



ASEM - Mapping and Assessing the European Mobility Advisor (EMA)

IO2: Guida “Expertise Checkup” per gli EMA

Project: n° 2019-1-FR02-KA205-015882

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

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



INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. Metodologia	4
3. PROCESSO DI VALUTAZIONE	6
4. SETTORI DA CONSIDERARE IN TERMINI DI COMPETENZE DELLA PERSONA	7
5. L'INTERVISTA	8
6. BRIEFING DEI VALUTATORI	13
7. BLUEPRINT OF SELF ASSESSMENT	16
7.1 AUTOVALUTAZIONE FOGLIO DI LAVORO 1: INFORMAZIONE	19
7.1.1 STUDIO	19
7.1.2 LAVORO	20
7.1.3 VOLONTARIATO	21
7.1.4 PROGRAMMI EUROPEI	
7.1.5 BANCHE DATI, STRUMENTI E PORTALI	23
7.2. AUTOVALUTAZIONE FOGLIO DI LAVORO 2: ORIENTAMENTO	24
7.2.1 ORIENTAMENTO	24
7.3. AUTOVALUTAZIONE FOGLIO DI LAVORO 3: INTERAZIONE	25
7.3.1 INTERAZIONE	25
7.4. AUTOVALUTAZIONE FOGLIO DI LAVORO 4: FARE RETE/NETWORKING	27
7.4.1 FARE RETE/NETWORKING	27
7.5. TAVOLA RIASSUNTIVA: AUTOVALUTAZIONE	28
7.6. INTENSITÀ DI CONOSCENZE DA VALUTARE	28
7.7. STRUTTURA DELL'INTERVISTA	29
8. CONCLUSIONI	45

1. INTRODUZIONE

ASEM - Mapping and Assessing the European Mobility Advisor (EMA), è un progetto co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea - KA2 cooperazione per l'innovazione e lo scambio di buone pratiche.

Il consorzio è composto da organizzazioni che lavorano con la mobilità giovanile e può contare su un'ampia rete europea:

- Etudes et Chantiers Corsica (ECC) – Francia
- Občianske združenie KERIC – Slovacchia
- ZEMGALES NVO CENTRS – Lettonia
- Fundacja Rozwoju Miedzykulturowego EBU – Polonia
- Educational Mobility for Youth– EduMoby – Italia

L'obiettivo del progetto è quello di sviluppare la metodologia per la valutazione dell'EMA, uno youth worker (o educatore giovanile o consulente), specializzato nel consigliare i giovani che vogliono andare all'estero per un'esperienza di apprendimento attraverso lo studio, il lavoro o il volontariato. ASEM mira a migliorare la situazione attuale mappando il profilo di competenza dell'EMA a livello europeo, e sviluppando una metodologia per la valutazione della loro competenza chiamata "Check-up delle competenze", un corso di formazione elettronica per i valutatori, una certificazione europea e un registro per gli EMA.

L'obiettivo del processo di intervista/selezione è la mappatura e la valutazione delle competenze degli EMA.

Lo scopo di questa guida per i valutatori è fornire linee guida per coloro che valuteranno le competenze degli EMA riguardo al quadro prodotto dal progetto ASEM. Questa guida fornisce

informazioni sul quadro teorico su cui si basa la valutazione e descrive gli strumenti online utilizzati nel progetto. Vengono anche spiegati i principi di osservazione, valutazione e feedback. La guida è una componente della formazione dei valutatori ed è completata da un e-course (corso online) per i valutatori.

2. Metodologia

La metodologia per la valutazione delle competenze è conforme alle raccomandazioni del Consiglio europeo sulla convalida dell'apprendimento non formale e si basa sulle linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale del CEDEFOP, 2015. La guida contiene un modello dettagliato delle competenze dell'EMA e uno schema del processo di valutazione.

La guida si rivolge ai valutatori europei degli EMA, ma può anche essere un utile strumento di autovalutazione per gli EMA e altre parti interessate. Gli EMA possono utilizzare questa guida come un manuale di istruzioni passo dopo passo per valutare il loro livello di competenza, riflettere sulle loro conoscenze e abilità e riconoscere il chiaro percorso di miglioramento. I valutatori troveranno questa guida utile nella preparazione di osservazioni, interviste e nel processo generale di valutazione. Siamo speranzosi che possa contribuire alla costituzione di una certificazione ufficiale della figura.

Il punto centrale della metodologia di valutazione è il PFI - PERFORMANCE FOCUSED INTERVIEW. L'intervista basata sulla performance si basa su domande comportamentali poste dal valutatore. Grazie a queste domande comportamentali il valutatore può identificare situazioni in cui certe competenze sono state dimostrate. Le domande comportamentali mirano a dare esempi concreti di come la competenza è stata dimostrata.

Il candidato risponderà alle domande con esempi concreti, incluse situazioni della sua esperienza pregressa. I valutatori dovrebbero evitare affermazioni teoriche e discussioni su "cosa se". Per ricevere le informazioni necessarie dal candidato, il valutatore dovrebbe guidare l'intervistato su come rispondere alle domande comportamentali, per esempio:

“Ti farò delle domande comportamentali sulle tue esperienze passate in cui queste competenze possono essere dimostrate. Nella tua risposta, assicurati di specificare la situazione/il contesto, il compito, l'azione e i passi che hai fatto, e i risultati. Se possibile, vorrei anche sapere cosa hai imparato da questa esperienza e come hai applicato quella lezione da allora. Ecco la domanda...”

Esempi di domande che il valutatore può usare durante la valutazione dell'EMA (possono essere specificate alle risposte dell'EMA nel suo esercizio di autovalutazione o nel portfolio):

- Hai mai partecipato a un progetto di mobilità all'estero? Dimmi come utilizzi la tua esperienza per motivare gli altri.
- Qual è stato il tuo processo di apprendimento interculturale durante il progetto? Come hai affrontato lo shock culturale (se lo hai affrontato)? Raccontami come prepari i candidati a un'esperienza del genere durante la mobilità per l'apprendimento.
- Raccontami una volta in cui hai dovuto motivare qualcuno a fare un'esperienza di apprendimento all'estero.
- Descrivi una situazione in cui hai dovuto affrontare un membro del team per un problema e come l'hai affrontato.
- Dimmi come inizi normalmente un colloquio con una persona che vuole andare all'estero per un'esperienza di apprendimento.
- Quali competenze hai acquisito attraverso l'attività di mobilità e/o lavorando in un team internazionale? Come puoi applicare queste nuove competenze nel tuo lavoro e/o nel lavoro con la tua comunità?
- In che misura hai sviluppato sensibilità interculturale, flessibilità e una migliore comprensione delle differenze?

3. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

L'intero processo di valutazione, effettuato da valutatori appositamente formati per valutare le competenze delle EMA, dovrebbe essere realizzato nelle seguenti fasi:

1. Il valutatore spiega gli obiettivi e la procedura di valutazione ASEM all'EMA - in un incontro personale, per telefono o in un evento moltiplicatore organizzato dall'organizzazione partner.
2. Dopo che l'EMA ha accettato di partecipare alla valutazione, il valutatore invia all'EMA un link di invito alla piattaforma online (IO3).
3. Una volta che l'EMA ha effettuato l'accesso alla piattaforma online, ha l'opportunità di creare il suo portfolio per fornire maggiori dettagli sulle sue competenze ed esperienze acquisite attraverso l'apprendimento formale, non formale e informale (CV, certificati, referenze, testimonianze ...). In seguito, l'EMA completa individualmente lo strumento basato sul web (web-based tool) con dichiarazioni di autovalutazione volte a identificare i suoi punti forti e di debolezza in varie aree. A questo punto, l'EMA è libero di decidere se vuole continuare o meno con un colloquio con un valutatore.
4. Dopo aver ricevuto una notifica online sul completamento dell'autovalutazione, il valutatore contatta l'EMA e concorda un'ora e una data per il colloquio – di persona oppure in modalità online.
5. Il valutatore esamina l'autovalutazione dell'EMA per vedere quali competenze sono state contrassegnate come avanzate, intermedie e di base. Il valutatore guarda anche il portfolio fornito dall'EMA. In questo modo, il valutatore può pensare alle domande da porre all'EMA durante il colloquio.
6. Durante il colloquio, l'intervistatore valuta l'EMA utilizzando la metodologia PFI (Performance Focused Interview).
7. Il valutatore fornisce un riscontro all'EMA.
8. Il valutatore suggerisce di sostenere l'EMA nella creazione del suo piano di miglioramento individuale. L'EMA può decidere di completare il piano di miglioramento individuale (IIP) direttamente o di farlo dopo l'intervista.
9. Se l'EMA è interessato a ricevere il supporto del valutatore, concorda un incontro di persona oppure online con l'EMA per discutere il suo piano di miglioramento individuale.

10. I risultati della valutazione e il piano di miglioramento individuale vengono caricati nella piattaforma online.

11. Se richiesto, viene fornito un riscontro all'organizzazione dell'EMA.

12. Se necessario, il supporto continuo del valutatore all'EMA nella realizzazione del suo piano di miglioramento individuale continua online oppure di persona.

13. Viene inviato all'EMA un questionario di valutazione per ricevere un feedback sulla consegna del check-up delle competenze.

4. SETTORI DA CONSIDERARE IN TERMINI DI COMPETENZE DELLA PERSONA

Competenze - è la capacità di usare la propria conoscenza in modo efficace e rapido nell'esecuzione della prestazione e un potere appreso di fare qualcosa con competenza.

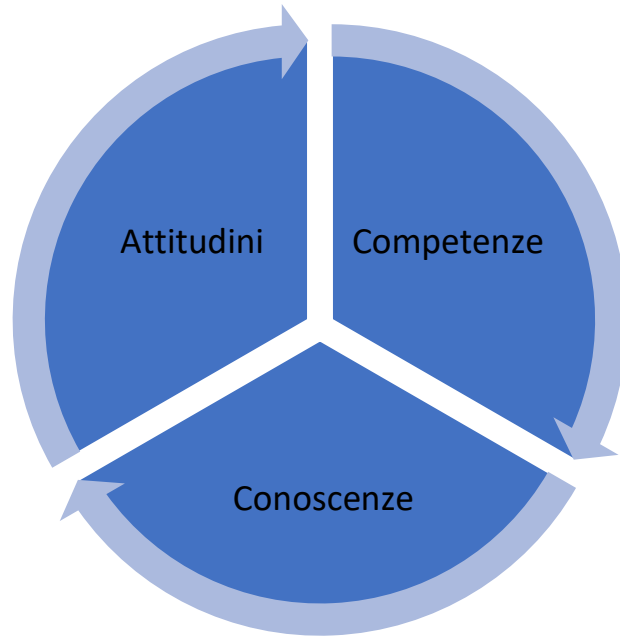
Attitudine - un modo stabilito di pensare o sentire su qualcosa.

Conoscenze - fatti, informazioni e abilità acquisite attraverso l'esperienza o l'istruzione così come la comprensione teorica o pratica di un soggetto e la consapevolezza o familiarità acquisita attraverso l'esperienza di un fatto o di una situazione.

Nella pagina di lavoro per il colloquio ci sono quattro aree di interesse che dovete analizzare:

- **informare/saper informare.**
- **fare orientamento/saper orientare.**
- **relazionarsi e interagire con il pubblico/sapersi relazionare e interagire con il pubblico** (faccia a faccia, online e attraverso i social media).
- **comunicare, relazionarsi con gli altri e fare rete.**

Ci sono tre gradi o livelli, in cui si possono classificare le competenze delle persone nei campi delle competenze, delle attitudini e della conoscenza. I livelli sono: base, intermedio, avanzato.



5. L'INTERVISTA

Preparazione per l'intervista

Il valutatore – identificata la persona che desidera effettuare l'intervista e che è pronta per effettuarla - dovrebbe iniziare a raccogliere quante più informazioni possibili sul futuro intervistato. Queste informazioni dovrebbero essere reperibili nel Portfolio online dell'EMA.

L'unico criterio per il giudizio in termini professionali dell'EMA, sono le sue competenze professionali. Durante tutto il processo di intervista, il valutatore dovrebbe essere in grado di astrarsi dalla soggettività e di prendere decisioni in base ai fatti, ovvero alla constatazione concreta nel processo di intervista.

Uno dei compiti più importanti del valutatore è quello di essere coerente con tutti i candidati. Per alcune domande e competenze, il valutatore può creare un sistema di classificazione numerato per confrontare ogni candidato con i requisiti nelle aree di conoscenze, competenze e attitudini per il Mobility Advisor europeo. I risultati del colloquio e tutte le informazioni raccolte sono anche uno strumento e un riferimento prezioso per la creazione del piano di sviluppo individuale dell'EMA.

Comportamento durante il colloquio

Ecco alcuni suggerimenti pratici:

Flessibilità.

Seguite la struttura data, ma non abbiate paura di essere flessibili durante il colloquio. Se la persona dice qualcosa di aggiuntivo o interessante su una particolare abilità o descrive qualche particolare progetto, un ricordo, un caso concreto - cercate di saperne di più. Incoraggiate la persona a parlare e a spiegare le sue opinioni, ma non dimenticate di osservarla nel suo stile di comunicazione, di cogliere la sua comprensione dei compiti che è disposta a svolgere.

Il rispetto del tempo è un valore.

Organizzare il colloquio, fornire un feedback tempestivo. È importante mostrare il modello di ruolo per l'intervistato. È anche molto importante fornire le informazioni necessarie per il piano di sviluppo, poiché dalle vostre azioni dipende lo sviluppo delle altre persone nel futuro.

Lo sviluppo è prioritario rispetto al processo.

La persona che esegue l'intervista è la chiave per lo sviluppo dell'altra persona; quindi, anche lo sviluppo del processo di intervista dovrebbe essere pianificato di conseguenza - raccogliere dati, analizzarli e discutere le tue scoperte con la persona che stai intervistando, questo la aiuterà a scoprire le lacune nelle sue competenze, attitudini e conoscenze e ad accelerare il suo sviluppo personale per un EMA.

Cerca i talenti.

