luogo al di fuori dei contesti formali di istruzione e formazione, perlopiù sul posto di lavoro o nello svolgimento di un'attività ricreativa, ed è spesso sottovalutato e ignorato. In secondo luogo, la convalida si propone di attribuire un valore a quello che il soggetto ha imparato, a prescindere dal contesto in cui l'apprendimento è avvenuto. Per il singolo soggetto, seguire l'iter di convalida significa poter far valere i risultati degli apprendimenti non formali e

informali acquisiti per future opportunità d'apprendimento o occupazione". (Cedefop (2016). Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/280994>).

Presentazione di alcuni strumenti europei per gestire l'apprendimento non formale e informale

C'è un ampio consenso sul fatto che gli individui acquisiscono competenze e conoscenze anche al di fuori del sistema di istruzione e formazione istituzionale (apprendimento formale). Tuttavia, non c'è la stessa conformità nell'ambito dell'apprendimento informale circa le definizioni dei termini, del valore e dei modi migliori per definire gli standard di valutazione dei risultati di questo apprendimento e su a chi spetta il compito di definirli, e attraverso quali strumenti certificarli. Grazie agli sforzi compiuti a livello europeo (SVE, CES, Youthpass, progetti UE), le pratiche di riconoscimento e convalida delle competenze acquisite dai giovani si sono progressivamente strutturate e diffuse in tutti i paesi europei.

Per l'UE, il volontariato è un'espressione di cittadinanza attiva, un percorso di apprendimento e un'attività essenziale per lo sviluppo dei valori democratici, della dignità umana e dell'uguaglianza. Strumenti come il Passaporto europeo delle competenze sono stati sviluppati per aiutare i giovani a registrare e presentare tali competenze in Europa. Anche lo Youthpass ed Europass sono strumenti creati per collegare esperienze personali, interessi e obiettivi di carriera e per sfruttare al meglio le conoscenze acquisite anche in contesti non formali come il volontariato. In particolare Europass, oltre ad aiutare i giovani a selezionare un'esperienza di volontariato e a prepararsi per tale esperienza, permette ora, aggiungendo nuove sezioni, di tenere traccia delle nuove competenze acquisite attraverso il volontariato e delle certificazioni ottenute.

Il certificato DYVO emesso con tecnologia Blockchain può essere aggiunto (in allegato) nel profilo Europass, così come altri documenti prodotti e rilasciati nell'ambito del Modello DYVO e certificati ottenuti nell'ambito di altri percorsi, in maniera tale da conservare in un unico posto tutte le informazioni inerenti le esperienze di volontariato.

Il Modello DYVO, attraverso il suo processo di convalida e certificazione, contribuisce a documentare ciò che i volontari hanno appreso durante un'esperienza di volontariato, fornendo non solo una descrizione semplice, chiara e oggettiva del lavoro svolto nell'organizzazione e delle competenze sviluppate (attraverso il Modulo per la raccolta delle Evidenze), ma soprattutto offrendo l'opportunità di un percorso digitale per la convalida di tali competenze e la loro trascrizione, indelebile, nella blockchain, attraverso il CERTIFICATO BLOCKCHAIN emesso attraverso la Web App DYVO. Questo certificato può essere collegato attraverso QR code all'Europass dove è possibile registrare e collegare tutte le evidenze delle esperienze di volontariato per futuri richiami e utilizzi.

W7/LABORATORIO PRATICO

Valorizzare l'esperienza di volontariato e le competenze acquisite dai volontari: qual è l'esperienza nella vostra organizzazione? -Durata: 2h

PROCEDURA

FASE UNO - I partecipanti conversano e si muovono liberamente nel luogo informale dedicato alla formazione (il suggerimento è che tutte le attività laboratoriali del DYVO si svolgono in ambienti aperti e informali) riportando per iscritto le loro esperienze sui vari aspetti della "validazione delle competenze nel volontariato" utilizzando dei post-it e cercando di rispondere ad alcune domande dedicate a stimolare la discussione, eventualmente trascritte su grandi fogli appesi alla parete:

- La vostra Organizzazione rilascia qualche tipo di credenziale ai volontari dopo le loro esperienze? In quale forma?
- Esiste un modo per documentare output e risultati del lavoro dei volontari nella vostra Organizzazione?
- Nella vostra organizzazione, è promosso qualche strumento di validazione? Viene utilizzato alcun un modello o si fa riferimento a degli standard per misurare le competenze acquisite?
- Qual è l'approccio della vostra Organizzazione all'identificazione, documentazione e valutazione delle competenze acquisite attraverso il volontariato?
- Pensate che il Modello DYVO presentato nel W6 possa rappresentare un modello utile per gestire lo sviluppo personale del volontario? Perché?

FASE DUE - Revisione tra pari delle risposte fornite.

FASE TRE - Revisione della procedura di convalida secondo il Modello DYVO, accedendo direttamente all'App DYVO sul web e registrando la propria Organizzazione.

Modulo 2/Valutazione delle competenze dei giovani volontari/W8

Favorire la partecipazione e la motivazione dei volontari

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è fare un focus sulla Motivazione, inclusa nel Quadro delle competenze DYVO tra le Competenze Personali.

La parola inglese engagement esprime la capacità di rimanere motivati con un'attitudine positiva, capace di influenzare l'approccio alle responsabilità e agli impegni quotidiani. La motivazione è quindi un fattore chiave per i volontari di un'organizzazione del Terzo Settore. Le persone che hanno la capacità di rimanere motivate nello svolgimento delle loro attività sono persone soddisfatte, che amano ciò che fanno e credono nella missione e nei valori di cui è portatrice l'Organizzazione.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W8	Tutor Supervisor Valutatori membri dello staff e volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">• I partecipanti comprendono gli aspetti motivazionali del loro impegno e come con sempre maggiore responsabilità.• I partecipanti riconoscono le motivazioni e i punti di forza alla base del loro impegno nel settore del volontariato.• I partecipanti capiscono l'importanza di far coincidere le opportunità offerte loro dall'organizzazione con le proprie qualifiche e interessi• I partecipanti comprendono l'importanza di impegnarsi attivamente per creare valore per gli altri.	Motivazione Comunica- zione Leadership Mobilitare gli Altri

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- In una sola parola, come "fa le cose" la vostra Organizzazione?
- Scrivete in poche parole un fatto divertente che vi è capitato

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili).

Il W8 è focalizzato sull'importanza di comprendere la motivazione e i valori che spingono i ragazzi a svolgere del volontariato.

“I volontari sono una risorsa umana strategica, sia per i valori che esprimo no sia perché permettono alle Organizzazioni di essere flessibili e innovative, di rappresentare meglio le esigenze della collettività, di mobilitare risorse altrimenti non disponibili, e per molte altre ragioni. La partecipazione attiva e spontanea dei cittadini al lavoro delle Organizzazioni nasce da motivazioni personali diverse, che indirizzano il comportamento dei singoli verso l'azione solidale e ne caratterizzano l'impegno secondo modalità specifiche, non assimilabili a quelle proprie del lavoro retribuito. L'Organizzazione che impiega volontari deve assumere consapevolezza di tali specificità – l'azione gratuita frutto di libera scelta, i valori e le motivazioni individuali, l'alto livello di autonomia, la limitata disponibilità di tempo, le diverse abilità o capacità individuali – perché esse possono diventare i suoi punti di forza, ma anche i suoi punti di debolezza”.

References

https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida_4.pdf

I contenuti di questo workshop invitano i tutor e i rappresentanti delle organizzazioni del Terzo Settore a pensare alle motivazioni che stanno alla base della scelta del volontario e a riflettere su come attrarre e coinvolgere i volontari attraverso strategie e strumenti per la gestione di queste importantissime risorse.

Modalità per motivare e coinvolgere i volontari

Il coinvolgimento dei volontari richiede innanzitutto una strategia da parte dell'organizzazione volta a incoraggiare la collaborazione tra il personale dipendente e i volontari stessi, per garantire esperienze di volontariato significative che abbiano un impatto positivo sull'organizzazione e sulla comunità dei beneficiari. Una strategia di engagement deve puntare a far convergere l'insieme di motivazioni, competenze e attitudini dei volontari con le opportunità/bisogni dell'associazione per le quali sono qualificati, offrendo loro la migliore esperienza di volontariato possibile.

Riferimenti

- **Ways to engage and retain volunteers**

<https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>

- **Ways to Motivate and Engage your Nonprofits 'volunteers**

<https://donorbox.org/nonprofit-blog/motivate-and-engage-your-nonprofits-volunteers#2>

- **How to attract the best volunteers and keep them**

<https://donorbox.org/nonprofit-blog/how-to-attract-the-best-volunteers-and-keep-them>

Il ciclo di gestione dei volontari

Presentare ai partecipanti il ciclo di gestione dei volontari: Analisi dell'organizzazione, descrizione della posizione, Ricerca, Selezione, inserimento, orientamento e formazione, valutazione.

Riferimenti

- **Volunteer engagement: strategies to inspire lasting support**

<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>

- **Piccola Guida per il ben-essere dei volontari (CSV Trento)**

https://www.volontariatotrentino.it/sites/default/files/download/Guida%20per%20il%20benessere%20dei%20volontari_0.pdf

- **The Volunteer Life Cycle: A key to 4H Volunteer engagement**

<https://edis.ifas.ufl.edu/publication/4H300>

Come Sviluppare una Strategia per coinvolgere e motivare i volontari in nove passi

1. Comprendere i vostri volontari e gli obiettivi dell'associazione
2. Determinare come misurare l'impegno dei volontari
3. Definire cosa significa un impegno a lungo termine per la vostra organizzazione
4. Identificare i punti deboli della vostra organizzazione rispetto al ciclo di gestione dei volontari
5. Focus sul processo di inserimento dei volontari nell'organizzazione

-
6. Identificare gli strumenti giusti per supportare orientamento e coinvolgimento dei volontari
 7. Esplorare pratiche per promuovere il coinvolgimento dei volontari
 8. Rafforzare la motivazione con la comunicazione
 9. Verificare regolarmente l'operato dell'organizzazione nella gestione dei volontari tramite sondaggi e raccolta dati

References

- **Volunteer engagement: strategies to inspire lasting support**
<https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>

W8/ LABORATORIO PRATICO

Brainstorming per progettare una strategia di coinvolgimento dei volontari

Duration: 2h

PROCEDURA

Una strategia di coinvolgimento dei volontari dovrebbe essere sviluppata congiuntamente da tutor, responsabili e referenti dell'organizzazione e dagli stessi volontari in un esercizio di co-progettazione.

Il primo passo per co-progettare una strategia di coinvolgimento dei volontari è pianificare una sessione di brainstorming sul tema dell'engagement, della motivazione (questa è l'attività principale proposta in questo laboratorio pratico). I risultati di questa attività di brainstorming aiuteranno a progettare la vostra strategia per promuovere la motivazione e il coinvolgimento dei volontari nelle iniziative della vostra organizzazione.

FASE UNO - tutor, referenti dell'organizzazione e volontari vengono divisi in piccoli gruppi.

FASE DUE - i partecipanti, in piccoli gruppi, riflettono e discutono su aspetti stimolati dalle domande indicate di seguito, possibilmente scritte in fogli grandi appesi ad una parete in maniera tale che, con l'aiuto di post-it, sia possibile apporre le risposte secondo i diversi punti di vista :

- Perché si sceglie di fare volontariato?

In genere i giovani si impegnano come volontari in un'organizzazione per uno o più motivi: quali? (di seguito alcuni suggerimenti)

- Contribuire a una causa

- Apprendere nuove competenze

- Necessità di esprimere le proprie qualità e capacità personali che non si ha modo altrimenti di mettere in pratica

- Necessità di soddisfare il bisogno di appartenere a una comunità

- Desiderio di cambiamento

- Desiderio di incontrare nuove persone

- ...

- Come selezionate i vostri volontari?

- Come orientate i vostri volontari?

- Come identificate il/la volontario/a adatto/a (in termini di competenze e requisiti) a svolgere il ruolo che intendete assegnare?

- Come esprimete apprezzamento per i vostri volontari?

- Quali sono i problemi/ostacoli che di solito i volontari affrontano nella vostra organizzazione?

- Perché i volontari se ne vanno? Quali sono le ragioni per cui i volontari lasciano un'organizzazione?

Considerare i motivi per cui i volontari si impegnano e perché, eventualmente, se ne vanno, è un buon punto di partenza per progettare una strategia volta a motivare e trattenere i volontari.

FASE TRE - tutti i partecipanti condividono i risultati della sessione di brainstorming.

FASE QUATTRO - (da sviluppare in un secondo workshop). I partecipanti hanno molti elementi per progettare una strategia di coinvolgimento dei volontari seguendo le nove fasi indicate qui sopra.

Modulo 2/Valutazione delle competenze dei giovani volontari/W9

Accrescere la leadership nei volontari

Obiettivo del workshop

Obiettivo di questo workshop è riflettere sulla leadership, competenza inclusa nel Quadro delle Competenze del DYVO tra le Competenze Sociali.

