

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 21 novembre 2025, n. 1873

Avvio della sperimentazione del “Modello regionale per la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai partecipanti a progetti di attivazione giovanile nell’ambito di bandi/avvisi regionali” e adozione del documento tecnico “Standard formativi regionali per le competenze trasversali”.

LA GIUNTA REGIONALE

VISTI:

- gli artt. 4, 5 e 6 della L.R. 4 febbraio 1997, n. 7;
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 3261 del 28 luglio 1998;
- gli artt. 4 e 16 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii.;
- gli artt. 43 e 44 dello Statuto della Regione Puglia;
- il Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n. 22 e ss.mm.ii., recante l’Atto di Alta Organizzazione “M.A.I.A. 2.0”;
- il Regolamento interno di questa Giunta;

VISTO il documento istruttorio della Sezione Formazione, concernente l’argomento in oggetto e la conseguente proposta dell’Assessore alla Formazione e Lavoro - Politiche per il lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università, Formazione Professionale - Sebastiano Leo, di concerto con il Presidente della Giunta Regionale, Michele Emiliano

PRESO ATTO

- a) delle sottoscrizioni dei responsabili della struttura amministrativa competente, ai fini dell’attestazione della regolarità amministrativa dell’attività istruttoria e della proposta, ai sensi dell’art. 6, co. 8 delle Linee guida sul “Sistema dei controlli interni nella Regione Puglia”, adottate con D.G.R. 23 luglio 2019, n. 1374;
- b) della dichiarazione dei Direttori di Dipartimento, in merito a eventuali osservazioni sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 18 e 20 del Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n. 22 e ss.mm.ii.;

Con voto favorevole espresso all’unanimità dei presenti e per le motivazioni contenute nel documento istruttorio che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

DELIBERA

1. di dare avvio alla sperimentazione del riconoscimento delle competenze trasversali, attraverso l’adozione dell’ALLEGATO A “Indirizzi metodologici e operativi per il “Modello regionale per la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai partecipanti a progetti di attivazione giovanile nell’ambito di bandi/avvisi regionali” e dell’ALLEGATO B “STANDARD FORMATIVI REGIONALI per le COMPETENZE TRASVERSALI”, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
2. di stabilire che, in via sperimentale gli standard formativi descritti nel documento sub All. B saranno il riferimento per la progettazione nell’ambito dei percorsi brevi da inserire nel Catalogo regionale dell’offerta formativa a valere sugli Avvisi pubblici per la formazione professionale;
3. di stabilire che, con successivo atto della Sezione Politiche Giovanili, in funzione dei risultati ottenuti, si potrà perfezionare il modello ed eventualmente prevederne l’applicazione anche ad altre iniziative di attivazione giovanile di cui alla già citata legge regionale n.10/2025;
4. di stabilire che, con successivo atto della Sezione Formazione, competente per materia, previa intesa con la Sezione Politiche giovanili, saranno definite le procedure, gli strumenti e i soggetti/operatori

incaricati dell'attuazione dei servizi di IVC per la valorizzazione delle competenze trasversali e tecnico professionali acquisite dai giovani beneficiari di politiche di attivazione, di cui alla sperimentazione in oggetto;

5. di dare atto che, nelle more dell'attivazione del servizio IVC da parte della Sezione Formazione, la Regione Puglia intende definire, in collaborazione con il partenariato socio-economico regionale, forme di valorizzazione delle competenze trasversali acquisite e testimoniate dalla attestazione di messa in trasparenza, anche attraverso l'utilizzo di open badge, ossia forme digitali di attestazione;
6. di pubblicare il presente provvedimento nel BURP e sui siti istituzionali in versione integrale.

Il Segretario Generale della Giunta

NICOLA PALADINO

Il Presidente della Giunta

RAFFAELE PIEMONTESE

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Avvio della sperimentazione del “Modello regionale per la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai partecipanti a progetti di attivazione giovanile nell’ambito di bandi/avvisi regionali” e adozione del documento tecnico “Standard formativi regionali per le competenze trasversali ”.

VISTA la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sull’istituzione di un sistema europeo di crediti per l’istruzione e la formazione professionale (ECVET) del 18 giugno 2009;

VISTA la Raccomandazione del Consiglio dell’Unione europea sulla convalida dell’apprendimento non formale e informale del 20 dicembre 2012;

VISTA la Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente;

VISTA la DECISIONE (UE) 2018/646 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 18 aprile 2018 relativa a un quadro comune per la fornitura di servizi migliori per le competenze e le qualifiche (Europass) e che abroga la decisione n. 2241/2004/CE;

VISTA la Raccomandazione del Consiglio dell’Unione Europea del 26 novembre 2018 sulla promozione del riconoscimento reciproco automatico dei titoli dell’istruzione superiore e dell’istruzione e della formazione secondaria superiore e dei risultati dei periodi di studio all’estero (2018/C 444/01);

VISTA la RACCOMANDAZIONE DEL CONSIGLIO del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l’apprendimento permanente;

VISTA la Raccomandazione del Consiglio dell’Unione Europea del 5 aprile 2022 relativa alla mobilità dei giovani volontari nell’Unione europea (2022/C 157/01)

VISTA la Legge 28 giugno 2012, n. 92 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";

VISTO il D. Lgs. 16 gennaio 2013, n.13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l’individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di

certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92.";

VISTO il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'8 gennaio 2018 riguardante l'istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;

VISTO il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con MIUR, del 30 giugno 2015 "Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.";

VISTO il D.M. 5 gennaio 2021, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 13 del 18 gennaio 2021, sulle "Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze";

VISTO il Decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2024 "Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e in attuazione del decreto interministeriale del 5 gennaio 2021 recante: Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze";

VISTO il decreto 10 ottobre 2024, del MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI COMUNICATO recante adozione del «Fondo nuove competenze (FNC)», con cui sono stati individuati criteri e modalità di applicazione e di utilizzo delle risorse finanziarie;

VISTA la Legge Regionale 7 agosto 2002, n. 15 "Riforma della Formazione Professionale" pubblicata sul BURP n. 104 del 09/08/2002 e s.m.i.;

VISTA la Deliberazione di Giunta Regionale n. 2273 del 13 novembre 2012 "Indirizzi generali per la creazione del Sistema Regionale delle Competenze e istituzione del Comitato Tecnico regionale";

VISTA la Deliberazione di Giunta Regionale n. 327 del 07 marzo 2013 "Istituzione del Repertorio Regionale delle Figure Professionali. Impianto descrittivo metodologico";

VISTO l'Atto del Dirigente del Servizio Formazione professionale n. 1277 del 2 Dicembre 2013 "Approvazione dei contenuti descrittivi del RRF";

VISTO l'Atto del Dirigente del Servizio Formazione professionale n. 1395 del 20 Dicembre 2013 "Approvazione degli standard formativi sperimentali";

VISTA la Deliberazione di Giunta regionale n. 1147 del 26/07/2016 "Linee Guida per la costruzione del Sistema di Validazione e Certificazione delle Competenze della Regione Puglia (SVCC-RP)";

VISTO l'Atto del Dirigente del Servizio Formazione professionale n. 686 del 09/08/2016 di approvazione del "Repertorio Regionale delle Qualificazioni professionali e dei Percorsi disciplinati sulla base di specifiche Norme di settore" (RRQPN);

VISTA la D.G.R. 15 settembre 2021, n. 1466 recante l'approvazione della Strategia regionale per la parità di genere, denominata "Agenda di Genere";

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale 26 settembre 2024, n. 1295 recante "Valutazione di Impatto di Genere (VIG). Approvazione indirizzi metodologico-operativi e avvio fase strutturale";

PREMESSO CHE:

- con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 29 marzo 2024 è stato adottato il nuovo "Piano Nuove Competenze -Transizioni" (PNCT) in coerenza e ad integrazione di quanto già previsto nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con l'obiettivo di introdurre meccanismi stabili di contenimento e contrasto del fenomeno del disallineamento tra domanda e offerta nel mercato del lavoro;
- nel PNCT viene evidenziata "la centralità delle green skill che, insieme alle soft skill e alle e-skill, identificano le competenze strategiche, la cui acquisizione e sviluppo – garantiti per tutti e per tutto l'arco di vita – rappresentano la chiave di efficacia sostenibile delle politiche di sviluppo socioeconomico" (ultimo Rapporto INAPP 2023);
- il precedente "Piano nazionale nuove competenze" (PNC) adottato con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 14 dicembre 2021 - individua, tra le diverse aree di competenza entro cui sviluppare i percorsi in ragione della personalizzazione, l'area delle competenze trasversali, ricostruite in relazione al/ai profili di occupabilità del beneficiario con specifico riguardo a 4 livelli di autonomia e responsabilità (esecutivo, operativo, tecnico, specializzato/manageriale) ed una selezione di soft skills tratte dal Quadro Nazionale delle Qualificazioni tipiche dei livelli corrispondenti alla profilatura professionale;
- in attuazione del PNC, con Atto del DIRIGENTE SEZIONE FORMAZIONE 5 settembre 2022, n. 1299 è stato approvato l'Impianto del Nuovo Catalogo dell'Offerta Formativa regionale (COF), che prevede nell'ambito dell'Unità "Catalogo corsi brevi", all'interno della Sezione A – Formazione su Competenze di Base e Trasversali, la sottosezione "A.3) Formazione sulle competenze trasversali (Soft skills)" che comprenderà corsi brevi utili allo sviluppo delle competenze c.d. trasversali tra le Competenze chiave

delineate dalla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01);

- suddetto atto rinviava la definizione di standard regionali per le soft skills a successive specifiche disposizioni “che raccoglieranno gli esiti delle sperimentazioni e dei confronti attualmente in corso in ambito nazionale e regionale, con particolare riferimento al sviluppo di sistemi di valorizzazione delle c.d. soft skill”;
- il recente Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 9 luglio 2024 “Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.” all’art. 3, comma 2 prevede che “Nelle more del previsto sviluppo evolutivo dell’Atlante del lavoro e delle qualificazioni necessario a consentire la validazione e la certificazione delle competenze di base e trasversali attraverso l’implementazione dei vigenti quadri di riferimento unionali e internazionali, ai fini esclusivi della individuazione e messa in trasparenza, il repertorio di cui al comma 1 è altresì costituito dalle qualificazioni intese come competenze riferite ai risultati di apprendimento o descrittori comunque denominati relativi ai seguenti quadri [QCER , DigiComp, EntreComp, LifeComp e OCSE-PIAAC];

CONSIDERATO che:

- dal 2023, Anno europeo delle Competenze, la Sezione Politiche Giovanili e la Sezione Formazione della Regione Puglia, con la collaborazione di ARTI, hanno avviato un’attività di indagine e analisi volta a valutare l’impatto delle misure di attivazione giovanile, sul miglioramento delle competenze dei giovani coinvolti nell’ambito dei loro percorsi di crescita personale e professionale;
- il percorso è volto a far convergere le specifiche iniziative verso una finalità condivisa di valorizzazione delle competenze non formali e informali acquisite dai giovani nelle esperienze di lavoro, volontariato, servizio civile e progetti di attivazione;
- tale finalità è coerente con gli indirizzi europei in materia di mobilità dei giovani e di riconoscimento e certificazione delle competenze;
- le due Sezioni regionali intendono avviare una sperimentazione con l’obiettivo di rendere leggibili, comunicabili e spendibili gli apprendimenti acquisiti dai giovani che abbiano partecipato alle esperienze di attivazione; in questo modo l’apprendimento, da implicito, talvolta inconsapevole e difficilmente comunicabile, è messo in trasparenza e “valorizzato” perché è reso esplicito, consapevole e comunicabile nei confronti dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro;

POSTO che:

- anche in attuazione dell’art. 4 della legge regionale n.10/2025 “Legge regionale sulle politiche giovanili” è stato individuato un modello preliminare di messa in trasparenza degli apprendimenti non formali acquisiti dai giovani che partecipano alle misure di attivazione regionali, al fine di valorizzare le competenze acquisite nei percorsi di crescita personale e professionale;
- la “messa in trasparenza” avviene avvalendosi di standard di riferimento sulla base dei quali poter attivare il processo di autovalutazione e valutazione delle competenze

acquisite; con riferimento alle competenze tecnico professionali, tale riferimento è costituito dal Repertorio Regionale delle Figure Professionali;

- la definizione del modello sperimentale si rende necessaria in quanto gli apprendimenti in situazione acquisiti dai giovani, grazie alla partecipazione alle misure di attivazione, non sono immediatamente ed esclusivamente riferibili al Repertorio Regionale delle Figure Professionali della Regione Puglia, che per sua natura contempla le competenze di tipo tecnico-professionale connesse ai settori produttivi del territorio pugliese;
- il set di competenze di riferimento per la valorizzazione degli apprendimenti acquisiti nei progetti di attivazione giovanile è stato definito (Allegato A), quindi, dalla Sezione Politiche Giovanili, in coerenza con gli standard formativi regionali delle competenze trasversali individuati dalla Sezione Formazione – Allegato B, a partire da una analisi dei progetti di attivazione giovanile realizzati negli ultimi anni, che ha permesso di comprendere la tipologia di apprendimenti in essi acquisibili e di stabilirne la riconducibilità alle competenze chiave per l'apprendimento permanente europee (d'ora in poi CCE);
- le competenze delineate diventano pertanto il riferimento per la progettazione dei corsi brevi da inserire nel Catalogo regionale dell'offerta formativa a valere sugli interventi della Sezione Formazione e per i processi di autovalutazione e valutazione che consentiranno il conseguimento di attestazioni utilizzabili quali evidenze a supporto dei servizi di Individuazione, Validazione e certificazione delle competenze in via di attivazione da parte della Sezione Formazione.

Si ritiene, alla luce delle risultanze istruttorie, di:

- dare avvio alla sperimentazione del riconoscimento delle competenze trasversali, attraverso l'adozione dell'ALLEGATO A "Indirizzi metodologici e operativi per il "Modello regionale per la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai partecipanti a progetti di attivazione giovanile nell'ambito di bandi/avvisi regionali" e dell'ALLEGATO B "STANDARD FORMATIVI REGIONALI per le COMPETENZE TRASVERSALI", parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
- stabilire che, in via sperimentale, gli standard formativi descritti nel documento sub All. B saranno il riferimento per la progettazione nell'ambito dei percorsi brevi da inserire nel Catalogo regionale dell'offerta formativa a valere sugli Avvisi pubblici per la formazione professionale;
- stabilire che, con successivo atto della Sezione Politiche Giovanili, in funzione dei risultati ottenuti, si potrà perfezionare il modello ed eventualmente prevederne l'applicazione anche ad altre iniziative di attivazione giovanile di cui alla già citata legge regionale n.10/2025;
- stabilire che, con successivo atto della Sezione Formazione, competente per materia, previa intesa con la Sezione Politiche giovanili, saranno definite le procedure, gli strumenti e i soggetti/operatori incaricati dell'attuazione dei servizi di IVC per la valorizzazione delle competenze trasversali e tecnico

professionali acquisite dai giovani beneficiari di politiche di attivazione, di cui alla sperimentazione in oggetto;

- dare atto che, nelle more dell'attivazione del servizio IVC da parte della Sezione Formazione, la Regione Puglia intende definire, in collaborazione con il partenariato socio-economico regionale, forme di valorizzazione delle competenze trasversali acquisite e testimoniate dalla attestazione di messa in trasparenza, anche attraverso l'utilizzo di open badge, ossia forme digitali di attestazione;
- di pubblicare il presente provvedimento nel BURP e sui siti istituzionali in versione integrale.

Garanzie di riservatezza

“La pubblicazione sul BURP, nonché la pubblicazione all’Albo o sul sito istituzionale, salve le garanzie previste dalla legge 241/1990 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela della riservatezza dei cittadini secondo quanto disposto dal Regolamento UE n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, nonché dal D.Lgs. 196/2003 ss.mm.ii., ed ai sensi del vigente Regolamento regionale 5/2006 per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, in quanto applicabile. Ai fini della pubblicità legale, il presente provvedimento è stato redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento alle particolari categorie di dati previste dagli articoli 9 e 10 del succitato Regolamento UE”.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE

Ai sensi della D.G.R. del 7 agosto 2024, n. 1161

Esito Valutazione di impatto di genere: NEUTRO

COPERTURA FINANZIARIA DI CUI AL D. LGS. 118/2011 E SS.MM.II.

La presente deliberazione non comporta implicazioni, dirette e/o indirette, di natura economico-finanziaria e/o patrimoniale e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale.

Tutto ciò premesso, al fine di consentire l’avvio della sperimentazione oggetto del presente provvedimento, ai sensi dell’art. 4, co. 4 Della L.R. 7/1997 , si propone alla Giunta regionale:

1. di dare avvio alla sperimentazione del riconoscimento delle competenze trasversali, attraverso l’adozione dell’ALLEGATO A “Indirizzi metodologici e operativi per il “Modello regionale per la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai partecipanti a progetti di attivazione giovanile nell’ambito di bandi/avvisi regionali”

- e dell'ALLEGATO B "STANDARD FORMATIVI REGIONALI per le COMPETENZE TRASVERSALI", parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
2. di stabilire che, in via sperimentale, gli standard formativi descritti nel documento sub All. B saranno il riferimento per la progettazione nell'ambito dei percorsi brevi da inserire nel Catalogo regionale dell'offerta formativa a valere sugli Avvisi pubblici per la formazione professionale;
 3. di stabilire che, con successivo atto della Sezione Politiche Giovanili, in funzione dei risultati ottenuti, si potrà perfezionare il modello ed eventualmente prevederne l'applicazione anche ad altre iniziative di attivazione giovanile di cui alla già citata legge regionale n.10/2025;
 4. di stabilire che, con successivo atto della Sezione Formazione, competente per materia, previa intesa con la Sezione Politiche giovanili, saranno definite le procedure, gli strumenti e i soggetti/operatori incaricati dell'attuazione dei servizi di IVC per la valorizzazione delle competenze trasversali e tecnico professionali acquisite dai giovani beneficiari di politiche di attivazione, di cui alla sperimentazione in oggetto;
 5. di dare atto che, nelle more dell'attivazione del servizio IVC da parte della Sezione Formazione, la Regione Puglia intende definire, in collaborazione con il partenariato socio-economico regionale, forme di valorizzazione delle competenze trasversali acquisite e testimoniate dalla attestazione di messa in trasparenza, anche attraverso l'utilizzo di open badge, ossia forme digitali di attestazione;
 6. di pubblicare il presente provvedimento nel BURP e sui siti istituzionali in versione integrale.

I sottoscritti attestano la regolarità amministrativa dell'attività istruttoria e della proposta, ai sensi dell'art. 6, co. 3, lett. da a) ad e) delle Linee guida sul "Sistema dei controlli interni nella Regione Puglia", adottate con D.G.R. 23 luglio 2019, n. 1374.

LA RESPONSABILE E.Q.

"Attuazione sistema delle Competenze":

(Rossana Ercolano)
firma

Rossana
Ercolano
06.11.2025
15:58:16
GMT+01:00

Il Funzionario della Sezione Politiche Giovanili

(Marco Costantino)
firma

Marco Costantino
07.11.2025 10:36:46
GMT+02:00

LA DIRIGENTE di Sezione "Formazione":

(Monica Calzetta)
firma

Monica Calzetta
06.11.2025
15:08:52
GMT+00:00

LA DIRIGENTE di Sezione " Politiche Giovanili ":

(Antonella Bisceglia)
firma

Antonella
Bisceglia
07.11.2025
10:58:28
GMT+01:00

I Direttori, ai sensi degli artt. 18 e 20 del Decreto del Presidente della Giunta regionale 22 gennaio 2021, n. 22 e ss.mm.ii., NON RAVVISANO la necessità di esprimere sulla presente proposta di DGR.

LA DIRETTORE di Dipartimento “ Politiche del Lavoro,
Istruzione e Formazione”:

(Silvia Pellegrini)

firma



Silvia Pellegrini
11.11.2025 16:34:43
GMT+01:00

LA DIRETTORE di Dipartimento “Sviluppo Economico”: (Gianna Elisa Berlingiero)

firma



Gianna Elisa
Berlingiero
19.11.2025 09:19:29
GMT+01:00

L'Assessore alla Formazione e Lavoro - Politiche per il lavoro, Diritto allo studio, Scuola, Università, Formazione Professionale, di concerto di concerto con il Presidente della Giunta Regionale, Michele Emiliano, ai sensi del vigente Regolamento della Giunta Regionale,

propone

Leo
Sebastiano Giuseppe
12.11.2025
17:27:57
UTC



alla Giunta regionale l'adozione del presente atto.

L'Assessore alle *Politiche per il lavoro, Diritto allo Studio,
Scuola, Università, Formazione Professionale*

(Sebastiano LEO)

firma

Il Presidente della Giunta Regionale

(Michele Emiliano)

firma



MICHELE
EMILIANO
19.11.2025
10:16:40
GMT+01:00

ALLEGATO A

Indirizzi metodologici e operativi per il “Modello regionale per la messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dai partecipanti a progetti di attivazione giovanile nell’ambito di bandi/avvisi regionali”

Sommario

Premessa	2
Set di competenze	3
Processo e strumenti	9
Connessione ai Servizi IVC	10

ALLEGATO A

Premessa

A partire dal 2023, proclamato Anno europeo delle Competenze, la Sezione Politiche Giovanili, insieme alla Sezione Formazione Professionale della Regione Puglia e con la collaborazione di ARTI ha avviato una attività di indagine e analisi volta a valutare l'impatto delle misure di attivazione giovanile, sul miglioramento delle competenze dei giovani coinvolti nell'ambito dei loro percorsi di crescita personale e professionale.

Tale attività si è inizialmente basata sull'analisi condotta nel 2023 sulla normativa regionale di riferimento, sulle misure di attivazione giovanile e sui documenti di monitoraggio, da cui è stato possibile desumere che, grazie alla partecipazione alle misure di attivazione, i giovani acquisiscono apprendimenti riconducibili sia a competenze di tipo trasversale sia a competenze di tipo tecnico professionale

Sulla base di tali evidenze, anche in attuazione dell'art. 4 della legge regionale n.10/2025 "Legge regionale sulle politiche giovanili" è stato individuato un modello preliminare di messa in trasparenza degli apprendimenti non formali acquisiti dai giovani che partecipano alle misure di attivazione regionali, al fine di valorizzare le competenze acquisite nei percorsi di crescita personale e professionale incentrato su:

- un primo set di competenze da utilizzare per valorizzare gli apprendimenti acquisiti derivante dall'analisi storica dei risultati conseguiti attraverso le misure di politiche giovanili realizzate nel ciclo di programmazione 2014/2024;
- delle riflessioni sviluppate tra la Sezione Politiche Giovanili e la Sezione formazione professionale della Regione Puglia volte a creare le condizioni per incardinare il modello all'interno di un assetto istituzionale dei servizi di Individuazione validazione e certificazione delle competenze;
- Il certificato europeo "Youthpass", utilizzato nell'ambito del programma Erasmus+, che ha costituito un riferimento concettuale e metodologico per l'elaborazione del modello. In particolare, allo Youthpass si ispireranno le parti del modello relative al processo di messa in trasparenza e agli strumenti utilizzabili nelle diverse fasi oltre alla configurazione dell'attestazione di messa in trasparenza rilasciabile in esito al processo.

Si intende, pertanto, attivare una sperimentazione del modello preliminare, nell'ambito di specifiche misure per consentire di valutarne l'efficacia e pervenire ad un modello definitivo composto da:

1. una descrizione delle competenze che costituiscono il riferimento per il percorso di valutazione degli apprendimenti e dei framework utilizzabili quali supporti per la messa in trasparenza;
2. una schematizzazione del percorso di valutazione degli apprendimenti che accompagna il progetto di attivazione giovanile;
3. l'indicazione delle funzioni delle professionalità a supporto del percorso di valutazione degli apprendimenti;
4. una descrizione degli strumenti da utilizzare nel percorso di valutazione degli apprendimenti;
5. la descrizione della relazione esistente tra messa in trasparenza degli apprendimenti in esito al progetto di attivazione giovanile e l'accesso al servizio di individuazione e validazione delle competenze della Regione Puglia.

Anche in funzione dei risultati ottenuti, la Sezione Politiche Giovanili potrà perfezionare il modello ed eventualmente prevederne l'applicazione anche ad altre iniziative di attivazione giovanile di cui alla già citata legge regionale n.10/2025.

Attraverso la sperimentazione del modello di messa in trasparenza la Sezione Politiche Giovanili si propone di:

ALLEGATO A

- incrementare il livello di consapevolezza dei giovani coinvolti in azioni di attivazione del miglioramento delle proprie competenze;
- rendere visibili le competenze acquisite dai ragazzi nei processi di attivazione;
- migliorare l'occupabilità giovanile;
- favorire la conoscenza delle opportunità formative e ampliare l'accesso alle qualifiche professionali.

La sperimentazione del modello sarà accompagnata da un monitoraggio che consentirà di valutarne andamenti ed esiti.

Gli apprendimenti acquisiti dai giovani nei progetti di attivazione saranno valorizzati con l'ausilio di uno specifico **SET DI COMPETENZE**, riferimento per la messa in trasparenza degli apprendimenti ed attraverso un particolare **PROCESSO** di messa in trasparenza, che prevede un percorso di auto valutazione assistita da parte di figure di riferimento (Tutor).

Set di competenze

Il set di competenze di riferimento per la valorizzazione degli apprendimenti acquisiti nei progetti di attivazione giovanile è stato definito dalla Sezione Politiche Giovanili, in coerenza con gli standard formativi regionali delle competenze trasversali individuati dalla Sezione Formazione, a partire da una analisi dei progetti di attivazione giovanile realizzati negli ultimi anni, che ha permesso di comprendere la tipologia di apprendimenti in essi acquisibili e di stabilirne la riconducibilità al seguente sotto-insieme delle competenze chiave per l'apprendimento permanente europee¹ (d'ora in poi CCE):

- a. competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare;
- b. competenza in materia di cittadinanza;
- c. competenza imprenditoriale;
- d. competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

Il set delle CCE individuato:

- a) include le CCE che permettono di cogliere effettivamente i possibili apprendimenti acquisibili dai giovani nei progetti di attivazione;
- b) non include CCE attualmente apprezzabili/certificabili attraverso altri canali e di competenze che non sono tipicamente sviluppabili nei percorsi di apprendimento non formale. Più precisamente non sono state incluse nel set:
 - la competenza "2. Multilinguistica" perché, pur essendo una competenza sviluppabile nei progetti di attivazione, lo strumento di autovalutazione di cui è previsto l'uso nel modello e l'attestazione rilasciata in esito alla partecipazione al progetto non costituirebbero un valore aggiunto rispetto alle varie certificazioni delle competenze linguistiche (ad es. certificazioni quali Cambridge english, Goethe, ecc.) rilasciate a seguito di esami e riferite al QCER - Quadro comune europeo di riferimento per le lingue;
 - la competenza "4. Digitale" perché, pur essendo una competenza sviluppabile nei progetti di attivazione, lo strumento di autovalutazione di cui è previsto l'uso nel modello e l'attestazione rilasciata in esito alla partecipazione del progetto non costituirebbero un valore aggiunto rispetto alle certificazioni informatiche esistenti (ad esempio: ICDL - International Computer Driving Licence o anche International Certification of Digital Literacy). Inoltre, è già disponibile in Europass uno strumento di autovalutazione delle competenze digitali;
 - le competenze "1. Alfabetico-funzionale" e "3. Matematica e competenze in scienze, tecnologie e ingegneria" perché particolarmente collegate ai percorsi di studio formali.