Cerca i talenti che sembrano capaci e motivati a fare di più. Il vostro team o qualsiasi altro team ha bisogno di membri che abbiano l'aspirazione e la volontà di creare e sviluppare sé stessi uscendo dalla naturale zona di comfort. Non capita molto spesso di trovarli, quindi bisogna stare molto attenti a percepire, e non solo a trovare i nuovi talenti, ma anche a riconoscerli per sostenerli in futuro come capaci consulenti europei per la mobilità.

Domande pratiche.

Chiedete ai candidati come le loro azioni/comportamenti/decisioni hanno influenzato o portato valore aggiunto all'organizzazione in passato, quali esempi della loro vita personale possono ricordare e condividere con voi. Questo vi darà, come intervistatore, l'opportunità di riconoscere le capacità delle persone di essere pragmatiche e di usare le loro conoscenze, competenze e attitudini in circostanze concrete. Riconosce anche il potenziale valore aggiunto della fedeltà all'organizzazione o al compito che intende svolgere. Significa che per ogni domanda si progettano le risposte, descrivendo l'atteggiamento che si sarebbe interessati a vedere nella prestazione di qualcuno. Esempio: Domanda: Se devi terminare un report ma la connessione Internet si è interrotta, quale comportamento adoteresti?

Possibili risposte:

- a) aspettare che Internet venga riparato.
- b) correre al punto Wi-Fi più vicino per finire il report.
- c) chiamare il fornitore di servizi per risolvere il problema e poi utilizzare la connessione Internet del proprio cellulare per finire il report.

Secondo la risposta più desiderabile, puoi dare dei punti che la persona può guadagnare fornendo la risposta a/b o c. In questi casi, diciamo a-1, b-2, c-3. Quando creerete le domande con il modello di ruolo più desiderabile per l'European Mobility Advisor, sarà la semplice matematica a calcolare quanto è competente la persona. Un colloquio non è **un processo dove troviamo come** vediamo la persona, un colloquio è il processo dove identifichiamo il livello di competenze, l'atteggiamento e le attitudini e la profondità della conoscenza.

Alcuni consigli per condurre la migliore intervista di sempre:

- Mostrare un reale interesse per i risultati della persona che si intende intervistare.
- Fornire tutte le informazioni e il supporto umano necessari per lo sviluppo della persona.
- Consigliare e spiegare la persona su questioni poco chiare, ascoltare la sua esperienza e fornire un feedback neutrale ad essa.
- Rispettare e mostrare limiti, etica e riservatezza durante il processo di intervista.

➤ Incoraggiare la persona a esprimere i suoi punti di vista e le sue osservazioni, incoraggiare la persona a scrivere e annotare le sue osservazioni, poiché potrebbero essere importanti per il suo piano di sviluppo in futuro.

Piano di miglioramento individuale

Questo è un piano d'azione individuale per il miglioramento delle competenze, da completare individualmente dall'intervistato con il supporto del valutatore.

MODELLO DEL DOCUMENTO

Nome del candidato

Data

Sulla base del feedback del valutatore, decidi su 5 competenze che vorresti mantenere o migliorare. È meglio scegliere gli elementi che il valutatore ha valutato meno, o quelli che tu personalmente senti che vorresti/dovresti migliorare.

È importante essere realistici nel raggiungere gli obiettivi di apprendimento. Dai priorità ai tuoi obiettivi e cerca di realizzarne uno o due ogni 6-12 mesi.

Competenze da migliorare	Attività di sviluppo (apprendimento basato sul lavoro, attività di autosviluppo, formazione in aula, coaching, mentoring, ecc.)	Data in cui è prevista l'attività

--	--	--

Considera che ci sono molti modi diversi per mantenere o migliorare le tue abilità:

A. apprendimento in classe, tradizionale

B. Imparare in cooperazione con altri operatori, attraverso pratiche condivise sul web o mailing list. In questo caso, questo può aiutarvi:

A. Definire cosa vuoi imparare o migliorare

B. Identificare la “community” sul web o le mailing list che fanno per voi e iscrivervi

C. Definire che tipo di aiuto si può ottenere dalle “community” o dalla mailing list (per esempio bibliografia, discussione di casi, altro?)

C. auto apprendimento, attraverso la consultazione di libri e siti web. In questo caso, questo può aiutarti:

A. definire quali dei tuoi compiti vuoi migliorare, possibilmente definendo un livello misurabile di performance che vuoi raggiungere, e/o quali conoscenze vuoi migliorare

A. determinare in anticipo quali giorni e quanto tempo dedicherai all'apprendimento

B. tenere un diario (un registro di apprendimento, anche pubblico, per esempio su Facebook) del vostro processo di apprendimento

C. controllare periodicamente il progresso della tua curva di apprendimento con un collega, un amico o un consulente

D. fare una relazione finale scritta di ciò che hai imparato

● **D. auto apprendimento osservando e riflettendo sulla propria pratica professionale.**

In questo caso, questo può aiutarti:

A. definire quali dei tuoi compiti e in quale direzione vuoi migliorare, possibilmente definendo un livello misurabile di prestazione che vuoi raggiungere

B. usare griglie di osservazione strutturate (se non sono disponibili puoi svilupparle direttamente)

C. determinare in anticipo il giorno in cui vi auto-osservate

D. controllare periodicamente il progresso della tua curva di apprendimento con un collega, un amico o un consulente

- **E. al lavoro in collaborazione** con un collega o un supervisore, in questo caso, questo può aiutarti:

A. definire quali dei tuoi compiti eseguirai meglio, eventualmente definendo un livello misurabile di prestazioni che vuoi raggiungere

B. trovare un collega o un supervisore e ottenere la sua collaborazione per realizzare il tuo piano di miglioramento

C. concordare con il collega o il supervisore come ti può sostenere (feedback dopo l'osservazione, discussione del caso)

- **Suggerimenti utili:**

Puoi usare un metodo oppure una combinazione di diversi metodi per essere il più preciso possibile. Per esempio, scrivere "partecipazione a conferenze" è troppo generico. Devi specificare esattamente a quale conferenza ti riferisci e, possibilmente, la data in cui si svolge. È anche troppo generico scrivere 'apprendimento in collaborazione con un supervisore', preferibilmente nel tuo piano d'azione indica già il nome della persona o delle persone che potrebbero ricoprire questo ruolo.

Discuti il tuo piano con un altro collega e vedi qual è il suo piano. Forse potete unire le forze o motivarvi a vicenda per un miglioramento comune delle competenze.

Fissa una scadenza e cerca di mantenerla.

Se lavori in un'organizzazione giovanile, il piano di formazione e sviluppo individuale può far parte della valutazione annuale delle prestazioni. Il tuo manager può quindi monitorare l'esecuzione del piano durante l'anno e proporre attività di sviluppo che siano supportate dall'organizzazione.

6. BRIEFING DEI VALUTATORI

Ci sono tre fasi di impegno dei valutatori: osservazione/raccolta delle prove, valutazione e feedback. Il processo di valutazione consiste nel generare e raccogliere le prove della prestazione di un candidato e nel giudicare tali prove in base a criteri definiti (le quattro aree delle competenze EMA). Sia il candidato che il valutatore hanno una responsabilità congiunta nel generare e raccogliere le prove. Il valutatore ha poi la responsabilità di descrivere le prove e di metterle in relazione con le competenze.

