



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

SOFTSKILLS ASSESMENT “GOOD EMPLOYEE BADGE”



SoftSkills4EU:
Promuovi le tue Soft Skills con gli Open Badges



INFORMAZIONI SULL'OUTPUT

OUTPUT:

IO3 OPEN BADGES ECO-SYSTEM FOR UPSKILLING SOFT SKILLS

ATTIVITÀ:

IO3A3: DEVELOPMENT OF OPEN BADGES ECO-SYSTEM FOR UPSKILLING SOFT SKILLS

RESPONSABILE:

DUO

OUTPUT SVILUPPATO DA:

RIC NOVO MESTO

INFORMAZIONI SUL PROGETTO

PROGETTO:

SoftSkills4EU: Promote your Soft Skills with Open Badges

TITOLO:

Promote your soft skills with open badges

ACRONIMO:

SoftSkills4eu

WEB:

<https://softskills4.eu/>

E-ACADAMY:

<https://academy-softskills4.eu/>

NUMERO PROGETTO:

2018-1-SI01-KA204-047088

COORDINATORE:

Development and Education Centre Novo mesto (RIC Novo mesto), Slovenia

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE

ARGOMENTO 1: ORIENTAMENTO AL SERVIZIO CLIENTI

	Comprende l'importanza di usare un linguaggio positivo.
	È in grado di formulare e utilizzare un linguaggio positivo.
	Comprende i fattori che determinano la soddisfazione del cliente ed è in grado di creare la soddisfazione nel cliente.
	Comprende i fattori importanti per la persuasione del cliente.
	È in grado di comunicare in modo chiaro, convincente ed efficiente.
	È in grado di ascoltare un cliente e di rimanere calmo sotto pressione.
	È in grado di comunicare con pazienza.
	È in grado di comprendere gli stati emotivi in cui si trova il cliente.
	È attento ed è in grado di cambiare il comportamento dei clienti.

ARGOMENTO 2: GESTIONE DEL TEMPO

	Conosce il concetto di "lista delle cose da fare" e sa quali elementi devono essere inclusi in una lista delle cose da fare.
	Conosce le diverse tecniche di gestione del tempo.
	È in grado di seguire le attività da una lista di cose da fare ed è in grado di riferire sulle attività svolte.
	È in grado di creare una lista di cose da fare per un progetto semplice.
	È in grado di creare una lista di cose da fare per un particolare progetto complesso.
	È in grado di monitorare e controllare le azioni e il tempo necessario per completare un piccolo.
	È in grado di monitorare e controllare le azioni e il tempo necessario per completare un grande progetto.

ARGOMENTO 3: PENSIERO CRITICO

	Sa cos'è un'opinione informata.
	Ha conoscenza del processo di auto-riflessione.
	È in grado di trovare e studiare le fonti rilevanti.
	È in grado di spiegare l'effetto Dunning-Kruger ¹ di analizzare i fatti e trarre conclusioni.
	Conosce la differenza tra deduzione, induzione o rapimento.
	È in grado di dedurre, indurre o rapire.
	È in grado di disegnare un grafico che spiega un problema.

¹ <https://www.psychologytoday.com/intl/basics/dunning-kruger-effect>

ARGOMENTO 3: PENSIERO CRITICO

	<i>È in grado di formarsi un'opinione propria partendo da un'attività di ricerca.</i>
	<i>È in grado di riflettere e valutare il proprio processo di pensiero.</i>

ARGOMENTO 4: PIANIFICAZIONE STRATEGICA

	<i>Conosce il processo di pianificazione strategica.</i>
	<i>È in grado di analizzare un problema minore e di identificare quali azioni sono necessarie a breve termine.</i>
	<i>Ha familiarità con diverse tecniche di pianificazione strategica.</i>
	<i>È in grado di progettare piani complessi e a lungo termine.</i>
	<i>È in grado di analizzare un problema e di identificare quali azioni, tempo e denaro sono necessari per ottenere una soluzione di successo per il periodo intermedio</i>
	<i>È in grado di definire obiettivi personali.</i>
	<i>È in grado di definire gli obiettivi di un progetto o di un reparto.</i>
	<i>È in grado di definire obiettivi a lungo termine per un progetto più ampio o per un'intera organizzazione.</i>