La leadership così come intesa nel quadro delle competenze DYVO è la capacità di essere artefici del cambiamento, di riconoscere e accogliere le sfide, di mobilitare energie e sviluppare competenze, di coinvolgere e reclutare il sostegno di persone chiave per nuovi equilibri, di creare un forte sistema di supporto nell'organizzazione tra dipendenti, volontari, stakeholder, comunità di riferimento, coltivando nuovi leader nel contesto dell'organizzazione.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W9	Tutor Supervisor Valutatori Staff dell'organizzazione e Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none"> I partecipanti comprendono l'importanza di coltivare la leadership nei volontari. I partecipanti capiscono come sviluppare un percorso strutturato per accrescere la leadership tra i volontari, stabilendo obiettivi, determinando priorità, mappando risorse, facilitando la comunicazione interna. 	Leadership Comunicazione Mobilitare gli Altri Adattabilità

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Lo stemma della vostra leadership

(Attività Originale: <https://www.sessionlab.com/methods/your-leadership-coat-of-arms>)

Durata 20 min

In questa attività per lo sviluppo della leadership, ai partecipanti viene richiesto di disegnare uno stemma personale che tenga assieme gli elementi principali che la loro idea di leadership porta con sé.

Nell'antichità e nel Medioevo, lo stemma era un emblema - un disegno unico spesso dipinto su uno scudo - che rappresentava una persona, una famiglia o uno Stato.

Ogni simbolo sullo stemma rappresenta qualcosa che ha un significato importante per quella persona o quel Paese. Ogni leader ha determinati elementi e valori che ritiene importanti. Valori che guidano il comportamento del leader e che incarnano la sua filosofia di leadership.

Questa è un'attività di riscaldamento molto interessante per introdurre il nostro workshop sulla leadership.

PROCEDURA

FASE UNO - Informare i partecipanti sul fatto che dovranno disegnare lo stemma che rappresenta la propria idea di leadership. Spiegare brevemente l'importanza nella leadership dell'essere coerenti con i propri valori e chiedere loro di riflettere quali convinzioni e valori ritengono importanti come leader.

FASE DUE - Date un foglio di carta A4 e un pennarello a ciascun partecipante e assegnate 10-15 minuti di tempo per disegnare il proprio stemma, che rappresenti i 4 elementi più importanti dell'idea di leadership di ciascuno.

Se il workshop si svolge online, scegliete una lavagna online come Miro o Google Jamboard, che vi permetta di utilizzare un'interfaccia grande e zoomabile.

FASE TRE - Dopo che tutti hanno finito di disegnare, chiedete ai partecipanti di condividere e spiegare i loro disegni (se avete molti partecipanti, potete farlo in gruppi di 4-6 persone). Domande da considerare:

- Quali elementi avete aggiunto al vostro stemma di leader?
- Perché sono importanti per voi?

FASE QUATTRO - Dopo la discussione e il debriefing, si può chiedere ai partecipanti di attaccare i disegni dei loro stemmi alla parete, in modo da avere una galleria visiva degli stemmi della leadership.

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Il W9 si focalizza sulla leadership e su come sviluppare questa competenza nei volontari, che solitamente appartengono alla comunità in cui l'organizzazione opera, e che sono formati per riconoscere i bisogni di questa comunità e chiamati a loro volta a guidare altri volontari in attività o servizi che soddisfano tali bisogni.

Un leader volontario è un volontario che:

- si occupa di un progetto, lo coordina e si assume la responsabilità di portarlo a termine
- Comunica i dettagli del progetto e funge da riferimento e risorsa per gli altri volontari.
- Organizza, guida e ispira un gruppo di volontari prima, durante e dopo il progetto o l'attività.
- E' in grado di avviare nuovi progetti.
- Rappresenta la propria Organizzazione davanti agli altri volontari e alla comunità.

Il volontariato è un ingrediente fondamentale nella ricetta per lo sviluppo della leadership. Oltre a beneficiare della sensazione di fare la differenza e di contribuire a uno scopo più ampio, il volontariato aiuta a sviluppare prospettive ampie e strategie di lungo termine, a esercitare il pensiero creativo, a creare importanti relazioni e, non da ultimo, a migliorare le qualità di leadership.

Pertanto, la comunità di volontari della vostra Organizzazione potrebbe essere piena di potenziali leader.

Sviluppare un programma per volontari leader

Poiché i volontari leader hanno maggiori responsabilità nella pianificazione e nell'attuazione dei progetti dell'organizzazione, oltre che nella gestione degli altri volontari, è importante designare il volontario giusto nella posizione per cui si necessita un leader.

Come?

- Sviluppando un programma di riferimento per l'inserimento di volontari leader nella tua organizzazione
- Valutando le necessità di leadership tra i diversi progetti e le iniziative promosse dalla tua organizzazione
- Individuando i principali ruoli di leadership
- descrivendo gli elementi del programma per lavorare con i volontari leader
- Dotando i leader delle competenze e delle conoscenze necessarie per avere successo.
- Sostenendo i leader nel loro impegno.

I partecipanti a questo workshop sono stati ispirati da strategie e strumenti (indicati nei riferimenti) adatti a sviluppare un quadro di riferimento per promuovere e sviluppare la leadership tra i volontari, a partire dall'identificazione dei bisogni nell'ambito del programma di attività che l'organizzazione ha in essere e procedendo con l'identificazione del volontario a cui affidare la responsabilità di uno specifico programma, progetto o attività nel ruolo di leader

Una volta che l'Organizzazione ha definito i bisogni nell'ambito del proprio programma di attività, anche in termini di volontari e leader, è importante delineare chiaramente

- cosa faranno i volontari nei ruoli di leadership
- quali competenze sono richieste
- il sostegno e i riconoscimenti che riceveranno.

Sviluppare una descrizione del profilo del volontario leader da attrarre

La qualità di un'associazione dipende dalla capacità di avvalersi di volontari stabilmente inseriti e capaci di finalizzare con responsabilità i propri impegni.

Si può scegliere di sviluppare una descrizione del profilo che si ricerca per affidare al volontario quello specifico incarico nel ruolo di leader.

Una descrizione del profilo e della posizione specifica serve a delineare le responsabilità, il supporto che il volontario riceverà dall'organizzazione e i riconoscimenti o benefici che tali specifiche opportunità nell'ambito del volontariato possono offrire.

Referenze

- **Volunteer as Leader, pag 6**

<https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

Selezione dei Leaders

Il passo successivo è la selezione dei leader

- Prendetevi il tempo necessario per vagliare le domande
 - Intervistate tutti i potenziali leader
 - Approfondite le caratteristiche di ciascun candidato per capire capacità e interessi e poterli abbinare alle necessità del progetto
 - Abbinare la risorsa volontaria selezionata ai progetti esistenti o lavorate con lei allo sviluppo di nuovi progetti.
- Una volta selezionati i volontari nei ruoli di leadership, fate leva sul loro interesse e sulle loro capacità, orientandoli ulteriormente rispetto alla mission e ai valori della vostra Organizzazione e a come intendete la leadership.

I volontari leader comprendono meglio l'Organizzazione in cui sono chiamati a prestare il loro servizio, se vengono fornite loro informazioni su:

- La Mission: Scopo generale dell'organizzazione
- La vision: Come l'Organizzazione svolge le sue attività
- I valori: Le priorità o le convinzioni fondamentali dell'organizzazione, perché mission e vision sono importanti.

I volontari identificati per ricoprire certi ruoli di responsabilità e per attivare processi o cambiamenti possiedono già con molta probabilità le competenze per le quali sono stati selezionati. Tuttavia, l'organizzazione dovrebbe sempre offrire opportunità di crescita e di formazione per aiutare i volontari a sviluppare quelle competenze chiave utili a esercitare la leadership, ad accrescere la motivazione e a perseguire gli obiettivi dell'organizzazione e dei suoi progetti.

Il Pacchetto formativo DYVO, e quindi il modello per la valorizzazione e convalida delle competenze che DYVO propone, può rappresentare un programma molto stimolante per i volontari per acquisire consapevolezza rispetto a competenze chiave specifiche, come esercitarle attraverso tecniche e laboratori pratici, come descriverle utilizzando come riferimento il Quadro delle competenze del DYVO, che quindi può aiutarvi a mettere a fuoco i risultati di apprendimento desiderati e quindi a pianificare il vostro processo di orientamento e formazione.

I volontari leader dovrebbero anche essere preparati al fatto che circostanze inattese possono presentarsi anche nei progetti meglio pianificati e quindi un leader deve poter mostrare sempre una competenza molto importante, l'adattabilità, ovvero la capacità di adattare schemi mentali, comportamenti e azioni ai cambiamenti di un determinato contesto.

Riferimenti

- **Volunteer as Leader**

<https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

- **Challenging Situations (Annex IV)**

W9/LABORATORIO PRATICO

Selezione un volontario leader

Durata: 2h

PROCEDURA

FASE UNO - tutor, staff dell'organizzazione e volontari vengono suddivisi in piccoli gruppi.

FASE DUE - i partecipanti, in piccoli gruppi, discuteranno e disegneranno un quadro di riferimento per attrarre volontari in ruoli di leadership. Utilizzeranno un foglio appeso al muro, dei pennarelli e dei post-it.

FASE TRE- partendo dalle esigenze di un progetto specifico (il progetto può essere suggerito dai partecipanti a partire dalla loro esperienza diretta o dal facilitatore, ma sarebbe bene che tutti i gruppi lavorassero sulla stessa sfida, come per esempio la necessità di condurre una campagna di raccolta fondi per uno scopo specifico). I partecipanti dovranno delineare:

- Cosa farà il leader volontario per creare consenso e organizzare il supporto degli altri volontari attorno a questa attività progettuale
- Quali competenze sono richieste?
- il supporto e i benefici che riceverà dall'organizzazione.

FASE QUATTRO - Il gruppo ristretto abbozza la descrizione del profilo del volontario leader in base alle esigenze specifiche di quel progetto specifico, seguendo le indicazioni della tabella sottostante.

FASE CINQUE - I piccoli gruppi si riuniscono per condividere il processo di selezione messo in atto.

Volunteer Position Descriptions
Title: Provide a descriptive title that gives the volunteer a sense of identity. This will also help program staff and other volunteers understand the assigned role.
Purpose/objective: Use no more than two sentences to describe the specific purpose of the position. If possible, state the purpose in relation to the nonprofit's mission and goals.
Location: Describe where the person will be working.
Key responsibilities: List the position's major responsibilities. Clearly define what the volunteer is expected to do.
Qualifications: Clearly list education, experience, knowledge, skills, and age requirements. Also note if the opportunity is accessible to people with disabilities. If a background check is required, it should be indicated here.
Time commitment: Note the length of the assignment, hours per week, and/or other special requirements.
Training/support provided: Define nature and length of all general and position-specific training required for the assignment. Also list resources and other support available to the volunteer.
Benefits: Describe benefits available to volunteer, such as lunch, T-shirt, development opportunities.
Volunteer supervisor and contact information: List the name and contact information of the staff person or another volunteer leader who will be working most directly with the volunteer.

Referimenti

- Volunteer as Leader

<https://www.unitedwaygmw.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

Modulo 2/Valutazione delle competenze dei giovani volontari/W10

Test della DYVO App

Obiettivo del workshop

L'obiettivo del workshop 10 è imparare concretamente a usare gli strumenti e le interfacce disegnati nell'app DYVO e quindi, durante il progetto pilota, questo workshop è stato dedicato a testare l'app, a ricevere dai partecipanti alcuni feedback sul funzionamento, aiutare i rappresentanti delle Organizzazioni a registrarsi e a spiegare il processo di registrazione dei volontari (il primo passo di registrazione del volontario sulla App deve infatti essere approvato dall'Organizzazione o dal Tutor di riferimento per consentire al volontario di andare avanti) e quindi analizzare, passo passo, come funziona il modello di valutazione DYVO sulla Web App.

Potete utilizzare questo workshop, come Organizzazione, per avviare il processo di convalida delle competenze dei vostri volontari direttamente sull'App DYVO.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W10	Tutor Valutatori Supervisor Staff dell'Organizzazione e Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">I partecipanti familiarizzano con l'App DYVO e approfondiscono il Modello DYVO di convalida delle competenze, il processo e gli strumentiI partecipanti sanno come compilare gli strumenti di convalida del Modello DYVO	Collaborazione Comunicazione

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte.

Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- Un minuto per scrivere: cosa significa il tuo nome?
- Scrivete una frase su di voi e poi chiedete agli altri: vero o falso?

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

In questa prima parte del W10 i partecipanti referenti dell'Organizzazione rivedono il modulo di valutazione delle competenze e il modulo di raccolta delle evidenze compilati dai volontari nel workshop 6 (e in seguito) e discutono il feedback che loro stessi (come tutor e valutatori) hanno fornito nel laboratorio pratico. Stanno per convalidare le competenze dei loro volontari e quindi il loro feedback, la valutazione delle testimonianze raccolte che dimostrano come le competenze trasversali siano state apprese e messe in gioco, è un passaggio molto importante che prima della convalida di questa documentazione dell'App DYVO ed è frutto anche del confronto con altri tutor e valutatori.