La Sezione Politiche Giovanili ha quindi proceduto, **avvalendosi dei quadri europei di riferimento** al momento disponibili, a identificare le competenze specifiche da utilizzare per la messa in trasparenza. In

1 Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 22 maggio 2018 (2018/C 189/01).

ALLEGATO A

coerenza con gli standard formativi delle competenze trasversali definiti dalla Sezione Formazione, i quadri europei utilizzati nella definizione del set di competenze sono indicati nella tabella seguente.

Tab. 1 – Competenze chiave europee e quadri di riferimento	
Competenze chiave europea per l'apprendimento permanente	Quadri di riferimento
5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare	LifeComp (B) + GreenComp (C)
6. Competenza in materia di cittadinanza	QRCCD (D) + GreenComp (C)
7. Competenza imprenditoriale	Entrecomp (E) + GreenComp (C)
8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali	No framework specifici + GreenComp (C)
(B) LifeComp - Quadro di riferimento per le competenze Personali, Sociali e dell'Imparare ad Imparare (C) GreenComp - Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità (D) QRCCD - Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia (E) Entrecomp - Quadro europeo delle competenze imprenditoriali	

Il set delle competenze specifiche è stato definito dalla Sezione Politiche Giovanili attraverso:

- una **riflessione sulle attività tipiche** che i giovani si trovano a dover affrontare dal momento in cui decidono di partecipare ad una misura di attivazione e durante il suo svolgimento. La riflessione ha riguardato:
 - o il risultato che l'attività può generare;
 - o le precondizioni personali, di relazione con se stessi, necessarie per partecipare all'attività positivamente;
 - o il tipo di relazione con gli altri che lo svolgimento dell'attività richiede, considerando se si tratta di persone facenti parti di un gruppo di lavoro o con soggetti esterni, anche di altre culture;
 - o la presenza o meno di figure di supporto alla riflessione quali, ad esempio, il Tutor, o l'assenza di riferimenti;
 - o gli strumenti utilizzabili nello svolgimento delle attività;
 - o il grado di innovatività, di incertezza e di risoluzione dei problemi che comporta l'attività;
 - o gli impatti/relazioni rispetto all'ambiente e alla sostenibilità dell'attività;
- una successiva **selezione, entro i quadri europei, delle competenze specifiche** che lo svolgimento delle attività richiede di mobilitare e che potrebbero essere sviluppate o acquisite in toto attraverso l'esperienza non formale e **la loro riconduzione in "aree"** (a. "operativa"; b. "della relazione con il sé", c. "della relazione con gli altri"; d. "della relazione con il mondo/pianeta"). La selezione è stata condotta interrogandosi sulle competenze specifiche richieste/da mobilitare per:
 - o delineare un progetto, un'iniziativa, darvi corso, analizzarne l'andamento, apportare correttivi. Le competenze che permettono di affrontare tali attività sono state comprese nell'area detta "operativa";
 - o impegnarsi nelle attività, avendo fiducia nelle proprie possibilità di successo, gestendo le proprie emozioni, imparando dall'esperienza. Le competenze che permettono di affrontare tali attività sono state comprese nell'area detta "della relazione con il sé";
 - o collaborare con altri nelle attività, comprendere gli altri, le loro emozioni, stabilire interazioni positive, comunicare efficacemente. Le competenze che permettono di affrontare tali attività sono state comprese nell'area detta "della relazione con gli altri";
 - o analizzare i problemi considerando la dimensione della sostenibilità sociale e ambientale, impegnarsi, individualmente o collettivamente, a favore della sostenibilità. Le competenze che

ALLEGATO A

permettono di affrontare tali attività sono state comprese nell'area detta "della relazione con il mondo/pianeta";

Si è così determinato il set delle competenze specifico per le misure di attivazione giovanile, costituito da n. 23 competenze specifiche collocate in 4 aree di competenza. Entro tale set la Sezione Politiche Giovanili potrà individuare, di volta in volta ed in funzione delle specificità di ciascuna misura di attivazione, le competenze specifiche a cui legare il processo di riflessione sulle competenze.

Ciascuna competenza specifica facente parte del set è accompagnata da una **definizione**, che ne agevola i processi di riconoscimento.

Per la CCE "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali", che è priva di un quadro di riferimento dedicato, la valorizzazione potrà essere effettuata facendo riferimento diretto alla definizione e descrizione della CCE e/o, se pertinente, alle competenze specifiche GreenComp incluse nel set.

Gli apprendimenti acquisiti e riconducibili alle CCE:

- 5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare
- 6. Competenza in materia di cittadinanza
- 7. Competenza imprenditoriale

potranno essere valorizzati con l'ausilio delle competenze specifiche dei quadri di riferimento associati e/o, in analogia a quanto esposto a proposito della CCE "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali", alle competenze specifiche GreenComp.

Nella tabella seguente il set delle competenze specifiche per le misure di attivazione giovanile.

ALLEGATO A

Tab. 2 - Il set delle competenze specifiche				Area delle competenze	
N.	CCE	COMPETENZE SPECIFICHE	DEFINIZIONE	Area delle competenze	
1	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	3. Empatia (LifeComp – cod. S1)	Comprensione delle emozioni, delle esperienze e dei valori dell'altro e capacità di fornire risposte adeguate	Area della relazione con gli altri	
2	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	9. Pensiero critico (LifeComp – imparare ad imparare – cod. L2)	Valutazione di informazioni e argomentazioni a supporto di conclusioni ragionevoli e sviluppo di soluzioni innovative	Area della relazione con sé	
3	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	9. Mentalità orientata alla crescita (LifeComp – Imparare ad imparare – cod. L1)	Credere nel proprio e altrui potenziale di apprendimento e progresso continui	Area della relazione con sé	
4	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	9. Gestione dell'apprendimento (LifeComp – Imparare ad imparare – cod. L3)	Pianificazione, organizzazione, controllo e riesame del proprio apprendimento	Area della relazione con sé	
5	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	Autoregolazione (LifeComp – cod. P1)	Consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti	Area della relazione con sé	
6	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	Comunicazione (LifeComp – cod. S2)	Uso di strategie comunicative pertinenti e di codici e strumenti specifici a seconda del contesto e dei contenuti	Area della relazione con gli altri	
7	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	Flessibilità (LifeComp – P2)	Capacità di gestire transizioni e incertezze e di affrontare le sfide	Area della relazione con gli altri	
8	5. Competenza personale, sociale, imparare ad imparare	Collaborazione (LifeComp – S3)	Impegno nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri	Area della relazione con gli altri	
9	6. Competenza di cittadinanza	Conoscenza e comprensione critica della lingua e della comunicazione (QRCCD – cod. 4.2)	Comprende la conoscenza e la comprensione critica delle regole e convenzioni di comunicazione verbale e non verbale socialmente appropriate che si applicano nella lingua/nelle lingue parlate/e, degli effetti che i vari stili di comunicazione possono avere sugli altri e della maniera unica in cui ogni lingua esprime significati culturalmente condivisi.	Area della relazione con gli altri	
10	6. Competenza di cittadinanza	Valorizzazione della dignità umana e dei diritti umani (QRCCD – cod. 1.1)	Tale valore è basato sulla convinzione generale che tutti gli esseri umani hanno lo stesso valore, la stessa dignità, hanno diritto a un uguale rispetto e devono godere degli stessi diritti umani e delle stesse libertà fondamentali, e che dovrebbero essere trattati di conseguenza	Area della relazione con gli altri	
11	6. Competenza di cittadinanza	Valorizzazione della diversità culturale (QRCCD – cod. 1.2)	Tale valore è basato sulla convinzione generale che altri riferimenti culturali, la variabilità e la diversità culturale e il pluralismo delle prospettive, dei punti di vista e delle pratiche dovrebbero essere considerati in modo positivo, apprezzati e tenuti in gran conto	Area della relazione con gli altri	

ALLEGATO A

Tab. 2 - Il set delle competenze specifiche				Aree delle competenze	
N.	CCE	COMPETENZE SPECIFICHE	DEFINIZIONE	Area della relazione con gli altri	
12	6. Competenza di cittadinanza	Rispetto (QRCCD – cod. 2.2)	Il rispetto consiste nell'avere una visione positiva e stima di una persona o di una cosa, derivanti dall'idea che ha un'importanza, un valore o un'utilità intrinseca. Il rispetto per le altre persone i cui riferimenti culturali o le cui credenze, opinioni o pratiche sono percepiti come diversi dai propri è essenziale per un vero dialogo interculturale e per la cultura della democrazia	Area della relazione con gli altri	
13	6. Competenza di cittadinanza	Senso civico (QRCCD – 2.3)	Il civismo è un atteggiamento nei confronti di un gruppo sociale o di una comunità a cui appartiene un individuo, che va oltre la cerchia ristretta della sua famiglia e dei suoi amici. Implica un senso di appartenenza a tale comunità, una consapevolezza delle altre persone di tale comunità e degli effetti che i propri atti possono avere su tali persone, una solidarietà nei confronti degli altri membri della comunità e un senso di dovere civico verso tale comunità	Area della relazione con gli altri	
14	6. Competenza di cittadinanza	Valorizzazione della democrazia, della giustizia, dell'equità, dell'uguaglianza e della preminenza del diritto (QRCCD – cod. 1.3)	Questo insieme di valori è basato sulla convinzione generale che le società dovrebbero funzionare ed essere governate tramite processi democratici rispettosi dei principi di giustizia, equità, uguaglianza e preminenza del diritto.	Area della relazione con gli altri	
15	7. Competenza imprenditoriale	Creatività (EntreComp – cod. 1.2)	Sviluppare idee creative e propositive: idee che possano affrontare le nuove sfide ma anche le già esistenti. Esplorare e sperimentare approcci innovativi. Combinare conoscenze e risorse per migliorare la qualità della vita	Area della operatività	
16	7. Competenza imprenditoriale	Lavorare con altri – Networking (EntreComp – cod. 3.4)	Fare squadra, collaborare e restare connessi. Lavorare insieme e cooperare con gli altri per sviluppare idee e trasformarle in azione. Fare rete. Risolvere i conflitti e affrontare la concorrenza positivamente quando necessario	Area della relazione con gli altri	
17	7. Competenza imprenditoriale	Visione – Pensare strategicamente (EntreComp – cod. 1.3)	Lavorare seguendo la propria visione del futuro. Immaginare il futuro. Sviluppare una visione per trasformare le idee in azione. Visualizzate scenari futuri per orientare gli sforzi e le azioni	Area della operatività	
18	7. Competenza imprenditoriale	Conoscenze economico finanziarie (EntreComp – cod. 2.4)	Sviluppare un know how economico e finanziario. Stimare il costo necessario per trasformare un'idea in un'attività che crea valore. Pianificare, mettere in atto e	Area della operatività	

ALLEGATO A

Tab. 2 - Il set delle competenze specifiche				
N.	CCE	COMPETENZE SPECIFICHE	DEFINIZIONE	Area delle competenze
			valutare le decisioni finanziarie nel corso del tempo. Gestire i finanziamenti per assicurarsi che l'attività produttrice di valore sia in grado di durare nel lungo periodo.	
19	7. Competenza imprenditoriale	Planificazione e gestione (EntreComp – cod. 3.2)	Elencare le priorità, organizzarsi. Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti	Area della operatività
20	7. Competenza imprenditoriale	Imparare dall'esperienza (EntreComp – cod.3.5)	Utilizzare qualsiasi iniziativa per la creazione di valore come un'opportunità di apprendimento. Imparare con gli altri, compresi i colleghi e i mentori. Riflettere e imparare sia dal successo che dal fallimento (propri e altrui).	Area della relazione con sé
21	CCE 5, 6, 7, 8	4.2 Azione collettiva (GreenComp – cod. 4.2)	Agire per il cambiamento in collaborazione con gli altri.	Area della relazione con il pianeta/mondo
22	CCE 5, 6, 7, 8	4.3 Iniziativa individuale (GreenComp – cod. 4.3)	Individuare il proprio potenziale a favore della sostenibilità e contribuire attivamente a migliorare le prospettive per la comunità e il pianeta.	Area della relazione con il pianeta/mondo
23	CCE 5, 6, 7, 8	2.3 Definizione del problema (GreenComp – cod. 2.3)	Formulare le sfide attuali o potenziali come problemi legati alla sostenibilità in termini di difficoltà, persone coinvolte, tempo e ambito geografico, al fine di individuare approcci adeguati per anticipare e prevenire i problemi e per attenuare quelli già esistenti e adattarvi	Area della relazione con il pianeta/mondo

ALLEGATO A

La tabella seguente permette di avere una vista sintetica sulle competenze specifiche e sulle cinque aree a cui sono state ricondotte.

TAB. 3 – Aree di competenza e competenze specifiche		
AREA		Competenze specifiche
Operatività 	Comprende le competenze necessarie per delineare un progetto, un'iniziativa, analizzarne l'andamento, apportare correttivi	• Visione – pensare strategicamente (EntreComp – cod. 1.3) • Creatività (EntreComp – cod. 1.2) • Conoscenze economico finanziarie (EntreComp – cod. 2.4) • Pianificazione e gestione (EntreComp – cod. 3.2)
Relazione con sé 	Comprende le competenze che hanno a che fare con la conoscenza di sé, con la capacità di gestire le proprie emozioni, con l'avere fiducia nelle proprie possibilità di riuscita, con la capacità di imparare ad imparare	• Autoregolazione (LifeComp – cod. P1) • Pensiero critico (LifeComp – Imparare ad imparare – cod. L2) • Mentalità orientata alla crescita (LifeComp – Imparare ad imparare – cod. L1) • Gestione dell'apprendimento (LifeComp – Imparare ad imparare – cod. L3) • Imparare dall'esperienza (EntreComp – cod.3.5)
Relazione con gli altri 	Comprende le competenze che permettono di comprendere gli altri, le loro emozioni, di stabilire interazioni positive, di comunicare efficacemente	• Rispetto (QRCCD – cod. 2.2) • Empatia (LifeComp – cod. S1) • Collaborazione (LifeComp – cod. S3) • Comunicazione (LifeComp – cod. S2) • Senso civico (QRCCD – cod. 2.3) • Networking - lavorare con altri (EntreComp – cod. 3.4) • Conoscenza e comprensione critica della lingua e della comunicazione (QRCCD – cod. 4.2) • Valorizzazione della dignità umana e dei diritti umani (QRCCD – cod. 1.1) • Valorizzazione della diversità culturale (QRCCD – cod. 1.2) • Flessibilità (LifeComp – cod. P2) • Valorizzazione della democrazia, della giustizia, dell'equità, dell'uguaglianza e della preminenza del diritto (QRCCD – cod. 1.3)
Relazione con il pianeta/mondo 	Comprende le competenze che permettono di analizzare i problemi considerando la dimensione della sostenibilità e di impegnarsi, individualmente o collettivamente, a favore della sostenibilità	• Definizione del problema (GreenComp – cod. 2.3) • Azione collettiva (GreenComp – cod. 4.2) • Iniziativa individuale (GreenComp – cod. 4.3)

La Sezione Politiche giovanili potrà procedere, per rendere maggiormente chiari e comprensibili ai giovani coinvolti nel processo di messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti in progetti di attivazione le definizioni delle competenze e dei livelli di padronanza, ad una eventuale loro semplificazione testuale, accompagnando le definizioni con esempi creati ad hoc e con l'eventuale riduzione dei livelli di padronanza, garantendo in ogni caso la coerenza con gli standard formativi delle competenze trasversali approvati dalla Sezione Formazione.

Processo e strumenti

Il processo di messa in trasparenza accompagna i giovani che partecipano a esperienze di attivazione, prevedendo il loro coinvolgimento in parallelo e in modo progressivo in un percorso di riflessione e documentazione degli apprendimenti via via acquisiti. Il processo, supportato da un Tutor, ha l'obiettivo di rendere leggibili, comunicabili e comprensibili gli apprendimenti acquisiti dai giovani; l'apprendimento

ALLEGATO A

messo in trasparenza è “valorizzato” perché da implicito, talvolta inconsapevole e difficilmente comunicabile, è reso esplicito, consapevole e comunicabile nei confronti dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro.

Con il supporto del Tutor, avvalendosi di specifici strumenti all'uopo predisposti (es. piattaforma web-based, E-Portfolio, Diario), partecipando ad incontri collettivi informativi e formativi, fruendo di uno o più colloqui, il giovane è coinvolto in un percorso di autovalutazione degli apprendimenti acquisiti che prevede la preliminare ricostruzione delle esperienze realizzate, delle attività che le hanno caratterizzate e la loro documentazione mediante evidenze. In esito al progetto di attivazione è previsto il rilascio di una “attestazione di messa in trasparenza” che potrà eventualmente essere rilasciata anche nella forma di open badge.

Il processo di messa in trasparenza delle competenze si articola in tre fasi:

- una prima fase di autovalutazione ex ante degli apprendimenti posseduti dai giovani al momento in cui accedono all'esperienza di attivazione;
- una seconda fase di autovalutazione e documentazione in itinere, ossia durante il progetto di attivazione giovanile, degli apprendimenti progressivamente acquisiti e di riflessione sugli stessi in termini di possibilità di incremento;
- una terza fase di autovalutazione, documentazione e attestazione finale, che si svolge al termine del progetto di attivazione, e permette di tirare le fila delle competenze complessivamente acquisite attraverso l'esperienza e delle eventuali prospettive di sviluppo future. La Sezione Politiche giovanili provvederà, con propri successivi atti, a definire il dettaglio del processo di messa in trasparenza e degli strumenti da utilizzare e, in accordo con la Sezione Formazione, il formato dell'attestazione rilasciata in esito anche ai fini della successiva valorizzazione nel servizio di In Individuazione e Validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali – IVC.

Connessione ai Servizi IVC

Ai giovani interessati sarà offerta, al termine dell'esperienza di attivazione, l'opportunità di fruire del servizio di Individuazione e Validazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali, quale ulteriore valorizzazione degli apprendimenti acquisiti e, in presenza delle necessarie condizioni, della successiva certificazione delle competenze acquisite.

Il servizio, definito ai sensi del D. lgs 13/2013², in fase di attivazione da parte della Sezione Formazione della Regione Puglia, potrà essere erogato gratuitamente da un ente titolato indicato allo scopo dalla stessa Sezione a favore dei giovani interessati, previa sottoscrizione di una domanda di adesione.

La Sezione Politiche Giovanili e la Sezione Formazione Professionale, provvederanno, con propri successivi atti a definire le procedure per l'accesso ai servizi IVC ai fini della valorizzazione delle competenze acquisite nelle misure di attivazione.

² Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 recante “Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, ai sensi dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92”.

ALLEGATO A

Nelle more dell'attivazione del servizio da parte della Sezione Formazione, la Regione Puglia intende definire, in collaborazione con il partenariato socio-economico regionale, forme di valorizzazione delle competenze trasversali acquisite e testimoniate dalla attestazione di messa in trasparenza, anche attraverso l'utilizzo di open badge, ossia forme digitali di attestazione .

Tali attestazioni hanno l'obiettivo di migliorare l'occupabilità dei giovani che sperimentano percorsi di attivazione giovanile favorendo la riconoscibilità delle competenze, abilità o risultati raggiunti da parte del mercato del lavoro e garantendone la spendibilità nell'ambito dei sistemi regionale e nazionale dell'apprendimento permanente.

ALLEGATO B

STANDARD FORMATIVI REGIONALI per le COMPETENZE TRASVERSALI

Sommario

Premessa	2
1. Aspetti generali relativi all'offerta formativa per le competenze trasversali.....	3
1.1 Le competenze trasversali di riferimento per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa	3
1.2 Quadri europei e progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa	5
1.3 Obiettivi formativi, durata e articolazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa	6
1.4 Altri aspetti relativi alla progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa	7
2. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "5. Personale, sociale e capacità di imparare a imparare"	8
3. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "6. Competenza in materia di cittadinanza"	11
4. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "7. Competenza imprenditoriale ".....	15
5. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali"	18
6. Ulteriori riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano le competenze chiave per l'apprendimento permanente trasversali/soft skills	20
7. Format di progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano le competenze chiave per l'apprendimento permanente trasversali/soft skills	22
Allegato 1 - Il Quadro europeo LifeComp semplificato	25
Allegato 2 – Il Quadro europeo QRCCD.....	27
Allegato 3 - Il Quadro EntreComp semplificato	32
Allegato 4 – Il Quadro GreenComp.....	51

ALLEGATO B

Premessa

Il Nuovo Catalogo dell'Offerta formativa regionale, il cui impianto è stato approvato con la Determinazione del Dirigente Sezione Formazione n. 1299 del 5 settembre 2022¹, si articola in due unità: il *Catalogo dei corsi brevi*, che comprende i corsi di breve durata finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali oppure specifiche competenze tecnico professionali ed il *Catalogo dei corsi di qualificazione/riqualificazione*, che comprende corsi di media-lunga durata finalizzati all'acquisizione di competenze tecnico professionali repertorate.

Per le diverse tipologie corsuali la norma stabilisce le caratteristiche generali dei corsi in termini di durate, standard di riferimento, modalità didattiche, attestazioni finali rilasciabili. A seguire una tabella riepilogativa dei cataloghi e delle diverse tipologie corsuali.

TAB 1 - Catalogo corsi brevi	
Articolazione	Tipologie corsuali
Sezione A – Competenze Base/trasversali	A.1 Compete di base (riferimento a literacy e numeracy da PIACC)
	A.2 Competenze digitali (riferimento a Digcomp 2.1)
	A.3 Competenze trasversali <i>Nota: a completamento degli standard generali previsti nella D.D. n. 1299/2022 è prevista l'approvazione di standard specifici da definirsi attraverso ulteriori disposizioni</i>
Sezione B – Formazione regolamentata	B.1 Regolamentazione privata – Lingue (riferimento ai livelli del QCER) B.2 Regolamentata privata – Normativa UNI, ECDL, EIPASS B.3 Regolamentata pubblica – corsi presenti nel RRQPN
Sezione C – Competenze tecnico professionali repertorate	C.1 Competenze tecnico professionali descritte nelle figure del RRFP
Sezione D – competenze tecnico professionali non repertiate	D.1 Corsi su specifico fabbisogno delle aziende NON correlati a competenze repertorate ma ad ADA dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni

TAB 2 - Catalogo dei corsi di qualificazione/riqualificazione	
Articolazione	Tipologie corsuali
Sezione Formazione lunga durata regolamentata	• Regolamentata pubblica – Percorsi presenti nel RRQPN
Sezione Formazione lunga durata da Repertorio Regionale	• Formazione correlata ad una figura completa del Repertorio regionale Figure professionali (RRFP)

A completamento degli standard generali definiti nella D.D. 1299/2022, con Determinazione del Dirigente Sezione Formazione n. 1118 del 14 luglio 2022², sono stati approvati standard specifici relativi alle competenze di base e alle competenze digitali e con la D.D. 973/2023³ sono stati modificati alcuni standard per le sole competenze digitali.

La D.D. 1299/2022 stabilisce che gli standard formativi per i corsi relativi alle competenze c.d trasversali compresi nel Catalogo corsi brevi, Sezione A.3, siano definiti attraverso successive specifiche disposizioni. **Nel Presente documento sono contenuti gli standard in questione.**

¹ Determinazione del Dirigente Sezione Formazione n. 1299 del 5 settembre 2022, Approvazione Impianto del Nuovo Catalogo dell'Offerta Formativa regionale (COF).

² Determinazione del Dirigente Sezione Formazione 14 luglio 2022, n. 1118, Approvazione degli standard formativi per la progettazione ed erogazione di corsi di breve durata afferenti alle competenze di base e competenze digitali.

³ Determinazione del Dirigente Sezione Formazione 30 maggio 2023, n. 937, Modifica e approvazione degli standard formativi per la progettazione ed erogazione di corsi di breve durata afferenti alle competenze digitali.

ALLEGATO B**1. Aspetti generali relativi all'offerta formativa per le competenze trasversali****1.1 Le competenze trasversali di riferimento per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa**

Ai sensi della D.D. 1299/2022 le competenze c.d. trasversali di riferimento per i corsi brevi della sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa sono individuate all'interno delle Competenze chiave delineate dalla Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01), così definite nel testo della stessa Raccomandazione: *"Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'occupabilità, l'inclusione sociale, uno stile di vita sostenibile, una vita fruttuosa in società pacifiche, una gestione della vita attenta alla salute e la cittadinanza attiva"*.

Le competenze chiave per l'apprendimento permanente sono oggetto di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e nei diversi contesti di apprendimento, formali, non formali e informali, compresi la famiglia, la scuola, il luogo di lavoro, il vicinato e altre comunità.

Nella tabella seguente sono riportate le otto competenze chiave per l'apprendimento permanente.

TAB 3 - Competenze chiave per l'apprendimento permanente	
1.	Competenza alfabetica funzionale
2.	Competenza multi linguistica
3.	Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria
4.	Competenza digitale
5.	Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare
6.	Competenza in materia di cittadinanza
7.	Competenza imprenditoriale
8.	Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali

Nella Raccomandazione le competenze chiave sono definite come una combinazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti, così definite:

- la conoscenza si compone di fatti e cifre, concetti, idee e teorie che sono già stabiliti e che forniscono le basi per comprendere un certo settore o argomento;
- per abilità si intende sapere ed essere capaci di eseguire processi ed applicare le conoscenze esistenti al fine di ottenere risultati;
- gli atteggiamenti descrivono la disposizione e la mentalità per agire o reagire a idee, persone o situazioni.

Le competenze chiave sono considerate tutte di pari importanza; ognuna di esse contribuisce alla partecipazione attiva e consapevole di ciascun individuo alla società. Le competenze possono essere applicate in molti contesti differenti e in combinazioni diverse. Esse si sovrappongono e sono interconnesse; gli aspetti essenziali per un determinato ambito favoriscono le competenze in un altro. Elementi quali il pensiero critico, la risoluzione di problemi, il lavoro di squadra, le abilità comunicative e negoziali, le abilità analitiche, la creatività e le abilità interculturali sottendono a tutte le competenze chiave.

Tutte le competenze chiave per l'apprendimento permanente possono essere qualificate come trasversali, in quanto applicabili in svariati contesti, a differenza delle competenze tecnico professionali, specifiche di determinati settori professionali. Le competenze chiave per l'apprendimento permanente, a differenza

ALLEGATO B

delle tecnico-professionali, essendo altamente trasferibili da un contesto all'altro⁴ sono molto importanti ai fini dell'occupabilità.