ARGOMENTO 5: LEADERSHIP

	<i>Conosce il concetto di leadership.</i>
	<i>Riconosce diversi stili di leadership.</i>
	<i>È in grado di assumersi le proprie responsabilità, di mostrare consapevolezza e integrità.</i>
	<i>Sa come adattarsi ad un ambiente che cambia.</i>
	<i>Conosce il concetto di analisi del rischio e il concetto di leadership in generale.</i>
	<i>Sceglie uno stile di leadership adatto all'occasione, valutando i rischi.</i>
	<i>È in grado di costruire relazioni, motivare e guidare un team e aiutare a sviluppare se stessi.</i>
	<i>Cambia stile di leadership quando necessario, gestisce i rischi ed è in grado di negoziare.</i>
	<i>È in grado di gestire la politica aziendale, di calcolare e di assumersi rischi, di prendere decisioni, di gestire con successo il cambiamento.</i>



VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE COOPERATIVE

ARGOMENTO 1: GESTIONE DEL LAVORO DI SQUADRA

	<i>Conosce le componenti chiave per dare un feedback efficace ed è in grado di usarlo.</i>
	<i>È consapevole dell'importanza del lavoro di squadra.</i>
	<i>È in grado di identificare le competenze comuni e necessarie nel team di lavoro.</i>
	<i>È in grado di creare team di lavoratori ad alto rendimento considerando le loro capacità, competenze (aree forti) e debolezze, nonché gli stili di lavoro (ad esempio, il concetto di ruoli di squadra di Meredith Belbin²).</i>
	<i>Conosce le tecniche di monitoraggio del lavoro di squadra e le utilizza nella pratica.</i>
	<i>È in grado di valutare le competenze soft di base tra i lavoratori (utilizzando uno dei metodi di valutazione).</i>
	<i>Conosce gli elementi del piano d'azione e la sua creazione e li utilizza attraverso l'implementazione del lavoro di squadra.</i>

ARGOMENTO 2: TEAM BUILDING

	<i>Sa cos'è il team building ed è consapevole della sua importanza.</i>
	<i>Ha familiarità con gli elementi chiave dell'ambiente di lavoro positivo e si sforza di crearne uno anche nella pratica.</i>
	<i>È in grado di esprimere gratitudine e dare un feedback positivo.</i>
	<i>È in grado di utilizzare tecniche di team-building per raggiungere caratteristiche di squadra perfette.</i>
	<i>È in grado di ascoltare nuove idee e di creare messaggi positivi.</i>
	<i>È in grado di costruire la fiducia nel team utilizzando diversi metodi.</i>
	<i>È in grado di riconoscere gli errori comuni di comunicazione all'interno del team e di correggerli.</i>
	<i>Utilizza regole di buona comunicazione (compreso l'uso di casi di studio).</i>
	<i>È in grado di condurre attività di team-building in azienda.</i>

ARGOMENTO 3: FLESSIBILITÀ E ADATTABILITÀ

	<i>Conosce gli elementi di flessibilità e adattabilità e riconosce le caratteristiche di una persona flessibile.</i>
	<i>Riconosce le aspettative dei datori di lavoro nei confronti dei dipendenti (e viceversa).</i>
	<i>È in grado di migliorare la propria affidabilità personale.</i>
	<i>Rende visibile la flessibilità con l'uso di diverse tecniche e utilizza approcci per migliorarla.</i>
	<i>È consapevole dell'importanza del rispetto sul posto di lavoro.</i>