W10/ PRAKTINĖ LABORATORIJA

Išbandykite DYVO programą: įrodymų formą ir vertinimo formą

Trukmė: 2h

Toliau pateikiami praktiniai žingsniai norint užsiregistruoti DYVO programėleje ir tęsti patvirtinimo procesą
DYVO svetainėje taip pat rasite gaires, kurios jums padės

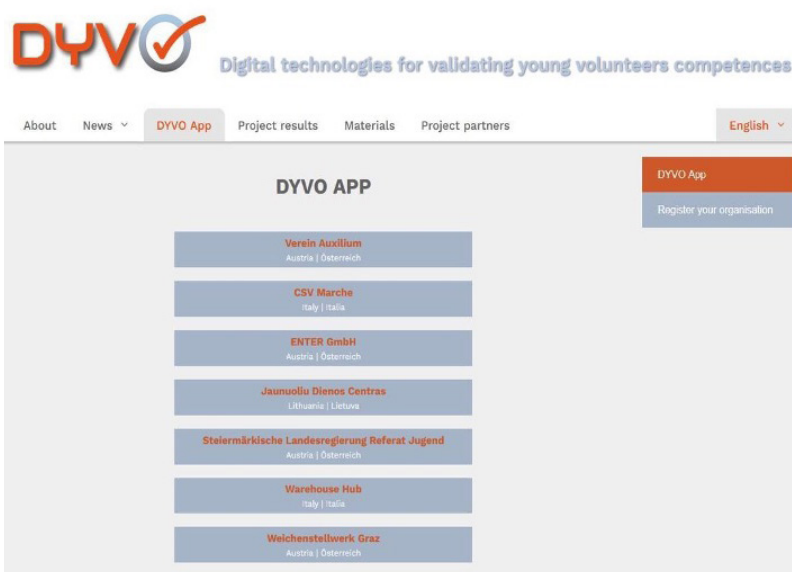
COME REGISTRARE LA PROPRIA ORGANIZZAZIONE

1. Vai a https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/
2. Cliccare su **Registra la tua organizzazione**
3. Compilate tutti i dati relativi a voi come tutor e alla vostra organizzazione e caricate il logo della vostra organizzazione.
4. Fare clic su **Invia modulo**

Il vostro profilo apparirà presto. Sarete avvisati via e-mail.

Una volta che il profilo della vostra Organizzazione è pronto, lo troverete su https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/.

Ora è possibile accedere come tutor della propria Organizzazione.



ACCEDI COME TUTOR DELL'ORGANIZZAZIONE

1. Andare su https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/ e accedere alla propria Organizzazione (ad es. **CSV Marche**).
2. Fare clic su **Accesso**
3. Digitare il proprio indirizzo e-mail e la password
4. Fare clic su **Accesso**

Caratteristiche della WebApp DYVO per i tutor:

Nel backend della WebApp è possibile

- approvare i volontari e i tutor aggiuntivi
- controllare e modificare le schede di valutazione dei volontari
- gestire gli utenti
- scarica i moduli di valutazione compilati dai tuoi volontari



REGISTRARSI COME VOLONTARIO

- Vai a https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/
- Cliccare sull'Organizzazione con la quale si sta facendo volontariato (ad esempio, **CSV Marche**).
- Clicca su **Registrati qui**
- Compilate tutti i dati, scegliete "Volontario dell'organizzazione" come ruolo e cliccate su **Registrati**.

La vostra Organizzazione sarà informata e la vostra iscrizione sarà approvata dalla vostra Organizzazione di volontariato.

A questo punto è possibile utilizzare la WebApp DYVO e compilare il modulo di valutazione.

REGISTRARSI COME TUTOR

- Vai a https://dyvo.eu/en/_dyvo-app/
- Cliccare sull'Organizzazione con la quale si sta facendo volontariato (ad esempio, **CSV Marche**).
- Clicca su **Registrati qui**
- Compilate tutti i dati, scegliete "Volontario dell'organizzazione" come ruolo e cliccate su **Registrati**.

La vostra Organizzazione sarà informata e la vostra iscrizione sarà approvata dalla vostra Organizzazione di volontariato.

A questo punto è possibile utilizzare la WebApp DYVO e compilare il modulo di valutazione.



Organisation

CSV Marche
Via della Montagnola, 69/a,
60127 Ancona, Italy

TUTOR
Nicolò Triacca
dyvo@csv.marche.it

www.csvmarche.it
dyvo@csv.marche.it

- DYVO App
- CSV Marche**
- Useful Documents
- Register here
- Login



Register

First Name

Last Name

E-mail Address

Requested user role *

Organisation Volunteer

- DYVO App
- CSV Marche
- Useful Documents
- Register here**
- Login

4.3 Modulo 3/ Siate consapevoli del vostro futuro!

Fare volontariato significa restituire qualcosa alla comunità, aiutare gli altri, ma è anche un ottimo modo per aiutare sé stessi.

Il terzo modulo formativo del Programma DYVO è costituito da 5 workshop attraverso i quali i volontari acquisiscono ulteriore consapevolezza su come le competenze trasversali sviluppate nel settore del volontariato, e la loro valorizzazione e convalida, possano realmente fornire un vantaggio competitivo nel mercato del lavoro. Nel progetto pilota i workshop W12, W13 e W14 si sono svolti a livello transnazionale durante un'attività di formazione intensiva durata cinque giorni, avvenuta in Lituania e organizzato dal partner di progetto JDC.

Obiettivo del modulo 3

Le attività di formazione sull'orientamento al lavoro (IO3-A5) mirano a creare una connessione tra il processo di convalida delle esperienze e competenze acquisite nel volontariato e lo sviluppo professionale dei giovani volontari.

Orientamento significa aiutare l'individuo a prendere coscienza di sé stesso per consentirgli di individuare il percorso di crescita personale e professionale più adatto.

All'interno di questa componente formativa i giovani volontari sono invitati a interrogarsi sulle loro aspirazioni, a esplorare i loro percorsi personali e professionali e sono guidati nella stesura di un piano di sviluppo professionale. Questo terzo Modulo della formazione DYVO può essere considerato un vero e proprio programma di mentoring.

Il mentoring offre ai giovani l'opportunità di sviluppare legami emotivi con i mentor, in questo caso i formatori e i tutor dell'Organizzazione in cui svolgono la loro esperienza di volontariato, che hanno una maggiore esperienza di vita e possono fornire sostegno concreto, guida e opportunità per aiutarli ad avere successo nella vita e a raggiungere i loro obiettivi.

Questo percorso di mentoring, che avviene dopo il lavoro di valutazione delle competenze svolto fin qui all'interno del programma di formazione DYVO, si concentra su diversi step e strumenti fondamentali di supporto per iniziare a costruire un piano di carriera :

- Come scrivere curriculum e una lettera di presentazione.
- Prepararsi a un colloquio di lavoro; simulare e prepararsi a rispondere alle possibili domande di un colloquio.
- Esplorare possibili idee di carriera e supporto nella ricerca di lavoro, stage o programmi (compresi i programmi che offrono esperienze internazionali);
- Supporto nella definizione degli obiettivi per pianificare la carriera.
- Esplorare gli strumenti Europass per lo sviluppo della carriera
- Imparare a utilizzare al meglio LinkedIn

Attraverso questo modulo, i partecipanti approfondiscono anche quelle competenze trasversali inserite nel quadro delle competenze chiave per i volontari DYVO che i giovani possono facilmente sviluppare nel settore del volontariato e che sono cruciali nel nuovo mondo del lavoro, per riuscire ad analizzare e comprendere questioni globali e interculturali e per essere in grado di valutare le conseguenze e l'impatto di idee, azioni, progetti, ovvero: inclusività, adattabilità, pensiero etico e sostenibile.

I datori di lavoro cercano sempre più di attrarre giovani che si adattano facilmente e che sono in grado di applicare e trasferire le proprie competenze e conoscenze in contesti nuovi.

“La preparazione al lavoro in un mondo interconnesso richiede che i giovani comprendano le complesse dinamiche della globalizzazione, siano aperti a persone provenienti da contesti culturali diversi, costruiscano fiducia in team eterogenei e dimostrino rispetto per gli altri (British Council, 2013)”.

Infine, le attività di formazione contenute in questo modulo guideranno i partecipanti a finalizzare il processo di convalida e certificazione attraverso l'ottenimento di un certificato Blockchain.

Modulo 3/Siate consapevoli del vostro futuro! /W11

Il Potere del Personal Business Model Canvas

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è presentare ai partecipanti uno strumento per lo sviluppo del modello di business personale e un metodo per aiutarli a valutare e potenziare il loro percorso di sviluppo personale e di carriera. Lo strumento è il Personal Business Model Canvas, presentato nel bestseller "Business Model You" scritto da Tim Clark, in collaborazione con Alexander Osterwalder e Yves Pigneur.

Si basa sul lavoro originale di Alex e Yves per innovare i modelli di business. In sostanza, aiuta le persone a definire il proprio modello di business, proprio come se fossero loro stessi un'azienda e a riflettere sulla logica secondo la quale un individuo crea, acquisisce e distribuisce il proprio valore in maniera sostenibile e scalabile.

Riferimenti

- Business Model You

<https://businessmodelyou.com>

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W11	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti imparano a conoscere lo strumento PBMC e la metodologia per disegnare correttamente il Personal Business Model Canvas.● I partecipanti acquisiscono consapevolezza rispetto alla propria proposta di valore.● I partecipanti capiscono come e per chi possono creare valore attraverso il proprio operato	Autocoscienza Comunicazione Innovazione e Creatività

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata: 5 min

Questa attività di team building è molto utile per energizzare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale (come ad esempio sulla piattaforma Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio condiviso della chat. Se, contrariamente, il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le loro risposte. Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle domande trascritte di seguito (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando pochi secondi che tutti i partecipanti rispondano e man mano accompagnando l'attesa con un piacevole commento su alcune risposte):

- Questa mattina mi sento...
- La primavera per me è...
- La mia canzone questa settimana...
- Il mio prossimo viaggio sarà...

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Nel W11 i partecipanti possono scoprire e riassumere in una mappa visuale che consta di un'unica pagina suddivisa in 9 blocchi, le proprie abilità e competenze, attività, risorse, collegamenti e la propria proposta di valore.

Il vantaggio principale di questo strumento, e dell'approccio complessivo di Business Model You, è che incoraggia le persone a sviluppare una visione dinamica della propria strategia e visione di carriera. Invece di scrivere un tipico curriculum descrittivo, il canvas aiuta a capire come gli altri percepiscono il nostro valore.

Quando il Personal Business Model Canvas viene utilizzato per la prima volta, gli elementi costitutivi e le domande associate aiutano le persone a (ri)scoprire fatti interessanti che di solito trascurano di sé stesse. Utilizzato in seguito, può servire per approfondire alcune aree di interesse o idee imprenditoriali. Essendo uno strumento visivo, le domande di stimolo indicate per ciascun blocco possono essere tradotte anche in un linguaggio di facile lettura, in modo da rendere le informazioni contenute nel canvas accessibili e inclusive, facili da trovare, leggere e comprendere anche per persone con disabilità.

Riferimenti

Easy to Read/Easy to Understand approaches to present information

<https://www.sclera.be/en/picto/cat/34>

<https://www.puzzle-project.eu/index.php/en/>

L'utilizzo del PBMC dopo il percorso di apprendimento svolto finora all'interno del Programma di formazione DYVO può portare a un esercizio creativo che trova ispirazione in tutte le attività di autoconsapevolezza e di apprendimento tra pari che i partecipanti hanno svolto.

I volontari possono utilizzare i risultati del DYVO Awareness Tree, l'Albero della Consapevolezza (W1), per ricordare le proprie aspirazioni e obiettivi futuri.

Inoltre, le persone devono rendersi conto che il Canvas evolve nel tempo attraverso le iterazioni. Il vostro modello di business è dinamico e cambia in base alle vostre decisioni e alla vostra strategia di sviluppo personale e professionale in quel momento specifico della vostra vita. È anche influenzato dai valori, dalle attività, dagli asset, dai partner, ecc. che vi accompagnano.

Durante la parte teorica del workshop, il facilitatore spiega ogni blocco del Canvas e le domande proposte per ciascuna sezione possono aiutare a riflettere sulle proprie risorse e sul valore che si è in grado di creare del quale gli altri possono beneficiare e per il quale le persone sono disposte a pagare. I riferimenti che seguono possono aiutarvi in questa parte.

Riferimenti

<https://canvanizer.com/new/personal-business-model-canvas>

<https://bigname.it/personal-business-model-canvas/>

W11/LABORATORIO PRATICO

Il mio Personal Business Model Canvas

Durata: 2h

PROCEDURA

FASE UNO - A ogni partecipante viene consegnata un PBMC stampata o, se il workshop si svolge online, può essere copiato in lavagne online come Miro o Google Jamboard, strumenti molto adatti per supportare i workshop virtuali.

Riferimenti

• Business Model You

<https://businessmodelyou.com/>

<https://www.canvasgeneration.com/canvas/personal-business-model-canvas/>

The personal business model canvas itself is licensed under the Creative Commons Attribution-Share Alike 3.0 Licence.

FASE DUE - Ai partecipanti viene concessa un'ora e mezza per iniziare a riempire tutti i blocchi in maniera individuale; si suggerisce di riempire i blocchi nel seguente ordine:

- RISORSE CHIAVE (CHI SEI E COSA HAI)
- CLIENTI (A CHI SEI UTILE)
- PROPOSTA DI VALORE (COME TI RENDI UTILE)
- ATTIVITA' CHIAVE (COSA FAI)
- PARTNER CHIAVE (CHI TI AIUTA)
- CANALI (COME TI FAI CONOSCERE)
- RELAZIONI CON I CLIENTI (COME INTERAGISCI)
- COSTI (COSA DAI)
- BENEFICI (COSA OTTIENI, BENEFICI)

Questo modello mostra che la vostra proposta di valore è fortemente legata alle persone che aiutate (i vostri clienti). Una volta creato il modello, è possibile vedere che ogni aspetto influisce sul quadro generale.

FASE TRE - I partecipanti condividono e discutono con gli altri il loro PBMC tenendo conto del feedback dei compagni.