Le prime quattro competenze chiave per l'apprendimento permanente (1. Competenza alfabetica funzionale; 2. Competenza Multilinguistica, 3. Competenza Matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria; 4. competenza Digitale) sono qualificabili, inoltre, come competenze **di base**, in quanto costituiscono per le persone il presupposto indispensabile per affrontare con successo la propria vita quotidiana nonché per continuare a formarsi in termini di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. Tali competenze sono oggetto di sviluppo nell'ambito dell'istruzione obbligatoria, nei successivi diversi gradi di istruzione e/o formazione e, in generale, nel corso della vita. I corsi brevi compresi nel Nuovo Catalogo dell'Offerta formativa dedicati a queste competenze sono regolati dalle determinazioni del Dirigente Sezione Formazione n. 1299/2022, n. 1118/2022⁵ e n.937/2023⁶.

Le ulteriori quattro competenze chiave per l'apprendimento permanente (5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare; 6. Competenza in materia di cittadinanza; 7. Competenza imprenditoriale; 8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali), risultano qualificabili come **competenze personali o soft skills**. Si tratta di competenze che aiutano gli individui ad adattarsi e assumere atteggiamenti positivi per affrontare efficacemente le sfide poste dalla vita professionale e quotidiana⁷.

Negli ultimi anni le competenze trasversali/soft skills sono divenute sempre più importanti perché necessarie per il benessere della persona, la riuscita formativa e professionale⁸. Sono competenze molto richieste dal mercato del lavoro come emerge da ricerche condotte in ambito internazionale⁹ o nazionale^{10,11}, in quanto necessarie per fronteggiare situazioni professionali caratterizzate da continua innovazione, cambiamento e complessità.

⁴ In una ricerca europea del 2011 dedicata alla trasferibilità delle competenze (*Transferability of Skills across Economic Sectors: Role and Importance for Employment at European Level. Elaborated by RPIC-ViP in cooperation with experts from Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (Germany) National Training Fund (Czech Republic) Research Institute for Labour and Social Affairs (Czech Republic) TREXIMA (Czech Republic) Luxembourg: Publications Office of the European Union 2011*) è presente un interessante modello che permette di distinguere le competenze in funzione del loro grado di trasferibilità. Le competenze sono distinte in professionali specifiche (*Specific hard skills*), con basso grado di trasferibilità ad altri settori, professionali generiche (*Generic hard skills*), con un grado intermedio di trasferibilità e personali (*Soft skills*), con alto grado di trasferibilità. Nella ricerca si sostiene che le competenze professionali generiche e quelle personali, complessivamente denominate trasversali, sono molto importanti ai fini dell'occupabilità.

⁵ Determinazione del Dirigente Sezione Formazione 14 luglio 2022, n. 1118, Approvazione degli standard formativi per la progettazione ed erogazione di corsi di breve durata afferenti alle competenze di base e competenze digitali.

⁶ Determinazione del Dirigente Sezione Formazione 30 maggio 2023, n. 937, Modifica e approvazione degli standard formativi per la progettazione ed erogazione di corsi di breve durata afferenti alle competenze digitali.

⁷ INVALSI Open, <https://www.invalsiopen.it/cosa-sono-servono-soft-skill/>.

⁸ Alle competenze cosiddette "non cognitive" è dedicata la Legge n. 22 del 12 febbraio 2025 "Introduzione dello sviluppo di competenze non cognitive e trasversali nei percorsi delle istituzioni scolastiche e dei centri provinciali per l'istruzione degli adulti nonché nei percorsi di istruzione e formazione professionale".

⁹ World Economic Forum, "Future of Jobs 2020", Report 2020. Nel rapporto sono indicate le soft skills maggiormente richieste entro il 2025 in generale: 1. Pensiero analitico e innovazione; 2. Apprendimento attivo e strategie di apprendimento; 3. Risoluzione di problemi complessi; 4. Pensiero critico e analisi; 5. Creatività, originalità e iniziativa; 6. Leadership e influenza sociale; 7. Uso, monitoraggio e controllo della tecnologia; 8. Progettazione e programmazione della tecnologia; 9. Resilienza, tolleranza allo stress e flessibilità; 10. Ragionamento, risoluzione di problemi e ideazione; 11. Intelligenza emotiva; 12. Risoluzione dei problemi ed esperienza utente; 13. Orientamento al servizio; 14. Analisi e valutazione dei sistemi; 15. Persuasione e negoziazione. Inoltre, il Rapporto indica quali sono, nel nostro Paese, le soft skills al centro di interventi di riqualificazione: 1. Pensiero analitico e innovazione; 2. Intelligenza emotiva; 3. Progettazione e programmazione della tecnologia; 4. Gestione del personale; 5. influenza sociale; 7. Pensiero critico e analisi; 8. Resilienza, tolleranza allo stress e flessibilità; 9. Orientamento al servizio; 10. Controllo di qualità e consapevolezza della sicurezza.

¹⁰ Sistema informativo Excelsior, "La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane nel 2022", Unioncamere, 2022. Nel rapporto sono indicate le soft skills maggiormente richieste dalle imprese: comunicare in italiano informazioni dell'impresa, comunicare in lingue straniere informazioni dell'impresa, lavorare in gruppo, problem solving, lavorare in autonomia, flessibilità e adattamento.

¹¹ Il Progetto sulle macro-competenze realizzato nell'ambito delle attività di ricerca Inapp condotte dal Gruppo Atlante del lavoro e analisi delle competenze, finanziato con il contributo del FSE 2014-2020 aveva, tra le varie finalità, anche quella di rilevare la richiesta di competenze soft

ALLEGATO B

1.2 Quadri europei e progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa

Poiché le competenze chiave costituiscono un riferimento per l'apprendimento permanente (e quindi non sono definite rispetto ad uno specifico livello del Quadro Europeo per le Qualifiche per l'apprendimento permanente - EQF¹² e contesto di apprendimento) la loro formulazione è generale. Per alcune competenze sono disponibili dei quadri comuni europei di riferimento, che dettagliano le competenze in modo da renderne possibile l'assunzione nei percorsi di formazione e sviluppo e consentirne l'apprezzamento, mediante procedure di autovalutazione e/o etero valutazione.

I quadri europei LifeComp¹³, Entrecomp¹⁴, QRCCD - Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia¹⁵, costituiscono i riferimenti per la progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa, relativi alle competenze chiave per l'apprendimento permanente: "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare", "6. Competenza in materia di cittadinanza" e "7. Competenza imprenditoriale". In funzione delle caratteristiche dell'utenza andranno individuate, entro ciascun quadro, le **specifiche competenze che costituiscono l'obiettivo formativo del corso**. Un ulteriore riferimento assumibile nella progettazione dei corsi brevi riferiti a questo insieme di competenze ("5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare", "6. Competenza in materia di cittadinanza" e "7. Competenza imprenditoriale") ed alla "8. competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali", è costituito dal quadro europeo GreenComp¹⁶. Esso, pur non essendo specificamente riconducibile ad una sola competenza chiave per l'apprendimento permanente, potrà costituire un riferimento ulteriore assumibile nella progettazione dei corsi brevi.

A seguire una tabella riepilogativa.

TAB. 4 Competenze trasversali/soft skills e Quadri europei		
Competenze chiave per l'apprendimento permanente qualificabili come "trasversali/soft skills"	Quadri europei di riferimento principali	Quadri europei di riferimento ulteriori
5. competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare	LifeComp - Quadro europeo delle competenze chiave Personali, Sociali e dell'Imparare ad Imparare	GreenComp - Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità

all'interno di SEP, Processi, Sequenze e ADA. I risultati del progetto, che derivano da una elaborazione dei dati relativi alle informazioni provenienti dagli annunci on line di ricerca del personale, mostrano la grande rilevanza che hanno le soft skill nei diversi SEP, Processi, Sequenze e ADA. Le soft skills sono espresse secondo la classificazione ESCO. Per approfondimenti: <https://atlantelavoro.inapp.org/progetto-macrocompetenze.php>

¹² Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (2017/C 189/03).

¹³ Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. Il quadro è stato tradotto in italiano nel 2023 a cura di IPRASE- Istituto provinciale per la ricerca e la sperimentazione educativa).

¹⁴ Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Del Quadro è stato elaborata una guida pratica in italiano reperibile in: https://www.entrecompitalia.it/wp-content/uploads/2021/03/EntreComp_una-guida-pratica_IT.pdf

¹⁵ Il QRCCD è in tre volumi. Consiglio D'Europa: QUADRO DI RIFERIMENTO DELLE COMPETENZE PER UNA CULTURA DELLA DEMOCRAZIA, VI 1, contesti, concetto e modello, 2018. Consiglio D'Europa: REFERENCE FRAMEWORK OF COMPETENCES FOR DEMOCRATIC CULTURE, VI 2 Descriptors of competences for democratic culture, 2018. Consiglio d'Europa: REFERENCE FRAMEWORK OF COMPETENCES FOR DEMOCRATIC CULTURE, VI 3 Guidance for implementation, 2018.

¹⁶ Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera Giraldez, M. GreenComp – Il quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità. Bacigalupo, M., Punie, Y. (a cura di), EUR 30955 IT, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2022. Il quadro è scaricabile in italiano all'indirizzo: <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/bc83061d-74ec-11ec-9136-01aa75ed71a1>

ALLEGATO B

TAB. 4 Competenze trasversali/soft skills e Quadri europei		
Competenze chiave per l'apprendimento permanente qualificabili come "trasversali/soft skills"	Quadri europei di riferimento principali	Quadri europei di riferimento ulteriori
6. competenza in materia di cittadinanza	QRCCD - Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia	GreenComp - Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità
7. competenza imprenditoriale	Entrecomp - Quadro europeo delle competenze imprenditoriali	GreenComp - Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità
8. competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali		GreenComp - Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità

1.3 Obiettivi formativi, durata e articolazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa

Un corso breve che si riferisca ad una delle competenze chiave "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare" o "7. Competenza imprenditoriale" potrà assumere come obiettivi formativi **una o al massimo due competenze** individuate entro un **unico quadro europeo**, rispettivamente LifeComp o Entrecomp, esplicitando il livello atteso di sviluppo, in accordo con i descrittori dei livelli di apprendimento padronanza previsti nel quadro stesso.

Per le medesime competenze chiave è possibile anche progettare un corso breve che assuma come obiettivi formativi una competenza riferita ad uno dei quadri citati in precedenza (LifeComp, Entrecomp) e una competenza riferita al quadro europeo GreenComp. Poiché il GreenComp non esplicita livelli di padronanza delle competenze, non è richiesto esclusivamente per questo quadro indicare il livello di padronanza della competenza eventualmente inserita tra gli obiettivi formativi del corso.

In base agli obiettivi formativi perseguiti dal corso breve si dovranno esplicitare, nella progettazione, le conoscenze e le abilità che si intendono sviluppare per il loro conseguimento

Un corso breve che si riferisca alla competenza "6. Competenza in materia di cittadinanza", dovrà assumere come obiettivi formativi **due competenze** individuate entro il quadro **QRCCD**, esplicitando il livello atteso di sviluppo, in accordo ai livelli di padronanza previsti nel quadro stesso.

Per la medesima competenza è possibile anche progettare un corso breve che assuma come obiettivi formativi due competenze riferite al quadro QRCCD e una competenza riferita al quadro europeo GreenComp. Poiché il GreenComp non esplicita livelli di padronanza delle competenze, non è richiesto esclusivamente per questo quadro indicare il livello di padronanza della competenza eventualmente inserita tra gli obiettivi formativi del corso.

Un corso breve che si riferisca alla competenza "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali", in assenza di un quadro europeo principale di riferimento, potrà assumere come obiettivi formativi alcune delle conoscenze e delle abilità che, ai sensi della Raccomandazione europea, compongono tale competenza. In assenza di una declinazione di livelli di padronanza non è necessario indicare tale informazione nel format di progettazione. È possibile anche progettare un corso breve che assuma come obiettivi formativi, oltre alle conoscenze ed abilità già citate, anche una competenza riferita al quadro europeo GreenComp. Anche in questo caso non è necessario indicare l'informazione relativa al livello di padronanza della competenza GreenComp nel format di progettazione.

La durata complessiva dei corsi brevi deve essere coerente con gli obiettivi formativi definiti e le caratteristiche dell'utenza.

I corsi brevi che si riferiscono alle competenze chiave "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare" o "7. Competenza imprenditoriale" ed abbiano come obiettivo formativo lo sviluppo:

- di una delle competenze comprese nei quadri LifeComp o EntreComp, potranno avere una durata compresa tra le 16 e le 30 ore;

ALLEGATO B

- di due competenze comprese in un unico quadro di riferimento oppure di una competenza compresa nei quadri LifeComp o EntreComp ed una competenza compresa nel quadro GreenComp, potranno avere una durata compresa tra le 31 e 60 ore.

I corsi brevi che si riferiscono alla competenza "6. Competenza in materia di cittadinanza" e abbiano come obiettivo formativo lo sviluppo di due competenze comprese nel quadro QRCCD oppure di due competenze comprese nel quadro QRCCD ed una competenza compresa nel quadro GreenComp, potranno avere una durata compresa tra le 31 e 60 ore.

I corsi brevi che si riferiscono alla competenza "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali" e abbiano come obiettivo formativo lo sviluppo:

- di alcune delle abilità e conoscenze della competenza europea, potranno avere una durata compresa tra le 16 e le 30 ore;
- di alcune delle abilità e conoscenze della competenza europea e di una competenza compresa nel quadro GreenComp, potranno avere una durata compresa tra le 31 e 60 ore.

Le ore del corso sono da distribuirsi tra aula e laboratorio. In funzione degli specifici obiettivi formativi del corso dovranno essere individuati i laboratori che potranno essere di tipo informatico, per attività creative o di altra tipologia coerentemente con la disponibilità delle strutture accreditate.

Le attività di aula potranno essere erogate per un massimo del 30% in modalità FAD/E-learning.

1.4 Altri aspetti relativi alla progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa

Ciascun soggetto proponente dovrà indicare nella progettazione i requisiti in ingresso che dovranno essere coerenti con il livello di apprendimento in uscita.

Poiché l'acquisizione delle competenze trasversali/soft skills non avviene in astratto ma in relazione a specifici contesti, nella progettazione dei corsi è necessario esplicitare tali contesti (ad esempio: lavorativo, riferito ad uno specifico settore/SEP e/o ambito organizzativo e professionale) da individuare in funzione del fabbisogno di occupabilità dell'utenza. Nella progettazione del corso in termini di UF - Unità Formative, si dovrà fare riferimento allo specifico contesto di riferimento delle competenze che costituiscono obiettivo formativo del corso.

Le metodologie didattiche da privilegiare nei corsi brevi sono (indicazioni esemplificative, non esaustive) di tipo attivo, collaborativo, esperienziale. Possono prevedere lo sviluppo dei progetti, la soluzione di problemi, il ricorso alla simulazione, alla pratica educativa del dibattito, al role playing, incidente critico, in basket.

Al termine delle attività formative è prevista la somministrazione di una prova finale, la cui progettazione è in carico all'organismo formativo, che dovrà verificare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di apprendimento previsti in esito al corso.

Al termine della formazione è previsto il rilascio, previo superamento di un esame con commissione interna all'organismo formativo, di un "Attestato di messa in trasparenza delle competenze". Il medesimo attestato è rilasciato anche in caso di interruzione del corso o non superamento dell'esame o non ammissione all'esame.

ALLEGATO B

2. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "5. Personale, sociale e capacità di imparare a imparare"

Per la competenza chiave per l'apprendimento permanente "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare", qualificabile come trasversale/soft skills, è possibile prevedere l'erogazione di corsi brevi.

A seguire la descrizione della competenza contenuta nella Raccomandazione del Consiglio del 2018.

TAB. 5 – Descrizione della competenza "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare"	
COMPETENZA	DESCRIZIONE
5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare	La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare consiste nella capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera. Comprende la capacità di far fronte all'incertezza e alla complessità, di imparare a imparare, di favorire il proprio benessere fisico ed emotivo, di mantenere la salute fisica e mentale, nonché di essere in grado di condurre una vita attenta alla salute e orientata al futuro, di empatizzare e di gestire il conflitto in un contesto favorevole e inclusivo. Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza Per il successo delle relazioni interpersonali e della partecipazione alla società è essenziale comprendere i codici di comportamento e le norme di comunicazione generalmente accettati in ambienti e società diversi. La competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare richiede inoltre la conoscenza degli elementi che compongono una mente, un corpo e uno stile di vita salutari. Presuppone la conoscenza delle proprie strategie di apprendimento preferite, delle proprie necessità di sviluppo delle competenze e di diversi modi per sviluppare le competenze e per cercare le occasioni di istruzione, formazione e carriera, o per individuare le forme di orientamento e sostegno disponibili. Vi rientrano la capacità di individuare le proprie capacità, di concentrarsi, di gestire la complessità, di riflettere criticamente e di prendere decisioni. Ne fa parte la capacità di imparare e di lavorare sia in modalità collaborativa sia in maniera autonoma, di organizzare il proprio apprendimento e di perseverare, di saperlo valutare e condividere, di cercare sostegno quando opportuno e di gestire in modo efficace la propria carriera e le proprie interazioni sociali. Le persone dovrebbero essere resilienti e capaci di gestire l'incertezza e lo stress. Dovrebbero saper comunicare costruttivamente in ambienti diversi, collaborare nel lavoro in gruppo e negoziare. Ciò comprende: manifestare tolleranza, esprimere e comprendere punti di vista diversi, oltre alla capacità di creare fiducia e provare empatia. Tale competenza si basa su un atteggiamento positivo verso il proprio benessere personale, sociale e fisico e verso l'apprendimento per tutta la vita. Si basa su un atteggiamento improntato a collaborazione, assertività e integrità, che comprende il rispetto della diversità degli altri e delle loro esigenze, e la disponibilità sia a superare i pregiudizi, sia a raggiungere compromessi. Le persone dovrebbero essere in grado di individuare e fissare obiettivi, di auto motivarsi e di sviluppare resilienza e fiducia per perseguire e conseguire l'obiettivo di apprendere lungo tutto il corso della loro vita. Un atteggiamento improntato ad affrontare i problemi per risolverli è utile sia per il processo di apprendimento sia per la capacità di gestire gli ostacoli e i cambiamenti. Comprende il desiderio di applicare quanto si è appreso in precedenza e le proprie esperienze di vita nonché la curiosità di cercare nuove opportunità di apprendimento e sviluppo nei diversi contesti della vita.

Per la competenza è stato sviluppato un quadro di riferimento, denominato LifeComp, a cura del JRC-Joint Research Centre della Commissione Europea, pubblicato nel 2020¹⁷ e tradotto in italiano nel 2023¹⁸. Il LifeComp è uno strumento flessibile che può essere adattato a diversi contesti di apprendimento e gruppi target per supportare lo sviluppo della competenza. Secondo quanto indicato nel Quadro stesso esso non intende essere prescrittivo; piuttosto, fornisce una descrizione validata delle componenti che costituiscono la competenza chiave. LifeComp, secondo gli intendimenti europei, può essere utilizzato come base per lo sviluppo di curricula e attività di apprendimento che favoriscono lo sviluppo personale, sociale e per l'imparare a imparare.

Il quadro di riferimento è composto da tre aree di competenza intrecciate: "Personale", "Sociale" e "Imparare a imparare". Ogni area include tre competenze e ogni competenza ha, a sua volta, tre descrittori

¹⁷ Sala, A., Punie, Y., Garkov, V. and Cabrera Giraldez, M., *LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, EUR 30246 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19418-7, doi:10.2760/302967, JRC120911.

¹⁸ IPRASE, Ricerca Azione Risorse, n. 1 20023, <https://ricercazione.iprase.tn.it/issue/view/41/64>.

ALLEGATO B

che generalmente corrispondono al modello "consapevolezza, comprensione, azione". Questi non devono essere intesi come una gerarchia di diversi livelli di rilevanza, per cui alcuni sono prerequisiti per altri. Piuttosto, tutti sono da considerarsi complementari e necessari. Nella tabella seguente è riportata una sintetica descrizione del LifeComp.

TAB. 6 - Quadro di riferimento per la competenza personale, sociale e imparare ad imparare - LifeComp	
Struttura modello	- 3 aree di competenza: ○ Personale ○ Sociale ○ Imparare ad imparare - 9 competenze - 27 descrittori, n.3 per ciascuna competenza. I descrittori sono formulati secondo il modello consapevolezza, comprensione, azione
Area di competenza e relative competenze	1. Area Personale 1.1 Autoregolazione 1.2 Flessibilità 1.3 Benessere 2. Area Sociale 2.1 Empatia 2.2 Comunicazione 2.3 Collaborazione 3. Area Imparare ad imparare 3.1 Mentalità orientata alla crescita 3.2 Pensiero critico 3.3 Gestione dell'apprendimento

Per rendere più semplice la progettazione dei corsi brevi che assumono come riferimento la competenza chiave "5. Personale, sociale e capacità di imparare a imparare", la Regione Puglia adotta sperimentalmente la semplificazione del quadro LifeComp così come proposta nell'allegato 3 dell'avviso pubblico FNC - Fondo Nuove competenze, terza Edizione¹⁹. La semplificazione consiste nella riconduzione dei tre descrittori di ciascuna delle competenze LifeComp a due, con unificazione dei descrittori relativi a "consapevolezza" e "comprensione" e nella loro riformulazione, laddove opportuno, sempre in una prospettiva di rendere il LifeComp più chiaro e comprensibile.

Il dettaglio del Quadro semplificato, **da utilizzare come riferimento per la progettazione dei corsi brevi**, in allegato 1.

Per visionare il Quadro nella sua versione originale tradotta in italiano si rimanda al seguente link:

<https://ricercazione.iprase.tn.it/issue/view/41/64>.

Nella progettazione dei corsi brevi si dovrà indicare la denominazione della competenza (o delle competenze) obiettivo formativo del corso, da individuare entro il quadro LifeComp così come riformulato dall'avviso 3 FNC, ed il descrittore relativo al livello di padronanza atteso in esito all'attività formativa.

Nella progettazione dei corsi brevi, in funzione degli obiettivi formativi perseguiti, si dovranno indicare anche le conoscenze e le abilità da sviluppare (una o più di una), individuate facendo riferimento alla descrizione della competenza "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare" contenuta nella Raccomandazione europea del 2018.

Quale ausilio alla progettazione è possibile fare riferimento alla seguente tabella²⁰ in cui la competenza in questione è stata declinata in conoscenze e abilità, coerentemente alla normativa italiana in materia²¹. Le

¹⁹ Decreto del Direttore generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 439 del 05.12.2024.

²⁰ MIUR, Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di Garanzia delle Competenze della Popolazione Adulta, documento approvato il 30 luglio 2021 dal gruppo di lavoro nazionale P.A.I.DE.I.A. (D.D.G. 1329 del 2.10.2018 e 1815 del 18.11.2019).

²¹ Accordo, ai sensi dell'articolo 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e il Ministro dell'università e della ricerca, di adozione del "Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF" approvato il 3 agosto 2022 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. L'allegato 3 del Rapporto è dedicato al glossario che così definisce la "Competenza": comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale (i termini "Competenza", "Unità di Competenza" o l'acronimo "UC" sono sinonimi) – Fonte: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

ALLEGATO B

“conoscenze” e le “abilità”, desunte dal corrispondente paragrafo “Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza” della Raccomandazione del 2018, sono organizzate in forma di elenco.

TAB. 7 – Elenco conoscenze ed abilità della competenza “5. Competenza personale, sociale e la capacità di imparare a imparare”	
Conoscenze	Abilità
- Codici di comportamento e norme di comunicazione generalmente accettati in ambienti e società diversi - Strategie e stili di apprendimento personali - Necessità di sviluppo delle competenze personali e i diversi modi per svilupparle - Strategie di studio - Strategie di organizzazione del tempo, delle priorità, delle risorse - Elementi che compongono una mente, un corpo e uno stile di vita salutari - Occasioni di istruzione, formazione e carriera presenti sul territorio e forme di orientamento e sostegno disponibili	- Comunicare costruttivamente in ambienti diversi, collaborare nel lavoro in gruppo e negoziare - Comprendere e condividere punti di vista anche diversi - Individuare, riconoscere, valutare le proprie capacità e il proprio apprendimento - Lavorare sia in maniera collaborativa, sia in maniera autonoma - Gestire efficacemente il tempo e le informazioni - Organizzare e gestire il proprio apprendimento e la propria carriera - Favorire il proprio benessere fisico ed emotivo - Gestire il conflitto - Concentrarsi - Gestire la complessità, l'incertezza e lo stress - Riflettere criticamente e prendere decisioni - Cercare sostegno quando opportuno - Individuare e fissare obiettivi e perseguirli con tenacia -Cogliere le occasioni di istruzione e formazione che il territorio offre, nonché le forme di orientamento e sostegno disponibili

ALLEGATO B

3. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "6. Competenza in materia di cittadinanza"

Per la competenza chiave per l'apprendimento permanente "5. Competenza in materia di cittadinanza", qualificabile come trasversale/soft skills, è possibile prevedere l'erogazione di corsi brevi.

A seguire la descrizione della competenza contenuta nella Raccomandazione del Consiglio del 2018.

TAB. 8 – Descrizione della competenza "5. Competenza in materia di cittadinanza"	
COMPETENZA	DESCRIZIONE
6. Competenza in materia di cittadinanza	La competenza in materia di cittadinanza si riferisce alla capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture e dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità. Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza La competenza in materia di cittadinanza si fonda sulla conoscenza dei concetti e dei fenomeni di base riguardanti gli individui, i gruppi, le organizzazioni lavorative, la società, l'economia e la cultura. Essa presuppone la comprensione dei valori comuni dell'Europa, espressi nell'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Comprende la conoscenza delle vicende contemporanee nonché l'interpretazione critica dei principali eventi della storia nazionale, europea e mondiale. Abbraccia inoltre la conoscenza degli obiettivi, dei valori e delle politiche dei movimenti sociali e politici oltre che dei sistemi sostenibili, in particolare dei cambiamenti climatici e demografici a livello globale e delle relative cause. È essenziale la conoscenza dell'integrazione europea, unitamente alla consapevolezza della diversità e delle identità culturali in Europa e nel mondo. Vi rientra la comprensione delle dimensioni multiculturali e socioeconomiche delle società europee e del modo in cui l'identità culturale nazionale contribuisce all'identità europea. Per la competenza in materia di cittadinanza è indispensabile la capacità di impegnarsi efficacemente con gli altri per conseguire un interesse comune o pubblico, come lo sviluppo sostenibile della società. Ciò presuppone la capacità di pensiero critico e abilità integrate di risoluzione dei problemi, nonché la capacità di sviluppare argomenti e di partecipare in modo costruttivo alle attività della comunità, oltre che al processo decisionale a tutti i livelli, da quello locale e nazionale al livello europeo e internazionale. Presuppone anche la capacità di accedere ai mezzi di comunicazione sia tradizionali sia nuovi, di interpretarli criticamente e di interagire con essi, nonché di comprendere il ruolo e le funzioni dei media nelle società democratiche. Il rispetto dei diritti umani, base della democrazia, è il presupposto di un atteggiamento responsabile e costruttivo. La partecipazione costruttiva presuppone la disponibilità a partecipare a un processo decisionale democratico a tutti i livelli e alle attività civiche. Comprende il sostegno della diversità sociale e culturale, della parità di genere e della coesione sociale, di stili di vita sostenibili, della promozione di una cultura di pace e non violenza, nonché della disponibilità a rispettare la privacy degli altri e a essere responsabili in campo ambientale. L'interesse per gli sviluppi politici e socioeconomici, per le discipline umanistiche e per la comunicazione interculturale è indispensabile per la disponibilità sia a superare i pregiudizi sia a raggiungere compromessi ove necessario e a garantire giustizia ed equità sociali.