² https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_83.htm



ARGOMENTO 3: FLESSIBILITÀ E ADATTABILITÀ

<i>Conosce le fasi di sviluppo del lavoro di squadra e le mette in pratica.</i>
<i>Incoraggia il rispetto reciproco sul posto di lavoro e rafforza il rispetto nel team.</i>
<i>Conosce l'affidabilità del lavoro di squadra ed è consapevole della sua importanza.</i>
<i>È in grado di superare gli ostacoli per un efficace lavoro di squadra.</i>
<i>È in grado di favorire la flessibilità e l'adattabilità dei lavoratori.</i>

ARGOMENTO 4: STILI DI LAVORO

<i>Conosce i diversi stili di lavoro ed è consapevole della loro importanza nell'ambiente di lavoro.</i>
<i>È in grado di riconoscere il proprio stile di lavoro.</i>
<i>È in grado di sfruttare i punti di forza di ogni stile di lavoro nella pratica.</i>
<i>Ha familiarità con i tipi di stile di lavoro e conosce le caratteristiche di ciascuno di essi.</i>
<i>È in grado di gestire diversi stili di lavoro tra i dipendenti.</i>
<i>È in grado di suddividere i compiti tra i lavoratori in base al loro stile di lavoro (nel piano d'azione per il lavoro).</i>
<i>Valorizza la diversità degli stili di lavoro ed è in grado di utilizzarla come un'opportunità e non come una minaccia.</i>
<i>È in grado di bilanciare il lavoro di squadra considerando diversi stili di lavoro per raggiungere sinergie nel team di lavoro.</i>
<i>È in grado di valutare gli stili di lavoro dei lavoratori e di adattare i compiti in base agli stili di lavoro.</i>

ARGOMENTO 5: COLLABORAZIONE E NETWORKING

<i>È consapevole dell'importanza della collaborazione e del networking.</i>
<i>È in grado di identificare i partner giusti dell'azienda.</i>
<i>È consapevole dell'importanza del networking nello sviluppo dell'azienda.</i>
<i>Conosce gli elementi di un piano strategico di comunicazione ed è in grado di svilupparlo per l'azienda.</i>
<i>È in grado di testare le proprie capacità di networking.</i>
<i>È in grado di comunicare efficacemente con i partner commerciali.</i>
<i>Conosce la matrice degli interessi e del potere degli stakeholder³ e la utilizza all'interno dello studio.</i>
<i>È in grado di rafforzare i rapporti con i partner commerciali.</i>

³ <https://www.solitaireconsulting.com/2020/07/stakeholder-management-using-the-power-interest-matrix/>



VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE SOCIALI

ARGOMENTO 1: GESTIONE DEI CONFLITTI

<i>Sa quali sono i conflitti e perché devono essere affrontati.</i>
<i>Identifica la natura del conflitto.</i>
<i>Capire perché i conflitti richiedono un'attenzione immediata.</i>
<i>Comprende i cinque stili di gestione dei conflitti.</i>
<i>È in grado di utilizzare ogni stile in situazioni appropriate.</i>
<i>È in grado di definire il motivo di un conflitto sul posto di lavoro.</i>
<i>Si concentra sulle possibili soluzioni nella gestione dei conflitti e non approfondisce il problema.</i>
<i>È in grado di usare il pensiero logico, l'empatia, la creatività per risolvere i conflitti.</i>

ARGOMENTO 2: COMPETENZE COMUNICATIVE

<i>È in grado di definire la comunicazione e conosce i concetti di base della comunicazione.</i>
<i>Comprende ciò che è necessario per una comunicazione di successo.</i>
<i>È in grado di usare la comunicazione verbale per far passare il messaggio giusto.</i>
<i>È in grado di utilizzare la comunicazione non verbale per trasmettere il messaggio giusto.</i>
<i>È in grado di utilizzare la comunicazione scritta per far passare il messaggio giusto.</i>
<i>Conosce la differenza tra ascolto attivo e udito.</i>
<i>È in grado di dimostrare un ascolto attivo.</i>