Modulo 3/Siate consapevoli del vostro futuro! /W12

Uno Step in avanti nel tuo Piano di Carriera

Obiettivo workshop

I Workshop W12, W13 e W14 sono stati testati, durante il progetto pilota DYVO, in un'attività di formazione transnazionale di 5 giorni, che si è svolta in Lituania, a Panevėžys, organizzata dal partner di progetto Jaunuolių dienų centras (JDC). Vi hanno partecipato 20 giovani volontari provenienti dai diversi Paesi partner, compresi i volontari lituani del centro JDC, ragazzi e ragazze con disabilità fisiche e intellettuali. In questi tre workshop sono stati presentati e messi in pratica, durante esperienze laboratoriali, diversi strumenti per la ricerca del lavoro e lo sviluppo di carriera. I giovani hanno lavorato in gruppi misti con ragazzi e ragazze di diverse provenienze, con diversi livelli di abilità, diversi interessi, aspirazioni e competenze, e tutti hanno partecipato insieme negli stessi contesti e spazi di apprendimento.

Che sia durante gli studi, in occasione del primo lavoro o alla ricerca di nuove esperienze per mettersi in gioco, Europass permette ai giovani di comunicare efficacemente le proprie competenze e qualifiche in tutta Europa. La Commissione europea fornisce questo servizio gratuitamente e in 29 lingue diverse. Ma molti giovani non conoscono ancora gli strumenti e le opportunità Europass.

La piattaforma Europass rappresenta una finestra aperta sull'Europa, soprattutto se i giovani volontari stanno pensando di pianificare un'esperienza di lavoro in un altro Paese e di presentare competenze e qualifiche acquisite a un datore di lavoro in modo comprensibile. In Relazione a questo, il Quadro delle competenze DYVO è stato progettato in modo coerente con altri quadri di competenze europei e può rappresentare uno strumento molto utile nella preparazione dei documenti Europass, delle candidature o del passaporto delle competenze, un riferimento per descrivere le proprie competenze e abilità trasversali. Nel W7 i partecipanti hanno appreso come tenere traccia delle competenze e delle nuove abilità sviluppate attraverso il volontariato allegando all'Europass certificazioni e prove e risultati di apprendimento come video, materiali visivi e ovviamente il certificato Blockchain DYVO.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W12	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti conoscono gli strumenti Europass per valorizzare formazione ed esperienze lavorative fatte in Europa.● I partecipanti imparano a scrivere una lettera di presentazione efficace anche con un linguaggio E2R ("Easy to Ready" di facile lettura).● I partecipanti imparano a compilare un CV efficace, anche in un linguaggio E2R (di facile lettura).	Autocoscienza Comunicazione Adattabilità Empatia

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata: 10 min

"L'Orsacchiotto"

Durante questa attività, tutti i partecipanti si dispongono in cerchio. Chi è alla guida dell'esercizio tiene in mano un orsacchiotto immaginario e racconta quanto sia bello e simpatico. Dopo aver parlato dell'orsacchiotto, la persona dice il proprio nome e quale parte del corpo dell'orsacchiotto ha intenzione di baciare, per esempio la fronte, e conseguentemente bacia la fronte dell'orsacchiotto immaginario. Poi passa l'orsacchiotto immaginario al partecipante alla sua destra. In questo modo, ogni partecipante è invitato a presentarsi riferendo il proprio nome e a baciare la parte del corpo dell'orsacchiotto immaginario prescelta, finché l'orsacchiotto non torna alla persona che conduce il gioco. A questo punto il conduttore spiega la parte successiva dell'attività: i partecipanti dovranno baciare il partecipante alla loro destra nel punto in cui hanno detto di aver baciato l'orsacchiotto.

Questa attività serve a migliorare il clima emotivo relazionale del gruppo e aiuta a conoscersi.



CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Nel W12 i partecipanti scoprono i documenti Europass che mirano a rendere competenze e qualifiche chiaramente e facilmente comunicabili e comprensibili in tutta Europa.

Riferimenti

Europass <https://europa.eu/europass/it>

Con Europass è possibile:

- Creare un profilo personale di tutte le vostre competenze, qualifiche ed esperienze.
- Identificare e riflettere sulle proprie competenze //Il Quadro delle Competenze Dyvo
- Ricevere proposte di lavoro personalizzate
- Preparare e tenere traccia delle domande e delle lettere di presentazione per diversi corsi e studi.
- Archiviare tutti i documenti e i file in un'unica posizione sicura

Ai partecipanti di questo workshop viene presentato come creare un profilo Europass, compilare un CV efficace e scrivere una buona lettera di presentazione.

La lettera di presentazione è un'opportunità per farsi davvero notare. Deve evidenziare la motivazione nel momento in cui ci si candida per un lavoro o un'opportunità specifica e dimostrare perché ci si reputa il candidato adatto, migliore.

Una lettera di presentazione ben scritta è un'opportunità per mostrare al lettore le vostre capacità:

Valore immediato

La prima impressione conta. Una lettera di presentazione concisa e convincente è la prima occasione per distinguersi e per essere considerati un candidato forte tra una concorrenza agguerrita. Sottolineare immediatamente i vostri punti di forza aiuterà a "vendervi", catturando l'attenzione del lettore e aumentando le probabilità di avanzare nel processo di selezione.

Unicità

La lettera di presentazione è un modo importante per dimostrare come la combinazione unica delle competenze ed esperienze di cui siete portatori sia in grado di soddisfare i requisiti chiave della posizione di lavoro descritta. È l'occasione per mostrare un chiaro collegamento tra le vostre conoscenze, esperienze e capacità e le esigenze del datore di lavoro.

Personalità

La formulazione della lettera di presentazione può esprimere la vostra personalità in un modo che il vostro curriculum non può fare. Il tono della lettera offre al datore di lavoro un'importante visione della vostra personalità e del tipo di caratteristiche che potrebbero aggiungere valore al suo team. Vi permettete di spiegare con parole vostre perché siete la persona migliore per quel lavoro.

Entusiasmo

Una lettera di presentazione su misura e convincente dimostra che vi siete presi il tempo per fare ricerche sull'azienda e di capire le esigenze del datore di lavoro e i requisiti professionali. È un'opportunità per esprimere il vostro entusiasmo per il ruolo e per dimostrare il valore che aggiungerete al datore di lavoro.

Durante il progetto pilota DYVO, in occasione del momento formativo che corrisponde al Workshop W12, avvenuto in occasione di una formazione transnazionale, ai partecipanti è stato presentato e consegnato l'Europass Mobilità, lo strumento che aiuta a tener traccia e comunicare in modo ampiamente riconosciuto le competenze e esperienze acquisite durante un tirocinio, un volontariato, un lavoro (percorsi di apprendimento non formale), un corso di istruzione e formazione (percorso di apprendimento formale) o un semestre all'estero.

L'esperienza di mobilità è monitorata da 2 partner: il primo ente nel paese d'origine e il secondo ente nel paese ospitante. I due partner convergono obiettivo, contenuto e durata dell'esperienza; nel paese ospitante viene individuato un tutor. I partner possono essere università, scuole, centri di formazione, aziende, ONG, ecc.

W12/LABORATORIO PRATICO

La mia lettera motivazione ... anche in formato E2R!

Duration: 2h

PROCEDURA

FASE UNO - (40 min.) A ogni partecipante è richiesto di sviluppare una lettera di presentazione strutturata, coerente e professionale seguendo le indicazioni e i suggerimenti presentati nella parte teorica del workshop.

FASE DUE - (40 minuti) Il progetto pilota DYVO è stato caratterizzato da un approccio inclusivo e misto, e i volontari con disabilità intellettiva hanno partecipato a tutte le attività proposte insieme agli altri volontari. Per questo motivo, questa parte del laboratorio pratico, pensata per un'occasione di lavoro congiunta come di fatto è accaduto in Lituania, rappresenta un'ulteriore sfida:

- riscrivere la lettera di presentazione con frasi brevi e semplici da leggere e comprendere
 - presentare il testo con un'impaginazione ariosa e con immagini che aiutino il lettore a comprendere i contenuti
- Durante il progetto pilota, i volontari con disabilità sono stati affiancati dagli altri volontari nella preparazione di CV e lettere di presentazione in un linguaggio di facile lettura e comprensione. Esempi di formati si trovano negli allegati V e VI.

Risorse

https://www.sclera.be/en/picto/cat_overview

FASE TRE - (40min) Ogni volontario del gruppo condivide con gli altri la propria lettera di presentazione e riceve un feedback dai compagni.

Modulo 3/Siate consapevoli del vostro futuro! /W13

Come prepararsi per un (nuovo) lavoro!

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di lavorare con i partecipanti su diversi strumenti che possono aiutare in modo persuasivo a comunicare il proprio valore offerto in maniera efficace, mettendo in evidenza come la propria unicità può aggiungere valore all'organizzazione o al team specifico e come il proprio profilo sia adatto alle posizioni a cui si aspira.

Il W13 durante il progetto pilota si è svolto a livello internazionale in Lituania, con un gruppo misto di giovani: l'idea era che il gruppo di giovani volontari provenienti dai diversi Paesi lavorassero in coppia (o in piccoli gruppi) con una persona con disabilità intellettiva (PWD), pertanto tutti i format di comunicazione presentati in questo workshop W13 sono stati tradotti e disegnati anche secondo l'approccio E2R e E2U per migliorare la comunicazione con, per e da parte di persone con disabilità intellettiva durante i laboratori pratici, utilizzando le risorse e i riferimenti indicati di seguito.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W13	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti acquisiscono capacità e tecniche comunicative specifiche per eventi di networking e colloqui di lavoro.● I partecipanti sanno come comunicare in maniera proattiva nel mercato del lavoro.● I partecipanti sanno come arrivare ad un pubblico rilevante con l'elevator pitch personale.● I partecipanti capiscono come fare una presentazione efficace di sé stessi.● I partecipanti sono consapevoli dei processi e dei requisiti necessari per sostenere un colloquio di lavoro.● I partecipanti conoscono LinkedIn.	Autocoscienza Comunicazione Empatia Adattabilità Innovazione e Creatività

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata 10 min

“Un austriaco che fa lo Jodel“

I conduttori dell'attività di riscaldamento utilizzano un video musicale per introdurre i partecipanti alle parole e ai movimenti del canto tipico delle vallate tirolesi, lo Jodel, un canto di gioia e allegria. Quando i partecipanti prendono confidenza con i movimenti, cantano ed eseguono simultaneamente i movimenti della canzone con il cantante del video. L'esercizio promuove il lavoro di squadra, favorisce la creatività, introduce ai partecipanti un'altra cultura. L'attività è stata pensata dai giovani volontari austriaci durante l'esperienza di formazione transnazionale in Lituania durante il progetto DYVO.

Riferimenti

Link al canto Jodel: <https://www.youtube.com/watch?v=-75RZR1NlwU>



CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Nel W13 verranno presentati ai partecipanti consigli e indicazioni utili su:

- Come fare una presentazione di sé stessi e come fare una presentazione inclusiva utilizzando il formato E2R e E2U
- Come comunicare il valore offerto nei colloqui
- Come usare LinkedIn per prepararsi a un colloquio di lavoro

Come fare una presentazione efficace di sé stessi

Una presentazione efficace di sé è caratterizzata da diversi elementi, tra cui la capacità di coinvolgere il pubblico e la condivisione di informazioni rilevanti. Capire come condurre una presentazione di sé in pubblico può aiutarvi a sostenere con successo un colloquio di lavoro o una riunione.

Ai partecipanti vengono presentati alcuni semplici passi su come preparare una presentazione di sé:

- Considerare l'ambientazione in cui avverrà la presentazione (formale, informale)
- Scegliere un formato di presentazione (un esempio può essere il formato Pecha Kucha presentato nel W5; anche una presentazione di sé in formato video è un'ottima opzione). La presentazione di sé in linguaggio E2R può essere supportata da foto mostrate da un telefono cellulare. Mostrare foto della propria vita quotidiana è un ottimo modo per raccontare la propria famiglia, le esperienze di apprendimento, gli hobby, le esperienze di volontariato, i sogni, gli animali domestici e altro ancora.
- Creare una breve introduzione per attrarre e coinvolgere il pubblico
- Offrire informazioni rilevanti su di sé
- Mostrare esempi concreti di ciò che si è in grado di fare
- Prepararsi le risposte a domande che potrebbero essere poste.

Riferimenti

How to do a presentation about yourself

- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-do-presentation-about-yourself>

Approcci E2Rand E2U

https://www.sclera.be/en/picto/cat_overview

Come presentare i propri valori in un colloquio

Sono anni che sognate di trovarvi di fronte a manager influenti dell'Organizzazione con cui vorreste lavorare e all'improvviso ve li trovate davanti che vi chiedono di voi. Come rispondete?

Essere sempre pronti a questo tipo di scenario con una risposta predeterminata è l'idea alla base della creazione di un Elevator Pitch. È un modo rapido per comunicare chi siete e perché l'interlocutore dovrebbe interessarsi a voi (Pitch), il tutto nel breve tempo di una corsa in ascensore (Elevator).

Un Personal Elevator Pitch è una spiegazione breve, ma di immediata comprensione, su voi stessi, il vostro prodotto o la vostra organizzazione, volta a catturare l'attenzione ed il favore dell'interlocutore. È un'auto-presentazione di alto livello molto convincente, di ciò che fate e di ciò che vi distingue dagli altri nel vostro settore in grado di aumentare le probabilità di essere scelti durante un colloquio di lavoro. Ha lo scopo di attirare rapidamente l'attenzione del vostro interlocutore o pubblico e di aiutare ad aprire un dialogo.