Nella definizione di questa competenza, come si legge nella Raccomandazione del 2018, Il Consiglio dell'Unione europea ha tenuto in considerazione il Quadro di riferimento delle competenze per una cultura democratica, che presenta un corredo esaustivo di valori, abilità e atteggiamenti per partecipare adeguatamente alle società democratiche²².

Il Quadro di riferimento per una cultura della democrazia - QRCCD, approvato all'unanimità dai ministri europei dell'istruzione durante la conferenza permanente tenutasi a Bruxelles nell'aprile 2016, , pubblicato in tre volumi nel 2018²³ e di cui è stato tradotto in italiano nel 2021²⁴ il primo volume²⁵. costituisce dunque un modello riferimento per la progettazione dei corsi brevi.

²² Si veda il punto 15 relativo alle considerazioni nella Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01).

²³ Il QRCCD è in tre volumi.

- Consiglio D'Europa: Reference framework of competences for democratic culture, VI 1, Context, concepts and model, 2018.

- Consiglio D'Europa: Reference framework of competences for democratic culture, VI 2: Descriptors of competences for democratic culture, 2018.

- Consiglio d'Europa: Reference framework of competences for democratic culture, VI 3 Guidance for implementation, 2018.

²⁴ Consiglio d'Europa, Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia. Volume 1, Contesti, concetto e modello, 2018. Traduzione italiana agosto 2021. La traduzione italiana di questo volume è stata possibile grazie alla collaborazione di Mattia Baiutti e Roberto Ruffi Fondazione Intercultura www.fondazioneintercultura.org

²⁵ Una versione sintetica del QRCCD è stata tradotta in italiano nel 2016. Si veda: Consiglio d'Europa, Competenze per una cultura della democrazia. Vivere insieme in condizioni di parità in società democratiche e culturalmente diverse. Sintesi, 2016.

ALLEGATO B

Il QRCCD individua le competenze ritenute indispensabili per contribuire in maniera efficace a una cultura della democrazia e necessarie per vivere insieme in pace in società democratiche e culturalmente diverse.

Il QRCCD è composto da quattro gruppi di competenze: “Valori”, “Atteggiamenti”, “Abilità”, “Conoscenze e comprensioni critiche”. Ogni gruppo include un numero di competenze variabile; complessivamente le competenze sono 20. Le competenze sono apprezzabili attraverso il ricorso a n.135 descrittori articolati su 3 diversi livelli di padronanza (Base, Intermedio e Avanzato) ²⁶.

Secondo il modello concettuale del QRCCD le venti competenze sono da intendersi come risorse psicologiche necessarie per poter esprimere un comportamento democraticamente competente; la competenza democratica in sé è la capacità di mobilitare e utilizzare le risorse psicologiche pertinenti (ossia i valori, gli atteggiamenti, le abilità, le conoscenze e/o le comprensioni) per rispondere in modo appropriato ed efficace alle esigenze, alle sfide e alle opportunità che si presentano nelle situazioni democratiche.

Il QRCCD interpreta la competenza come un processo dinamico poiché implica il selezionare, l'attivare, l'organizzare e coordinare le risorse psicologiche pertinenti, che poi vengono messe in pratica attraverso un comportamento, così che l'individuo si adatti in modo appropriato ed efficace ad una determinata situazione. L'adattamento appropriato ed efficace implica di monitorare costantemente i risultati del proprio comportamento e la situazione in cui ci si trova e, se necessario, di modificare il proprio comportamento (utilizzando eventualmente altre risorse psicologiche) per adattarsi alle mutevoli esigenze della situazione.

Un individuo competente mobilita ed utilizza un insieme di risorse psicologiche in modo dinamico a seconda della situazione. Nelle situazioni di vita reale le competenze sono raramente mobilitate e utilizzate singolarmente. Al contrario un comportamento competente implica regolarmente l'attivazione e l'applicazione di un intero insieme di competenze²⁷.

Nella tabella seguente è riportata una sintetica descrizione del QRCCD.

Tab. 9 - Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia – QRCCD
- n. 4 gruppi di competenze: - o Valori - o Atteggiamenti - o Abilità - o Conoscenze e comprensioni critiche - n. 20 competenze - n. 135 descrittori – chiave (versione sintetica dei descrittori); ciascun descrittore è associato a un livello di padronanza della competenza (base, intermedio e avanzato) estratti da una lista di n. 447 descrittori validati.
1. Gruppo competenze: Valori 1.1 Valorizzazione della dignità umana e dei diritti umani 1.2 Valorizzazione della diversità culturale 1.3 Valorizzazione della democrazia, della giustizia, dell'equità, dell'uguaglianza e della preminenza del diritto 2. Gruppo competenze: Atteggiamenti 2.1 Apertura all'alterità culturale e ad altre credenze, visioni del mondo e pratiche diverse 2.2 Rispetto 2.3 Senso civico 2.4 Responsabilità 2.5 Autoefficacia

²⁶ Per approfondimenti sui descrittori si rimanda al volume: Consiglio D'Europa: Reference framework of competences for democratic culture, vl 2 Descriptors of competences for democratic culture, 2018.

²⁷ Consiglio D'Europa, Quadro di riferimento delle competenze per una cultura della democrazia, vl 1, Contesto, concetti e modello, 2018, pagg. 32-36.

ALLEGATO B

- 2.6 Tolleranza dell'ambiguità
3. Gruppo competenze: Abilità
 3.1 Attitudine all'apprendimento autonomo
 3.2 Attitudine all'analisi e alla riflessione critica
 3.3 Attitudine all'ascolto e all'osservazione
 3.4 Empatia
 3.5 Flessibilità e adattabilità
 3.6 Attitudini linguistiche, comunicative e plurilingui
 3.7 Attitudine alla cooperazione
 3.8 Attitudine alla risoluzione dei conflitti
4. Gruppo competenze: Conoscenze e comprensioni critiche
 4.1 Conoscenza e comprensione critica di sé
 4.2 Conoscenza e comprensione critica del linguaggio e della comunicazione
 4.3 Conoscenza e comprensione critica del mondo: politica, diritto, diritti umani, cultura e culture, religioni, storia, media, economia, ambiente, sviluppo sostenibile

Il dettaglio del Quadro, da utilizzare come riferimento per la progettazione dei corsi brevi, in allegato 2. Nella progettazione dei corsi brevi si dovranno indicare le due competenze obiettivo formativo del corso, da individuare entro il QRCCD e in due diversi gruppi di competenze (Valori, Atteggiamenti, Abilità, Conoscenze e comprensioni critiche) ed il descrittore relativo al livello di padronanza atteso in esito all'attività formativa.

Nella progettazione dei corsi brevi, in funzione degli obiettivi formativi perseguiti, si dovranno indicare anche le conoscenze e le abilità da sviluppare (una o più di una), individuate facendo riferimento alla descrizione della competenza "6. Competenza in materia di cittadinanza" contenuta nella Raccomandazione europea del 2018 e tenendo conto di quanto indicato nel QRCCD a proposito di ciascuna competenza.

Quale ausilio alla progettazione è possibile fare riferimento alla seguente tabella²⁸ in cui la competenza in questione è stata declinata in conoscenze e abilità, coerentemente alla normativa italiana in materia²⁹. Le "conoscenze" e le "abilità", desunte dal corrispondente paragrafo "Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza" della Raccomandazione del 2018, sono organizzate in forma di elenco.

TAB. 10 - Elenco conoscenze ed abilità della competenza "6. Competenza in materia di cittadinanza"	
Conoscenze	Abilità
- Concetti e fenomeni di base riguardanti gli individui, i gruppi, le organizzazioni lavorative, la società, l'economia e la cultura. - Valori comuni dell'Europa, espressi nell'articolo 2 del trattato sull'Unione europea e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. - Obiettivi, valori e politiche dei movimenti sociali e politici europei e nazionali. - Dinamiche dell'integrazione europea e delle diversità delle identità culturali in Europa e nel mondo. - Dimensioni multiculturali - Mezzi di comunicazione tradizionali e nuovi e modalità della comunicazione nonverbale. - Eventi contemporanei e della storia nazionale, europea, mondiale. - Concetto di Stato, Regione, Città Metropolitana,	- Collaborare con gli altri per conseguire un interesse comune o pubblico. - Partecipare in modo costruttivo alle attività della comunità, oltre che al processo decisionale a tutti i livelli, da quello locale e nazionale al livello europeo e internazionale. - Comprendere e sostenere il valore della diversità sociale e culturale, della parità di genere, della coesione sociale, dell'adozione di stili di vita sostenibili, della promozione di una cultura di pace e non violenta. - Rispettare ed applicare le regole della privacy tutelando se stesso e gli altri. - Riconoscere e superare i pregiudizi e raggiungere compromessi ove necessario, per garantire giustizia ed equità sociale. - Accedere ai mezzi di comunicazione, sia tradizionali sia nuovi, interpretarli criticamente e interagire con essi in

²⁸ MIUR, Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di Garanzia delle Competenze della Popolazione Adulta, documento approvato il 30 luglio 2021 dal gruppo di lavoro nazionale P.A.I.DE.I.A. (D.D.G. 1329 del 2.10.2018 e 1815 del 18.11.2019).

²⁹ Accordo, ai sensi dell'articolo 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e il Ministro dell'università e della ricerca, di adozione del "Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF" approvato il 3 agosto 2022 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. L'allegato 3 del Rapporto è dedicato al glossario che così definisce la "Competenza": comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale (i termini "Competenza", "Unità di Competenza" o l'acronimo "UC" sono sinonimi) – Fonte: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

ALLEGATO B

Comune e Municipi. - Sistemi e organizzazioni che regolano i rapporti fra i cittadini e i principi di libertà sanciti dalla Costituzione Italiana e dalle Carte Internazionali. - Dichiarazione universale dei diritti umani, principi e valori fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana elementi essenziali della forma di Stato e di Governo. - Principali caratteristiche dei "sistemi sostenibili", con particolare attenzione ai cambiamenti climatici e demografici a livello globale e alle relative cause. - Concetto di rischio e di pericolo.	modo efficace e costruttivo - Comprendere il ruolo e le funzioni dei media nelle società democratiche. - Riconoscere le fonti energetiche e saper promuovere un atteggiamento critico e razionale nel loro utilizzo. - Classificare i rifiuti sviluppandone l'attività di riciclaggio. - Riconoscere la necessità di uno sviluppo equo e sostenibile, rispettoso dell'ecosistema, nonché di un utilizzo consapevole delle risorse ambientali e saper adottare comportamenti responsabili in campo ambientale. - Promuovere il rispetto verso gli altri, l'ambiente e la natura e saper riconoscere gli effetti del degrado e dell'incuria. - Adottare i comportamenti più adeguati alla tutela della sicurezza propria, degli altri e dell'ambiente in cui si vive, in condizioni ordinarie o straordinarie di pericolo.
---	---

ALLEGATO B

4. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "7. Competenza imprenditoriale"

Per la competenza chiave per l'apprendimento permanente "7. Competenza imprenditoriale", qualificabile come trasversale/soft skills, è possibile prevedere l'erogazione di corsi brevi.

A seguire la descrizione della competenza contenuta nella Raccomandazione del Consiglio del 2018.

TAB. 11 – Descrizione della competenza "7. Competenza imprenditoriale"	
COMPETENZA	DESCRIZIONE
7. Competenza imprenditoriale	La competenza imprenditoriale si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri. Si fonda sulla creatività, sul pensiero critico e sulla risoluzione di problemi, sull'iniziativa e sulla perseveranza, nonché sulla capacità di lavorare in modalità collaborativa al fine di programmare e gestire progetti che hanno un valore culturale, sociale o finanziario. Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza La competenza imprenditoriale presuppone la consapevolezza che esistono opportunità e contesti diversi nei quali è possibile trasformare le idee in azioni nell'ambito di attività personali, sociali e professionali, e la comprensione di come tali opportunità si presentano. Le persone dovrebbero conoscere e capire gli approcci di programmazione e gestione dei progetti, in relazione sia ai processi sia alle risorse. Dovrebbero comprendere l'economia, nonché le opportunità e le sfide sociali ed economiche cui vanno incontro i datori di lavoro, le organizzazioni o la società. Dovrebbero inoltre conoscere i principi etici e le sfide dello sviluppo sostenibile ed essere consapevoli delle proprie forze e debolezze. Le capacità imprenditoriali si fondano sulla creatività, che comprende immaginazione, pensiero strategico e risoluzione dei problemi, nonché riflessione critica e costruttiva in un contesto di innovazione e di processi creativi in evoluzione. Comprendono la capacità di lavorare sia individualmente sia in modalità collaborativa in gruppo, di mobilitare risorse (umane e materiali) e di mantenere il ritmo dell'attività. Vi rientra la capacità di assumere decisioni finanziarie relative a costi e valori. È essenziale la capacità di comunicare e negoziare efficacemente con gli altri e di saper gestire l'incertezza, l'ambiguità e il rischio in quanto fattori rientranti nell'assunzione di decisioni informate. Un atteggiamento imprenditoriale è caratterizzato da spirito d'iniziativa e autoconsapevolezza, proattività, lungimiranza, coraggio e perseveranza nel raggiungimento degli obiettivi. Comprende il desiderio di motivare gli altri e la capacità di valorizzare le loro idee, di provare empatia e di prendersi cura delle persone e del mondo, e di saper accettare la responsabilità applicando approcci etici in ogni momento.

Per la competenza è stato sviluppato un quadro di riferimento, denominato EntreComp, a cura del JRC-Joint Research Centre della Commissione Europea, pubblicato nel 2016³⁰. L'imprenditorialità in quanto competenza è definita come la capacità di agire su opportunità e idee per creare valore per gli altri, valore che può essere sociale, culturale o finanziario. EntreComp identifica le competenze distintive di un imprenditore che possono essere utilizzate per supportare percorsi di apprendimento imprenditoriale in diversi contesti - nella società civile, nelle imprese, nelle start-up, nell'istruzione, nel lavoro con i giovani, nelle comunità.

EntreComp si compone di n. 3 aree di competenza interconnesse: "Idee e opportunità", "Risorse" e "Azioni". Ciascuna delle aree è costituita da 5 competenze che, nel loro insieme, costituiscono le 15 competenze utili agli individui per identificare e agire su opportunità e idee. A ciascuna competenza corrisponde un numero variabile di priorità tematiche il cui numero ammonta, complessivamente, a 60. A ciascuna competenza e priorità tematica corrispondono 8 livelli di padronanza. Nella tabella seguente è riportata una sintetica descrizione dell'EntreComp.

Tab. 12 – Quadro di riferimento EntreComp	
- n. 3 aree di competenza:	
○ Idee e opportunità	
○ Risorse	
○ Azioni	

³⁰ Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884.

ALLEGATO B

- n. 15 competenze - n. 60 priorità tematiche - 8 livelli di padronanza per ciascuna competenza/priorità tematica (2 in base, 2 in intermedio, 2 in avanzato, 2 esperto)
1. Idee e opportunità 1.1 Riconoscere le opportunità 1.2 Creatività 1.3 Visione 1.4 Dare valore alle idee 1.5 Pensiero etico e sostenibile 2. Risorse 2.1 Autoconsapevolezza e autoefficacia 2.2 Motivazione e perseveranza 2.3 Mobilitare le risorse 2.4 Conoscenze economico finanziarie 2.5 Mobilitare gli altri 3. Azioni 3.1 Prendere l'iniziativa 3.2 Pianificazione e gestione 3.3 Affrontare l'incertezza l'ambiguità e il rischio 3.4 Lavorare con gli altri 3.5 Imparare dall'esperienza

Per rendere più semplice la progettazione dei corsi brevi che assumono come riferimento la competenza chiave “7. Competenza imprenditoriale”, la Regione Puglia adotta sperimentalmente la semplificazione del quadro EntreComp così come proposta nell’ allegato_06.2 dell’avviso pubblico FNC - Fondo Nuove competenze, terza Edizione³¹. La semplificazione consiste nella riconduzione degli otto livelli di padronanza di ciascuna delle competenze Entrecomp a quattro (base, intermedio, avanzato, esperto) e nella loro eventuale riformulazione, laddove opportuno, sempre nella prospettiva di rendere il Quadro più chiaro e comprensibile. Per esaminare il dettaglio della semplificazione del Quadro si rimanda all’allegato 3 del presente documento.

Per visionare il Quadro nella sua versione integrale, tradotta in italiano³², si rimanda al seguente link: <https://www.entrecompitalia.it/progetti-in-corso/>.

Nella progettazione dei corsi brevi, dovrà essere indicata la competenza che costituisce obiettivo formativo del corso, da individuare entro il quadro EntreComp adottato (allegato 5), corredata da una o più priorità tematiche e dai relativi livelli di padronanza attesi in esito all’attività formativa.

Nella progettazione dei corsi brevi, in funzione degli obiettivi formativi perseguiti, si dovranno indicare anche le conoscenze e le abilità da acquisire (una o più di una), individuate facendo riferimento alla descrizione della competenza “6. Competenza in materia di cittadinanza” contenuta nella Raccomandazione europea del 2018 e tenendo conto di quanto indicato nell’EntreComp a proposito di ciascuna competenza.

Quale ausilio alla progettazione è possibile fare riferimento alla seguente tabella³³ in cui la competenza in questione è stata declinata in conoscenze e abilità, coerentemente alla normativa italiana in materia³⁴. Le “conoscenze” e le “abilità”, desunte dal corrispondente paragrafo “Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza” della Raccomandazione del 2018, sono organizzate in forma di elenco.

³¹ Decreto del Direttore Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 439 del 05.12.2024.

³² Al link è disponibile una versione tradotta in italiano e la versione originale. Il Quadro è stato tradotto dal consorzio Materahub, <https://www.materahub.com/>

³³ MIUR, Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di Garanzia delle Competenze della Popolazione Adulta, documento approvato il 30 luglio 2021 dal gruppo di lavoro nazionale P.A.I.DE.I.A. (D.D.G. 1329 del 2.10.2018 e 1815 del 18.11.2019).

³⁴ Accordo, ai sensi dell’articolo 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’istruzione e il Ministro dell’università e della ricerca, di adozione del “Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF” approvato il 3 agosto 2022 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. L’allegato 3 del Rapporto è dedicato al glossario che così definisce la “Competenza”: comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale (i termini “Competenza”, “Unità di Competenza” o l’acronimo “UC” sono sinonimi) – Fonte: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

ALLEGATO B

TAB. 13 - Elenco conoscenze ed abilità della competenza "7. Competenza imprenditoriale"	
Conoscenze - Opportunità e contesti diversi nei quali è possibile trasformare idee in azioni nell'ambito di attività personali, sociali e professionali; - approcci di programmazione e gestione dei progetti, in relazione sia ai processi sia alle risorse; - Aspetti economici, opportunità e sfide sociali cui vanno incontro i datori di lavoro, le organizzazioni o le società; - principi etici e sfide dello sviluppo sostenibile; - punti di forza e di debolezza personali.	Abilità - Utilizzare creatività, immaginazione, pensiero strategico nella risoluzione dei problemi; - riflettere criticamente e costruttivamente in un contesto di innovazione e di processi creativi in evoluzione; - lavorare, sia individualmente sia in modalità collaborativa, per mobilitare risorse (umane e materiali) e mantenere il ritmo dell'attività; - assumere decisioni in ambito finanziario relative a costi e valori; - comunicare e negoziare efficacemente con gli altri; - gestire l'incertezza, l'ambiguità e il rischio in quanto fattori rientranti nell'assunzione di decisioni informate.

ALLEGATO B

5. Riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano la competenza chiave per l'apprendimento permanente "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali"

Per la competenza chiave per l'apprendimento permanente "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali", qualificabile come trasversale/soft skills, è possibile prevedere l'erogazione di corsi brevi.

A seguire la descrizione della competenza contenuta nella Raccomandazione del Consiglio del 2018.

TAB. 14 – Descrizione della competenza "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali"	
COMPETENZA	DESCRIZIONE
8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali	La competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati in diverse culture e tramite tutta una serie di arti e altre forme culturali. Presuppone l'impegno di capire, sviluppare ed esprimere le proprie idee e il senso della propria funzione o del proprio ruolo nella società in una serie di modi e contesti. Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza Questa competenza richiede la conoscenza delle culture e delle espressioni locali, nazionali, regionali, europee e mondiali, comprese le loro lingue, il loro patrimonio espressivo e le loro tradizioni, e dei prodotti culturali, oltre alla comprensione di come tali espressioni possono influenzarsi a vicenda e avere effetti sulle idee dei singoli individui. Essa include la comprensione dei diversi modi della comunicazione di idee tra l'autore, il partecipante e il pubblico nei testi scritti, stampati e digitali, nel teatro, nel cinema, nella danza, nei giochi, nell'arte e nel design, nella musica, nei riti, nell'architettura oltre che nelle forme ibride. Presuppone la consapevolezza dell'identità personale e del patrimonio culturale all'interno di un mondo caratterizzato da diversità culturale e la comprensione del fatto che le arti e le altre forme culturali possono essere strumenti per interpretare e plasmare il mondo. Le relative abilità comprendono la capacità di esprimere e interpretare idee figurative e astratte, esperienze ed emozioni con empatia, e la capacità di farlo in diverse arti e in altre forme culturali. Comprendono anche la capacità di riconoscere e realizzare le opportunità di valorizzazione personale, sociale o commerciale mediante le arti e altre forme culturali e la capacità di impegnarsi in processi creativi, sia individualmente sia collettivamente. È importante avere un atteggiamento aperto e rispettoso nei confronti delle diverse manifestazioni dell'espressione culturale, unitamente a un approccio etico e responsabile alla titolarità intellettuale e culturale. Un atteggiamento positivo comprende anche curiosità nei confronti del mondo, apertura per immaginare nuove possibilità e disponibilità a partecipare a esperienze culturali.

Per la competenza non si dispone, al momento, di un quadro di riferimento.

Gli obiettivi di apprendimento potranno essere identificati con ausilio della seguente tabella³⁵ in cui la competenza in questione è stata declinata in conoscenze e abilità, coerentemente alla normativa italiana in materia³⁶. Le "conoscenze" e le "abilità", desunte dal corrispondente paragrafo "Conoscenze, abilità e atteggiamenti essenziali legati a tale competenza" della Raccomandazione del 2018, sono organizzate in forma di elenco.

³⁵ MIUR, Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di Garanzia delle Competenze della Popolazione Adulta, documento approvato il 30 luglio 2021 dal gruppo di lavoro nazionale P.A.I.DE.I.A. (D.D.G. 1329 del 2.10.2018 e 1815 del 18.11.2019).

³⁶ Accordo, ai sensi dell'articolo 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e il Ministro dell'università e della ricerca, di adozione del "Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF" approvato il 3 agosto 2022 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. L'allegato 3 del Rapporto è dedicato al glossario che così definisce la "Competenza": comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale (i termini "Competenza", "Unità di Competenza" o l'acronimo "UC" sono sinonimi) – Fonte: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

ALLEGATO B

TAB. 15 - Elenco conoscenze ed abilità della competenza "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali"	
Conoscenze - Culture e espressioni locali, nazionali, regionali, europee e mondiali, comprese le lingue, il patrimonio espressivo, le tradizioni e i prodotti culturali; - Influenza reciproca delle espressioni culturali ed effetti sulle idee dei singoli individui; - Modi differenti della comunicazione di idee tra autore, partecipante e pubblico nei testi scritti, stampati e digitali, nonché in tutte le espressioni artistiche e nelle loro forme ibride; - Forme del dialogo tra identità personale e patrimoni culturali in un mondo caratterizzato da diversità culturale; - Forme artistiche e culturali, quali strumenti per interpretare e plasmare il mondo.	Abilità - Esprimere e interpretare idee figurative e astratte, esternare esperienze ed emozioni con empatia; - Esporre idee nelle diverse arti e in altre forme culturali; - riconoscere e realizzare le opportunità di valorizzazione personale, sociale o commerciale mediante le arti e altre forme culturali; - Impegnarsi in processi creativi, sia individualmente sia collettivamente; - Decodificare messaggi artistici e culturali.

ALLEGATO B

6. Ulteriori riferimenti specifici per i corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano le competenze chiave per l'apprendimento permanente trasversali/soft skills

Un ulteriore riferimento per la progettazione dei corsi brevi relativi alle competenze chiave:

5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare;

6. Competenza in materia di cittadinanza;

7. Competenza imprenditoriale;

8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali;

è costituito da altro un quadro europeo, il GreenComp, il quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità.

Si tratta di un quadro sviluppato a cura del JRC-Joint Research Centre della Commissione Europea, pubblicato nel 2022³⁷ e di cui si dispone della traduzione ufficiale in italiano³⁸.

Il GreenComp non è esplicitamente ed esclusivamente collegato ad una competenza trasversale/soft skills ma può essere riferito a diverse competenze per l'apprendimento permanente. Le competenze di cui si compone il quadro richiedono di incarnare i valori della sostenibilità e di accettare i sistemi complessi, al fine di agire o richiedere azioni che ripristinino e mantengano la salute dell'ecosistema e aumentino la giustizia, ideando futuri sostenibili. Le competenze del quadro consentono di pensare, pianificare e agire tenendo conto della sostenibilità, per vivere in sintonia con il pianeta. La sostenibilità come competenza si applica a tutte le sfere della vita, sia a livello personale che collettivo.

Il GreenComp comprende quattro settori di competenze interconnessi: "Incarnare i valori della sostenibilità", "Accettare la complessità nella sostenibilità", "Immaginare futuri sostenibili" e "Agire per la sostenibilità". Ciascun settore comprende tre competenze interconnesse e di pari importanza. Il GreenComp è stato ideato per essere un riferimento non normativo per i programmi di apprendimento che promuovono la sostenibilità come competenza.

TAB. 16 – Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità GreenComp	
Struttura modello	- 4 settori di competenze: ○ Incarnare i valori della sostenibilità ○ Accettare la complessità nella sostenibilità ○ Immaginare futuri sostenibili ○ Agire per la sostenibilità - 12 competenze, ciascuna corredata da un descrittore - per ogni competenza sono indicate le risorse (conoscenze, abilità e attitudini) componenti
Settori di competenze	1. Incarnare i valori della sostenibilità 1.1 Attribuire valore alla sostenibilità 1.2 Difendere l'equità 1.3 Promuovere la natura 2. Accettare la complessità nella sostenibilità 2.1 Pensiero sistemico 2.2 Pensiero critico 2.3 Definizione del problema 3. Immaginare futuri sostenibili 3.1 Senso del futuro 3.2 Adattabilità 3.3 Pensiero esplorativo 4. Agire per la sostenibilità 4.1 Agentività politica 4.2 Azione collettiva 4.3 Iniziativa individuale

³⁷ Bianchi, G., Pisiotis, U., Cabrera Giraldez, M. *GreenComp* – Il quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità. Bacigalupo, M., Punie, Y. (a cura di), EUR 30955 IT, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2022; ISBN 978-92-76-53202-6, doi:10.2760/172626, JRC128040.