Il ruolo del valutatore include

- l'osservazione;
- la valutazione;
- concordare una valutazione complessiva nella conferenza dei valutatori.

Un valutatore principale (lead assessor) guiderà il processo di valutazione. Il valutatore sarà responsabile dell'organizzazione della valutazione, dell'implementazione, della conferenza dei valutatori e del feedback al candidato e all'organizzazione. La valutazione degli EMA viene effettuata utilizzando lo strumento di valutazione basato sul web (*web-based assessment tool*). I compiti svolti dal candidato vengono valutati e trasferiti nello strumento di valutazione, a cui il valutatore può accedere e vedere i risultati. I valutatori possono visualizzare e stampare tutte le risposte e preparare adeguatamente la valutazione.

Osservazione e raccolta delle prove

Il compito più importante del valutatore è quello di osservare il comportamento e raccogliere prove sulle competenze dell'EMA. L'osservazione dovrebbe mirare a raccogliere le prove di tutte le componenti delle competenze, compreso il comportamento verbale e non verbale.

Il primo passo nel processo di valutazione è osservare, il secondo è prendere appunti, il terzo è mettere in relazione alcune osservazioni con una o più delle quattro aree di competenza dell'EMA.

Il quarto passo è quello di valutare le osservazioni fatte.

Per il processo di osservazione si possono usare liste di controllo o fogli di osservazione. Questi sono estremamente utili per la struttura dell'osservazione. Ogni valutatore deve trovare un formato per le sue osservazioni, al quale dovrebbe attenersi per l'intera valutazione.

Valutazione

Valutazione significa guardare qualcosa che un candidato ha fatto o prodotto (prove) dopo che l'attività è stata completata e il livello valutato in base ai parametri “basso”, “intermedio”, “avanzato”. Non esiste un livello zero di competenza, in quanto si presume che ogni candidato dimostri almeno un certo livello di volontà, competenza o progresso.

Dopo che i candidati hanno dato le loro risposte, i valutatori devono guardare ogni singola osservazione che hanno fatto e registrato sui fogli di osservazione e le risposte date dal candidato, e valutarle come di una delle quattro competenze. Un certo tipo di osservazione può anche indicare una piena competenza in una dimensione e allo stesso tempo solo una competenza di base in un'altra dimensione. Promemoria: state cercando dei talenti in questi campi.

1. **fare informazione**/saper informare.
2. **fare orientamento**/saper orientare.
3. rapportarsi e **interagire** con il pubblico/ sapersi rapportare e saper interagire con il pubblico (faccia a faccia, online e attraverso i social media).
4. comunicare, sapersi relazionare con gli altri/saper comunicare e sapersi relazionare con gli altri (**fare rete – networking**).

Feedback

Ci sono due tipi di feedback per la valutazione degli EMA. Da un lato, il partecipante viene messo al corrente di come si è comportato nella valutazione. Dall'altro, l'organizzazione riceve un feedback sui risultati per tutti i partecipanti - se concordato. È fondamentale mantenere l'obbligo di riservatezza e mantenere i risultati confidenziali.

Feedback al candidato (EMA)

Il feedback viene dato in modo semi-standardizzato su quattro aree di competenza. Prima si chiede al partecipante cosa pensa della sua partecipazione alla valutazione. Poi vengono descritte le quattro aree di competenza EMA, e queste descrizioni sono supportate da esempi di ogni esercizio. Il feedback è strutturato di conseguenza. È importante che al partecipante venga detto se il feedback sui suoi risultati della valutazione deve essere trasmesso all'organizzazione.

Feedback all'organizzazione

Il feedback viene fornito all'organizzazione dopo la consultazione. Ci sono diversi modi di fornire questo feedback: un riassunto verbale dei risultati, una dichiarazione scritta, o profili di risultato su ogni singolo partecipante.

7. SCHEMA DI AUTOVALUTAZIONE

Aree delle competenze dell'EMA:

1. **fare informazione**/saper informare.
2. **fare orientamento**/saper orientare.
3. **rapportarsi e interagire** con il pubblico/ **sapersi rapportare e saper interagire** con il pubblico (faccia a faccia, online e attraverso i social media).

4. comunicare, sapersi relazionare con gli altri/saper comunicare e sapersi relazionare con gli altri (**fare rete – networking**).

EQF - Quadro europeo delle qualifiche

L'EQF è il quadro di riferimento europeo per l'apprendimento permanente. Permette agli Stati membri di mettere in relazione i loro sistemi di qualificazione professionale con quelli di altri paesi per favorire il riconoscimento reciproco delle qualifiche e dei certificati, e quindi la mobilità transnazionale dei giovani e lavoratori.

Descrittori che definiscono i livelli del Quadro europeo delle qualifiche

Ciascuno degli 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati dell'apprendimento rilevanti per qualifiche a quel livello in qualsiasi sistema di qualifiche.

Livello	Conoscenze	Competenze/ abilità	Responsabilità e autonomia
	<p>Nel contesto dell'EQF, le conoscenze sono descritte come tecniche e/o pratiche</p>	<p>Capacità di applicare le conoscenze e di usare il know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi.</p> <p>Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti)</p>	<p>Nel contesto dell'EQF, la responsabilità e l'autonomia sono descritte come la capacità del discente di applicare le conoscenze e le abilità in modo autonomo e responsabile.</p>
Livello 1	Conoscenza generale di base.	Competenze basilari necessarie per svolgere compiti semplici.	Lavorare o studiare sotto la diretta supervisione, in un contesto strutturato.
Livello 2	Pratica di base in un ambito lavorativo o di studio.	Cognitive e pratiche di base necessarie per utilizzare le informazioni rilevanti al fine di svolgere compiti e risolvere problemi di routine utilizzando regole e strumenti semplici.	Lavorare o studiare sotto la supervisione con una certa autonomia.

Livello 3	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito lavorativo o di studio.	Cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni.	Assumersi la responsabilità per il completamento delle attività nel lavoro e nello studio. Adeguare il proprio comportamento alle circostanze nel risolvere problemi.
Livello 4	Pratica e teorica in ampi contesti, in un ambito lavorativo o di studio.	Cognitive e pratiche necessarie a risolvere problemi specifici in un campo di lavoro o di studio.	Autogestione nell'ambito delle linee guida in contesti di lavoro o di studio che sono solitamente prevedibili, ma soggetti a cambiamenti. Supervisionare il lavoro di routine di altri, assumendosi una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento di attività lavorative o di studio.
Livello 5	Pratica e teorica, completa e specializzata in un ambito lavorativo o di studio e consapevolezza dei confini di tale conoscenza.	Una gamma completa di abilità cognitive e pratiche necessarie per sviluppare soluzioni creative a problemi astratti.	Gestire e sorvegliare attività in contesti di lavoro o di studio esposti a cambiamenti imprevedibili. Controllare e sviluppare le prestazioni proprie e di altri.