Gli usi di un Elevator Pitch sono molteplici. Alcuni dei più comuni sono:

- In una lettera di presentazione: utilizzate il vostro elevator pitch per aiutarvi a definire i punti principali che volete toccare nella vostra lettera, oppure usatelo all'interno del testo della vostra dichiarazione come un modo per iniziare in modo deciso il racconto di chi siete. L'uso di questa formula è un modo fantastico per evidenziare ciò che vi motiva e vi rende speciali.
- Durante un colloquio: spesso il responsabile delle assunzioni vi chiederà di presentarvi durante il colloquio. Una risposta onesta, memorabile e ben ponderata può catturare l'attenzione e dimostrare che conoscete il valore che potete offrire alla loro organizzazione. Può anche aiutare ad aprire un dialogo significativo su ciò che state cercando e se questa opportunità di carriera è adatta a voi.
- Agli eventi di networking: è probabile che agli eventi di networking incontrerete decine, se non centinaia di persone, e avere a portata di mano una dichiarazione autentica su di voi può aiutarvi a rompere il ghiaccio quando iniziate una conversazione. Inoltre, può aiutare gli interlocutori a ricordarsi di voi e dei vostri risultati anche dopo la fine dell'evento.
- Sui social media: utilizzate il vostro elevator pitch per costruire il vostro personal branding su LinkedIn e su altri network professionali.

Il facilitatore o formatore di questo W13 presenta ai volontari come creare un Personal Pitch efficace.

Riferimenti

Nei seguenti link alcune risorse per preparare una presentazione su questo argomento.

- **Steps to Create and Effective Personal Pitch, Cornell University**

<https://www.engr.cornell.edu/sites/default/files/departments/career%20services/3%20Steps%20to%20Create%20an%20Effective%20Personal%20Pitch.pdf>

- **How to craft a personal Elevator Pitch, Northeastern University**

<https://www.northeastern.edu/graduate/blog/elevator-pitch-example/>

- **Elevator Pitch: 60 secondi per fare personal branding**

<https://www.brandme.io/elevator-pitch-60-secondi-per-fare-personal-branding/>

Come usare LinkedIn per prepararsi a un colloquio di lavoro

In questa ultima sezione della parte teorica del W13, i partecipanti sono guidati a scoprire LinkedIn come il social network più adatto ad aiutarli a costruire credibilità e offrire molte opportunità sul mercato del lavoro, permettendo di creare connessioni, tenersi aggiornati su realtà aziendali ed eventi di interesse e persino cercare lavoro per loro.

LinkedIn è una risorsa preziosa anche per gli studenti per:

- costruire una solida rete di contatti professionali
- ricevere avvisi di lavoro
- farsi trovare dalle Organizzazioni
- prepararsi a un colloquio
- dimostrare il vostro impegno

Potrebbe essere molto utile aggiungere il QR code di LinkedIn alle presentazioni, ai progetti e al materiale di marketing.

Riferimenti

Nei seguenti link alcune risorse per preparare una presentazione su questo argomento.

▪ **How to use LinkedIn to prepare Job Interview, Joel Mason**

<https://www.linkedin.com/pulse/how-use-linkedin-prepare-job-interview-joel-mason/>

▪ **Easy way to update your LinkedIn profile, Michael, Sievert**

<https://www.linkedin.com/pulse/5-easy-ways-update-your-linkedin-profile-before-job-michael-sievert/>

▪ **Why you should add your personal LinkedIn QR code to Presentations, Pitches and Marketing Materials, Stefanie Marrone**

<https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-add-your-personal-linkedin-qr-code-pitches-marrone/>

▪ **LinkedIn, come funziona e come sfruttarlo al meglio (guida completa 2022)**

<https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/linkedin-come-funziona-e-come-sfruttarlo-al-meglio/>

W13/LABORATORIO PRATICO

Come realizzare un pitch personale e simulazione di un colloquio di lavoro

Durata: 2h

FASE UNO - Preparazione della presentazione. I partecipanti scrivono un Personal Pitch breve ed efficace tenendo conto delle indicazioni ricevute su come coinvolgere il pubblico.

Se il gruppo di partecipanti è misto, e include anche persone con disabilità intellettiva, la presentazione potrà essere fatta utilizzando immagini o il linguaggio visivo E2R ed

E2U. Il Pitch può essere orientato a comunicare il percorso dalla scelta di fare volontariato, l'esperienza in sé per arrivare a toccare la posizione lavorativa a cui si aspira, centrando le informazioni sul valore che la persona può offrire alla presunta Organizzazione.

FASE DUE - I partecipanti si presentano con un pitch l'uno all'altro (2 minuti ciascuno) Peer-to peer

FASE TRE - Simulazione del colloquio. I partecipanti simulano un colloquio con una persona di riferimento della loro organizzazione e presentano la loro proposta a un manager o a un supervisore potenzialmente interessato a offrire loro una posizione lavorativa.

Nel corso del progetto pilota, il personale dell'Organizzazione JDC ha preparato le ambientazioni per simulare le interviste con i volontari. L'obiettivo principale di questo workshop è stato quello di condurre interviste con volontari provenienti da diverse aree di volontariato. I volontari dovevano dimostrare motivazione e di essere in grado di svolgere attività di volontariato in un'area specifica, come ad esempio protezione della natura, aiuto agli anziani, ai bambini, alle persone con disabilità, lavoro con gli animali, con persone senza tetto, aiuto ai rifugiati, ecc.

Come attività alternativa, il laboratorio del W13, può consistere anche nel far lavorare i volontari su linkedin e chiedere loro di individuare una vacancy interessante per loro su LinkedIn e di prepararsi per quella specifica posizione creando una presentazione personale o un pitch.

Modulo 3/Siate consapevoli del vostro futuro!/W14

Adattabilità e Pensiero Etico e Sostenibile: un futuro del lavoro umano-centrico

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è quello di focalizzare l'attenzione su alcune competenze che si sviluppano in molte esperienze di volontariato e sono fondamentali in questo settore, ma anche per analizzare e comprendere le questioni globali e interculturali nel nuovo mondo del lavoro, e per valutare le conseguenze e l'impatto di progetti e azioni: parliamo di inclusività, adattabilità, pensiero etico e sostenibile.

I partecipanti in questo workshop acquisiscono consapevolezza rispetto all'agire in modo responsabile e adattarsi a circostanze e ambienti mutevoli.

In Particolare l'Adattabilità è inclusa nel Quadro delle competenze chiave del modello DYVO tra le competenze personali, ed è definita come la capacità di gestire le transizioni e l'incertezza e di affrontare le sfide. La capacità di Gestire le relazioni interculturali e le diversità e saper superare la disabilità sono le competenze trasversali che i ricercatori, i tutor e i volontari partecipanti al progetto DYVO hanno identificato come sotto-competenze per poter descrivere nel suo insieme la competenza Adattabilità, ovvero la capacità di gestire situazioni in rapida evoluzione in modo tempestivo e flessibile, affrontare gli imprevisti e superare le barriere.

Il Pensiero etico e sostenibile, incluso nel quadro del DYVO tra le competenze metodologiche, riguarda gli approcci, gli atteggiamenti, i comportamenti, i valori e la mentalità che una risorsa umana all'interno di un'organizzazione dovrebbe avere per prendere decisioni etiche e per agire e pensare in modo sostenibile.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W14	Volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti comprendono nuovi modi di fare le cose e hanno fiducia nell'improvvisazione o nella sperimentazione.● I partecipanti comprendono cosa significa adattare i propri schemi mentali, comportamenti e azioni ai cambiamenti di un determinato contesto.● I partecipanti comprendono le questioni e gli approcci etici e sostenibili.	Empatia Comunicazione Collaborazione Adattabilità Pensiero Etico Sostenibile

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTICITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 1

Durata: 10 min

„Un sogno“

Chi guida l'attività ha in mano una palla morbida. Prima di passarla al partecipante successivo, pone due domande al resto dei partecipanti:

- Qual è il tuo sogno più grande?
- Dove ti vedi tra 10 anni?

Dopo aver risposto a queste due domande, chi inizia lancia la palla al partecipante successivo. Dopo che il partecipante successivo ha risposto, passa la palla a un altro e così via finché tutti i partecipanti rispondono alle due domande. L'esercizio promuove il lavoro di squadra, crea strette relazioni interpersonali e migliora il microclima del team.

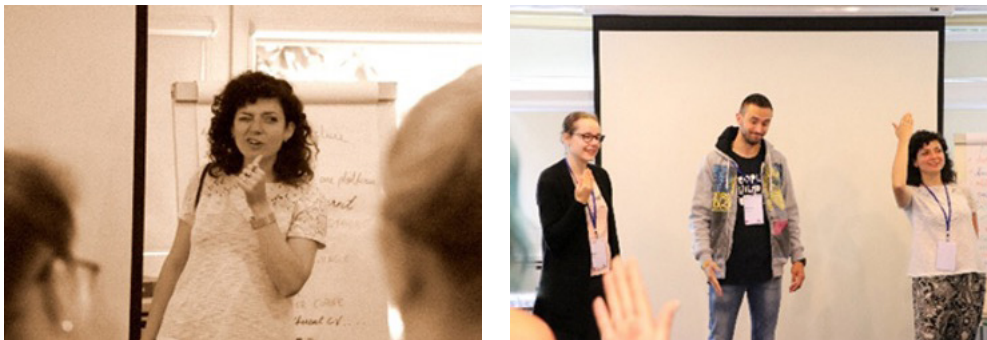


ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO 2

“Gesticolare all’italiana”

Questa attività di riscaldamento è stata utilizzata durante l’attività di formazione transnazionale in Lituania, quindi in un ambiente multiculturale.

Tutti si fermano in cerchio. Gli animatori mostrano ai partecipanti 2 gesti tipicamente italiani e ne spiegano il significato. Mentre i partecipanti fanno pratica con i gesti, i facilitatori continuano a spiegare il significato di ogni singolo gesto e i partecipanti (appartenenti ad altre culture) devono eseguire il gesto corrispondente nella loro cultura. L’esercizio promuove l’interculturalità, crea strette relazioni interpersonali e migliora il microclima del gruppo.



CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

Come sviluppare l’adattabilità nel nuovo mondo del lavoro

Il W14 inizia con un focus sul cambiamento del mondo del lavoro (soprattutto in questo periodo di pandemia/post-pandemia) e una descrizione dei principali valori e tendenze che non dovrebbero essere ignorati dalle organizzazioni e dalla forza lavoro.

Il modo in cui lavoriamo è decisamente cambiato a lungo termine. Il lavoro a distanza ha messo in luce sia le possibilità che le sfide da affrontare in futuro e le organizzazioni - e le persone che vi lavorano - dovranno adattarsi ripensando l’organizzazione del lavoro. Dai processi di selezione del personale, allo sviluppo delle carriere, alla composizione dei team (variabili e caratteristiche da considerare), allo sviluppo di leadership in tutte le risorse umane, per mantenere alta la motivazione dei lavoratori indipendentemente dalla posizione che rivestono, il 2022, e oltre, richiede un nuovo approccio costruito su solide basi.

Alcuni aspetti su cui riflettere insieme su come sviluppare l’adattabilità nel nuovo mondo del lavoro sono:

- Che cos’è l’adattabilità sul posto di lavoro?
- L’evoluzione dai “lavori” alle “competenze” nella forza lavoro
- Il “benessere”, il senso di appartenenza” e l’etica” sono tendenze che si adattano al modello di impresa sociale. Possono i volontari essere portatori di questi valori nelle organizzazioni del terzo settore e in altri contesti lavorativi?

- La pandemia ha costretto i leader aziendali a pensare in modo diverso alla diversità e all'inclusione all'interno delle loro organizzazioni.

- Molti di questi adattamenti hanno contribuito a far sì che i luoghi di lavoro diventino più inclusivi e adatti alle esigenze dei dipendenti. La diversità sul posto di lavoro è sempre più al centro dell'attenzione delle aziende e la pandemia ha portato con sé lezioni importanti che i datori di lavoro devono apprendere per garantire che il loro posto di lavoro sia inclusivo e che attragga e trattenga anche i lavoratori disabili con i loro talenti e competenze.

Referimenti

- First Comes the workforce

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>

- the importance of adaptability skill in the workplace

<https://www.trainingjournal.com/articles/features/importance-adaptability-skills-workplace>

- Learn from adaptability to create a more inclusive workplace

<https://businessnewsales.com/learn-from-adaptability-to-create-a-more-inclusive-workplace/>

Pensiero etico e sostenibile: di cosa si tratta?

Questa competenza riguarda la cittadinanza globale. I giovani (come futuri lavoratori o imprenditori) devono essere consapevoli del fatto che il nostro mondo è una rete sempre più complessa di connessioni e interdipendenze, e che le nostre scelte e azioni hanno ripercussioni su persone e comunità a livello locale, nazionale e globale. Il pensiero etico e sostenibile alimenta il rispetto personale e il rispetto per gli altri, ovunque essi vivano. Incoraggia gli individui a pensare in modo profondo e critico rispetto a ciò che è equo e giusto e a ciò che può ridurre al minimo i danni al nostro pianeta. Questa competenza aiuta le persone a diventare più sicure di sé nel difendere le proprie convinzioni e più abili nel valutare l'etica e l'impatto delle decisioni.