³⁸ <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128040>.

ALLEGATO B

Il dettaglio del Quadro³⁹, **da utilizzare come riferimento per la progettazione dei corsi brevi**, in allegato 4.

Nella progettazione dei corsi brevi, dovrà essere indicata la competenza che costituisce obiettivo formativo del corso, da individuare entro il quadro GreenComp e, in funzione degli obiettivi perseguiti, , si dovranno indicare anche le conoscenze e le abilità da sviluppare facendo riferimento agli esempi contenuti nello stesso quadro e riportati nell'allegato 2 al presente documento . Non sono state considerate le attitudini presenti nelle esemplificazioni del Greencomp in accordo con la definizione di competenza adottata dalla normativa italiana in materia⁴⁰.

³⁹ Traduzione IPRASE: <https://ricercazione.iprase.tn.it/issue/view/41/64>

⁴⁰ Accordo, ai sensi dell'articolo 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione e il Ministro dell'università e della ricerca, di adozione del "Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF" approvato il 3 agosto 2022 dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. L'allegato 3 del Rapporto è dedicato al glossario che così definisce la "Competenza": comprovata capacità di utilizzare, in situazioni di lavoro, di studio o nello sviluppo professionale e personale, un insieme strutturato di conoscenze e di abilità acquisite nei contesti di apprendimento formale, non formale o informale (i termini "Competenza", "Unità di Competenza" o l'acronimo "UC" sono sinonimi) – Fonte: DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13.

ALLEGATO B

7. Format di progettazione dei corsi brevi della Sezione A.3 del nuovo catalogo dell'offerta formativa che sviluppano le competenze chiave per l'apprendimento permanente trasversali/soft skills

A. Sezione da compilare per tutti i corsi	
A.1 Titolo del corso breve	
A.2 Indicare la competenza chiave per l'apprendimento permanente che costituisce il riferimento del corso <i>Nota → è possibile indicare una sola competenza</i>	☐ "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare" ☐ "6. Competenza in materia di cittadinanza" ☐ "7. Competenza imprenditoriale" ☐ "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali"
A.3 Descrizione generale del corso e del contesto specifico di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento	

B. Sezione per i corsi brevi che si riferiscono alle competenze: "5. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare", "7. Competenza imprenditoriale"			
B.1 Indicare: - la denominazione della competenza o delle competenze specifiche che il corso si propone di sviluppare, individuandole nel relativo quadro di riferimento (in coerenza con quanto indicato al punto A.2), avvalendosi dell'allegato 1 per il LifeComp e dell'allegato 3 per l'EntreComp, - l'apprendimento previsto in esito al corso, da individuare tra i descrittori della competenza. <i>Nota → per EntreComp accompagnare la denominazione della competenza indicando anche la o le priorità tematiche di riferimento. Ad esempio: competenza "Lavorare con altri"; priorità: "Accettare la diversità" e "Ascoltare attivamente". Riportare, quindi, il livello di padronanza per ciascuna priorità tematica)</i> Se il corso sviluppa una seconda competenza compresa entro il GreenComp indicare la denominazione della competenza individuandola entro il relativo Quadro, avvalendosi dell'allegato 4. In questo caso non è da indicare il livello di apprendimento previsto in esito.	1. Denominazione della competenza da sviluppare nel corso:	Quadro di riferimento:	Livello della competenza previsto in esito al corso (indicare se il quadro di riferimento presenta livelli di padronanza):
	2. Denominazione della competenza da sviluppare nel corso:	Quadro di riferimento:	Livello della competenza previsto in esito al corso (indicare se il quadro di riferimento presenta livelli di padronanza. Da non compilare per il GreenComp):
B.2 Indicare la/le abilità da acquisire in esito al corso <i>Nota → da compilare considerando la competenza europea di riferimento e con eventuale supporto delle tabelle n.7 o 13 e, se pertinente, dell'allegato 4, relativo al quadro GreenComp</i>	Competenza n. 1: Competenza n. 2:		
B.3 Indicare la/le conoscenze da acquisire in esito al corso <i>Nota → da compilare considerando la</i>	Competenza n. 1: Competenza n. 2:		

ALLEGATO B

<i>competenza europea di riferimento e con il supporto delle tabelle n.7 e 13 e, se pertinente, dell'allegato 4, relativo al quadro GreenComp</i>	
---	--

C. Sezione per i corsi brevi che si riferiscono alla competenza : “6. Competenza in materia di cittadinanza”			
C.1 Indicare la denominazione delle due competenze specifiche che il corso si propone di sviluppare entro il Quadro QRCCD ed il relativo livello di apprendimento previsto in esito. Indicare la denominazione dell'eventuale ulteriore competenza che il corso si propone di sviluppare individuandola entro il Quadro GreenComp. <i>Nota → se il corso sviluppa esclusivamente due competenze esse devono essere individuate entro il Quadro QRCCD (allegato 2). Se il corso sviluppa un'ulteriore competenza essa deve essere individuata entro il Quadro GreenComp (allegato 4)</i>	1. Denominazione della competenza da sviluppare nel corso:	Quadro di riferimento: QRCCD	Livello di padronanza della competenza previsto in esito al corso:
	2. Denominazione della competenza da sviluppare nel corso:	Quadro di riferimento: QRCCD	Livello di padronanza della competenza previsto in esito al corso:
	3. Denominazione della competenza da sviluppare nel corso (eventuale):	Quadro di riferimento: GreenComp	
C.2 Indicare la/le abilità da acquisire in esito al corso <i>Nota → da compilare considerando la competenza europea di riferimento e con eventuale supporto della tabella n.10 e, se pertinente, dell'allegato 4, relativo al solo quadro GreenComp</i>	Competenza n. 1: Competenza n. 2: Competenza n. 3 (eventuale):		
C.3 Indicare la/le conoscenze da acquisire in esito al corso <i>Nota → da compilare considerando la competenza europea di riferimento e con eventuale supporto della tabella n.10 e, se pertinente, dell'allegato 4, relativo al solo quadro GreenComp</i>	Competenza n. 1: Competenza n. 2: Competenza n. 3 (eventuale):		

D. Sezione per i corsi brevi che si riferiscono alla competenza: "8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali"	
D.1 Indicare se il corso assume, tra gli obiettivi formativi, lo sviluppo di una delle competenze del GreenComp <i>Nota → Individuare eventualmente la competenza GreenComp entro l'allegato 4</i>	Si ☐ No ☐ Denominazione della competenza GreenComp (da indicare solo se il Corso assume tra gli obiettivi formativi una competenza GreenComp):
D.2 Indicare la/le abilità da acquisire in esito al corso <i>Nota → da compilare considerando la competenza europea di riferimento e con eventuale supporto della tabella n. 19 e, se pertinente, riferendosi all'allegato 4, relativo al solo quadro GreenComp</i>	Abilità tabella 19: Abilità relative alla competenza GreenComp (da allegato 2):
D.3 Indicare la/le conoscenze da acquisire in esito al corso <i>Nota → da compilare considerando la competenza europea di riferimento e</i>	Conoscenze tabella 19: Conoscenze relative alla competenza GreenComp (da allegato 2):

ALLEGATO B

<i>con eventuale supporto della tabella n. 15 e, se pertinente, riferendosi all'allegato 4, relativo al solo quadro GreenComp</i>	
---	--

E. Sezione da compilare per tutti i corsi	
E.1 Requisiti in ingresso coerenti con il livello di apprendimento in uscita	
E.2 Metodologie didattiche	
E.3 Articolazione in Unità Formative	
E.4 Durata in ore del Corso	
E.5 Numero ore in aula	
E.5 bis di cui FAD/e- learning (max 30% delle ore di aula)	
E.6 Numero ore laboratorio	
E.7 Tipologia laboratorio (informatico, artistico, altro)	
E.8 Valutazione finale (tipo prova prevista)	
E.9 Attestazione rilasciata	

ALLEGATO B

Allegato 1 - Il Quadro europeo LifeComp semplificato

Dettaglio del LifeComp		
A. AREA DI COMPETENZA	B. COMPETENZA	C. DESCRITTORI
PERSONALE	AUTOREGOLAZIONE Avere consapevolezza e capacità di gestione delle emozioni, dei pensieri e dei comportamenti	1 Ha consapevolezza ed espressione di emozioni, pensieri, valori e comportamenti personali ed è in grado di comprendere e regolare le emozioni, i pensieri e il comportamento personali, comprese le risposte allo stress
		2 È in grado di coltivare l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'autoefficacia e un senso di scopo per sostenere l'apprendimento e l'azione
	FLESSIBILITA' Capacità di gestire le transizioni e l'incertezza e di affrontare le sfide	1 Ha disponibilità a rivedere opinioni e linee d'azione di fronte a nuove prove ed è in grado di comprendere e adottare nuove idee, approcci, strumenti e azioni in risposta ai cambiamenti dei contesti
		2 È in grado di gestire le transizioni nella vita personale, la partecipazione sociale, il lavoro e i percorsi di apprendimento, facendo scelte consapevoli e fissando obiettivi
	BENESSERE Ricerca soddisfazione nella vita, avere cura della salute fisica, mentale e sociale; adottare uno stile di vita sostenibile	1 Ha consapevolezza che il comportamento individuale, le caratteristiche personali e i fattori sociali e ambientali influenzano la salute e il benessere ed è in grado di comprendere i potenziali rischi per il benessere e utilizzare informazioni e servizi affidabili per la salute e la protezione sociale
		2 È in grado di adottare uno stile di vita sostenibile che rispetti l'ambiente e il benessere fisico e mentale di sé e degli altri, cercando e offrendo supporto sociale
SOCIALE	EMPATIA Comprendere le emozioni, le esperienze e i valori di un'altra persona e fornire risposte appropriate	1 Ha consapevolezza delle emozioni, delle esperienze e dei valori di un'altra persona ed è in grado di comprendere le emozioni e le esperienze di un'altra persona e ha capacità di assumere in modo proattivo la loro prospettiva
		2 È in grado di rispondere alle emozioni e alle esperienze di un'altra persona e di essere consapevole che l'appartenenza al gruppo influenza il proprio atteggiamento
	COMUNICAZIONE Utilizzare strategie di comunicazione pertinenti, codici e strumenti specifici del dominio, a seconda del contesto e del contenuto	1 Ha consapevolezza della necessità di una varietà di strategie di comunicazione, registri linguistici e strumenti adattati al contesto e al contenuto ed è in grado di comprendere e gestire interazioni e conversazioni in diversi contesti socioculturali e situazioni specifiche del dominio
		2 È in grado di ascoltare gli altri e impegnarsi in conversazioni con fiducia, assertività, chiarezza e reciprocità, sia in contesti personali che sociali
	COLLABORAZIONE Impegnarsi nell'attività di gruppo e nel lavoro di squadra riconoscendo e rispettando gli altri	1 Ha intenzione di contribuire al bene comune e consapevolezza che gli altri possono avere diverse affiliazioni culturali, background, credenze, valori, opinioni o circostanze personali ed è in grado di comprendere l'importanza della fiducia, del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza, affrontare i conflitti e negoziare i disaccordi per costruire e sostenere relazioni eque e rispettose
		2 È in grado di effettuare una ripartizione dei compiti, delle risorse e delle responsabilità all'interno di un gruppo, tenendo conto del suo obiettivo specifico; suscitare l'espressione di punti di vista diversi e adottare un approccio sistemico
APPRENDERE AD APPRENDERE	MENTALITA' DI CRESCITA Credere nel proprio e altrui potenziale di apprendere e progredire continuamente	1 Ha consapevolezza e fiducia nelle proprie e altrui capacità di apprendere, migliorare e raggiungere con lavoro e dedizione ed è in grado di capire che l'apprendimento è un processo permanente che richiede apertura, curiosità e determinazione
		2 È in grado di riflettere sul feedback degli altri e sulle esperienze di successo e di insuccesso per continuare a sviluppare il proprio potenziale

ALLEGATO B

	PENSIERO CRITICO Valutare le informazioni e gli argomenti a sostegno di conclusioni motivate e sviluppare soluzioni innovative	1	Ha consapevolezza dei potenziali pregiudizi nei dati e dei propri limiti personali, raccogliendo informazioni e idee valide e affidabili da fonti diverse e affidabili ed è in grado di confrontare, analizzare, valutare e sintetizzare dati, informazioni, idee e messaggi mediatici al fine di trarre conclusioni logiche
		2	È in grado di sviluppare idee creative, sintetizzare e combinare concetti e informazioni provenienti da diverse fonti al fine di risolvere i problemi
	GESTIONE DELL'APPRENDIMENTO Pianificare, organizzare, monitorare e implementare il proprio apprendimento	1	Ha consapevolezza dei propri interessi di apprendimento, dei processi e delle strategie preferite, comprese le esigenze di apprendimento e il supporto richiesto ed è in grado di pianificare e implementare obiettivi, strategie, risorse e processi di apprendimento
		2	È in grado di riflettere e valutare scopi, processi e risultati dell'apprendimento e della costruzione della conoscenza, stabilendo relazioni tra domini

ALLEGATO B

Allegato 2 – Il Quadro europeo QRCCD

Dettaglio del QRCCD			
Gruppo competenze: Valori ⁴¹			
Denominazione competenza ⁴²	Definizione ⁴³	Descrittori ⁴⁴	Livello
Valorizzazione della dignità umana e dei diritti umani	Tale valore è basato sulla convinzione generale che tutti gli esseri umani hanno lo stesso valore, la stessa dignità, hanno diritto a un uguale rispetto e devono godere degli stessi diritti umani e delle stesse libertà fondamentali, e che dovrebbero essere trattati di conseguenza.	1. Sostiene che i diritti umani dovrebbero essere sempre protetti e rispettati 2. Sostiene che i diritti specifici dei bambini dovrebbero essere rispettati e protetti dalla società	BASE
		3. Difende l'idea che nessuno deve essere sottoposto a tortura o a pene o trattamenti inumani o degradanti 4. Sostiene che tutte le istituzioni pubbliche dovrebbero rispettare, proteggere e attuare diritti umani	INTERMEDIO
		5. Difende l'opinione che, quando le persone vengono imprigionate, nonostante siano soggette a restrizioni, questo non significa che siano meno meritevoli di rispetto e dignità di chiunque altro 6. Esprime l'opinione che tutte le leggi dovrebbero essere coerenti con le norme e gli standards internazionali sui diritti umani	AVANZATO
Valorizzazione della diversità culturale	Tale valore è basato sulla convinzione generale che altri riferimenti culturali, la variabilità e la diversità culturale e il pluralismo delle prospettive, dei punti di vista e delle pratiche dovrebbero essere considerati in modo positivo, apprezzati e tenuti in gran conto.	7. Promuove l'idea che dovremmo essere tolleranti nei confronti delle diverse convinzioni di altri nella società 8. Promuove l'idea che si dovrebbe sempre lottare per la comprensione reciproca e il dialogo significativo tra persone e gruppi che vengono percepiti come "diversi" l'uno dall'altro	BASE
		9. Esprime l'opinione che la diversità culturale all'interno di una società dovrebbe essere valutata e apprezzata positivamente	INTERMEDIO
		10. Sostiene che il dialogo interculturale dovrebbe essere utilizzato per aiutarci a riconoscere le nostre diverse identità e appartenenze culturali 11. Sostiene che il dialogo interculturale dovrebbe essere utilizzato per sviluppare il rispetto e una cultura del "vivere insieme"	AVANZATO
Valorizzazione della democrazia, della giustizia, dell'equità, dell'uguaglianza e della preminenza del diritto	Questo insieme di valori è basato sulla convinzione generale che le società dovrebbero funzionare ed essere governate tramite processi democratici rispettosi dei principi di giustizia, equità, uguaglianza e preminenza del diritto.	12. Sostiene che le scuole dovrebbero insegnare agli studenti la democrazia e come comportarsi da cittadino democratico 13. Esprime l'opinione che tutti i cittadini debbano essere trattati allo stesso modo e imparzialmente secondo la legge 14. Sostiene che le leggi dovrebbero sempre essere applicate e fatte rispettare in modo equo	BASE
		15. Sostiene che le elezioni democratiche dovrebbero essere sempre condotte liberamente ed equamente, secondo gli standard internazionali e la legislazione nazionale, e senza alcuna frode 16. Esprime l'opinione che, ogni volta che un pubblico ufficiale esercita il potere, lui o lei non dovrebbe abusare di quel potere e oltrepassare i confini dell' autorità legale 17. Esprime sostegno per l'opinione secondo cui i tribunali dovrebbero essere accessibili a tutti in modo che alle persone non venga negata l'opportunità di portare un caso in tribunale perché è troppo costoso, fastidioso o complicato farlo	INTERMEDIO
		18. Esprime sostegno per l'opinione che coloro ai quali è affidato il potere legislativo dovrebbero essere soggetti alla legge e ad alla supervisione di norme costituzionali appropriate 19. Esprime l'opinione che le informazioni sulle politiche pubbliche e le loro l'attuazione dovrebbe essere messa a disposizione del pubblico 20. Sostiene che ci dovrebbero essere rimedi efficaci contro le azioni delle autorità pubbliche che violano i diritti civili	AVANZATO
Gruppo competenze: Atteggiamenti			
Denominazione competenza	Definizione	Descrittori	

⁴¹ Consiglio d'Europa, Competenze per una cultura della democrazia. Vivere insieme in condizioni di parità in società democratiche e culturalmente diverse. Sintesi, 2016.

⁴² Ibidem.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Consiglio d'Europa, Reference framework of competences for democratic culture, VI 2 Descriptors of competences for democratic culture, 2018, pagg. 15 – 21.

ALLEGATO B

Apertura all'alterità culturale e ad altre credenze, visioni del mondo e pratiche diverse	L'apertura è un atteggiamento adottato nei confronti di persone i cui riferimenti culturali sono percepiti come diversi o nei confronti di credenze, visioni del mondo e pratiche diverse dalle proprie. Implica una sensibilità nei confronti degli altri, una curiosità e una volontà di scoprire altre persone e altre prospettive sul mondo	21. Mostra interesse a conoscere le credenze, i valori, le tradizioni e visioni del mondo delle persone 22. Esprime interesse a viaggiare in altri paesi	BASE
		23. Esprime curiosità su altre credenze e interpretazioni e altri orientamenti e affiliazioni culturali 24. Esprime apprezzamento per l'opportunità di fare esperienze di altre culture	INTERMEDIO
		25. Cerca e accoglie opportunità di incontro con persone con diversi valori, costumi e comportamenti 26. Cerca il contatto con altre persone per conoscere la loro cultura	AVANZATO
Rispetto	Il rispetto consiste nell'avere una visione positiva e stima di una persona o di una cosa, derivanti dall'idea che ha un'importanza, un valore o un'utilità intrinseca. Il rispetto per le altre persone i cui riferimenti culturali o le cui credenze, opinioni o pratiche sono percepiti come diversi dai propri è essenziale per un vero dialogo interculturale e per la cultura della democrazia.	27. Dà spazio agli altri per esprimersi 28. Esprime rispetto per le altre persone come esseri umani alla pari	BASE
		29. Tratta tutte le persone con rispetto indipendentemente dal loro retroterra culturale 30. Esprime rispetto verso le persone che sono di un diverso stato socioeconomico	INTERMEDIO
		31. Esprime rispetto per le differenze religiose 32. Esprime rispetto per le persone che hanno opinioni politiche diverse da se stesso/a	AVANZATO
Senso civico	Il civismo è un atteggiamento nei confronti di un gruppo sociale o di una comunità a cui appartiene un individuo, che va oltre la cerchia ristretta della sua famiglia e dei suoi amici. Implica un senso di appartenenza a tale comunità, una consapevolezza delle altre persone di tale comunità e degli effetti che i propri atti possono avere su tali persone, una solidarietà nei confronti degli altri membri della comunità e un senso di dovere civico verso tale comunità.	33. Esprime la volontà di cooperare e lavorare con gli altri 34. Collabora con altre persone per cause di interesse comune	BASE
		35. Esprime l'impegno a non essere uno spettatore quando la dignità e i diritti degli altri sono violati 36. Discute cosa si può fare per aiutare a migliorare la comunità	INTERMEDIO
		37. Esercita gli obblighi e le responsabilità della cittadinanza attiva a livello locale, nazionale o globale 38. Agisce per rimanere informato sulle questioni civiche	AVANZATO
Responsabilità	La responsabilità è l'atteggiamento dell'individuo nei confronti dei propri atti. Comporta la necessità di riflettere sulle proprie azioni, di avere l'intenzione di agire in modo moralmente appropriato, di compiere consapevolmente i propri atti e di considerarsi personalmente responsabile dei loro risultati.	39. Dimostra di accettare la responsabilità delle proprie azioni 40. Se ferisce i sentimenti di qualcuno, si scusa	BASE
		41. Presenta il lavoro richiesto in tempo 42. Dimostra di assumersi la responsabilità dei propri errori	INTERMEDIO
		43. Soddisfa costantemente gli impegni verso gli altri	AVANZATO
Autoefficacia	L'autoefficacia è un atteggiamento nei propri confronti. Presuppone la convinzione di essere in grado di intraprendere le azioni necessarie per conseguire determinati obiettivi, accompagnata dalla fiducia nella propria capacità di comprendere i problemi, di scegliere i mezzi appropriati per adempiere i compiti necessari, di superare gli ostacoli e di provare a cambiare il mondo	44. Esprime convinzione nella propria capacità di comprendere i problemi 45. Esprime la convinzione di poter svolgere attività che lui/lei ha pianificato	BASE
		46. Esprime fiducia nella propria capacità di superare gli ostacoli quando persegue un obiettivo 47. Se vuole cambiare, esprime fiducia che lui/lei può farlo	INTERMEDIO
		48. Dimostra di sentirsi sicuro delle proprie capacità di affrontare le sfide della vita 49. Mostra sicurezza di sapere come gestire le situazioni impreviste grazie alla sua intraprendenza	AVANZATO
Tolleranza dell'ambiguità	La tolleranza dell'ambiguità è un atteggiamento nei confronti di situazioni incerte e che possono essere interpretate in molteplici modi. Comporta la capacità di valutare questi tipi	50. Interagisce bene con altre persone che hanno una varietà di punti di vista 51. Dimostra di poter sospendere temporaneamente i giudizi su altre persone 52. Si trova a suo agio in situazioni non familiari	BASE

ALLEGATO B

	di situazioni in modo positivo e di affrontarle in modo costruttivo.	53. Affronta l'incertezza in modo positivo e costruttivo 54. Funziona bene in circostanze imprevedibili 55. Esprime il desiderio di mettere in discussione le proprie idee e i propri valori	INTERMEDIO
		56. Ama la sfida di affrontare problemi ambigui 57. Esprime piacere nell'affrontare situazioni complicate	AVANZATO
Gruppo competenze: Abilità			
Denominazione competenza	Definizione	Descrittori	
Abilità di apprendimento autonomo	Tale attitudine è necessaria per perseverare nell'apprendimento, organizzarlo e valutare il proprio apprendimento in funzione dei propri bisogni personali, in maniera autonoma, senza essere guidati da altri.	58. Mostra la capacità di identificare le risorse per l'apprendimento (ad esempio persone, libri, Internet) 59. Cerca chiarimenti su nuove informazioni da altre persone quando necessario	BASE
		60. Può apprendere nuovi argomenti con una supervisione minima 61. Sa valutare la qualità del proprio lavoro	INTERMEDIO
		62. È in grado di selezionare le fonti di informazione o di consiglio più affidabili entro una gamma disponibile 63. Mostra la capacità di monitorare, definire, stabilire le priorità e completare le attività senza controllo diretto	AVANZATO
Abilità di pensiero analitico e critico	L'abilità di pensiero analitico e critico è necessaria per analizzare, valutare e giudicare materiali e vari tipi di informazioni (testi, argomentazioni, interpretazioni, pubblicazioni, eventi, esperienze, ecc.) in modo sistematico e logico.	64. Può identificare somiglianze e differenze tra le nuove informazioni e ciò che è già noto 65. Usa prove per sostenere le sue opinioni	BASE
		66. Sa valutare i rischi associati alle diverse opzioni 67. Dimostra di riflettere se le informazioni che si utilizzano siano corrette	INTERMEDIO
		68. È in grado di identificare eventuali discrepanze, incongruenze o divergenze materiali oggetto di analisi 69. Può utilizzare criteri, principi o valori espliciti e specificabili per elaborare giudizi	AVANZATO
Abilità di ascolto e all'osservazione	L'ascolto e l'osservazione sono le abilità necessarie per percepire e comprendere le affermazioni, ma anche il modo in cui sono espresse e per cogliere il senso del comportamento non verbale degli altri.	70. Ascolta attentamente le opinioni divergenti 71. Ascolta attentamente le altre persone	BASE
		72. Guarda i gesti di chi parla e il linguaggio del corpo in generale per aiutare se stesso per capire il significato di ciò che stanno dicendo 73. Sa ascoltare efficacemente per decifrare i significati e le intenzioni di un'altra persona	INTERMEDIO
		74. Presta attenzione a ciò che gli altri sottintendono ma non dicono 75. Nota come le persone con altre affiliazioni culturali reagiscono in modo diverso alla stessa situazione	AVANZATO
Empatia	L'empatia designa l'insieme delle abilità necessarie per comprendere e identificarsi con i pensieri, le convinzioni e i sentimenti altrui e vedere il mondo secondo la prospettiva degli altri.	76. Sa riconoscere quando un compagno ha bisogno del suo aiuto 77. Esprime solidarietà per le brutte cose che ha visto accadere agli altri	BASE
		78. Cerca di capire meglio i suoi amici immaginando come stanno le cose dalla loro prospettiva 79. Tiene conto dei sentimenti degli altri quando prende decisioni	INTERMEDIO
		80. Esprime l'opinione che, quando lui/lei pensa alle persone negli altri paesi, condivide le loro gioie e i loro dolori 81. Identifica accuratamente i sentimenti degli altri, anche quando non vogliono mostrarli	AVANZATO
Flessibilità e adattabilità	La flessibilità e l'adattabilità sono le abilità necessarie per adattare e adeguare i propri pensieri, sentimenti o comportamenti, al fine di potere reagire in maniera efficace e appropriata a nuovi contesti e nuove situazioni.	82. Modifica le sue opinioni se si mostra attraverso argomentazioni razionali che è necessario 83. Può cambiare le decisioni che ha preso se le conseguenze di tali decisioni dimostrano che ciò è necessario	BASE
		84. Si adatta a nuove situazioni utilizzando una nuova abilità 85. Si adatta a nuove situazioni applicando le conoscenze in modo diverso	INTERMEDIO
		86. Adotta le convenzioni socioculturali di altri gruppi target culturali durante l'interazione con i membri di tali gruppi 87. È in grado di modificare il proprio comportamento per renderlo appropriato alle altre culture	AVANZATO
Abilità linguistiche, comunicative e plurilingui	Le abilità linguistiche, comunicative e plurilingui sono necessarie per comunicare in modo efficace e appropriato con le persone che parlano la stessa lingua o un'altra lingua, e	88. Sa esprimere i propri pensieri su un problema 89. Chiede a chi parla di ripetere ciò che ha detto se non gli è stato chiaro	BASE
		90. Pone domande che mostrano la sua comprensione delle posizioni delle altre persone 91. Può adottare modi diversi di esprimere cortesia in un'altra lingua	INTERMEDIO