Livello 6	Avanzata in un ambito lavorativo o di studio, che presuppone una comprensione critica di teorie e principi.	Avanzate, che dimostrino padronanza e innovazione necessarie a risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro o di studio.	Gestire attività tecniche o professionali complesse o progetti, assumendosi la responsabilità per il processo decisionale in contesti di lavoro o di studio imprevedibili. Assumersi la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi.
Livello 7	Altamente specializzata, che può costituire l'avanguardia della conoscenza in un ambito lavorativo o di studio, come base del pensiero e/o di ricerca originale. Consapevolezza critica delle problematiche legate alla conoscenza in un campo e all'interfaccia tra campi diversi.	Problem solving specializzato necessario nella ricerca e/o nell'innovazione, al fine di sviluppare nuove conoscenze e procedure e per integrare conoscenze provenienti da ambiti diversi.	Gestire e trasformare contesti complessi di lavoro o di studio imprevedibili che richiedono nuovi approcci strategici. Assumersi la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni strategiche dei gruppi.
Livello 8	Livello conoscitivo più avanzato in un ambito lavorativo o di studio e all'interfaccia tra campi.	Tecniche più avanzate e specializzate, tra cui la sintesi e la valutazione, necessarie per risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e per	Dimostrare effettiva autorità, innovazione, autonomia e integrità tipica dello studioso e del professionista e un impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi

		estendere e ridefinire le conoscenze esistenti o la pratica professionale.	all'avanguardia in contesti di lavoro o di studio, tra cui la ricerca.
--	--	--	--

Lo strumento di autovalutazione consiste in quattro pagine di lavoro, ognuna delle quali risponde a una delle competenze. Ogni persona che si sottopone all'autovalutazione deve fornire anche il punteggio ottenuto, stabilendo il livello appropriato di competenza concreta - base, intermedio o avanzato. È presente anche una colonna che permette di segnare eventuali commenti circa lo sviluppo necessario nell'area.

L'autovalutazione è uno strumento di supporto per i potenziali EMA: prima di tutto può essere utilizzato come uno strumento di informazione, che illustra quali competenze sono necessarie, e quindi può essere anche una potenziale guida per lo sviluppo della carriera. Grazie allo strumento, il potenziale EMA può infatti far emergere e scoprire possibili "punti deboli" e lacune nelle conoscenze, competenze e attitudini, che può quindi sviluppare in futuro.

Diventare European Mobility Advisor - EMA è un percorso che si farà in stretta collaborazione con l'organizzazione che si rappresenta. Esprimendo il tuo interesse in questo campo e permettendoti di fare un'autovalutazione, ti stai preparando a diventare parte di una rete nuova, emozionante e molto utile, che ti consentirà di partecipare e promuovere le opportunità che ci vengono offerte in quanto cittadini europei. Diventando European Mobility Advisor - esperto di mobilità europea, un volontario o un lavoratore esperto nel fornire informazioni sulle opportunità di mobilità transnazionale nel campo dello studio, del lavoro e del volontariato, possono aprirsi possibilità per sé stessi e per gli altri. L'esperto di mobilità fornisce informazioni, guida, orienta e accompagna i giovani sulle diverse possibilità di realizzare un'esperienza di apprendimento nel campo dello studio, del lavoro o del volontariato.

5 - Conosco le opportunità non finanziate da programmi europei per poter svolgere un periodo di studio all'estero (es. anno scolastico all'estero)								
6 - Conosco le opportunità che l'UE offre ai giovani per poter studiare in un altro paese (es. Erasmus Master Loan)								
7 - Conosco le opportunità di studi integrati (es. Master congiunti - Erasmus Mundus)								
8 - Conosco le informazioni sul riconoscimento delle qualifiche e sui titoli di studio								
9 - Conosco le opportunità di formazione per approfondire gli studi in Europa (es. Summer/Winter School)								
PUNTEGGIO – 1.1 STUDIO								
TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)							

Fra 9 e 27 BASE (30%) Fra 28 e 54 MEDIO (60%) Fra 55 e 72 AVANZATO (fino al 100%)

7 - Conosco le tendenze, il funzionamento e le fluttuazioni del mercato del lavoro, le possibilità di carriera, gli stipendi, i sindacati, la popolazione attiva, la domanda e l'offerta di certe professioni in un settore.								
8 - Conosco le politiche nazionali riguardanti i curricula e i percorsi di istruzione, e i curricula approvati da specifiche istituzioni educative								
PUNTEGGIO – 1.2 LAVORO								
TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)							

Fra 8 e 24 BASE (30%)
 Fra 25 e 48 MEDIO (60%)
 Fra 49 e 64 AVANZATO (up to 100%)

7.1.3 VOLONTARIATO

CONOSCENZA	LIVE LLO	LIVE LLO	LIVE LLO	LIVE LLO	LIVE LLO	LIVE LLO	LIVE LLO	LIVE LLO
	1	2	3	4	5	6	7	8

1 – Conosco le opportunità offerte dall'Unione europea nel campo del volontariato (es. Corpo europeo di solidarietà, Volontari europei per l'aiuto umanitario)								
2- Conosco le opportunità offerte dall'Unione europea nel campo degli scambi culturali (es. Erasmus+ scambi di giovani)								
3- Conosco le opportunità internazionali per svolgere un periodo di volontariato in Europa - anche auto finanziate (es. Workaway, campi di volontariato, Wwoofing, etc.)								
4 – Conosce i principali programmi di volontariato nazionali aperti anche a giovani provenienti da altri Paesi UE (es. Service civique francese, Servizio Volontario Federale Tedesco)								
5 – Conosco le opportunità di scambi culturali/internazionali in Europa autofinanziate e organizzate da associazioni (es. University Summer Week, Campi scuola, etc.)								

PUNTEGGIO – 1.3 VOLONTARIATO								
TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)							

Fra 5 e 15 BASE (30%) Fra 16 e 30 MEDIO (60%) Fra 31 e 40 AVANZATO (fino a 100%)
--

7.1.4 PROGRAMMI EUROPEI

CONOSCENZA	LIVE LLO 1	LIVE LLO 2	LIVE LLO 3	LIVE LLO 4	LIVE LLO 5	LIVE LLO 6	LIVE LLO 7	LIVE LLO 8
1 – Conosco i principali programmi europei rivolti ai giovani (es. Erasmus Plus, Corpo europeo di solidarietà)								
PUNTEGGIO – 1.4 PROGRAMMI EUROPEI PER LA MOBILITÀ TRANSNAZIONALE								
TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)							

Fra 1 e 3 BASE (30%) Fra 4 e 6 MEDIO (60%) Fra 7 e 8 AVANZATO (fino a 100%)

4 – Conosco i siti e i portali utili per la ricerca di tirocini.								
5 – Conosce i siti dell'Unione europea dedicati a che lavora con i giovani (es. Portale europeo per i giovani, Salto, etc.).								
6 - Conosco le principali opportunità dedicate a studenti e giovani (Portali Nazionali per i Giovani).								
PUNTEGGIO - 1.5 DATABASE, STRUMENTI E PORTALI								
TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)							

Fra 6 e 18 BASE (30%)
 Fra 19 e 36 MEDIO (60%)
 Fra 37 e 48 AVANZATO (fino a 100%)