Riferimenti

- Entrecomp, Ethical and Sustainable Thinking

W14/ LABORATORIO PRATICO

Role playing: mettersi nei panni degli altri!

Durata: 2h

Il modo migliore per imparare è imparare facendo. Durante questo workshop, i volontari, divisi in piccoli gruppi possibilmente misti (laddove vi siano ragazzi e ragazze che presentano disabilità), devono risolvere diverse situazioni sfidanti.

La soluzione a ciascuna situazione deve essere trovata in modo collaborativo.

Durante il progetto pilota i team che hanno svolto questo laboratorio pratico erano gruppi misti, cioè uno dei membri del gruppo era una persona con disabilità intellettiva. E' stato molto interessante osservare che quando le squadre hanno ricevuto la descrizione delle ipotetiche sfide che il gruppo era chiamato a risolvere, il team assegnava il ruolo di persona con disabilità a un volontario non disabile. In questo modo, i partecipanti al seminario hanno potuto comprendere meglio cosa significa realmente mettersi nei panni degli altri. Significa innanzitutto calarsi nella situazione di quella persona e capire meglio i bisogni e sentimenti.

La descrizione delle sette situazioni sfidanti utilizzate nel workshop è nell'**Allegato 3**.

Modulo 3/Siate consapevoli del vostro futuro!/W15

Blockchain a supporto dell'apprendimento permanente

Obiettivo del workshop

L'obiettivo di questo workshop è approfondire il potenziale della tecnologia blockchain per collegare e interconnettere diverse esperienze educative che si verificano in diverse modalità educative, consentendo di valutare i processi educativi in modo olistico e quindi di promuovere l'apprendimento permanente utilizzando tecnologie all'avanguardia.

Questa è l'ipotesi che il progetto DYVO intende testare e verificare rilasciando certificati Blockchain per l'apprendimento non formale e informale acquisito da un gruppo di volontari sia nelle loro esperienze di volontariato sia partecipando a questo programma di formazione pilota.

Questo workshop inoltre guiderà concretamente le Organizzazioni che scelgono di adottare il Modello DYVO nell'emissione dei certificati Blockchain, la fase finale di validazione delle competenze acquisite attraverso questa attività di formazione, attraverso la piattaforma DYVO.

Codice ID:	Target:	Durata	Risultati di Apprendimento Attesi	Competenze esercitate
W15	Tutor Supervisor Valutatori membri dello staff dell'organizzazione e volontari	4 h	<ul style="list-style-type: none">● I partecipanti capiscono il potenziale della tecnologia Blockchain per collegare diverse esperienze formative in diversi contesti (formali, non formali, informali)● I partecipanti comprendono come ottenere il certificato Blockchain attraverso la piattaforma DYVO	Comunicazione Collaborazione

DESCRIZIONE DEL WORKSHOP

ATTIVITA' ROMPIGHIACCIO

ATTIVITA' DI RISCALDAMENTO

Durata: 5 min

Questa attività è molto utile per riscaldare il gruppo, soprattutto quando i partecipanti seguono la formazione online in un ambiente digitale condiviso (come Zoom), dove ognuno può esaminare le risposte degli altri leggendole sullo spazio di chat condiviso. Se il workshop si svolge in uno spazio fisico, i partecipanti possono sollevare dei fogli bianchi A4 con le risposte.

Chiedete a ciascuno dei partecipanti, individualmente, di scrivere contemporaneamente le risposte alle possibili domande seguenti (le domande vengono poste una dopo l'altra, molto velocemente, aspettando ogni volta che i partecipanti rispondano e commentino piacevolmente):

- Questa mattina mi sento...?
- A settembre (dopo le vacanze estive) inizierò da...?
- Una nuova competenza che ho acquisito grazie al progetto DYVO è...
- Uno slogan da scrivere sulla mia maglietta personalizzata è...

CONTENUTI E RISORSE

(I contenuti possono essere organizzati in PowerPoint o in strumenti di presentazione simili)

La tecnologia blockchain a supporto dell'apprendimento permanente

La Blockchain è una tecnologia online decentralizzata e distribuita, che ha la capacità di conservare e tenere traccia di dati e informazioni (record) in modo sicuro, verificabile e trasparente. Inoltre, ha un'infrastruttura compatibile con il Web 3.0. Spesso si sente parlare di "blockchain" come la tecnologia che sta dietro alle valute digitali, ma non molti sanno che questa tecnologia offre un grande potenziale anche nel settore dell'apprendimento permanente.

Oggi l'istruzione è ancora controllata principalmente dalle istituzioni scolastiche, che offrono qualità, credibilità, governance e funzioni amministrative. Questo modello, tuttavia, non è abbastanza flessibile e pone delle difficoltà nel riconoscere i risultati ottenuti nei percorsi formativi che proseguono per tutto l'arco di una vita, in contesti formali, informali e non formali. Di conseguenza, la transizione di una persona che impara per tutta la vita passando dall'educazione formale a quella informale e viceversa può essere ostacolata, poiché i risultati acquisiti in un tipo di educazione non sono facilmente trasferibili ad altri campi (Harris & Wihak, 2017; Lundvall & Rasmussen, 2016; Mayombe, 2017; Müller et al., 2015).

In generale, le persone che scelgono di aggiornare continuamente le proprie competenze in contesti extrascolastici, hanno un controllo limitato sul proprio processo di apprendimento e sulle informazioni associate al loro apprendimento. Ciò indica la necessità di un modello incentrato sul discente in tutti i tipi di istruzione, che offra alle persone in apprendimento continuo un quadro di riferimento per avere controllo pieno sulle informazioni relative alle modalità di apprendimento, l'acquisizione delle qualifiche e la possibilità quindi di condividere tali qualifiche e altri dati sull'apprendimento con soggetti terzi, come le istituzioni educative o i datori di lavoro.

Il progetto DYVO rappresenta un'opportunità per l'identificazione, la validazione e la certificazione di competenze che sono diventate essenziali per sostenere le transizioni professionali, in tutti i settori.

La certificazione delle competenze trasversali, ultimo passo del Modello DYVO, è fondamentale per dare valore alle esperienze maturate nel settore del volontariato. La tecnologia blockchain potrebbe rappresentare una risposta all'esigenza di poter condividere queste conoscenze ed esperienze acquisite con le istituzioni educative e i datori di lavoro in maniera riconosciuta e inequivocabile.

In breve, l'emissione di certificati attraverso la tecnologia blockchain fa risparmiare tempo all'organizzazione perché l'operazione è più semplice.

Inoltre, riduce al minimo l'uso della carta, a tutto vantaggio dell'ambiente.

Grazie alla tecnologia blockchain, i certificati sono protetti, a prova di manomissione e facilmente accessibili. Dopo l'emissione del certificato, la transazione sulla blockchain non può essere alterata o cancellata.

Ulteriori vantaggi sono la comodità per le organizzazioni e altri soggetti che devono verificare le credenziali, poiché la verifica avviene in pochi secondi.

Un esperto di tecnologia Blockchain dovrebbe introdurre questo workshop con una parte teorica per spiegare il funzionamento della tecnologia Blockchain e per guidare la riflessione sugli spunti di cui sopra con il supporto dei documenti e degli articoli di riferimento indicati di seguito.

I contenuti utilizzati per introdurre questo workshop sono illustrati nel Modello DYVO, nella sezione "Certificazione", e qui di seguito sono indicati alcuni altri riferimenti utili

Riferimenti

▪ **Blockchain technology as a bridging infrastructure among formal, non-formal and informal learning processes, Aras Bozkurt and Hasan Ucar, Andalou University**

https://www.researchgate.net/publication/339487481_Blockchain_Technology_as_a_Bridging_Infrastructure_Among_Formal_Non-Formal_and_Informal_Learning_Processes

- Blockchain in Education, JRC

[jrc108255_blockchain_in_education \(1\).pdf](#)

- Blockchain Applications in Lifelong Learning and the Role of the Semantic Blockchain, The Open University's repository of research publications and other research outputs

<https://oro.open.ac.uk/69505/1/Blockchain-Applications-in-Lifelong-Learning-and-the-Role-of-the-Semantic-Blockchain.pdf>

W15/LABORATORIO PRATICO

Emissione del certificato Blockchain DYVO

Quest'ultimo workshop porta i partecipanti del programma formativo DYVO a riflettere per l'ultima volta su ciò che hanno imparato di sé stessi, delle competenze acquisite grazie alle esperienze di volontariato e su come intendono valorizzare e utilizzare la certificazione ottenuta per quelle competenze.

La discussione potrebbe essere guidata e incoraggiata dalle seguenti domande stimolo:

- Cosa hai imparato su di te e sulla tua organizzazione dopo questo programma di formazione?
- Eri consapevole delle competenze acquisite nel settore del volontariato prima di questo percorso?
- Cosa vorresti cambiare immediatamente nel tuo contesto professionale/nella tua organizzazione?
- Come valorizzeresti le competenze certificate per il tuo sviluppo di carriera professionale?

Queste domande potrebbero essere riportate in fogli o in una lavagna online per una riflessione che verrà svolta prima individualmente e poi in una sessione condivisa.

Infine, la procedura concreta per l'emissione del certificato blockchain, dopo che il processo di convalida ha avuto luogo secondo il Modello DYVO, può essere spiegata direttamente seguendo i passi indicati nella DYVO Web App e descritti nel Modello DYVO, nella sezione CERTIFICAZIONE.

ANNESNO I

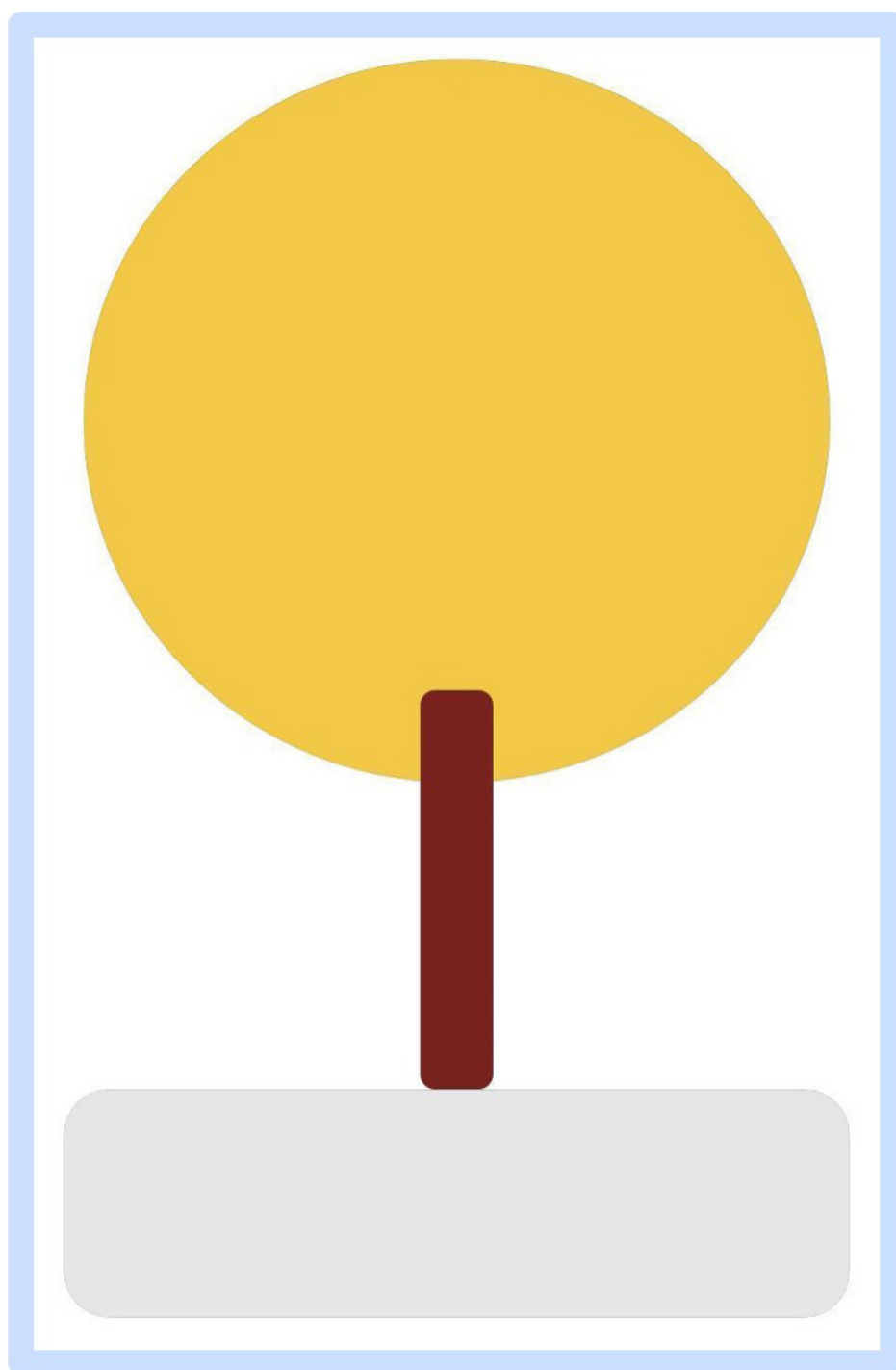


ANNESSO I

(Rif. Laboratori pratici dei Workshop W1, W2, W3)