ALLEGATO B

	per fungere da mediatore tra persone che parlano lingue diverse.	92. Può mediare linguisticamente negli scambi interculturali traducendo, interpretando o spiegando 93. Può evitare con successo malintesi interculturali	AVANZATO
Abilità di cooperazione	È necessaria per partecipare con successo, insieme ad altri, ad attività, compiti e progetti comuni, e per stimolare la cooperazione degli altri, in modo che gli obiettivi del gruppo possano essere conseguiti.	94. Costruisce relazioni positive con altre persone in un gruppo 95. Quando lavora come membro di un gruppo, fa la sua parte del lavoro di gruppo	BASE
		96. Lavora per costruire il consenso per raggiungere gli obiettivi del gruppo 97. Quando lavora come membro di un gruppo, tiene informati gli altri su qualsiasi informazione pertinente o utile	INTERMEDIO
		98. Genera entusiasmo tra i membri del gruppo per la realizzazione obiettivi condivisi 99. Quando lavora con gli altri, supporta altre persone nonostante le differenze nei punti di vista	AVANZATO
Abilità di risoluzione dei conflitti	È necessaria per affrontare, gestire e risolvere i conflitti in modo pacifico, orientando le parti verso soluzioni ottimali accettabili per tutti.	100. Può comunicare con le parti in conflitto in modo rispettoso 101. Sa identificare le opzioni per risolvere i conflitti	BASE
		102. Può aiutare gli altri a risolvere i conflitti migliorando la loro comprensione delle opzioni disponibili 103. Può incoraggiare le parti coinvolte nei conflitti ad ascoltarsi attivamente l'un l'altro e condividere i loro problemi e le loro preoccupazioni	INTERMEDIO
		104. Inizia regolarmente la comunicazione per aiutare a risolvere i conflitti interpersonali 105. Può affrontare efficacemente lo stress emotivo, l'ansia e l'insicurezza di altre persone in situazioni di conflitto	AVANZATO
Gruppo competenze: Conoscenze e comprensioni critiche			
Denominazione competenza	Definizione	Descrittori	
Conoscenza e comprensione critica di sé	Si tratta della conoscenza e della comprensione critica dei propri pensieri, convinimenti, sentimenti e delle proprie motivazioni, nonché della propria appartenenza culturale e della propria visione del mondo.	106. Sa descrivere le proprie motivazioni 107. Sa descrivere i modi in cui i suoi pensieri e le sue emozioni influenzare il suo comportamento	BASE
		108. Riesce a riflettere criticamente sui propri valori e convinzioni 109. Riesce a riflettere criticamente su se stesso da una serie di diverse prospettive	INTERMEDIO
		110. Riesce a riflettere criticamente sui propri pregiudizi e stereotipi e cosa c'è dietro di loro 111. Riesce a riflettere criticamente sulle proprie emozioni e sentimenti in modo ampio gamma di situazioni	AVANZATO
Conoscenza e comprensione critica della lingua e della comunicazione	Comprende la conoscenza e la comprensione critica delle regole e convenzioni di comunicazione verbale e non verbale socialmente appropriate che si applicano nella lingua/nelle lingue parlate/e, degli effetti che i vari stili di comunicazione possono avere sugli altri e della maniera unica in cui ogni lingua esprime significati culturalmente condivisi.	112. Può spiegare come possono il tono della voce, il contatto visivo e il linguaggio del corpo aiuto comunicazione	BASE
		113. Sa descrivere l'impatto sociale e gli effetti sugli altri di diversi stili comunicativi 114. Sa spiegare come i rapporti sociali siano talvolta codificati nelle forme linguistiche utilizzate nelle conversazioni (ad esempio, nei saluti, nei modi di rivolgersi, nell'uso degli epiteti)	INTERMEDIO
		115. Può spiegare perché persone di altre affiliazioni culturali possono seguire diverse convenzioni comunicative verbali e non verbali che sono significativi dal loro punto di vista 116. Sa riflettere criticamente sulle diverse convenzioni comunicative che sono impiegate in almeno un altro gruppo sociale o cultura	AVANZATO
Conoscenza e comprensione critica del mondo	Comprende una vasta e complessa gamma di conoscenze e di comprensioni critiche in diversi settori, tra cui la politica e il diritto, i diritti umani, la cultura, le culture, le religioni, la storia, i media, l'economia, l'ambiente e lo sviluppo sostenibile.	117. Sa spiegare il significato dei concetti politici di base, tra cui democrazia, libertà, cittadinanza, diritti e doveri 118. Può spiegare perché ognuno ha la responsabilità di rispettare i dritti umani degli altri 119. È in grado di descrivere pratiche culturali di base (ad es. abitudini alimentari, pratiche di saluto, modi di rivolgersi alle persone, cortesia) in un'altra cultura 120. Riesce a riflettere criticamente su come la sua visione del mondo sia solo una di queste molte visioni del mondo 121. Può valutare l'impatto della società sul mondo naturale, ad esempio, in termini di crescita della popolazione, sviluppo della popolazione, consumo di risorse 122. Sa riflettere criticamente sui rischi legati al danno ambientale	BASE
		123. Può spiegare la natura universale, inalienabile e indivisibile dei diritti umani 124. Sa riflettere criticamente sul rapporto tra diritti umani, democrazia, pace e sicurezza in un mondo globalizzato	INTERMEDIO

ALLEGATO B

		125. Sa riflettere criticamente sulle cause profonde delle violazioni dei diritti umani, incluso il ruolo degli stereotipi e dei pregiudizi nei processi che portano a tali abusi 126. Sa spiegare i pericoli della generalizzazione a partire dai comportamenti individuali a un'intera cultura 127. Riesce a riflettere criticamente sui simboli religiosi, sui riti religiosi e sugli usi religiosi della lingua 128. Può descrivere gli effetti che la propaganda ha nel mondo contemporaneo 129. Può spiegare come le persone possono difendersi e proteggersi dalla propaganda	
		130. Sa descrivere i diversi modi in cui i cittadini possono influenzare la politica 131. Sa riflettere criticamente sull'evoluzione del quadro dei diritti umani e sullo sviluppo continuo dei diritti umani in diverse regioni del mondo 132. Sa spiegare perché non esistono gruppi culturali con caratteristiche innate fisse 133. Può spiegare perché tutti i gruppi religiosi sono in continua evoluzione e cambiamento 134. Riesce a riflettere in modo critico su come le storie vengono spesso presentate e insegnate da un punto di vista etnocentrico 135. Può spiegare le economie nazionali e come i processi economici e finanziari influenzano il funzionamento della società	AVANZATO

Allegato 3 - Il Quadro EntreComp semplificato

A. COMPETENZA	B. PRIORITA' TEMATICHE	C. DESCRITTORE LIVELLI DI PADRONANZA
RICONOSCERE LE OPPORTUNITA' Usare la propria immaginazione e abilità per trovare opportunità e creare valore, esplorando il panorama sociale, culturale ed economico. Identificare i bisogni e le sfide da risolvere. Stabilire nuove connessioni	IDENTIFICARE, CREARE E COGLIERE LE OPPORTUNITA'	LIVELLO BASE E' in grado di trovare opportunità per aiutare gli altri. E' in grado di riconoscere le opportunità per creare valore nella comunità e nell'ambiente circostante.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare come un'opportunità possa creare valore. E' in grado di cercare in modo proattivo le opportunità per creare valore, anche per necessità.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere differenti approcci analitici per identificare le opportunità imprenditoriali. E' in grado di usare la propria conoscenza e la propria comprensione del contesto per creare opportunità e per creare valore.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di giudicare le opportunità per creare valore e decidere se seguirle ai livelli differenti del sistema in cui si lavora (per esempio, piccole/medie imprese) E' in grado di individuare e sfruttare rapidamente un'opportunità
	CONCENTRARSI SULLE SFIDE	LIVELLO BASE E' in grado di trovare differenti esempi di sfide che richiedono soluzioni. E' in grado di riconoscere le sfide nella propria comunità e nell'ambiente circostante
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di individuare le opportunità per risolvere i problemi in modi alternativi. E' in grado di ridefinire la descrizione di una sfida, in modo che possano emergere opportunità alternative per affrontarla.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di scardinare le pratiche consolidate e sfidare il pensiero tradizionale per creare opportunità e guardare alte sfide in modo diverso. E' in grado di trovare il momento giusto per cogliere l'opportunità di creare valore
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di raggruppare differenti opportunità o individuare sinergie tra le opportunità per sfruttarle al meglio. E' in grado di definire le opportunità in cui è possibile mantenere un vantaggio competitivo.
	SCOPRIRE I BISOGNI	LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di gruppi che hanno beneficiato di una soluzione a un determinato problema. E' in grado di identificare i bisogni della propria comunità e dell'ambiente circostante che non sono stati soddisfatti.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare che gruppi diversi possono avere esigenze di diverse. E' in grado di stabilire quale gruppo di utenti, e quali esigenze, si vogliono affrontare attraverso la creazione di valore.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di effettuare un'analisi dei bisogni che coinvolga le parti interessate. E' in grado di identificare le sfide legate alle esigenze e agli interessi contrastanti di stakeholders differenti
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di produrre una "tabella di marcia" che abbina le esigenze con le azioni necessarie per affrontarle e aiuta a creare valore.

CREATIVITA'	EFFETTUARE ANALISI DI CONTESTO	E' in grado di elaborare progetti che mirano ad anticipare le esigenze future
		LIVELLO BASE E' in grado di individuare le differenze tra le aree diverse dove è possibile creare valore (per esempio, a casa, nella comunità, nell'ambiente, nell'economia o nella società). E' in grado di riconoscere i ruoli differenti che svolgono nella propria regione il settore pubblico, privato e il terzo settore.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere la differenza tra diversi contesti per la creazione di valore (per esempio, comunità e reti informali, organizzazioni esistenti, mercato E' in grado di identificare le proprie opportunità personali, sociali e professionali per la creazione di valore, sia nelle organizzazioni esistenti, sia creando nuove iniziative.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di identificare i limiti rilevanti per la propria attività (o per quella del proprio team). E' in grado di analizzare un'attività di creazione di valore esistente guardandola nel suo complesso e identificare le opportunità per svilupparla ulteriormente.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di monitorare le tendenze rilevanti e vedere come queste creano rischi e nuove opportunità per creare valore. E' in grado di promuovere all'interno della propria organizzazione una cultura aperta al riconoscimento di segnali di cambiamento, che portano a nuove opportunità di creazione di valore.
		LIVELLO BASE E' in grado di dimostrare che si è curiosi di vedere cose nuove E' in grado di esplorare nuovi modi per utilizzare le risorse esistenti.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sperimentare le proprie capacità e competenze in situazioni nuove. E' in grado di cercare attivamente nuove soluzioni che soddisfino le proprie esigenze
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di cercare attivamente nuove soluzioni che migliorino il processo di creazione del valore E' in grado di combinare la propria comprensione di contesti differenti per trasferire conoscenze, idee e soluzioni
		LIVELLO BASE E' in grado di sviluppare idee che risolvono problemi rilevanti per se stesso e per ciò che lo circonda. Da solo e come parte di un team è in grado di sviluppare idee che creano valore per gli altri.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sperimentare diverse tecniche per generare soluzioni alternative ai problemi, utilizzando le risorse disponibili in un modo efficace.
SVILUPPARE IDEE	LIVELLO AVANZATO E' in grado di definire diverse tecniche per collaudare le idee innovative con gli utenti finali. E' in grado di elaborare processi per coinvolgere le parti interessate nella ricerca, nello sviluppo e nella sperimentazione di idee.	
	LIVELLO ESPERTO E' in grado di personalizzare una varietà di modi per coinvolgere gli stakeholder in base alle esigenze della mia attività E' in grado di progettare nuovi processi per coinvolgere gli stakeholder nella creazione, nello sviluppo e nella sperimentazione di idee che creano valore.	
	LIVELLO BASE E' in grado di affrontare problemi, che possono essere risolti con molte soluzioni, con curiosità	
DEFINIRE PROBLEMI	SVILUPPARE IDEE	LIVELLO BASE E' in grado di affrontare problemi, che possono essere risolti con molte soluzioni, con curiosità

		E' in grado di esaminare i problemi da diverse prospettive in modo da generare soluzioni multiple LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di partecipare a dinamiche di gruppo volte a definire problemi E' in grado di rimodellare i problemi per adattarli alle proprie capacità. LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere e spiegare diversi approcci per trovare strategie diverse di risoluzione dei problemi. E' in grado di aiutare gli altri a creare valore incoraggiando la sperimentazione e utilizzando tecniche creative per affrontare i problemi e generare soluzioni LIVELLO ESPERTO E' in grado di avviare, sviluppare, gestire e completare un progetto creativo E' in grado di usare un mix di tecniche creative per continuare a generare valore nel tempo. LIVELLO BASE E' in grado di combinare strumenti che creano valore per se stesso e per gli altri E' in grado di migliorare i prodotti, i servizi e i processi esistenti in modo che soddisfino meglio le proprie esigenze o quelle dei colleghi e della comunità. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di individuare le caratteristiche di base che un prototipo dovrebbe avere per illustrare il valore della propria idea. E' in grado di creare, testare e perfezionare progressivamente prototipi che simulano il valore che si vuole creare. LIVELLO AVANZATO E' in grado di creare (da solo o con altri) prodotti o servizi che rispondano ai propri problemi e alle proprie esigenze E' in grado di sviluppare e fornire valore in diverse tappe, iniziando con le caratteristiche principali della propria idea (o di quella del proprio team) e aggiungendone progressivamente altre. LIVELLO ESPERTO E' in grado di adottare diversi stili di progettazione per creare valore attraverso nuovi prodotti, processi o servizi. E' in grado di progettare e mettere in atto processi innovativi per creare valore. LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di prodotti, servizi e soluzioni innovative E' in grado di descrivere come alcune innovazioni hanno trasformato la società. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere la differenza tra tipi di innovazione (per esempio, innovazione di processo contro innovazione di prodotto e innovazione sociale, innovazione incrementale contro innovazione perturbante). E' in grado di giudicare se un'idea, un prodotto o un processo è innovativo o semplicemente è nuovo per se stesso. LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere le innovazioni presenti nella società, nella cultura e nel mercato. E' in grado di descrivere differenti livelli di innovazione (per esempio, rivoluzionario o trasformativo) e il loro ruolo nella creazione di valore. LIVELLO ESPERTO E' in grado di identificare i passi necessari per individuare il potenziale di un'idea innovativa alla luce del suo sviluppo in un'impresa esistente, in una nuova impresa o in un'opportunità di cambiamento sociale. E' in grado di gestire processi di innovazione che rispondono alle esigenze emergenti e di sfruttare al meglio le opportunità man mano che diventano disponibili. LIVELLO BASE E' in grado di immaginare un futuro desiderabile.
	PROGETTARE VALORE	
	ESSERE INNOVATIVI	
VISIONE	IMMAGINARE	Immaginare il futuro. Sviluppare una

visione per trasformare le idee in azioni. Visualizzate scenari futuri per orientare gli sforzi e le azioni	PENSARE STRATEGICAMENTE	E' in grado di sviluppare semplici scenari futuri in cui si crea valore per la propria comunità e per l'ambiente costante.
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di sviluppare (da solo o con altri) una visione ispiratrice per il futuro che interessi gli altri.
		E' in grado di costruire scenari futuri relativi alla propria idea di creazione del valore
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di usare la propria comprensione del contesto per identificare visioni strategiche per la creazione di valore.
		E' in grado di discutere la propria visione strategica (o quella del proprio team) per la creazione di valore.
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di costruire (da solo o con altri) e confrontare differenti scenari futuri.
		E' in grado di presentare a pubblici differenti i benefici della propria visione in tempi di crisi.
	PENSARE STRATEGICAMENTE	LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di spiegare cos'è una visione e a quale scopo serve.
		E' in grado di essere consapevole di ciò che è necessario per costruire una visione
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di spiegare il ruolo di una definizione di visione per la pianificazione strategica
		E' in grado di elaborare una definizione di visione per la propria attività che guida il processo decisionale interno per la creazione di valore.
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di pianificare a priori la propria visione per progettare la strategia necessaria per realizzarla.
		E' in grado di incoraggiare l'entusiasmo e il senso di appartenenza intorno a una visione convincente
		LIVELLO INTERMEDIO
	GUIDE ACTION	Sulla base della propria visione di creazione di valore è in grado di impegnarsi per trasformare le idee in azione.
		E' in grado di decidere a quale tipo di visione si vuole contribuire.
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di identificare i cambiamenti necessari per realizzare la propria visione.
		E' in grado di promuovere iniziative per il cambiamento e la trasformazione che contribuiscono alla propria visione.
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di identificare le sfide legate alla propria visione (o a quella del proprio team), nel rispetto dei vari stakeholders.
		E' in grado di creare (da solo o con altri) una "tabella di marcia" basata sulla propria visione della creazione di valore.
		LIVELLO BASE
		E' in grado di trovare esempi di idee che hanno un valore per se stesso e per gli altri.
DARE VALORE ALLE IDEE Sopprimere il valore in termini sociali, culturali ed economici. Riconoscere il potenziale di un'idea per la creazione di valore e individuare gli strumenti più adeguati per farla rendere al massimo.	RECONOSCERE IL VALORE DELLE IDEE	E' in grado di dimostrare come differenti gruppi, aziende e istituzioni, creano valore nella propria comunità.
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di descrivere le differenze tra valore sociale, culturale ed economico.
		E' in grado di decidere su quale tipo di valore si vuole agire e poi scegliere il percorso più appropriato per farlo.
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di riconoscere le molte forme di valore che possono essere create attraverso l'imprenditorialità, come il valore sociale, culturale o economico.
		E' in grado di suddividere una catena del valore nelle sue diverse componenti e identificare come viene aggiunto valore in ogni parte.
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di sviluppare strategie efficaci per sfruttare al meglio le opportunità di creare valore nella propria comunità.
		E' in grado di identificare le opportunità di creare valore nella propria comunità.

ESERCITARE PENSIERO ETICO E SOSTENIBILE Valutare le conseguenze di idee che portano valore e l'effetto dell'azione imprenditoriale sulla comunità di destinazione. Riflettere su quanto sono sostenibili nel lungo periodo gli obiettivi sociali, culturali ed economici e la linea di condotta scelta. Agire in modo responsabile	CONDIVIDERE E PROGETTARE IDEE	organizzazione o impresa. E' in grado di illustrare il valore di una nuova idea dal punto di vista di stakeholder diversi.
		LIVELLO BASE E' in grado di chiarire che le idee di altre persone possono essere usate e messe in pratica, nel rispetto dei loro diritti. E' in grado di spiegare che le idee possono essere condivise e fatte circolare per il beneficio di tutti o possono essere protette da determinati diritti, ad esempio, diritti di copia o brevetti.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere i tipi di licenza che possono essere utilizzati per condividere idee e proteggere i diritti. E' in grado di scegliere la licenza più appropriata per condividere e proteggere il valore creato dalle proprie idee.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di spiegare la differenza tra marchi, diritti di design registrati, brevetti, indicazioni geografiche, segreti commerciali, accordi di riservatezza e licenze di copyright, incluse licenze aperte e di pubblico dominio come creative commons. Quando si creano idee con gli altri, è in grado di delineare un accordo di divulgazione e di gestione che va a beneficio di tutti i partner coinvolti
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare una strategia su misura sui diritti di proprietà intellettuale che si occupi dei requisiti geografici. E' in grado di sviluppare una strategia sui diritti di proprietà intellettuale.
		LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere comportamenti che dimostrano integrità, onestà, responsabilità, coraggio e impegno. E' in grado di descrivere facilmente l'importanza dell'integrità e dei valori etici.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di applicare il pensiero etico ai processi di consumo e di produzione. E' in grado di farsi guidare dall'onestà e dall'integrità quando si prendono decisioni.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di sostenere che le idee per creare valore dovrebbero essere sostenute dall'etica e dai valori relativi al genere, all'uguaglianza, all'equità, alla giustizia sociale e alla sostenibilità ambientale. E' in grado di assumersi la responsabilità di promuovere un comportamento etico nella propria area di influenza (ad esempio, promuovendo l'uguaglianza di genere, evidenziando le disuguaglianze e la mancanza di integrità).
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di fare in modo che la propria priorità sia il rispetto e la promozione di un comportamento etico nell'area di influenza E' in grado di intervenire contro comportamenti non etici
		LIVELLO BASE E' in grado di elencare esempi di comportamenti rispettosi dell'ambiente che vanno a beneficio di una comunità. E' in grado di riconoscere esempi di comportamenti rispettosi dell'ambiente da parte delle aziende che creano valore per la società nel suo complesso.
	PENSARE IN MODO SOSTENIBILE	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare le pratiche che non sono sostenibili e le loro implicazioni per l'ambiente. E' in grado di produrre una chiara definizione del problema quando si trova di fronte a pratiche che non sono sostenibili.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di discutere dell'impatto che un'organizzazione ha sull'ambiente (e viceversa).

	E' in grado di discutere il rapporto tra la società e gli sviluppi tecnici, in relazione alle loro implicazioni per l'ambiente.	LIVELLO ESPERTO
	E' in grado di studiare metodi adeguati per l'analisi dell'impatto ambientale basato su vantaggi e svantaggi. E' in grado di studiare metodi adeguati per l'analisi dell'impatto ambientale basato su vantaggi e svantaggi.	
	LIVELLO BASE E' in grado di trovare ed elencare esempi di cambiamenti causati dall'azione umana in contesti sociali, culturali, ambientali o economici. E' in grado di definire l'impatto di un'attività che crea valore per la comunità di destinazione e l'impatto più ampio sulla società.	
	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di identificare l'impatto che il cogliere le opportunità avrà su di se stesso e sul proprio team, sul target di persone e sulla comunità circostante. E' in grado di identificare gli stakeholder interessati dal cambiamento portato dalla propria (o quella del proprio team) attività di creazione di valore, compresi gli stakeholder che non possono parlare (ad esempio, le generazioni future, il clima o la natura).	
VALUTARE GLI IMPATTI	LIVELLO AVANZATO E' in grado di analizzare le implicazioni della propria attività di creazione di valore nel sistema in cui si lavora. E' in grado di definire lo scopo della misurazione, del monitoraggio e della valutazione dell'impatto creato.	
	LIVELLO ESPERTO E' in grado di scegliere "indicatori di misura" per monitorare e valutare l'impatto della propria attività di creazione di valore. E' in grado di effettuare la valutazione d'impatto, il monitoraggio dell'impatto e la valutazione dell'impatto sulla propria attività di creazione di valore.	
	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere la differenza tra la gestione delle risorse e la responsabilità dell'impatto della propria attività di creazione di valore per gli stakeholder e l'ambiente	
ESSERE RESPONSABILI	LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere la differenza tra input, output, risultati e impatto. E' in grado di discutere una serie di metodi di responsabilità sia funzionali che strategici per la capacità di rendicontazione.	
	LIVELLO ESPERTO E' in grado di utilizzare i sistemi di responsabilità che lo ritengono responsabile nei confronti di stakeholder interni ed esterni. E' in grado di progettare modi per essere responsabile nei confronti di tutti gli stakeholder.	
	LIVELLO BASE E' in grado di identificare le proprie necessità, i propri desideri, i propri interessi e i propri obiettivi. E' in grado di descrivere i propri bisogni, desideri, interessi e i propri obiettivi.	
	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di impegnarsi a soddisfare le proprie esigenze, i propri desideri, i propri interessi e i propri obiettivi. E' in grado di riflettere sulle proprie esigenze individuali e di gruppo, sui propri desideri, sui propri interessi e le aspirazioni in relazione alle opportunità e alle prospettive future	
SEGUIRE LE PROPRIE ASPIRAZIONI	LIVELLO AVANZATO E' in grado di tradurre i propri bisogni, i propri desideri, interessi e aspirazioni in obiettivi che lo aiutino a raggiungerli. E' in grado di aiutare gli altri a riflettere sui loro bisogni, desideri, interessi e aspirazioni e su come possono trasformarli in obiettivi.	
AUTOCONSAPEVOLEZZA E AUTOEFFICACIA Riflettere sui propri bisogni, aspirazioni e desideri nel identificare e valutare i propri punti di forza e di debolezza individuali e di gruppo. Credere nella propria capacità di influenzare il corso degli eventi, nonostante incertezze, battute d'arresto e guasti temporanei		

	IDENTIFICARE I PROPRI PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA	LIVELLO BASE E' in grado di identificare le cose in cui si è bravi e quelle in cui non lo si è.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di giudicare i propri punti di forza e di debolezza e quelli degli altri in relazione alle opportunità di creare valore. E' in grado di spinto dal desiderio di usare le proprie risorse e le proprie capacità per sfruttare al meglio le opportunità di creare valore.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di collaborare con gli altri per compensare le debolezze e aumentare i nostri punti di forza. E' in grado di aiutare gli altri a identificare i loro punti di forza e debolezza
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di giudicare il controllo che ha sui suoi risultati (rispetto a qualsiasi controllo da parte di influenze esterne) E' in grado di credere di poter influenzare in meglio le persone e le situazioni.
	CREDERE NELLE PROPRIE CAPACITÀ	LIVELLO AVANZATO E' in grado di credere nella proprie capacità di realizzare ciò che ha immaginato e pianificato, nonostante gli ostacoli, le risorse limitate e le resistenze degli altri. E' in grado di credere nelle proprie capacità di capire e di prendere il meglio dalle esperienze che gli altri possono etichettare come fallimenti.
		LIVELLO BASE E' in grado di elencare differenti tipi di lavori e le loro funzioni chiave E' in grado di descrivere quali sono le qualità e le capacità necessarie per determinati lavori e quali di queste qualità e capacità possiede.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere le proprie capacità e le proprie competenze in relazione alle opzioni di carriera, compreso il lavoro autonomo E' in grado di usare le proprie capacità e competenze per cambiare il proprio percorso professionale, in seguito a nuove opportunità o per necessità.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di discutere di come una comprensione e una valutazione realistica delle proprie attitudini personali, delle proprie capacità e delle proprie conoscenze possano influenzare le proprie decisioni, i rapporti con le altre persone e la qualità della vita E' in grado di scegliere le opportunità di sviluppo professionale con il proprio team e la propria organizzazione sulla base di una chiara comprensione dei punti di forza e di debolezza.
	CONDIZIONARE IL PROPRIO FUTURO	LIVELLO ESPERTO E' in grado di progettare strategie di sviluppo e organizzazione professionale per il proprio team basata su una chiara comprensione dei punti di forza e di debolezza, in relazione alle opportunità attuali e future di creare valore E' in grado di progettare strategie per superare le proprie debolezze (o quelle del proprio team o dell'organizzazione) e sviluppare punti di forza nell'anticipare le esigenze future
		LIVELLO BASE E' in grado di fare o contribuire a qualcosa che sia buono per se stesso o per gli altri E' in grado di essere motivato dall'idea di creare valore per se stesso e per gli altri
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di prevedere la sensazione di raggiungere i propri obiettivi e questo lo motiva.
		E' in grado di regolare il proprio comportamento per rimanere motivato e ottenere il vantaggio di trasformare le idee in azione.
	MOTIVAZIONE E PERSEVERANZA Essere determinati a trasformare le idee in azione e a soddisfare il proprio bisogno di arrivare. Essere pazienti e continuare a cercare di realizzare i propri scopi a lungo termine individuali o di gruppo. Essere resilienti sotto	RESTARE FOCALIZZATI

		LIVELLO BASE E' in grado di considerare i progetti come una sfida per fare del proprio meglio. E' in grado di motivarsi per le sfide LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di mettersi alla prova per motivarsi E' in grado di fare sforzi e utilizzare le risorse esistenti per superare le sfide e raggiungere i propri obiettivi (o quelli del proprio team) LIVELLO AVANZATO E' in grado di fare degli sforzi motivati dal proprio desiderio di realizzazione e della fiducia nella proprie capacità. LIVELLO ESPERTO E' in grado di allenare gli altri a rimanere motivati, incoraggiandoli a impegnarsi in ciò che vogliono realizzare. E' in grado di creare un buon ambiente di lavoro per motivare il proprio team (per esempio, celebrando i successi, imparando dai fallimenti e incoraggiando modi innovativi per affrontare i problemi). E' in grado di considerare tutti i risultati come soluzioni temporanee adeguate al loro tempo e al loro contesto, e quindi motivarsi a far sì che si sviluppino in un ciclo continuo di miglioramento e innovazione.
	ESSERE DETERMINATI	LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere differenti modi per motivare me stesso e gli altri a creare valore. E' in grado di essere determinato e perseverante quando cerca di raggiungere i propri obiettivi (o quelli della propria squadra) LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di superare circostanze avverse E' in grado di giudicare quando non vale la pena di continuare con un'idea. LIVELLO AVANZATO E' in grado di perseverare di fronte alle avversità quando cerca di raggiungere i propri obiettivi. E' in grado di escogitare strategie per superare le circostanze avverse. LIVELLO ESPERTO E' in grado di far fronte a cambiamenti non previsti, battute d'arresto e fallimenti (ad esempio, perdita di posti di lavoro). E' in grado di fare in modo che il proprio team o la propria organizzazione rimangano positivi quando prendono decisioni difficili e affrontano fallimenti.
	CONCENTRARE LE FORZE SU CIÒ CHE MOTIVA	LIVELLO BASE E' in grado di non arrendersi e continuare ad andare avanti anche di fronte a delle difficoltà. E' in grado di non aver paura di lavorare sodo per raggiungere i propri obiettivi. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di ritardare il raggiungimento dei propri obiettivi per guadagnare più valore, grazie a sforzi prolungati. E' in grado di mantenere sforzi e interesse, nonostante le battute d'arresto. LIVELLO AVANZATO E' in grado di festeggiare i risultati a breve termine, per rimanere motivato E' in grado di ispirare gli altri a lavorare sodo per raggiungere i loro obiettivi mostrando passione e un forte senso di appartenenza LIVELLO ESPERTO E' in grado di rimanere concentrato sulla propria visione e sui propri obiettivi, nonostante le sfide. E' in grado di riconoscere che le risorse sono limitate
	NON ARRENDERSI	LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere che le risorse sono limitate E' in grado di riconoscere l'importanza di condividere le risorse con gli altri.
	GESTIRE RISORSE (MATERIALI E IMMATERIALE)	LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere che le risorse sono limitate E' in grado di riconoscere l'importanza di condividere le risorse con gli altri.
	MOBILITARE LE RISORSE Ottendere e gestire risorse materiali, umane, finanziarie e digitali necessarie per raggiungere i propri obiettivi	LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere che le risorse sono limitate E' in grado di riconoscere l'importanza di condividere le risorse con gli altri.