7.2. AUTOVALUTAZIONE FOGLIO DI LAVORO 2: ORIENTAMENTO

7.2.1 ORIENTAMENTO

corpo, prossemica, postura, aspetto, habitus, respirazione e reazioni del corpo)								
4 - Conosco i modelli, le componenti, i modelli e i tipi di comunicazione								
5 - Conosco le campagne di comunicazione								
6 – Ho nozioni di giornalismo base								
7 – Conosco i mezzi di comunicazione alternativi Media								
8 – Conosco le basi del computer e il World Wide Web								
9 – Conosco e capisco la sicurezza informatica e la Privacy								
10 – Conosco strumenti di comunicazione digitali, quali film, editing di video, animazione, social media e creazione di giochi								
11 – Conosco le forme e le strutture dei testi								
12 – Conosco la terminologia dei progetti europei								
13 – Conosco le barriere per una comunicazione efficace								

14 – Conosco strumenti di comunicazione digitali, quali film, editing di video, animazione, social media e creazione di giochi								
15 – Conosco gli approcci e i metodi di apprendimento nei programmi di alfabetizzazione mediatica								
16 – Capisco l'importanza e la rilevanza dei media nella vita dei giovani e degli animatori giovanili.								
17 - Conosco metodi appropriati allo sviluppo basati sulla comprensione delle dinamiche giovanili e delle sottoculture (es. attività culturali per i giovani, lavoro giovanile di prossimità, lavoro in comunità, lavoro specifico di genere, educazione all'avventura, lavoro di gruppo, etc.)								
PUNTEGGIO – 3 INTERAZIONE								
TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)							

Fra 17 e 51 BASE (30%)
 Fra 52 e 102 MEDIO (60%)
 Fra 103 e 136 AVANZATO (fino al 100%)

TOTALE	(SOMMA DEI PUNTEGGI)
---------------	----------------------

Fra 3 e 9 BASE (30%) Fra 10 e 18 MEDIO (60%) Fra 19 e 24 AVANZATO (fino al 100%)
--

7.5. TABELLA RIASSUNTIVA: AUTOVALUTAZIONE

WORK PACKAGE/ FOGLIO DI LAVORO	PUNTEGGIO TOTALE	LIVELLO DI CONOSCENZA
1.1 - STUDIO		
1.2 - LAVORO		
1.3 - VOLONTARIATO		

1.4 – PROGRAMMI EUROPEI		
1.5 – DATABASE E STRUMENTI		
2 - ORIENTAMENTO		
3 - INTERAZIONE		
4- NETWORKING/FARE RETE		

7.6. INTENSITÀ DI CONOSCENZE DA VALUTARE

Bassa / Base:

L'individuo ha il livello di esperienza acquisito in un'aula e/o in scenari sperimentali o come stage, assistente sul lavoro. Ci si aspetta di ricevere aiuto o assistenza nell'esecuzione di qualsiasi compito. Si concentra sullo sviluppo attraverso l'esperienza sul lavoro, capisce e può discutere la terminologia, i concetti, i principi e le questioni relative a qualsiasi competenza. L'individuo è in grado di utilizzare l'intera gamma di materiali di riferimento e risorse nella sua performance.

Intermedio:

L'individuo è in grado di completare con successo i compiti in questa competenza come richiesto. L'aiuto di un esperto può essere richiesto di tanto in tanto, ma la persona può solitamente eseguire l'abilità in modo indipendente. L'attenzione è rivolta all'applicazione e al miglioramento della conoscenza o dell'abilità; l'individuo ha applicato questa competenza a situazioni occasionali mentre richiede una guida limitata per eseguire di conseguenza in qualsiasi situazione. La persona comprende e può discutere l'applicazione e le implicazioni dei cambiamenti nei processi, nella comunicazione, nel networking, nelle opportunità di mobilità, nel lavoro e nel volontariato.

Avanzato:

L'individuo può eseguire le azioni associate a questa abilità senza assistenza. L'individuo è riconosciuto come una persona competente, indipendente e auto-guidata in situazioni difficili. L'individuo ha costantemente fornito abilità e prestazioni pratiche/rilevanti così come prospettive di processo o conoscenze pratiche in più di tre aree di competenza. L'individuo è capace di allenare gli altri a trovare le possibilità di EMAS, sia che si tratti di studi, lavoro o volontariato.

7.7. STRUTTURA DELL'INTERVISTA

STRUTTURA DELL'INTERVISTA				
FARE INFORMAZIONE/SAPERE INFORMARE	DEFINIZIONE: LA CAPACITÀ DI FORNIRE INFORMAZIONI CHIARE, PRECISE E TEMPESTIVE SU ARGOMENTI RELATIVI ALLE OPPORTUNITÀ DI MOBILITÀ NEI SETTORI DELLO STUDIO, DEL LAVORO E DEL VOLONTARIATO			
CONOSCENZA	LIMITATA	INTERMEDIA	AVANZATA (ALTA) O PIÙ	COMMENTI PER LO SVILUPPO
STUDIO				

1 - Conosco le informazioni rilevanti sull'istruzione in Europa (requisiti di ammissione, sistemi di istruzione)				
2 - Conosco le opportunità di diritto allo studio es. borse di studio (accesso allo studio/diritto allo studio)				
3 - Conosco le opportunità offerte dai programmi europei per svolgere un periodo di studio in un'università europea (es. Erasmus Study)				
4 - Conosco le opportunità offerte dai programmi europei per effettuare scambi con altri istituti scolastici (es. Erasmus - Istruzione e VET)				
5 - Conosco le opportunità non finanziate da programmi europei per poter svolgere un periodo di				

studio all'estero (es. anno scolastico all'estero)				
6 - Conosco le opportunità che l'UE offre ai giovani per poter studiare in un altro paese (es. Erasmus Master Loan)				
7 - Conosco le opportunità di studi integrati (es. Master congiunti - Erasmus Mundus)				
8 - Conosco le informazioni sul riconoscimento delle qualifiche e sui titoli di studio				
9 - Conosco le opportunità di formazione per approfondire gli studi in Europa (es. Summer/Winter School)				
LAVORO				
1 - Conosce le iniziative europee per favorire l'occupazione dei giovani in Europa (Es. Targeted Mobility Scheme TMS)				

2- Conosco le opportunità di tirocinio e di lavoro offerte delle Istituzioni e dalle Agenzie dell'Unione europea				
3- Conosco i programmi UE per favorire l'occupazione dei giovani				
4- Conosco le principali opportunità di tirocinio rivolte agli studenti (es. tirocini organizzati dalle associazioni studentesche)				
5 – Conosco le informazioni sul riconoscimento delle qualifiche e titoli professionali				
6 - Conosco i diritti e i doveri dei lavoratori in Europa				
7 - Conosco le tendenze, il funzionamento e le fluttuazioni del mercato del lavoro, le possibilità di carriera, gli stipendi, i sindacati, la popolazione attiva, la domanda e l'offerta di certe professioni in un settore.				