TEMA 3: COMPETENZE INTERCULTURALI

<i>Capisce perché sono necessarie competenze interculturali.</i>
<i>Ha familiarità con la teoria che sta dietro alla cultura.</i>
<i>È culturalmente consapevole di sé.</i>
<i>Capisce la Scala dell'Inferenza.</i>
<i>È in grado di comprendere e spiegare il concetto di cultura e come influisce sul nostro comportamento.</i>
<i>È in grado di esaminare come il vostro background culturale influisce sul vostro comportamento.</i>
<i>È in grado di applicare la Scala dell'Inferenza quando interagisce con persone di diversa estrazione culturale.</i>



ARGOMENTO 4: CAPACITÀ DI PRESENTAZIONE

	<i>È in grado di definire quali sono le capacità di presentazione.</i>
	<i>Sa come preparare efficacemente una presentazione.</i>
	<i>Sa come fare una grande presentazione.</i>
	<i>È in grado di descrivere le fasi di una presentazione.</i>
	<i>È in grado di preparare e creare una presentazione efficace.</i>
	<i>È in grado di fornire una presentazione efficace.</i>

ARGOMENTO 5: RESPONSABILITÀ

	<i>Sa come definire la responsabilità e perché è importante.</i>
	<i>Rende l'auto-riflessione della propria responsabilità.</i>
	<i>Sa come sviluppare un'elevata responsabilità.</i>
	<i>È in grado di definire la responsabilità e di capire perché è importante.</i>
	<i>Comprende le differenze tra individui con un'alta e bassa responsabilità.</i>
	<i>È in grado di riflettere su quanto sei responsabile come persona.</i>
	<i>È in grado di utilizzare diversi suggerimenti e strategie per sviluppare la responsabilità.</i>
	<i>Ha la volontà di svilupparsi e di imparare.</i>
	<i>Utilizza il pensiero critico.</i>



VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE CREATIVE

ARGOMENTO 1: INNOVATIVITÀ

<i>È consapevole dell'importanza della pianificazione dell'innovazione.</i>
<i>È in grado di utilizzare attività e tecniche di innovazione.</i>
<i>È in grado di immaginare come sarà il successo alla fine, considerando i cambiamenti.</i>
<i>È in grado di identificare le competenze comuni e necessarie per l'innovazione e le attività di innovazione.</i>
<i>È alla costante ricerca di metodi e opzioni migliori per raggiungere l'obiettivo.</i>
<i>È in grado di identificare le opportunità comprendendo le tendenze, i modelli e le aree di crescita future e di coltivare la mentalità della curiosità o il desiderio irresistibile di imparare o di sperimentare qualcosa di nuovo.</i>
<i>È in grado di creare e condurre un piano strategico di innovazione.</i>
<i>È in grado di costruire team di lavoro di qualità per raggiungere l'innovazione.</i>
<i>È in grado di fornire un feedback efficace su nuovi e migliori modi di lavorare e di pensare.</i>
<i>È in grado di monitorare e valutare i ruoli del team sulla base dell'innovazione pianificata e della generazione di idee.</i>

ARGOMENTO 2: MIGLIORAMENTO COSTANTE

<i>È consapevole dell'importanza di un costante miglioramento del business.</i>
<i>Conosce le tecniche di miglioramento ed è in grado di utilizzarle.</i>
<i>È in grado di adattarsi al nuovo ambiente ed è flessibile nel cambiare luogo di lavoro.</i>
<i>È in grado di implementare il Deming circle (PCDA)⁴ sul posto di lavoro - e di accettare tutti i cambiamenti del piano d'azione.</i>
<i>È disposto ad acquisire nuove competenze ogni giorno sul posto di lavoro e nella vita privata.</i>
<i>Incoraggia le tecniche di miglioramento tra la squadra e ascolta le nuove idee di miglioramento.</i>
<i>È consapevole delle tecniche di automiglioramento e le mette in pratica.</i>
<i>È in grado di migliorare le competenze e le tecniche della squadra.</i>
<i>È in grado di utilizzare le tecniche di miglioramento nella pratica e di costruire attivamente il miglioramento tra la squadra.</i>
<i>È in grado di guidare e implementare il miglioramento costante e le innovazioni in azienda.</i>