Trasformare le idee in azione. Sfruttare al meglio risorse limitate. Ottenere e gestire le competenze necessarie in qualsiasi momento, tra cui quelle tecniche, legali, fiscali e digitali.	USARE LE RISORSE IN MANIERA RESPONSABILE	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sperimentare diverse risorse per trasformare la propria idea e metterla in azione E' in grado di ottenere e gestire le risorse necessarie per trasformare la propria idea in azione
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di sviluppare un piano per affrontare con risorse limitate la propria attività di creazione di valore. E' in grado di mettere insieme le fonti necessarie per sviluppare la propria attività di creazione di valore.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di stanziare risorse sufficienti per ogni fase del proprio (o del proprio team) piano d'azione e per l'attività di creazione di valore (per esempio, il tempo, le finanze e le competenze, le conoscenze e l'esperienza del proprio team). E' in grado di giudicare le risorse chiave necessarie per sostenere un'idea innovativa o l'opportunità di sviluppare un'attività esistente, lanciare una nuova impresa, o avviare un'impresa sociale.
		LIVELLO BASE E' in grado di rispettare il valore dei propri beni e li usa in modo responsabile E' in grado di descrivere come le risorse durano più a lungo attraverso il riutilizzo, la riparazione e il riciclaggio.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di discutere i principi dell'economia circolare e dell'efficienza delle risorse. E' in grado di utilizzare le risorse in modo responsabile ed efficiente (per esempio, energia, materiali nella catena di fornitura o nel processo di produzione, spazi pubblici)
	OTTIMIZZARE LA GESTIONE DEL TEMPO	LIVELLO AVANZATO E' in grado di tenere conto del costo non materiale dell'utilizzo di nuove fonti quando prendo decisioni sulle proprie attività di creazione di valore. E' in grado di scegliere e mettere in atto efficaci procedure di gestione delle risorse (per esempio, analisi del ciclo di vita, rifiuti solidi).
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di riconoscere che l'utilizzo delle risorse in maniera efficace e l'economia circolare portano opportunità alla propria organizzazione. E' in grado di progettare e mettere in atto modi innovativi per ridurre l'impatto complessivo della propria attività di creazione di valore sull'ambiente, la comunità e la società e misurare il miglioramento.
		LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere differenti usi per il proprio tempo (per esempio, studiare, giocare, riposare). E' in grado di valutare il proprio tempo come una risorsa scarsa.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di discutere la necessità di investire tempo in attività che creano valore. E' in grado di usare il proprio tempo efficacemente per raggiungere i miei obiettivi.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di gestire il proprio tempo efficacemente, utilizzando tecniche e strumenti che lo rendono produttivo o rendono produttivo il proprio team E' in grado di aiutare gli altri a gestire efficacemente il loro tempo
	OTTENERE SUPPORTO	LIVELLO ESPERTO E' in grado di mettere in atto efficaci procedure di gestione del tempo. E' in grado di sviluppare procedure di gestione del tempo che soddisfano le esigenze specifiche della propria attività di creazione di valore.
		LIVELLO BASE E' in grado di cercare aiuto quando incontra difficoltà a realizzare quello che ha deciso di fare. E' in grado di individuare le fonti di aiuto per la propria attività (ad esempio, insegnanti, coetanei, mentori).
		LIVELLO INTERMEDIO

CONOSCENZE ECONOMICO FINANZIARIE Stimare il costo necessario per trasformare un'idea in un'attività che crea valore. Pianificare, mettere in atto e valutare le decisioni finanziarie nel corso del tempo. Gestire i finanziamenti per assicurarsi che l'attività produttrice di valore sia in grado di durare nel lungo periodo.		E' in grado di descrivere i concetti di divisione del lavoro e di specializzazione professionale E' in grado di trovare ed elencare servizi pubblici e privati a sostegno della propria attività di creazione di valore (per esempio, incubatore, consulenti di imprese sociali, start-up, camera di commercio) LIVELLO AVANZATO E' in grado di trovare soluzioni digitali (per esempio, gratuite, a pagamento o open-source) che possono aiutarlo nella gestione delle proprie attività di creazione di valore. E' in grado di trovare un supporto che lo aiuti a sfruttare l'opportunità di creare valore (ad esempio, un servizio di consulenza, un supporto tra pari o un mentore). LIVELLO ESPERTO E' in grado di delegare compiti all'interno e all'esterno della propria organizzazione per sfruttare al meglio il tempo E' in grado di sviluppare una rete di fornitori flessibili e reattivi esterni all'organizzazione che supportano la propria attività di creazione di valore
		LIVELLO BASE E' in grado di ricordare la terminologia di base e i simboli legati al denaro E' in grado di spiegare semplici concetti economici (per esempio, domanda e offerta, prezzo di mercato, commercio). LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di utilizzare il concetto di costi di opportunità e di vantaggio comparativo per spiegare perché gli scambi avvengono tra individui, regioni e nazioni. E' in grado di leggere il conto economico e lo stato patrimoniale LIVELLO AVANZATO E' in grado di spiegare le differenze tra un bilancio e un conto economico E' in grado di costruire indicatori finanziari (ad esempio, il rendimento del capitale investito) LIVELLO ESPERTO E' in grado di usare gli indicatori finanziari per valutare lo stato di salute finanziario di un'attività che crea valore. E' in grado di utilizzare indicatori finanziari per confrontare la condizione finanziaria della propria attività di creazione di valore con quella della concorrenza
		LIVELLO BASE E' in grado di giudicare per cosa usare i propri soldi. E' in grado di redigere un semplice bilancio familiare in modo responsabile LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di redigere un budget per un'attività che crea valore E' in grado di giudicare le esigenze di liquidità di un'attività che crea valore. LIVELLO AVANZATO E' in grado di applicare i concetti di pianificazione finanziaria e di previsione di cui ha bisogno per trasformare le idee in azione (ad esempio, profitto o non profitto) E' in grado di giudicare le esigenze di cassa di un progetto complesso. LIVELLO ESPERTO E' in grado di giudicare le esigenze di liquidità di un'organizzazione che gestisce molte attività che creano valore e che dipendono l'una dall'altra. E' in grado di creare un piano per la sostenibilità finanziaria ed economica a lungo termine della propria attività di creazione di valore (o di quella del proprio team).
		LIVELLO BASE E' in grado di identificare i principali tipi di reddito per le famiglie, le imprese, le organizzazioni non profit e lo Stato E' in grado di descrivere il ruolo delle banche e dell'economia nella società
	CONOSCERE CONCETTI DI ECONOMIA FINANZIARIA	
	DEFINIRE UN BUDGET	
	ACQUISIRE FINANZIAMENTI	

	COMPRENDERE I SISTEMI FISCALI	LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di spiegare che le attività che creano valore possono assumere forme differenti (un'impresa, un'impresa sociale, una organizzazione senza scopo di lucro e così via) e strutture di proprietà diverse (società partecipate, società a responsabilità limitata, cooperativa e così via). E' in grado di identificare fonti di finanziamento pubbliche e private per la propria attività di creazione di valore (per esempio, premi, crowdfunding ed azioni).
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di scegliere le fonti di finanziamento più appropriate per avviare o espandere un'attività che crea valore.
		E' in grado di candidarsi per programmi di sostegno alle imprese pubbliche o private, programmi di finanziamento, sovvenzioni pubbliche o bandi di gara.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di raccogliere fondi e garantire entrate da fonti differenti e di gestire la diversità di tali fonti. E' in grado di giudicare un'opportunità come un possibile investimento
		LIVELLO BASE E' in grado di illustrare lo scopo della tassazione E' in grado di spiegare come la tassazione finanziaria le attività di un paese e la sua parte nella fornitura di beni e servizi pubblici
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di stimare i principali obblighi contabili e fiscali che devo adempiere per soddisfare i requisiti fiscali per le proprie attività E' in grado di stimare i principali obblighi contabili e fiscali che devo adempiere per soddisfare i requisiti fiscali per le proprie attività
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di stimare come le proprie decisioni finanziarie (investimenti, acquisto di beni, beni e così via) influenzano la propria tassazione. E' in grado di prendere decisioni finanziarie sulla base degli attuali regimi fiscali.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di prendere decisioni finanziarie sulla base dei regimi fiscali di differenti paesi e territori E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide.
		LIVELLO BASE E' in grado di mostrare entusiasmo per le sfide. E' in grado di coinvolgersi attivamente nella creazione di valore per gli altri.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di non scoraggiarsi di fronte alle difficoltà E' in grado di dare il buon esempio.
MOBILITARE GLI ALTRI Ispirare ed entusiasmare i soggetti interessati. Ottenere il supporto necessario per raggiungere risultati di valore. Dimostrare capacità di comunicazione efficace, persuasione, negoziazione e leadership.	ISPIRARE E LASCIARSI ISPIRARE	LIVELLO AVANZATO E' in grado di ottenere l'appoggio degli altri per sostenere la propria attività di creazione di valore. E' in grado di ispirare gli altri, nonostante le circostanze difficili.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di mantenere l'entusiasmo con il proprio team, i propri partner e le parti interessate quando affrontiamo una situazione difficile E' in grado di formare delle coalizioni per trasformare le idee in azione
		LIVELLO BASE E' in grado di persuadere gli altri fornendo una serie di argomentazioni.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di persuadere gli altri fornendo prove delle proprie argomentazioni
	PERSUADERE	

	COMUNICARE EFFICACEMENTE	E' in grado di persuadere gli altri facendo appello alle loro emozioni
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di proporre il proprio progetto di fronte a potenziali investitori o donatori.
		E' in grado di superare le resistenze di coloro che saranno influenzati dalla propria (o squadra) visione
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di creare una sollecitazione all'azione che coinvolga gli stakeholder interni, come i collaboratori, i partner, i dipendenti o i senior manager.
		E' in grado di negoziare il sostegno alle idee per la creazione di valore.
		LIVELLO BASE
		E' in grado di comunicare le proprie idee in modo chiaro agli altri.
		E' in grado di comunicare le idee del proprio team ad altri in modo persuasivo utilizzando differenti metodi (per esempio, manifesti, video, giochi di ruolo)
	USARE EFFICACEMENTE I SOCIAL MEDIA	LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di comunicare soluzioni di design fantasiose.
		E' in grado di comunicare il valore della propria idea (o quella del proprio team) alle parti interessate
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di comunicare la propria visione (o di quella del proprio team) in modo da ispirare e persuadere gruppi esterni, come finanziatori, organizzazioni partner, volontari, nuovi membri e sostenitori.
		E' in grado di produrre narrazioni e scenari che motivano, ispirano e indirizzano le persone
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di partecipare a discussioni costruttive con la comunità a cui è rivolta la propria idea
		E' in grado di far sì che tutte le parti interessate si assumano le proprie responsabilità e agiscano in base alle opportunità di creazione di valore.
		LIVELLO BASE
	ASSUMERSI LE RESPONSABILITÀ	E' in grado di fornire esempi di campagne di comunicazione stimolanti.
		E' in grado di discutere di come i media possono essere utilizzati per raggiungere il pubblico in modi diversi.
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di utilizzare vari metodi, tra cui i social media, per comunicare efficacemente idee che creano valore.
		E' in grado di usare i media in modo appropriato, dimostrando di essere consapevole del proprio pubblico e del proprio scopo
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di influenzare le opinioni in relazione alla propria attività di creazione di valore, attraverso un approccio pianificato ai social media
		E' in grado di progettare campagne sui social media per mobilitare le persone in relazione alla propria attività di creazione di valore (o a quella del proprio team).
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di definire una strategia di comunicazione per mobilitare le persone in relazione alla propria (o a quella del proprio team) attività di creazione di valore.
PRENDERE L'INIZIATIVA Avviare processi che creano valore. Raccogliere le sfide. Agire e lavorare in modo indipendente per raggiungere gli obiettivi, mantenersi fedeli alle intenzioni e svolgere i compiti previsti.	ASSUMERSI LE RESPONSABILITÀ	E' in grado di sostenere e aumentare il sostegno della propria visione
		LIVELLO BASE
		E' in grado di svolgere i compiti che gli vengono affidati in modo responsabile
		E' in grado di sentirsi a proprio agio nell'assumerli la responsabilità in attività condivise
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di assumersi la responsabilità individuale e di gruppo per svolgere compiti semplici nelle attività di valutazione.
		E' in grado di assumersi la responsabilità individuale e di gruppo in attività che creano valore

	LAVORARE IN MANIERA INDIPENDENTE	LIVELLO AVANZATO E' in grado di delegare la responsabilità in modo appropriato E' in grado di incoraggiare gli altri ad assumersi le proprie responsabilità nelle attività che creano valore.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di assumersi la responsabilità in attività complesse che creano valore E' in grado di assumersi la responsabilità di cogliere nuove opportunità e di affrontare sfide senza precedenti in attività che creano valore.
		LIVELLO BASE E' in grado di dimostrare una certa indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli vengono affidati. E' in grado di lavorare in modo indipendente in semplici attività di creazione di valore
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di avviare semplici attività di creazione di valore E' motivato dalla possibilità di poter avviare un'attività di creazione di valore in modo indipendente
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di avviare attività che creano valore sia da solo che con gli altri. E' in grado di aiutare gli altri a lavorare in modo indipendente
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di elogiare l'iniziativa presa da altri e la ricompensa adeguatamente all'interno del proprio team e dell'organizzazione E' in grado di provare a risolvere i problemi che lo circondano
		LIVELLO BASE E' in grado di provare a risolvere i problemi che lo circondano E' in grado di dimostrare spirito d'iniziativa nell'affrontare i problemi che riguardano la propria comunità
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di affrontare attivamente le sfide, risolvere i problemi e cogliere le opportunità per creare valore E' in grado di affrontare attivamente le sfide, risolvere i problemi e cogliere le opportunità per creare valore
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di agire in base a nuove idee e opportunità, che agglungeranno valore a un'impresa nuova o esistente. E' in grado di apprezzare che altri prendano l'iniziativa per risolvere i problemi e creare valore
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di incoraggiare gli altri a prendere l'iniziativa per risolvere i problemi all'interno del proprio team/ organizzazione E' in grado di chiarire quali sono i propri obiettivi.
PIANIFICAZIONE E GESTIONE Impostare gli obiettivi a lungo, medio e breve termine. Definire le priorità e i piani d'azione. Adattarsi ai cambiamenti imprevisti	DEFINIRE OBIETTIVI REALIZZABILI	LIVELLO BASE E' in grado di chiarire quali sono i propri obiettivi. E' in grado di individuare obiettivi alternativi per creare valore in un contesto semplice.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di descrivere i propri obiettivi per il futuro in linea con i propri punti di forza, le proprie ambizioni, i propri interessi e i propri successi. E' in grado di fissare obiettivi a breve termine su cui poter agire
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di definire obiettivi a lungo termine in base alla visione della propria (o di quella del proprio team) attività che crea valore E' in grado di conciliare gli obiettivi a breve, medio e lungo termine con la visione della propria (o di quella della propria squadra) attività di creazione di valore.
		LIVELLO ESPERTO

		E' in grado di progettare una strategia per raggiungere gli obiettivi in linea con la propria (o quella del proprio team) visione. E' in grado di gestire l'equilibrio tra il bisogno di creatività e il bisogno di controllo, in modo che la capacità della propria organizzazione di raggiungere i suoi obiettivi, sia tutelata e alimentata. LIVELLO BASE E' in grado di realizzare un semplice piano per le attività di creazione di valore. E' in grado di affrontare una serie di semplici compiti senza sentirsi a disagio. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di creare un piano d'azione che individua i passi necessari per raggiungere i propri obiettivi. E' in grado di prevedere la possibilità di modificare i propri piani. LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere in sintesi le basi della gestione del progetto. E' in grado di applicare le basi del project management nella gestione di un'attività di creazione di valore. LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare e attenersi a un piano dettagliato di gestione del progetto, adattandosi alle mutate circostanze. E' in grado di elaborare procedure di gestione su per fornire valore in circostanze difficili. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di sviluppare un modello di business per la propria idea E' in grado di definire gli elementi chiave che compongono il modello di business necessario per la realizzazione del valore identificato. LIVELLO AVANZATO E' in grado di sviluppare un business plan basato su un modello, descrivendo come raggiungere il valore identificato. E' in grado di organizzare le proprie attività utilizzando metodi di pianificazione come i piani aziendali e di marketing. LIVELLO ESPERTO E' in grado di mantenere aggiornati i miei metodi di pianificazione e di adattarli al mutare delle circostanze. E' in grado di adattare il modello di business della propria attività di creazione di valore per affrontare nuove sfide LIVELLO BASE E' in grado di ricordare l'ordine dei passaggi necessari per sviluppare un'attività di creazione di valore a cui ha partecipato. E' in grado di identificare i passi fondamentali che sono necessari in un'attività che crea valore. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di dare priorità alle fasi fondamentali di un'attività che crea valore. E' in grado di stabilire le mie priorità e agire in base ad esse LIVELLO AVANZATO E' in grado di definire le priorità per soddisfare la propria (o quella del proprio team) visione. E' in grado di rimanere concentrato sulle priorità stabilite, nonostante le mutate circostanze LIVELLO ESPERTO E' in grado di definire le priorità in circostanze incerte, con informazioni parziali o ambigue E' in grado di riconoscere quanti progressi ho fatto in un compito. LIVELLO BASE E' in grado di riconoscere quanti progressi ho fatto in un compito. E' in grado di controllare se un'attività sta per essere pianificata. LIVELLO INTERMEDIO
	PIANIFICARE E ORGANIZZARE	
	SVILUPPARE BUSINESS PLAN EFFICACI	
	DEFINIRE LE PRIORITÀ	
	MONITORE I PROGRESSI	

		E' in grado di identificare differenti tipi di dati che sono necessari per monitorare l'andamento di un'attività di creazione di valore. E' in grado di fissare delle pietre miliari di base e degli indicatori di osservazione per monitorare l'andamento della propria attività di creazione di valore. LIVELLO AVANZATO E' in grado di descrivere diversi metodi per il monitoraggio delle prestazioni e dell'impatto E' in grado di definire quali dati sono necessari per monitorare le proprie attività di creazione di valore e un modo appropriato per raccoglierti LIVELLO ESPERTO E' in grado di sviluppare gli indicatori di performance per monitorare i progressi verso un risultato di successo. E' in grado di progettare e mettere in atto un piano di raccolta dati per monitorare se la propria impresa sta raggiungendo i suoi obiettivi LIVELLO BASE E' aperto ai cambiamenti E' in grado di affrontare e gestire i cambiamenti in modo costruttivo LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di cambiare i propri piani in base alle esigenze del proprio team. E' in grado di adattare i propri piani per raggiungere i propri obiettivi alla luce dei cambiamenti che sono al di fuori del proprio controllo. LIVELLO AVANZATO E' in grado di abbracciare il cambiamento che porta nuove opportunità per la creazione di valore E' in grado di anticipare e includere il cambiamento durante il processo di creazione del valore. LIVELLO ESPERTO E' in grado di utilizzare i risultati del monitoraggio per adattare la visione, gli obiettivi, le priorità, le fasi di azione o qualsiasi altro aspetto del processo di creazione del valore. E' in grado di comunicare all'organizzazione il motivo delle modifiche e degli adeguamenti LIVELLO BASE E' in grado di non aver paura di commettere errori mentre prova cose nuove. E' in grado di esaminare i propri modi per realizzare le cose. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di discutere il ruolo che l'informazione svolge nel ridurre l'incertezza, l'ambiguità e il rischio. E' in grado di cercare, confrontare e contrastare le fonti di informazione differenti per ridurre l'ambiguità, l'incertezza, e i rischi nel prendere decisioni. LIVELLO AVANZATO E' in grado di trovare il modo di prendere decisioni quando le informazioni sono incomplete E' in grado di mettere insieme punti di vista diversi per prendere decisioni quando il grado di incertezza è elevato. LIVELLO ESPERTO E' in grado di prendere decisioni che valutano tutti gli elementi in una situazione incerta e ambigua. E' in grado di impostare strategie appropriate per la raccolta e il monitoraggio dei dati, che aiutano a prendere decisioni basate su prove concrete. LIVELLO BASE E' in grado di individuare esempi di rischi nel proprio ambiente E' in grado di descrivere i rischi legati a una semplice attività di creazione di valore a cui partecipa. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di distinguere quelli che sono i rischi accettabili da quelli inaccettabili E' in grado di valutare i rischi e i benefici dell'auto-impiego con opzioni di carriera alternative e fare scelte che

LAVORARE CON GLI ALTRI Lavorare insieme e cooperare con gli altri per sviluppare idee e trasformarle in azione. Fare rete. Risolvere i conflitti e affrontare la concorrenza positivamente quando necessario.	GESTIRE IL RISCHIO	riflettono le proprie preferenze.
		LIVELLO AVANZATO E' in grado di applicare il concetto di perdita conveniente per prendere decisioni quando si crea valore E' in grado di confrontare le attività che creano valore sulla base di una valutazione del rischio.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di valutare i rischi a cui la propria impresa è esposta al variare delle condizioni. E' in grado di valutare gli investimenti ad alto rischio a lungo termine utilizzando un approccio strutturato.
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di valutare criticamente i rischi associati a un'idea che crea valore, tenendo conto di una varietà di fattori. E' in grado di valutare criticamente i rischi legati all'impostazione formale di un'impresa che crea valore nell'area in cui lavora
	ACCETTARE LA DIVERSITÀ	LIVELLO AVANZATO Dimostra che è in grado di prendere decisioni soppesando sia i rischi che i benefici attesi di un'attività che crea valore. E' in grado di delineare un piano di gestione del rischio per guidare le proprie scelte (o quelle del proprio team) nello sviluppo della propria attività di creazione di valore.
		LIVELLO ESPERTO E' in grado di utilizzare strategie per ridurre i rischi che possono sorgere durante il processo di creazione del valore. E' in grado di elaborare strategie per ridurre il rischio che la propria iniziativa di creazione di valore diventi obsoleta
		LIVELLO BASE E' in grado di mostrare rispetto per gli altri, il loro background e le loro situazioni. E' aperto al valore che gli altri possono portare alle attività di creazione di valore
		LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di conciliare diversi contributi per creare valore. E' in grado di valutare la diversità come una possibile fonte di idee e opportunità
	SVILUPPARE L'INTELLIGENZA EMOTIVA	LIVELLO AVANZATO E' in grado di sostenere la diversità all'interno del proprio team o della propria organizzazione Al di fuori della propria organizzazione, è in grado di trovare idee che creano valore e le valorizzano
		LIVELLO BASE E' in grado di mostrare empatia verso gli altri E' in grado di riconoscere il ruolo delle proprie emozioni, abitudini e condotte nel plasmare gli atteggiamenti e i comportamenti degli altri e viceversa.
LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di esprimere le proprie (o quelle del proprio team) idee che creano valore in modo deciso. E' in grado di affrontare e risolvere i conflitti		
LIVELLO AVANZATO E' in grado di scendere a compromessi, se necessario E' in grado di gestire comportamenti non positivi che ostacolano le attività che creano valore per se stessi (o per il mio team) (per esempio, atteggiamenti non costruttivi), comportamenti aggressivi e così via).		
ASCOLTARE ATTIVAMENTE	LIVELLO ESPERTO E' in grado di risolvere i conflitti E' in grado di mostrare empatia verso gli altri	
	LIVELLO BASE E' in grado di mostrare empatia verso gli altri	