<p>8 - Conosco le politiche nazionali riguardanti i curricula e i percorsi di istruzione, e i curricula approvati da specifiche istituzioni educative</p>				
<p>VOLONTARIATO</p>				
<p>1 – Conosco le opportunità offerte dall'Unione europea nel campo del volontariato (es. Corpo europeo di solidarietà, Volontari europei per l'aiuto umanitario)</p>				
<p>2- Conosco le opportunità offerte dall'Unione europea nel campo degli scambi culturali (es. Erasmus+ scambi di giovani)</p>				
<p>3- Conosco le opportunità internazionali per svolgere un periodo di volontariato in Europa - anche auto finanziate (es. Workaway, campi di volontariato, Wwoofing, etc.)</p>				

<p>4 – Conosce i principali programmi di volontariato nazionali aperti anche a giovani provenienti da altri Paesi UE (es. Service civique francese, Servizio Volontario Federale Tedesco)</p>				
<p>5 – Conosco le opportunità di scambi culturali/internazionali in Europa autofinanziate e organizzate da associazioni (es. University Summer Week, Campi scuola, etc.)</p>				
<p>PROGRAMMI EUROPEI PER LA MOBILITÀ TRANSNAZIONALE</p>				
<p>1 – Conosco i principali programmi europei rivolti ai giovani (es. Erasmus Plus, Corpo europeo di solidarietà)</p>				
<p>DATABASE, STRUMENTI E PORTALI</p>				

1 - Conosco i principali portali dell'Unione europea per la ricerca di occupazione (es. Eures – il portale europeo per la mobilità professionale).				
2 – So come utilizzare i portali di informazione dei siti principali delle reti europee che si occupano della mobilità transnazionale (es. il database Eurodesk, EuroGuidance, etc.).				
3 – So come utilizzare il portale della Commissione europea per la ricerca di informazioni.				
4 – Conosco i siti e i portali utili per la ricerca di tirocini.				
5 – Conosce i siti dell'Unione europea dedicati a che lavora con i giovani (es. Portale europeo per i giovani, Salto, etc.).				
6 - Conosco le principali opportunità dedicate a studenti e				

giovani (Portali Nazionali per i Giovani).				
COMPETENZE				
Saper fornire informazioni chiare e precise sugli argomenti relativi alle opportunità di studio				
Saper fornire informazioni chiare e precise sugli argomenti relativi alle opportunità di occupazione				
Saper fornire informazioni chiare e precise sugli argomenti relativi alle opportunità di volontariato				
Saper selezionare e individuare le informazioni pertinenti e di qualità per l'attività di informazione				
Saper organizzare informazioni e strumenti selezionando quelli più idonei per rispondere alle esigenze dei beneficiari				
Saper utilizzare e conoscere i Portali e gli strumenti per la				

ricerca delle informazioni e delle opportunità.				
Saper utilizzare e conoscere i programmi europei dedicati alla mobilità.				
Sapere sintetizzare e rendere le informazioni di facile accesso per la partecipazione.				
Saper utilizzare canali diversificati per comunicare in maniera efficace con i giovani.				
Saper utilizzare la lingua inglese a livello lavorativo, per essere in grado di comprendere le informazioni, i progetti e i bandi di mobilità.				
Saper comunicare in maniera chiara ed efficace attraverso un linguaggio semplice le opportunità di mobilità.				

ATTITUDINE				
Comunicare utilizzando un linguaggio adatto in base all'utenza				
Informarsi e aggiornarsi sul mondo giovanile				
Mostrare accuratezza nella terminologia				
Interessato a trovare nuove opportunità/tenersi aggiornato				
FARE ORIENTAMENTO/SAPERE ORIENTARE	DEFINIZIONE: LA CAPACITÀ DI FORNIRE INFORMAZIONI CHIARE, PRECISE E TEMPESTIVE SU ARGOMENTI RELATIVI ALLE OPPORTUNITÀ DI MOBILITÀ NEI SETTORI DELLO STUDIO, DEL LAVORO E DEL VOLONTARIATO.			
CONOSCENZA	LIMITATA	INTERMEDIA	AVANZATA (ALTA) O PIÙ	COMMENTI PER LO SVILUPPO
1 - Conosco le tecniche di orientamento utilizzate in diversi contesti e con vari gruppi e individui, specialmente per quanto riguarda i metodi di supervisione e				

mediazione nel processo di orientamento e consulenza.				
2 - Conosco le metodologie di autocandidatura (curriculum vitae, lettera di motivazione e di presentazione).				
3 – Conosco i metodi e le procedure di valutazione per valutare l'esperienza precedente, i bisogni di apprendimento, le richieste, le motivazioni e i desideri degli studenti.				
4 – Conosco la parte non verbale della comunicazione (per esempio espressioni facciali, modelli di discorso, gesti, linguaggio del corpo, prossemica, postura, aspetto, habitus, respirazione e reazioni del corpo).				
5 – Conosco le tecniche di ascolto attivo.				
COMPETENZE				

Saper ascoltare attivamente ed essere in grado di interpretare i problemi, le situazioni e le esigenze specifiche del giovane				
Saper porre le domande giuste per meglio comprendere le esigenze del giovane				
Sapere accompagnare/orientare il giovane in un percorso di rafforzamento delle proprie capacità per il raggiungimento dell'obiettivo				
Sapere come comunicare in modo semplice, chiaro ed efficace				
Sapere offrire le proprie conoscenze e soluzioni senza creare false aspettative				
Essere in grado di rispettare le persone di ogni provenienza, di diversa estrazione sociale o etnica				
ATTITUDINI				

Avere una modalità di comunicazione empatica				
Ascoltare le esigenze del giovane prima di fornire consigli				
Adattare il linguaggio in base all'utenza				
Gestire le proprie emozioni				
Mostrare interesse per ciò che viene detto e impegnarsi nella comunicazione				
Ascoltare attivamente				
Di mentalità aperta, non giudicante, positiva				
Custodire attentamente la vulnerabilità e apertura dei giovani				
Mostra attivamente segni verbali e non verbali di ascolto				
Ispirare il cambiamento nel comportamento degli altri				
Accettare tutti gli individui con tutti i loro punti di forza e di debolezza				

Avere una mente aperta verso la diversità culturale				
Mostrare comprensione per i sentimenti e i bisogni dei singoli utenti				
Rafforzare l'indipendenza degli studenti e credere nelle loro capacità e potenzialità esistenti				
Essere paziente, perseverante ed empatico				
Mostrare uguale rispetto e tolleranza verso tutti i giovani				
RAPPORTARSI E INTERAGIRE CON IL PUBBLICO/ SAPERSI RAPPORTARE CON IL PUBBLICO (face - to - face, online e attraverso i social)	DEFINIZIONE: LA CAPACITÀ DI SAPERSI RELAZIONARE CON IL PUBBLICO E CON ALTRI SOGGETTI, IN DIVERSI CONTESTI: FACCIA A FACCIA, ONLINE E IN EVENTI PUBBLICI, WORKSHOP E ATTIVITÀ DI GRUPPO			
CONOSCENZA	LIMITATA	INTERMEDIA	AVANZATA (ALTA) O PIÙ	COMMENTI PER LO SVILUPPO
1 - Conosco le basi dei media (definizioni, concetti chiave e terminologie).				