⁴ https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_89.htm



ARGOMENTO 3: PENSIERO ANALITICO

	<i>Conosce il pensiero analitico e ne conosce gli elementi, le fasi e l'attuazione.</i>
	<i>È consapevole dell'importanza del pensiero analitico per l'azienda.</i>
	<i>È in grado di raccogliere e analizzare informazioni, risolvere problemi e prendere decisioni in modo rapido ed efficace.</i>
	<i>Riconosce le caratteristiche di una persona flessibile e rende visibile la flessibilità con l'uso di diverse tecniche.</i>
	<i>È consapevole delle proprie qualità di affidabilità ed è in grado di migliorare le qualità di affidabilità personale.</i>
	<i>Utilizza tecniche analitiche nell'ambiente di lavoro e incoraggia il pensiero analitico tra i lavoratori.</i>
	<i>Superare gli ostacoli pensiero pensiero modo analitico di ragionamento.</i>
	<i>Crea un team aperto e positivamente critico.</i>
	<i>Favorisce il pensiero analitico e la sua implementazione nel team.</i>

ARGOMENTO 4: IMPLEMENTAZIONE DI CAMBIAMENTI

	<i>È consapevole dell'importanza dei cambiamenti di implementazione che avvengono nell'ambiente di lavoro.</i>
	<i>È in grado di comprendere e accettare il cambiamento e di gestire le diverse situazioni tra i dipendenti.</i>
	<i>È in grado di migliorare l'atmosfera e le capacità di lavoro durante i cambiamenti e le diverse situazioni.</i>
	<i>È auto-iniziativa e capace di produrre nuove idee, ed è in grado di esprimere la propria opinione.</i>
	<i>È in grado di creare strategie all'interno del processo di attuazione dei cambiamenti.</i>
	<i>Riconosce gli elementi di cambiamento positivi e negativi e crea un piano di cambiamento/crisi.</i>
	<i>Gestisce le modifiche e per implementare le modifiche necessarie nell'ambiente di lavoro senza resistenza.</i>

ARGOMENTO 5: FAVORIRE LA CREATIVITÀ

	<i>È consapevole dell'importanza della creatività e della generazione di idee.</i>
	<i>È in grado di promuovere la creatività e di realizzare attività creative.</i>
	<i>Genera idee nuove o migliorate/modi di lavoro.</i>
	<i>È in grado di sviluppare nuove capacità creative.</i>
	<i>È in grado di migliorare la creatività del team di lavoro e dei partner.</i>
	<i>Favorisce idee efficaci e creative tra il team, è in grado di favorire la creatività nel lavoro di squadra.</i>
	<i>È in grado di sviluppare un piano di creatività per il miglioramento della creatività settimanale o mensile.</i>
	<i>È in grado di usare la creatività per aumentare la competitività.</i>



VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PERSONALI

ARGOMENTO 1: GESTIONE DELLO STRESS

<i>Ha familiarità con i fattori comuni che inducono lo stress.</i>
<i>Ha familiarità con le tecniche di reframing ed è consapevole delle diverse reazioni allo stress.</i>
<i>È in grado di esaminare e rielaborare situazioni stressanti e di anticipare conflitti stressanti.</i>
<i>È in grado di concentrarsi su ciò che può essere controllato in situazioni di stress.</i>
<i>È in grado di limitare l'esposizione a fattori che inducono stress e di dire no a responsabilità aggiuntive.</i>
<i>È in grado di esaminare e rielaborare situazioni stressanti.</i>
<i>È in grado di scegliere la reazione appropriata alle circostanze stressanti.</i>
<i>È in grado di identificare i fattori di stress in ogni esperienza di vita quotidiana.</i>
<i>È in grado di anticipare conflitti stressanti.</i>
<i>È in grado di crescere da esperienze stressanti.</i>
<i>È in grado di vedere i problemi in modo positivo.</i>