DYVO

Awareness Tree



ANNESNO II



ANNESSO II

(Rif. Laboratorio pratico del W6)

Modulo DYVO per la Valutazione delle Competenze

Il/la Volontario/a compila i campi in **Giallo**

Il/la Tutor compila successivamente i campi in **Grigio**

Il/la Supervisore, infine, compila i campi in **Verde**

	Nome del Volontario:
	Nome del Tutor:
	Email del Tutor:
	Nome del Supervisore:
1	Quali delle competenze trasversali di seguito indicate ritieni di aver sviluppato nella tua esperienza di volontariato? Indicane massimo tre.
	Personali: <ul style="list-style-type: none">● Empatia● Autocoscienza● Adattabilità● Motivazione Sociali: <ul style="list-style-type: none">● Leadership● Comunicazione● Collaborazione Metodologiche: <ul style="list-style-type: none">● Problem Solving● Innovazione e Creatività● Pensiero Etico e Sostenibile
	Completa i campi relativi alle competenze selezionate
2A	Empatia Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.

	massimo 1000 caratteri
	<p>SCENARIO DI PROVA: Nel tuo gruppo una persona è diversa (immagina qualsiasi tipo di diversità, fisica o comportamentale, di genere, nazionalità, cultura, abilità fisiche, ecc.) e qualcuno manifesta nei suoi confronti comportamenti di prevaricazione e bullismo: la persona viene presa in giro, esclusa. Descrivi come ti fa sentire questa situazione, cosa faresti e cosa diresti a entrambi, alla persona esclusa, vittima di soprusi, e alle persone che sono aggressive e manifestano intenti ostili nei suoi confronti.</p>
	massimo 1500 caratteri
	<p>NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/ dalla volontario/a.</p>
	massimo 500 caratteri
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● E' capace di comunicare in modo fluido e interpretare elementi non verbali e paraverbali. ● E' capace di comprendere e relazionarsi con l'umore, i sentimenti, i pensieri e le convinzioni delle altre persone. ● E' capace di preoccuparsi e prestare attenzione ai sentimenti, le inclinazioni e agli interessi personali degli altri ● E' capace di ridurre al minimo le barriere psicologiche e le differenze con le altre persone

	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata
<p>2B</p>	<p>Autocoscienza Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>

	<p>SCENARIO DI PROVA: Al lavoro, il tuo collega ti fa notare che sei stato/a troppo compiacente con un cliente particolarmente difficile, dedicando a questa persona troppo tempo. Come ti senti? Come reagiresti a tale critica?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>
	<p>NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● E' capace di comprendere i propri bisogni, aspirazioni e desideri ● E' capace di capire i punti di forza e di debolezza individuali e di gruppo ● Riconosce la propria capacità di influenzare il corso degli eventi, nonostante l'incertezza, le battute d'arresto e i fallimenti temporanei
	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)

	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE</p> <p>Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Sfrutta al meglio i propri punti di forza e di debolezza ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata
2C	<p>Adattabilità</p> <p>Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>
	<p>SCENARIO DI PROVA</p> <p>Quest'estate ti è stato affidato il compito di coordinare la giornata di team building della tua organizzazione e ci hai lavorato tanto negli ultimi due mesi. Hai avuto diversi momenti di confronto con i tuoi colleghi dei diversi dipartimenti e hai sviluppato un'agenda che tiene conto delle esigenze e delle idee di tutti. Poiché l'evento è programmato per un mese solitamente caldo, la maggior parte delle attività le hai pianificate all'aperto. Qualche giorno prima dell'evento, controlla le previsioni del tempo e ti rendi conto che potrebbe esserci un temporale. Cosa fai?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>

	<p>NOTE DEL TUTOR Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● E' capace di integrare nuove informazioni e trarne conclusioni ● E' capace di esplorare nuovi modi di fare le cose e decidere di sperimentare nuove vie ● E' capace di adattare schemi mentali, idee, comportamenti e azioni al cambiare di un contesto dato ● E' capace di mostrarsi flessibile quando le cose cambiano
	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata

2D	<p>Motivazione Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>
	<p>SCENARIO DI PROVA Lo Smart Working è la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in parte dentro l'organizzazione e in parte fuori dagli ambienti di lavoro aziendali, in totale autonomia organizzativa. Il direttore della tua organizzazione ti propone questa opzione. La considereresti un'opportunità oppure no? Questo modo di lavorare ti aiuterebbe a essere più coinvolto/a e produttivo/a? Se no, perché? Se sì, come?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>
	<p>NOTE DEL TUTOR Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace di comprendere la missione e il valore della propria organizzazione e collegarla alla propria visione personale ● È capace di abbinare le opportunità che l'organizzazione può offrire con qualifiche e interessi personali ● È capace di mettere impegno e risorse per raggiungere nel lungo termine obiettivi individuali e dell'organizzazione ● È capace di mettere in gioco e collegare, con onestà e perseveranza, le competenze personali alla missione e agli obiettivi dell'organizzazione nello svolgimento dei propri compiti ● È capace di rimanere concentrato/a sulla propria passione e continuare a creare valore nonostante possibili battute d'arresto

	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR</p> <p>Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE</p> <p>Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Dimostra perseveranza nel portare a termine compiti e 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata
2E	<p>Leadership</p> <p>Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>
	<p>SCENARIO DI PROVA</p> <p>Sei appena stato/a nominato/a leader di un gruppo di lavoro. Sotto la responsabilità dell'ex-supervisore, il team ha funzionato in modo soddisfacente grazie al suo continuo incoraggiamento e supporto. Da quando hai preso il suo posto, le prestazioni del gruppo sono diminuite. Come identifichereesti i problemi legati a questa perdita di prestazione del team? Quali sarebbero le opzioni per risolverli e come daresti loro seguito?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>

	<p>NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace di fissare obiettivi e motivare le persone a lavorare per ottenere risultati ● È capace di costruire una visione e una missione ispiratrici ● È capace di mappare le risorse ● È capace di facilitare la comunicazione interna ● È capace di determinare le priorità, prendere iniziativa e prendere decisioni ● È capace di coinvolgere gli stakeholder con metodologie partecipative ● È capace di riconoscere e imparare dagli errori senza incolpare gli altri ● È capace di gestire processi e risorse
	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Motiva e ispira i colleghi ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata

2F	<p>Comunicazione Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>
	<p>SCENARIO DI PROVA Stai lavorando in una specifica città europea a una campagna di promozione per la salute pubblica e in particolare per rafforzare la consapevolezza rispetto a una dieta sana. La popolazione della città è molto varia. Per semplificare, è stata segmentata identificando quattro grandi gruppi: studenti universitari, giovani famiglie, migranti e anziani. Come affronteresti la situazione? Quante diverse campagne, tipi di eventi e media useresti e a quale target specifico ti rivolgeresti?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>
	<p>NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/ dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace 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 ● È capace di 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 ● È capace di ispirare, coinvolgere ed entusiasmare gli altri ● È capace di monitorare la comunicazione verbale e non verbale; mostrare empatia, pazienza e interesse, chiarezza; riassumere e dare feedback sui contenuti dell'interlocutore e sviluppare fiducia.

	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR</p> <p>Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE</p> <p>Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Kompetencija gali būti patvirtinta ● Kompetencija negali būti patvirtinta
2G	<p>Collaborazione</p> <p>Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>
	<p>SCENARIO DI PROVA</p> <p>Ti è stato affidato di portare a termine un progetto all'interno di un team. Verso la fine, arrivati al punto di dover scrivere la relazione, un membro del team inizia ad avere delle difficoltà. La scadenza è tra pochi giorni e stai ancora aspettando qualcosa da quella persona che si era impegnata a consegnare la scorsa settimana. Come gestiresti la situazione?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>

	<p>NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace di formare e gestire un gruppo di lavoro ● È capace di mettere in atto logiche collaborative all'interno di un progetto ● È capace di creare e identificare metodologie di lavoro, regole, strumenti e processi che migliorano la collaborazione del team ● È capace di favorire lo scambio di idee su soluzioni alternative in modo efficace ● È capace di identificare i punti di forza e le risorse del team ● È capace di gestire i conflitti in modo collaborativo ● È capace di predisporre sistemi e strumenti di comunicazione e condivisione delle informazioni informazione efficaci ● È capace di pianificare le attività e distribuire i compiti ai membri del team
	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata

2H	Problem Solving Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.
	massimo 1000 caratteri
	SCENARIO DI PROVA La tua organizzazione ha a disposizione un numero limitato di computer. Nel nuovo anno prenderà il via un grande progetto e avrai bisogno di più computer. Come pensi di trovare le risorse per ottenere ciò di cui hai bisogno? Come gestirai le risorse limitate che hai al momento a disposizione?
	massimo 1500 caratteri
	NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/ dalla volontario/a.
	massimo 500 caratteri
	RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace di analizzare e valutare le situazioni per identificare e dare priorità ai problemi, misurare il loro impatto, analizzare le cause potenziali e quelle alla radice ● È capace di indicare azioni risolutive efficaci praticabili sia in modi convenzionali che innovativi ● È capace di pianificare, attuare e gestire le azioni che portano alla soluzione del problema e verificare il raggiungimento del risultato desiderato ● È capace di gestire risorse e tempo in modo efficace, nei tempi prefissati per raggiungere gli obiettivi ● È capace di valutare i rischi, anticipare problemi e pianificare soluzioni alternative

	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR</p> <p>Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE</p> <p>Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Descrive chiaramente il problema, evidenziandone 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata
21	<p>Innovazione e Creatività</p> <p>Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	<p>massimo 1000 caratteri</p>
	<p>SCENARIO DI PROVA</p> <p>Un'area pubblica abbandonata sarà presto resa disponibile per il tuo quartiere. Come potrebbe essere utilizzata quest'area dalla tua Organizzazione a beneficio della comunità?</p>
	<p>massimo 1500 caratteri</p>

	<p>NOTE DEL TUTOR: Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/dalla volontario/a.</p>
	<p>massimo 500 caratteri</p>
	<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace di perseguire nuove idee, sfruttando esperienza e immaginazione, per sviluppare soluzioni a sfide nuove ● È capace di combinare nuovi approcci, risorse e strumenti per ottenere risultati che fanno la differenza ● È capace di sfruttare l'innovazione e le opportunità di apprendimento ● È capace di uscire dalla zona di confort per immaginare nuove soluzioni e produrre idee alternative per giungere a nuove soluzioni, risultati, opportunità ● È capace di mettere in atto approcci come il design thinking (approccio all'innovazione che si basa sulla capacità di integrare sapientemente capacità analitiche ad attitudini creative).
	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata

2L	<p>Pensiero Etico e Sostenibile Fornisci un esempio di come hai sviluppato questa competenza, descrivendo un'occasione specifica in cui ti è capitato di utilizzarla durante l'esperienza di volontariato e di come questa capacità ti ha aiutato a raggiungere un obiettivo o a portare a termine un compito.</p>
	massimo 1000 caratteri
<p>SCENARIO DI PROVA La Banca del Tempo è un'associazione di volontariato che promuove lo scambio reciproco di attività, competenze e saperi. Si tratta di un sistema di scambio non monetario in cui circola un "tempo" donato e ricevuto, dove il valore dello scambio è calcolato in ore e prescinde dal valore di mercato e dalla tipologia della prestazione offerta o ricevuta: servizi, attività, saperi sono scambiati in base al tempo necessario per realizzarli e trasferirli da una persona all'altra. I membri si aiutano a vicenda e poi depositano le ore dedicate a farlo nella "banca". Vuoi lanciare nel tuo quartiere un'iniziativa di time banking: presenta alla comunità gli aspetti positivi di questa iniziativa fornendo degli esempi concreti dell'impatto che potrebbe avere nella quotidianità degli abitanti del quartiere.</p>	
	massimo 1500 caratteri
<p>NOTE DEL TUTOR Si prega di fornire eventuali note, osservazioni e commenti alle risposte fornite sopra dal/la volontario/a.</p>	
	massimo 500 caratteri
<p>RISULTATI DI APPRENDIMENTO Seleziona i risultati di apprendimento che il/la volontario/a ha raggiunto nel corso della sua esperienza di volontariato e di cui ha fornito prova nelle risposte sopra</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ● È capace di valutare le conseguenze delle idee e l'effetto di azioni e progetti ● È capace di riconoscere il potenziale che un'idea ha di creare valore e individuare le modalità idonee per sfruttarla al meglio ● È capace di introdurre e condividere idee sulla sostenibilità all'interno del team e dell'organizzazione ● È capace di identificare e cogliere opportunità per creare valore esplorando il panorama sociale, culturale ed economico ● È capace di visualizzare scenari futuri e aiutare a guidare sforzi e azioni in tali direzioni ● È capace di stabilire che valore ha un progetto in termini sociali, culturali ed economici

	<p>VALUTAZIONE DEL TUTOR Si prega di selezionare il livello di apprendimento raggiunto per questa competenza dal/dalla volontario/a</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● Base (conoscenza, consapevolezza, ma poca esperienza pratica) ● Intermedio (conoscenza, consapevolezza, con esperienza, ma necessita ancora di supporto e supervisione) ● Esperto (profonda conoscenza, consapevolezza e totale autonomia)
	<p>INDICATORI DI VALUTAZIONE Sulla base delle informazioni fornite sopra, raccolte dal/dalla volontario/a e dal/dalla tutor, selezionare gli indicatori di valutazione raggiunti</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● Dà 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
	<p>Decidi se la competenza può essere certificata</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● La competenza può essere certificata ● La competenza non può essere certificata