2 - Conosco le tecniche di comunicazione dell'"ascolto attivo".				
3 - Conosco la parte non verbale della comunicazione (es. espressioni facciali, modelli di discorso, gesti, linguaggio del corpo, prossemica, postura, aspetto, habitus, respirazione e reazioni del corpo).				
4 - Conosco i modelli, le componenti, i modelli e i tipi di comunicazione.				
5 - Conosco le campagne di comunicazione.				
6 – Ho nozioni di giornalismo base.				
7 – Conosco i mezzi di comunicazione alternativi Media.				
8 – Conosco le basi del computer e il World Wide Web.				

9 – Conosco e capisco la sicurezza informatica e la Privacy.				
10 – Conosco strumenti di comunicazione digitali, quali film, editing di video, animazione, social media e creazione di giochi.				
11 – Conosco le forme e le strutture dei testi.				
12 – Conosco la terminologia dei progetti europei.				
13 – Conosco le barriere per una comunicazione efficace.				
14 – Conosco strumenti di comunicazione digitali, quali film, editing di video, animazione, social media e creazione di giochi.				
15 – Conosco gli approcci e i metodi di apprendimento nei programmi di alfabetizzazione mediatica.				

16 – Capisco l'importanza e la rilevanza dei media nella vita dei giovani e degli animatori giovanili.				
17 - Conosco metodi appropriati allo sviluppo basati sulla comprensione delle dinamiche giovanili e delle sottoculture (es. attività culturali per i giovani, lavoro giovanile di prossimità, lavoro in comunità, lavoro specifico di genere, educazione all'avventura, lavoro di gruppo, etc.)				
COMPETENZE				
Risponde alle richieste dell'utenza nel tempo massimo prestabilito dal servizio (es. 48 h)				
Utilizza gli strumenti di comunicazione utilizzati dai giovani (es. Social Network)				

Sapere come comunicare con un linguaggio adeguato in base all'utenza				
Sapere comunicare e interagire anche con i gruppi e con una platea più ampia di ascoltatori (es. public speaking)				
Avere capacità di leadership e mentoring				
Saper gestire gruppi di giovani				
Saper conquistare la loro fiducia e saperli coinvolgere e motivare				
Essere in grado di rispettare le persone di ogni provenienza, di diversa estrazione sociale o etnica				
ATTITUDINI				
Avere spirito di iniziativa				
Mostrare un'attitudine positiva e proattiva				
Mostrare apertura verso il pubblico giovanile				

Interesse verso gli strumenti delle nuove tecnologie utilizzate nel contest sociale e professionale				
Percepisce le nuove tecnologie e i media come strumenti di supporto per i giovani				
Mostrare accuratezza nella terminologia				
Mostrare accuratezza nella terminologia utilizzata				
Mostrare attivamente i segni verbali e non verbali dell'ascolto				
Mostrare interesse per i dettagli				
Mostrare un atteggiamento partecipativo				
Mostrare interesse per i problemi dei giovani				
Essere aperti a fornire critiche costruttive e a sfidare le idee accettate				
Mostrare rispetto				

Pensare in modo comparativo e senza pregiudizi sulle differenze culturali				
Dimostrare entusiasmo e disponibilità a indagare le richieste "extra" degli utenti				
COMUNICARE E SAPERSI RELAZIONARE CON GLI ALTRI E FARE RETE (NETWORKING)	DEFINIZIONE: CAPACITÀ RELAZIONALI E COMPORTAMENTALI PER CREARE UNA RETE DI CONTATTI PROFESSIONALI CHE VENGONO MANTENUTI NEL TEMPO - A LIVELLO LOCALE, NAZIONALE E INTERNAZIONALE.			
CONOSCENZA	LIMITATA	INTERMEDIA	AVANZATA (ALTA) O PIÙ	COMMENTI PER LO SVILUPPO
1 – Conosco le reti di informazione che si occupano di mobilità e creo contatti con loro.				
2 – Conosco il contesto degli enti attivi nei settori dell’istruzione, formazione e lavoro: enti pubblici e privati, le loro politiche e obiettivi.				
3 – Conosco il contesto sociale del territorio: autorità/enti locali,				

servizi sociali, organizzazioni non governative, organizzazioni locali.				
CAPACITÀ				
Mappare le associazioni/organizzazioni/enti del territorio che operano nel settore della mobilità giovanile				
Mappare le associazioni/organizzazioni/enti del territorio che operano nel settore dello studio				
Mappare le associazioni/organizzazioni/enti del territorio che operano nel settore dell'occupazione				
Mappare le associazioni/organizzazioni/enti del territorio che operano nel settore del volontariato				
Mappare le associazioni/organizzazioni/enti				

del territorio che operano nel settore dello studio				
Condividere informazioni e buone prassi con altri EMA o operatori di altri servizi				
Partecipare ad attività utili per stabilire relazioni con gli EMA (es. eventi informativi, seminari, etc.)				
Saper essere propositivi ed aperti ad organizzare progetti in collaborazione con altri EMA che hanno parte anche di altre reti informative				
Coltivare le relazioni con altri EMA in modo da costruire una rete di conoscenze e partner utili per i giovani utenti				
Costruire una rete di conoscenze utili per la promozione del servizio e per i giovani utenti (scuole, media locali, altre organizzazioni				

giovanili, associazioni, servizi per il lavoro etc.)				
Parlare inglese				
ATTITUDINI				
Avere un atteggiamento positivo di collaborazione, condivisione e apertura				
Mostrare interesse per i problemi dei giovani				
Mostrare interesse per i dettagli				
Mostrare curiosità - considerare la differenza come un'opportunità di apprendimento				
Considerare il lavoro giovanile, la partecipazione e l'inclusione dei giovani come parte integrante delle politiche sociali				
Essere una persona metodica, capace di analizzare le situazioni e riflettere sulle pratiche				
Mostrare un atteggiamento dinamico				

Avere a cuore lo sviluppo professionale				
Inclinazione al lavoro di squadra per soddisfare le esigenze delle persone coinvolte				
Mostrare una visione strategica				
Mostrare un atteggiamento inclusivo nei confronti dei giovani provenienti da ambienti svantaggiati				
Mostrare un atteggiamento positivo di collaborazione, condivisione e apertura				

8. CONCLUSIONI

L'obiettivo della guida è quello di convalidare e valutare le competenze dello status degli EMA, ma anche dare loro un feedback sulle aree di miglioramento. Crediamo che questo possa aiutare gli EMA o gli aspiranti tali a sviluppare la loro professionalità e a promuovere il settore dell'occupazione. La metodologia qui proposta permette agli EMA di conoscere il loro sviluppo professionale, riflettere sulla competenza che hanno e sull'ambito di lavoro che svolgono. Aiuta anche i valutatori a riconoscere tutti i controlli importanti e a seguire delle chiare linee guida. Abbiamo scelto l'osservazione e la raccolta di prove come metodi molto comuni usati in questa linea di lavoro. Entrambi sono efficaci e danno una certa quantità di flessibilità per soddisfare le esigenze specifiche delle diverse organizzazioni.