ARGOMENTO 2: CONSAPEVOLEZZA DI SÉ

<i>È consapevole della diversa definizione di successo.</i>
<i>È in grado di gestire i risultati secondo l'atteggiamento personale.</i>
<i>È in grado di valutare il proprio atteggiamento e come questo aiuta o ostacola i risultati.</i>
<i>È in grado di gestire la situazione e di vederla come una realtà.</i>
<i>È in grado di tenere conto dell'atteggiamento nel definire il successo.</i>
<i>È in grado di autovalutare l'atteggiamento e il modo in cui aiuta o ostacola le proprie conquiste.</i>
<i>È in grado di valutare il successo tenendo conto dell'atteggiamento, delle azioni e dei riconoscimenti</i>

ARGOMENTO 3: SVILUPPO PERSONALE

<i>È in grado di rivedere i propri obiettivi e di valutare onestamente i propri progressi verso di essi.</i>
<i>È in grado di rivedere ciò che ho imparato e di pensare a ciò che ho fatto considerando anche ciò che ho imparato su di me, le mie priorità e i miei obiettivi.</i>
<i>È in grado di impostare strategie di sviluppo personale basate sul proprio atteggiamento e sulle proprie preferenze lavorative.</i>
<i>È in grado di analizzare, rivedere e valutare i progressi secondo le priorità e gli obiettivi.</i>
<i>Conosce e applica le strategie di sviluppo personale.</i>



ARGOMENTO 3: SVILUPPO PERSONALE

<i>È in grado di rivedere il percorso di apprendimento.</i>
<i>È in grado di autovalutare i progressi compiuti verso gli obiettivi.</i>
<i>È in grado di rivedere le azioni in base alle priorità personali.</i>
<i>È in grado di impostare strategie di sviluppo personale basate su attitudini e preferenze.</i>

ARGOMENTO 4: AUTOGESTIONE

<i>È in grado di riconoscere ruolo e responsabilità nelle attività che svolge.</i>
<i>È in grado di stabilire le priorità e gli obiettivi tenendo conto del proprio atteggiamento e delle proprie preferenze lavorative.</i>
<i>Riconosce le differenze di ruoli e responsabilità ed è in grado di adattarvisi.</i>
<i>È in grado di bilanciare aspettative, obiettivi e preferenze lavorative</i>
<i>È in grado di riconoscere il ruolo e le responsabilità in cui la persona è coinvolta.</i>
<i>È in grado di analizzare i progressi e di tracciare i progressi secondo le aspettative.</i>
<i>È in grado di stabilire le priorità e gli obiettivi da raggiungere.</i>

ARGOMENTO 5: INTELLIGENZA EMOTIVA

<i>È in grado di identificare e comprendere le mie emozioni e i miei sentimenti.</i>
<i>È in grado di capire le sensazioni degli altri e di riconoscere come mi sentirei nei loro panni.</i>
<i>È in grado di interagire socialmente con altre persone e di navigare con successo nelle situazioni sociali.</i>
<i>È consapevole dell'influenza delle emozioni e dei sentimenti sulle azioni.</i>
<i>Sa cosa sono l'empatia e il comportamento emotivo umano.</i>
<i>È consapevole dell'importanza dell'interazione sociale.</i>
<i>È in grado di identificare e comprendere le diverse emozioni e sentimenti personali.</i>
<i>È in grado di comprendere lo stato emotivo delle altre persone (è in grado di riconoscere le emozioni e i sentimenti dietro le azioni delle persone</i>
<i>È in grado di scegliere l'approccio più appropriato alla situazione sociale.</i>
<i>È in grado di navigare con successo nelle situazioni sociali.</i>

Luogo e data:

Nome dell'azienda/organizzazione:

Nome del rappresentante legale:

Firma:

Timbro