ANNESSE III



ANNESSE III

(Rif. Laboratorio Pratico del W6)

Modulo DYVO per la raccolta delle Evidenze

Volontario/a

Nome
Cognome
Indirizzo
Data di nascita
Nazionalità
Durata dell'esperienza di volontariato:
Inizio (_ / _ / ___) - Fine (_ / _ / ___){se applicabile}

Organizzazione emittente

Nome dell'organizzazione

Indirizzo
Nome del/della tutor
E-mail del/della tutor
Titolo del/della tutor /Posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione
Nome del Supervisore
E-mail del supervisore
Titolo del/della Supervisore /Posizione ricoperta all'interno dell'organizzazione
Principali attività svolte dal volontario

Elenco delle attività svolte dal/dalla volontario/a durante il periodo di volontariato e delle competenze sviluppate

Lettera di referenza

Lettera di referenza per i futuri datori di lavoro

Firma del/della tutor

Firma del/della supervisore

Data di emissione

Timbro dell'organizzazione

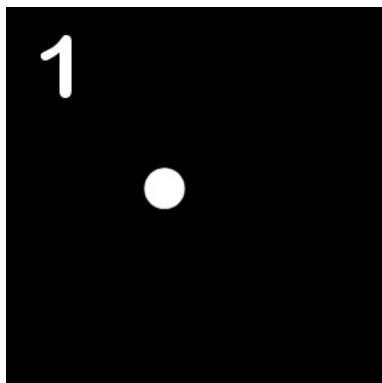
ANNESSE IV



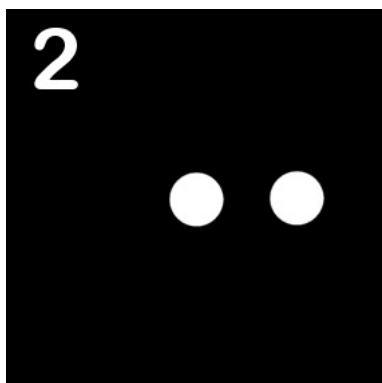
ANNESNO IV

DYVO: SFIDE

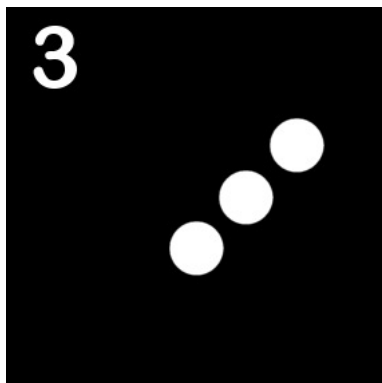
(Rif. Laboratorio Pratico del W14. Situazioni proposte al gruppo di volontari dal team di JDC)



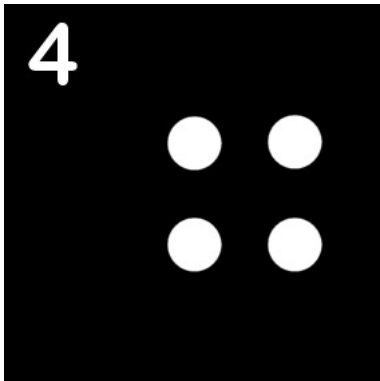
Hai accettato di partecipare a una formazione. Insieme a te, entrano nello spazio in cui si svolge il corso altre due persone, una di loro è una persona su sedia a rotelle. Subito vi informano che le attività si svolgeranno al terzo piano dell'edificio. L'edificio non dispone di ascensore. Cosa fai?



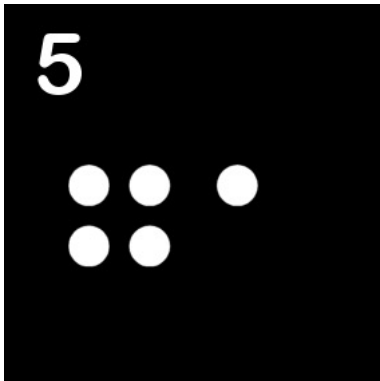
Stai partecipando ad un evento. Ad un certo punto, noti che delle persone hanno un atteggiamento ostile nei confronti di una persona: lo fissano, lo deridono e lo prendono in giro. Capisci che la persona maltrattata è un ragazzo con la sindrome di Dawn. Come interverresti per cambiare questa situazione?



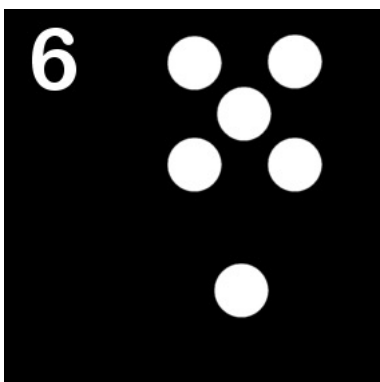
Ti è stato affidato il compito di tenere una formazione con un collega che a volte manifesta disabilità emotive. Nella preparazione della formazione ad ogni modo avete fatto un buon lavoro di squadra e avete lavorato bene insieme. Il giorno di inizio della formazione, il tuo collega manifesta della rabbia, per nessun motivo manifesto. La formazione deve iniziare. Le persone stanno aspettando. Cosa fai?



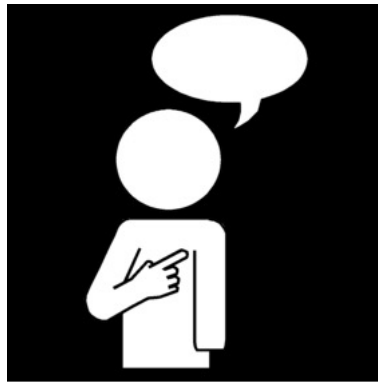
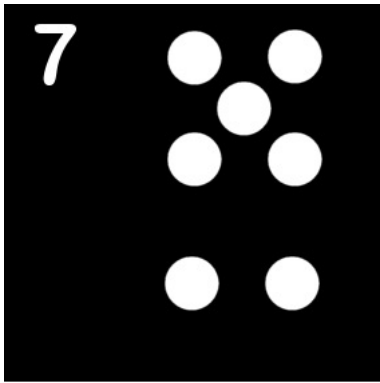
Stai lavorando come volontario in un'organizzazione che lavora con persone con disabilità. Organizzi un evento in cui è previsto che, ai partecipanti che si sono distinti per comportamenti o azioni particolari, vengono conferiti dei premi, dei riconoscimenti. Una persona tra i partecipanti all'evento inizia a gridare forte. Vuole avere un riconoscimento a tutti i costi. Che azioni metteresti in atto?



Immagina di aver ricevuto l'incarico di rinnovare una stanza lavorando insieme ad una persona con disabilità cognitive, intellettive. Insieme dovete portare a termine i seguenti compiti: pitturare le pareti, pulire lo spazio, organizzare gli arredi. Noti che la persona con disabilità non sta lavorando bene e la qualità del suo lavoro è scarsa. Cosa fai per risolvere questa situazione?



Mentre lavori in un centro di cura, noti due persone con disabilità che stanno litigando tra di loro. Ti precipiti per risolvere la situazione ma vieni coinvolto nel conflitto. Le persone in questione iniziano a prenderti a spintoni e a gridare contro. Come reagiresti? Come risolvere questa situazione?



Stai lavorando in un bar. Una persona con disturbo del linguaggio entra. Vuole fare un ordine. Si rivolge a te ma tu non capisci. Hai già chiesto più volte di ripetere, ma proprio non riesci a comprendere cosa voglia. Come serviresti questa persona? Cosa faresti?

**RIFERIMENTI
DEL PROGETTO
DYVO**



RIFERIMENTI DEL PROGETTO DYVO

- Stato dell'Arte: Report Transazionale

https://dyvo.eu/en/_materials/

- Il Quadro DYVO delle Competenze Chiave per i Volontari

https://dyvo.eu/en/_materials/

- Il Modello DYVO

https://dyvo.eu/en/_materials/

- Storie di Successo

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

- Linee Guida su come utilizzare la Dyvo App

https://dyvo.eu/en/_materials/

BIBLIOGRAFIA



BIBLIOGRAFIA

- Tasks for Democracy, Pestalozzi Series, No 4, The Pestalozzi Programme, the Council of Europe training programme for education professionals DG II Democracy <https://www.coe.int/en/web/pestalozzi>
- EntreComp, the European Entrepreneurship Competence Framework <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581>
- LifeComp. The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- Accogliere e Motivare i Volontari. Riferimenti teorici e strategie organizzative, guida No 4, Elena de Palma, CSV Verona https://csv.verona.it/wp-content/uploads/2017/10/guida_4.pdf
- The Lever Up Project, <https://epale.ec.europa.eu/it/node/54893>
- The Lever Assessor Tutor Training. A training programme on VPL and Lever process – Knowledge and practice, 2016, VIA University College Lever up Project
- Centranum Competency Management System <https://www.centranum.com/resources/competency-management/competence-and-competency/>
- Conflict Resolution Network <https://www.crnhq.org>
- Levels of Conflict by the Conflict Resolution Network, Australia (page 5) <https://www.crnhq.org/files/CR%2012%20Skills/PDF/E.%20III.%20Understanding%20Conflict%202nd%20Ed.pdf>
- Council of Europe and European commission, 2001, Intercultural Learning T-Kit 4 <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>
- Puzzle Project, Developing Easy to read Formats for people with intellectual disabilities <https://www.puzzle-project.eu/index.php/en/>
- Retain Volunteers by engaging them <https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>
- The Double Diamond Design Process <https://stanwick.be/en/blog/design-thinking-creative-thinking-and-action>
- Product Vision Box @ Bologna Business School <https://reqtest.com/agile-blog/how-to-build-a-product-vision-box-and-clarify->
- PechaKucha <https://www.pechakucha.com>
- Validation in Volunteering https://www.improval.eu/images/Validation_in_Volunteering_Study.pdf
- Volunteers: how do they get their skills recognized <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/volunteers-how-do-they-get-their-skills-recognised>
- Youthpass, Education and Culture, Youth in Action <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-64/Youthpass%20Guide%2018-10-2011.pdf>
- Europass <https://europa.eu/europass/it>
- How Europass can support you in planning and recording your volunteering experiences <https://europa.eu/europass/en/develop-your-skills-through-volunteering>
- Ways to engage and retain volunteers <https://www.volunteerhub.com/blog/retain-volunteers-engagement/>
- Ways to Motivate and Engage your Nonprofits 'volunteers' <https://donorbox.org/nonprofit-blog/motivate-and-engage-your-nonprofits-volunteers#2>
- How to attract the best volunteers and keep them <https://donorbox.org/nonprofit-blog/how-to-attract-the-best-volunteers-and-keep-them>
- Volunteer engagement: strategies to inspire lasting support <https://join.mobilize.us/blog/volunteer-engagement#thebasics>
- Volunteer as Leader, pag 6 <https://www.unitedwaygmwc.org/UnitedWay/Volunteer-Resources/6bVolunteersAsLeaders-Handbook.pdf>

-
- Business Model You <https://businessmodelyou.com>
 - Scela Symbols, Easy to Read/Easy to Understand approaches to present information <https://www.sclera.be/en/picto/cat/34>
 - Steps to Create and Effective Personal Pitch, Cornell University <https://www.engr.cornell.edu/sites/default/files/departments/career%20services/3%20Steps%20to%20Create%20an%20Effective%20Personal%20Pitch.pdf>
 - How to craft a personal Elevator Pitch, Northeastern University <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/elevator-pitch-example/>
 - How to use LinkedIn to prepare Job Interview, Joel Mason <https://www.linkedin.com/pulse/how-use-linkedin-prepare-job-interview-joel-mason/>
 - 5 easy way to update you LinkedIn profile, Michael, Sievert <https://www.linkedin.com/pulse/5-easy-ways-update-your-linkedin-profile-before-job-michael-sievert/>
 - Why you should add you personal LinkedIn QR code to Presentations, Pitches and Marketing Materials, Stefanie Marro-ne <https://www.linkedin.com/pulse/why-you-should-add-your-personal-linkedin-qr-code-pitches-marrone/>
 - First comes the workforce <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/technology-and-the-future-of-work/future-of-work-research-workplace-adaptability.html>
 - The importance of adaptability skill in the workplace <https://www.trainingjournal.com/articles/features/importance-adaptability-skills-workplace>
 - Learn from adaptability to create a more inclusive workplace <https://businessnewswales.com/learn-from-adaptability-to-create-a-more-inclusive-workplace/>
 - Ethical and Sustainable Thinking, Entrecomp Certificate <https://entrecompcertificate.eu/wp-content/uploads/2021/03/Ethical-and-Sustainable-thinking.pdf>
 - Blockchain technology as a bridging infrastructure among formal, non-formal and informal learning processes, Aras Bozkurt and Hasan Ucar, Andalou University https://www.researchgate.net/publication/339487481_Blockchain_Technology_as_a_Bridging_Infrastructure_Among_Formal_Non-Formal_and_Informal_Learning_Processes
 - Blockchain in Education, JRC [jrc108255_blockchain_in_education\(1\).pdf](jrc108255_blockchain_in_education(1).pdf)
 - Blockchain Applications in Lifelong Learning and the Role of the Semantic Blockchain, The Open University's repository of research publications and other research outputs <https://oro.open.ac.uk/69505/1/Blockchain-Applications-in-Lifelong-Learning-and-the-Role-of-the-Semantic-Blockchain.pdf>