		E' in grado di descrivere i vantaggi di ascoltare le idee degli altri per raggiungere i propri (o quelli del proprio team) obiettivi
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di ascoltare le idee degli altri per creare valore senza pregiudizi
		E' in grado di ascoltare i beneficiari della propria attività
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di descrivere diverse tecniche per la gestione dei rapporti con gli utenti finali
		E' in grado di mettere in atto strategie per ascoltare attivamente i propri utenti finali e agire in base alle loro esigenze.
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di raccogliere informazioni da una vasta gamma di fonti per capire le esigenze dei propri utenti finali.
		E' aperto e in grado di coinvolgere altri nelle proprie attività di creazione di valore.
FARE SQUADRA		LIVELLO BASE
		E' aperto e in grado di coinvolgere altri nelle proprie attività di creazione di valore.
		E' in grado di contribuire con semplici attività a creare valore.
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di contribuire al processo decisionale di gruppo.
		E' in grado di creare un team di persone che possono lavorare insieme su un'attività che crea valore.
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di usare tecniche e strumenti che aiutano le persone a lavorare insieme.
		E' in grado di dare alle persone l'aiuto e il supporto di cui hanno bisogno per dare il meglio di sé all'interno di una squadra
		LIVELLO ESPERTO
LAVORARE CON ALTRI		E' in grado di lavorare con un team "remoto" di persone che possono contribuire, in modo indipendente, a un'attività che crea valore.
		E' in grado di progettare metodi di lavoro e incentivi che consentano ai membri del team di lavorare bene insieme
		LIVELLO BASE
		E' aperto e in grado di coinvolgere altri nelle proprie attività di creazione di valore.
		E' in grado di contribuire con semplici attività a creare valore.
		LIVELLO INTERMEDIO
		E' in grado di contribuire al processo decisionale di gruppo.
		E' in grado di creare un team di persone che possono lavorare insieme su un'attività che crea valore.
		LIVELLO AVANZATO
		E' in grado di usare tecniche e strumenti che aiutano le persone a lavorare insieme.
ESPANDERE LA PROPRIA RETE		E' in grado di dare alle persone l'aiuto e il supporto di cui hanno bisogno per dare il meglio di sé all'interno di una squadra
		LIVELLO ESPERTO
		E' in grado di lavorare con un team "remoto" di persone che possono contribuire, in modo indipendente, a un'attività che crea valore.
		E' in grado di progettare metodi di lavoro e incentivi che consentano ai membri del team di lavorare bene insieme
		LIVELLO BASE
		E' in grado di spiegare il significato e le forme di associazione, cooperazione e sostegno peer-to-peer (per esempio, la famiglia e altre comunità).
		E' aperto e in grado di stabilire nuovi contatti e collaborare con altri (singoli e gruppi).
		LIVELLO INTERMEDIO

		E' in grado di usare le relazioni che possiede per ottenere il supporto di cui ha bisogno per trasformare le idee in azione, compreso il supporto emotivo E' in grado di stabilire nuove relazioni per ottenere il supporto di cui ha bisogno per trasformare le idee in azione, compreso il supporto emotivo (per esempio, entrare a far parte di una rete di mentor). LIVELLO AVANZATO E' in grado di usare la propria rete per trovare le persone più adatte a lavorare sulla propria (o su quella del proprio team) attività di creazione di valore. E' in grado di mettersi in contatto con le persone adatte all'interno e all'esterno della propria organizzazione per sostenere la propria (o quella del proprio team) attività di creazione di valore. LIVELLO ESPERTO E' in grado di usare il proprio network per raccogliere prospettive differenti per indirizzare il proprio (o quello del proprio team) processo di creazione di valore E' in grado di disegnare dei processi per costruire nuove reti o ingaggiare nuovi stakeholders
		LIVELLO BASE E' in grado di trovare esempi di grandi fallimenti che hanno creato valore E' in grado di fornire esempi di fallimenti temporanei che hanno portato a risultati preziosi. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di riflettere sui fallimenti (propri e altrui), identificarne le cause e imparare da essi. E' in grado di giudicare se e in che maniera ha raggiunto i propri obiettivi, in modo da poter valutare le proprie prestazioni e imparare da esse LIVELLO AVANZATO E' in grado di riflettere sui propri successi (o su quelli del proprio team) e sui fallimenti temporanei, man mano che le cose si sviluppano, in modo da imparare e migliorare la propria capacità di creare valore. E' in grado di aiutare gli altri a riflettere sui loro risultati e sui loro fallimenti temporanei, fornendo un feedback onesto e costruttivo. LIVELLO ESPERTO E' in grado di portare il proprio team o l'organizzazione ad un livello superiore delle prestazioni, sulla base dei feedback raccolti e imparando dai risultati e dai fallimenti. E' in grado di fornire esempi che dimostrano che le proprie capacità e competenze sono migliorate con l'esperienza.
IMPARARE DALL'ESPERIENZA Utilizzare qualsiasi iniziativa per la creazione di valore come un'opportunità di apprendimento. Imparare con gli altri, compresi i colleghi e i mentor. Riflettere e imparare sia dal successo che dal fallimento (propri e altrui)		LIVELLO BASE E' in grado di fornire esempi che dimostrano che le proprie capacità e competenze sono migliorate con l'esperienza. E' in grado di affermare che le proprie capacità e le proprie competenze cresceranno con l'esperienza, attraverso successi e fallimenti. LIVELLO INTERMEDIO E' in grado di riflettere sulla rilevanza dei propri percorsi di apprendimento per le proprie opportunità e scelte future E' in grado di ricercare sempre opportunità per migliorare i propri punti di forza e ridurre o compensare le proprie debolezze LIVELLO AVANZATO E' in grado di trovare e scegliere le opportunità per superare le proprie (o quelle del proprio team) debolezze e per sviluppare i propri (o quelli del proprio team) punti di forza E' in grado di aiutare gli altri a sviluppare i loro punti di forza e a ridurre o compensare le loro debolezze LIVELLO ESPERTO E' in grado di identificare le opportunità di auto-miglioramento nella mia organizzazione e non solo E' in grado di progettare e mettere in atto una strategia per la propria impresa per continuare a generare valore
	RIFLETTERE	
	IMPARARE AD IMPARARE	

	IMPARARE DALL'ESPERIENZA	LIVELLO BASE	E' in grado di riconoscere ciò che ha imparato partecipando ad attività che creano valore. E' in grado di riflettere sulle proprie esperienze ed attività e imparare da essa.
		LIVELLO INTERMEDIO	E' in grado di riflettere sulla propria interazione con gli altri (compresi i coetanei e i mentori) e imparare da essa E' in grado di filtrare il feedback fornito da altri e prendere il meglio.
		LIVELLO AVANZATO	E' in grado di includere l'apprendimento permanente nello sviluppo della propria persona. E' in grado di aiutare gli altri a riflettere sul loro rapporto con le altre persone e aiutarli ad imparare da questa interazione
		LIVELLO ESPERTO	E' in grado di imparare dalle attività di monitoraggio dell'impatto e di valutazione per seguire i progressi della propria attività di creazione di valore. E' in grado di imparare lezioni dai processi di monitoraggio e valutazione e inserirle nei processi di apprendimento della propria organizzazione

Allegato 4 – Il Quadro GreenComp

4.a Visione generale

Articolazione del GreenComp		
SETTORE	COMPETENZA	DESCRITTORE
1. Incarnare i valori della sostenibilità	1.1 Attribuire valore alla sostenibilità	Riflettere sui valori personali; individuare i valori e spiegare come variano tra le persone e nel tempo, valutando criticamente se collimano con i valori della sostenibilità.
	1.2 Difendere l'equità	Difendere l'equità e la giustizia per le generazioni attuali e future e imparare dalle generazioni precedenti a beneficio della sostenibilità.
	1.3 Promuovere la natura	Riconoscere che gli esseri umani fanno parte della natura e rispettare le necessità e i diritti di altre specie e della natura stessa, al fine di ripristinare e rigenerare ecosistemi sani e resilienti.
2. Accettare la complessità nella sostenibilità	2.1 Pensiero sistemico	Affrontare un problema in materia di sostenibilità sotto tutti gli aspetti; considerare il tempo, lo spazio e il contesto per comprendere come gli elementi interagiscono tra i sistemi e all'interno degli stessi.
	2.2 Pensiero critico	Valutare informazioni e argomentazioni, individuare ipotesi, mettere in discussione lo status quo e riflettere sul modo in cui il contesto personale, sociale e culturale di provenienza influenza il pensiero e le conclusioni.
	2.3 Definizione del problema	Formulare le sfide attuali o potenziali come problemi legati alla sostenibilità in termini di difficoltà, persone coinvolte, tempo e ambito geografico, al fine di individuare approcci adeguati per anticipare e prevenire i problemi e per attenuare quelli già esistenti e adattarvi.
3. Immaginare futuri sostenibili	3.1 Senso del futuro	Immaginare futuri sostenibili alternativi, prospettando e sviluppando scenari alternativi e individuando i passi necessari per realizzare un futuro sostenibile preferito.
	3.2 Adattabilità	Gestire le transizioni e le sfide in situazioni di sostenibilità complesse e prendere decisioni relative al futuro malgrado l'incertezza, l'ambiguità e il rischio.
	3.3 Pensiero esplorativo	Adottare un modo di pensare relazionale, esplorando e collegando diverse discipline, utilizzando la creatività e la sperimentazione con idee o metodi nuovi.
4. Agire per la sostenibilità	4.1 Agentività politica	Orientarsi nel sistema politico, individuare la responsabilità e la titolarità politiche dei comportamenti non sostenibili ed esigere politiche efficaci per la sostenibilità.
	4.2 Azione collettiva	Agire per il cambiamento in collaborazione con gli altri.
	4.3 Iniziativa individuale	Individuare il proprio potenziale a favore della sostenibilità e contribuire attivamente a migliorare le prospettive per la comunità e il pianeta.

4.b Visione di dettaglio competenze, conoscenze ed abilità

Incarnare i valori della sostenibilità		
1.1 Attribuire valore alla sostenibilità		Riflettere sui valori personali; individuare i valori e spiegare come varino tra le persone e nel tempo, valutando criticamente se collimano con i valori della sostenibilità.
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Conosce le principali posizioni sulla sostenibilità: antropocentrismo (incentrato sull'uomo), tecnocentrismo (soluzioni tecnologiche ai problemi ecologici) ed ecocentrismo (incentrato sulla natura), e come influenzano le ipotesi e le argomentazioni.
	2	Conosce i principali valori e principi alla base dei modelli socio-economici e la loro relazione con la sostenibilità.
	3	Sa che i valori e i principi influenzano le azioni che possono danneggiare, non danneggiare, ripristinare o rigenerare l'ambiente.
	4	Sa che diverse culture e generazioni possono attribuire maggiore o minore importanza alla sostenibilità, a seconda dei loro sistemi di valori.
	5	Sa che quando la domanda umana di risorse è guidata dall'avidità, dall'indifferenza e dall'individualismo sfrenato, ciò ha conseguenze negative per l'ambiente.
	6	Sa come la posizione nella società influenza i valori personali.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di valutare e confrontare criticamente i valori e i principi di sostenibilità sottostanti nelle argomentazioni, nelle azioni, nelle politiche e nelle rivendicazioni politiche.
	2	È in grado di valutare i problemi e le azioni in base ai valori e ai principi della sostenibilità.
	3	È in grado di far collimare le scelte e le azioni personali ai valori e ai principi della sostenibilità.
	4	È in grado di esprimere a parole valori, principi e obiettivi della sostenibilità e districarsi tra essi, riconoscendo al contempo diversi punti di vista.
	5	È in grado di individuare e includere i valori delle comunità, comprese le minoranze, nella definizione dei problemi e nel processo decisionale sulla sostenibilità.

<i>Incarnare i valori della sostenibilità</i>		
1.2 Difendere l'equità	Difendere l'equità e la giustizia per le generazioni attuali e future e imparare dalle generazioni precedenti a beneficio della sostenibilità.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa che i concetti etici e la giustizia per le generazioni attuali e future sono legati alla protezione della natura.
	2	Conosce la giustizia ambientale, nello specifico considera gli interessi e le capacità delle altre specie e degli ecosistemi ambientali.
	3	Conosce l'importanza di preservare la natura per le generazioni future, per il suo stesso bene.
	4	Sa che gli individui e le comunità differiscono nel modo e nella misura in cui possono promuovere la sostenibilità.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di applicare l'equità e la giustizia per le generazioni attuali e future come criteri per la conservazione dell'ambiente e l'uso delle risorse naturali.
	2	È in grado di valutare e mettere in discussione le esigenze personali per gestire con attenzione le risorse nel perseguimento di obiettivi a lungo termine e di interessi comuni.
	3	È in grado di rispettare, comprendere e apprezzare le varie culture in relazione alla sostenibilità, comprese le culture minoritarie, le tradizioni e i sistemi di conoscenza locali e autoctoni.
	4	È in grado di aiutare a costruire il consenso sulla sostenibilità in modo inclusivo.

<i>Incarnare i valori della sostenibilità</i>		
1.3 Promuovere la natura.	Riconoscere che gli esseri umani fanno parte della natura e rispettare le necessità e i diritti di altre specie e della natura stessa, al fine di ripristinare e rigenerare ecosistemi sani e resilienti	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Conosce le parti principali dell'ambiente naturale (geosfera, biosfera, idrosfera, criosfera e atmosfera) e sa che gli organismi viventi e le componenti non viventi sono strettamente collegati e dipendono gli uni dagli altri.
	2	Sa che il benessere, la salute e la sicurezza dell'umanità dipendono dal benessere della natura.
	3	Sa che le persone sono parte della natura e che la frattura tra sistemi umani ed ecologici è arbitraria.
	4	Sa che gli esseri umani plasmano gli ecosistemi, e che questi ultimi possono essere danneggiati in modo rapido e irreversibile dalle attività umane.
	5	Sa che danneggiare ed esaurire le risorse naturali può portare a disastri e conflitti (ad es., perdita di biodiversità, siccità, migrazioni di massa e guerre).
	6	Conosce la necessità di disgiungere la produzione dalle risorse naturali e il benessere dal consumo.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di valutare il proprio impatto sulla natura e considerare la protezione della natura un compito essenziale per ciascun individuo.
	2	È in grado di vedere e immaginare gli esseri umani che vivono insieme e rispettano le altre forme di vita.
	3	È in grado di riconoscere la diversità culturale entro i limiti del pianeta.
	4	È in grado di trovare opportunità per trascorrere del tempo nella natura e aiutare a ripristinarla.
	5	È in grado di individuare processi o azioni che evitano o riducono l'uso delle risorse naturali.

<i>Accettare la complessità nella sostenibilità</i>		
2.1 Pensiero sistemico	Affrontare un problema in materia di sostenibilità sotto tutti gli aspetti; considerare il tempo, lo spazio e il contesto per comprendere come gli elementi interagiscono tra i sistemi e all'interno degli stessi.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa che ogni azione umana ha un impatto ambientale, sociale, culturale ed economico.
	2	Sa che l'azione umana ha esiti temporali e spaziali che conducono a risultati positivi, neutri o negativi.
	3	Conosce il principio del ciclo di vita e la sua importanza per la produzione e il consumo sostenibili.
	4	Conosce i concetti e gli aspetti principali dei sistemi complessi (sintesi, emergenza, interconnessione, circuiti di feedback ed effetti a cascata) e le loro implicazioni per la sostenibilità.
	5	Conosce gli OSS delle Nazioni Unite ed è consapevole delle interconnessioni e dei possibili contrasti tra i singoli obiettivi.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di descrivere la sostenibilità come un concetto olistico che include aspetti ambientali, economici, sociali e culturali.
	2	È in grado di valutare le interazioni tra gli aspetti ambientali, economici, sociali e culturali dell'azione per la sostenibilità, gli eventi e le crisi (ad es., le migrazioni causate dai cambiamenti climatici o le guerre causate dalla scarsità di risorse).
	3	È in grado di valutare come l'umanità e la natura interagiscono nello spazio e nel tempo.
	4	È in grado di pensare in termini di ciclo di vita per analizzare i rischi e i benefici delle azioni umane.
	5	È in grado di identificare in un sistema le sfide e le opportunità che hanno le maggiori probabilità di innescare un cambiamento a favore della sostenibilità.

<i>Accettare la complessità nella sostenibilità</i>		
2.2 Pensiero critico	Valutare informazioni e argomentazioni*, individuare ipotesi, mettere in discussione lo status quo e riflettere sul modo in cui il contesto personale, sociale e culturale di provenienza influenza il pensiero e le conclusioni.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa che l'interpretazione della sostenibilità è in costante evoluzione.
	2	Sa che vari pregiudizi possono influenzare il discorso sulla sostenibilità, comprese le argomentazioni, la comunicazione e i discorsi politici.
	3	Sa che i discorsi predominanti possono influenzare la formulazione dei problemi legati alla sostenibilità.
	4	Sa che dichiarazioni di sostenibilità senza prove solide sono spesso mere strategie di comunicazione, note anche come "greenwashing".
	5	Sa che per contrastare modelli non sostenibili occorre mettere in discussione lo status quo, a livello sia individuale che collettivo, mediante le organizzazioni e in politica.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di utilizzare argomentazioni personali per rispondere a critiche e affrontare discussioni in materia di sostenibilità.
	2	È in grado di analizzare e valutare tesi, idee, azioni e scenari per determinare se collimano con dati e valori in termini di sostenibilità.
	3	È in grado di esaminare le fonti di informazione e i canali di comunicazione sulla sostenibilità per valutare la qualità delle informazioni che forniscono.
	4	È in grado di riflettere sulle cause profonde e sulle motivazioni delle decisioni, delle azioni e degli stili di vita, per confrontare i benefici e i costi individuali con i benefici e i costi per la società.
	5	È in grado di esaminare vari elementi di prova e di valutarne l'affidabilità per formarsi un'opinione sulla sostenibilità.

Accettare la complessità nella sostenibilità		
2.3 Definizione del problema.	Formulare le sfide attuali o potenziali come problemi legati alla sostenibilità in termini di difficoltà, persone coinvolte, tempo e ambito geografico, al fine di individuare approcci adeguati per anticipare e prevenire i problemi e per attenuare quelli già esistenti e adattarvi.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa che i problemi legati alla sostenibilità sono spesso complessi e che alcuni non possono essere risolti completamente.
	2	Sa che le misure e le azioni volte ad affrontare un problema legato alla sostenibilità dipendono da come viene definito il problema (da/con/per chi, dove, quando, perché).
	3	Sa che per individuare azioni eque e inclusive occorre analizzare i problemi legati alla sostenibilità dal punto di vista di diversi stakeholder.
	4	Sa che i problemi inerenti alla sostenibilità spaziano da quelli relativamente semplici a quelli complessi e che stabilirne la tipologia contribuisce a individuare gli approcci adatti.
	5	Sa che i problemi attuali o potenziali legati alla sostenibilità possono evolvere rapidamente e devono quindi essere ridefiniti e riformulati spesso.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di tener conto delle prospettive di più stakeholder, considerando tutte le forme di vita e l'ambiente per definire le sfide attuali e potenziali in termini di sostenibilità.
	2	È in grado di applicare un approccio flessibile, sistemico, basato sul ciclo di vita e adattivo nel definire le sfide attuali e potenziali legate alla sostenibilità.
	3	È in grado di stabilire un approccio transdisciplinare per definire le sfide attuali e potenziali legate alla sostenibilità.
	4	È in grado di studiare costantemente le problematiche di una questione di sostenibilità per ampliare la gamma di alternative e soluzioni.
	5	È in grado di individuare gli approcci adeguati per attenuare, adattare e potenzialmente risolvere i problemi legati alla sostenibilità.

<i>Immaginare futuri sostenibili</i>		
3.1 Senso del futuro.	Immaginare futuri sostenibili alternativi, prospettando e sviluppando scenari alternativi e individuando i passi necessari per realizzare un futuro sostenibile preferito.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Conosce la differenza tra futuro previsto, preferito e alternativo per gli scenari relativi alla sostenibilità.
	2	Conosce la differenza tra gli approcci a breve, medio e lungo termine e le loro implicazioni per gli scenari di sostenibilità.
	3	Sa che lo sviluppo di scenari può tenere conto di eventi passati e di segnali di cambiamento attuali.
	4	Sa che gli scenari possono orientare il processo decisionale per un futuro sostenibile auspicato.
	5	Sa che gli effetti causati dall'uomo svolgono un ruolo importante nel delineare scenari futuri alternativi e preferiti.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di immaginare futuri alternativi per la sostenibilità, fondati sulla scienza, sulla creatività e sui valori della sostenibilità.
	2	È in grado di analizzare e valutare i futuri e le loro opportunità, limiti e rischi.
	3	È in grado di individuare azioni e iniziative che conducono a un futuro preferito.
	4	È in grado di anticipare le implicazioni future osservando le tendenze passate e le condizioni presenti.

Tabella 9: adattabilità (**EntreComp

<i>Immaginare futuri sostenibili</i>		
3.2 Adattabilità	Gestire le transizioni e le sfide in situazioni di sostenibilità complesse e prendere decisioni relative al futuro malgrado l'incertezza, l'ambiguità e il rischio. **	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa che le azioni umane possono avere conseguenze imprevedibili, incerte e complesse sull'ambiente.
	2	Sa che non esiste un'unica soluzione a problemi socioecologici complessi, bensì diverse alternative a seconda dei tempi e del contesto.
	3	Conosce i rischi associati alle trasformazioni dell'ambiente naturale da parte dell'umanità.
	4	Sa quali aspetti dello stile di vita personale hanno un impatto maggiore sulla sostenibilità e richiedono un adattamento (ad es., viaggi aerei, utilizzo dell'automobile, consumo di carne, moda usa e getta).
	5	Conosce l'importanza del legame tra impatti locali e sostenibilità mondiale.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di adeguarsi a diversi approcci quando affronta temi legati alla sostenibilità.
	2	È in grado di individuare diversi stili di vita e modelli di consumo e adattarvi per utilizzare meno risorse naturali.
	3	È in grado di tener conto delle circostanze locali nell'affrontare le questioni e le opportunità in materia di sostenibilità.
	4	È in grado di gestire l'ambiguità e l'incertezza delle questioni inerenti alla sostenibilità, pensando alle alternative.

<i>Immaginare futuri sostenibili</i>		
3.3 Pensiero esplorativo.	Adottare un modo di pensare relazionale, esplorando e collegando diverse discipline, utilizzando la creatività e la sperimentazione con idee o metodi nuovi.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa che i problemi legati alla sostenibilità devono essere affrontati combinando diverse discipline, culture della conoscenza e punti di vista divergenti per avviare un cambiamento sistemico.
	2	Conosce l'importanza di esplorare e sperimentare nuove strade e idee per affrontare le complesse sfide della sostenibilità.
	3	Conosce i concetti principali dell'economia e della società circolare.
	4	Conosce i concetti di sostenibilità e sviluppo sostenibile, comprese le origini e gli ulteriori sviluppi, i principali stakeholder, le implicazioni per la società e il pianeta, la protezione, il ripristino e la rigenerazione ambientale.
	1	È in grado di utilizzare elementi di prova e la ricerca per comprendere, spiegare, prevedere e gestire meglio il cambiamento a favore della sostenibilità.
<i>Abilità</i>	2	È in grado di combinare conoscenze e risorse per affrontare le sfide legate alla sostenibilità.
	3	È in grado di sintetizzare le informazioni e i dati relativi alla sostenibilità provenienti da diverse discipline.
	4	È in grado di applicare in modo creativo i concetti di economia circolare, come ad esempio la valorizzazione della qualità rispetto alla quantità, il riutilizzo e la riparazione.
	5	È in grado di tener conto delle opinioni divergenti.

<i>Agire per la sostenibilità</i>		
4.1 Agentività politica	Orientarsi nel sistema politico, individuare la responsabilità e la titolarità politiche dei comportamenti non sostenibili ed esigere politiche efficaci per la sostenibilità.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Sa come i sistemi politici, comprese le loro componenti, dovrebbero funzionare per la sostenibilità.
	2	Conosce i soggetti politici pertinenti alla sostenibilità nella propria comunità.
	3	Sa come dialogare con gli stakeholder politici ed economici per co-creare politiche di sostenibilità con i rappresentanti della comunità.
	4	Conosce le politiche che attribuiscono la responsabilità per i danni ambientali (ad es., "chi inquina paga");
<i>Abilità</i>	1	È in grado di analizzare come le strutture di potere e i sistemi politici esercitano la loro influenza.
	2	È in grado di impegnarsi nel processo decisionale democratico e nelle attività civiche per lo sviluppo sostenibile.
	3	È in grado di individuare gli stakeholder sociali, politici ed economici pertinenti nella propria comunità e regione per affrontare un problema legato alla sostenibilità.
	4	È in grado di proporre percorsi alternativi per la sostenibilità.

Agire per la sostenibilità		
4.2 Azione collettiva	Agire per il cambiamento in collaborazione con gli altri.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Conosce i principali stakeholder della sostenibilità nella propria comunità e sa come contattarli.
	2	Sa che il lavoro con gli altri per promuovere la natura e difendere l'equità richiede il rispetto della democrazia.
	3	Sa come lavorare con partecipanti tra loro diversi per elaborare idee inclusive di un futuro più sostenibile.
	4	Conosce l'importanza di mettere in grado gli individui e le organizzazioni di lavorare in modo collaborativo.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di costruire coalizioni di diverse tipologie per affrontare i problemi spinosi legati alla sostenibilità.
	2	È in grado di creare processi trasparenti, inclusivi e guidati dalla comunità.
	3	È in grado di creare opportunità di azione congiunta tra comunità, settori e regioni.
	4	È in grado di lavorare collettivamente nei processi di cambiamento legati alla sostenibilità.
	5	È in grado di individuare i punti di forza degli stakeholder.
	6	È in grado di far collimare l'azione con il discorso condiviso sui futuri sostenibili.

<i>Agire per la sostenibilità</i>		
4.3 Iniziativa individuale	Individuare il proprio potenziale a favore della sostenibilità e contribuire attivamente a migliorare le prospettive per la comunità e il pianeta.	
<i>Conoscenze -abilità</i>		<i>Definizioni</i>
<i>Conoscenze</i>	1	Conosce il proprio potenziale per realizzare un cambiamento ambientale positivo.
	2	Sa che si deve agire in modo preventivo quando determinate azioni o l'inerzia possono danneggiare la salute umana e tutte le forme di vita (principio di precauzione).
	3	Sa che gli individui hanno un impegno nei confronti della società e dell'ambiente.
	4	Sa che anche il mantenimento dello status quo e l'inerzia sono scelte.
	5	Sa che ogni azione ha un effetto, seppur non immediato.
<i>Abilità</i>	1	È in grado di applicare i seguenti principi: utilizzare meno risorse, fare meglio con meno risorse e riutilizzare le stesse risorse.
	2	È in grado di prendere iniziative personali e perseverare nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità anche in contesti incerti.
	3	È in grado di agire tempestivamente, anche in situazioni di incertezza ed eventi imprevisti, tenendo presente il principio di precauzione.
	4	È in grado di mobilitare altri nell'adozione di scelte più sostenibili.
	5	È in grado di superare la propria resistenza al cambiamento.
	6	È in grado di individuare una rete di stakeholder rilevanti.