



fondo
sociale europeo

Soft Skill e Open Badge

Marcello Bogetti e Marcella Baiunco

9 maggio 2023



Anno Europeo
delle competenze



per una crescita intelligente,
sostenibile ed inclusiva
www.regione.piemonte.it/europa2020
INIZIATIVA CO-FINANZIATA CON FSE

Un'efficace cultura **dell'apprendimento permanente** è fondamentale per garantire che tutti abbiano le conoscenze, le abilità e le competenze necessarie per prosperare nella loro vita personale e professionale.

Le **microcredenziali** certificano i risultati formativi di una specifica esperienza di apprendimento focalizzata su un esito definito, come ad esempio un corso o una formazione di breve durata.

Sono tuttavia anche particolarmente idonee a **mettere in trasparenza e validare competenze acquisite in contesti non formali e informali**

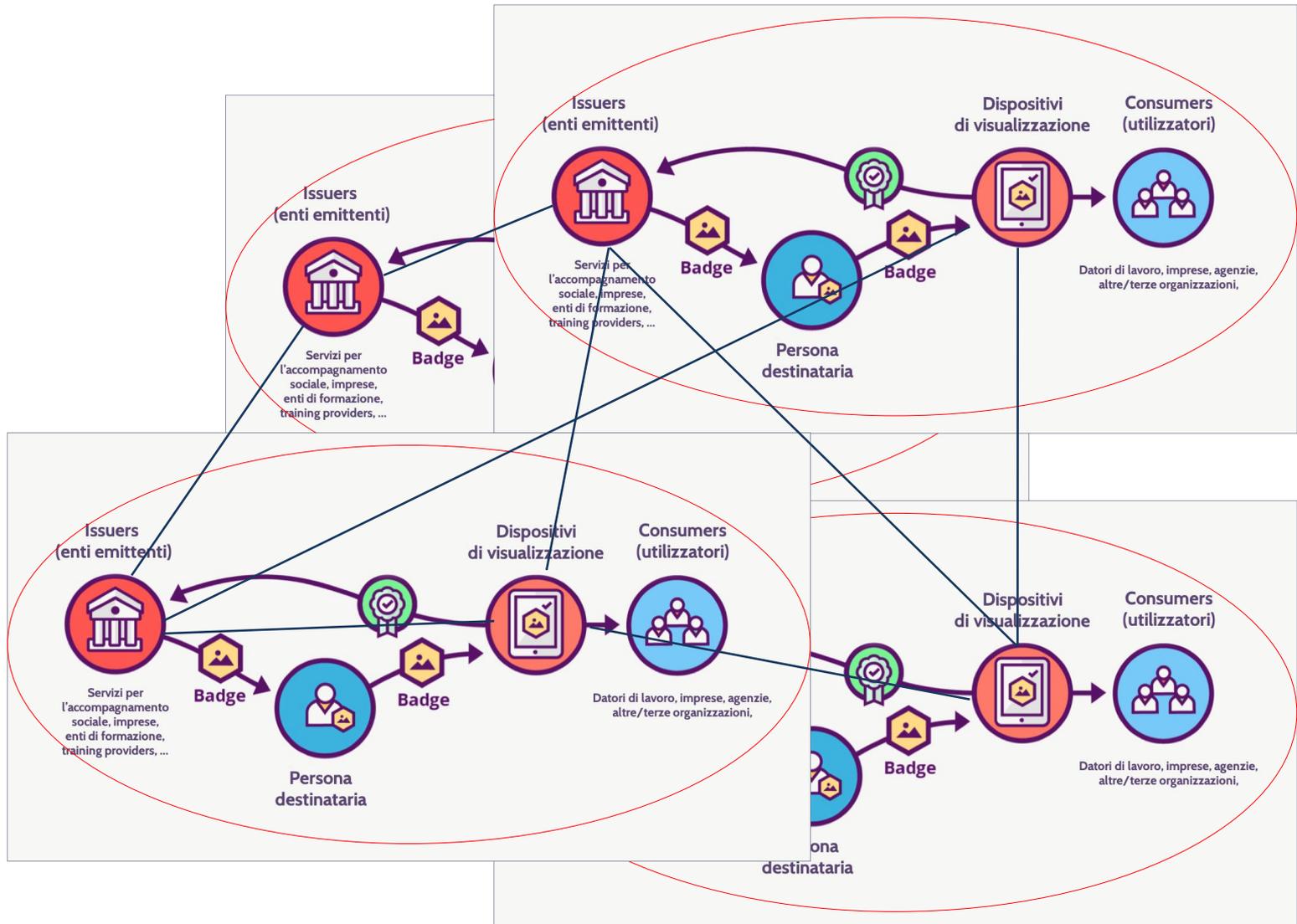
Costituiscono un **modo flessibile e mirato** per aiutare le persone a sviluppare le conoscenze, abilità e competenze di cui hanno bisogno per il loro sviluppo personale e professionale, e a **costruire percorsi coerenti di sviluppo**

Occorre tuttavia garantire la **qualità, la trasparenza, la comparabilità, il riconoscimento e la trasferibilità** delle microcredenziali per sfruttarne appieno le potenzialità.

- Le tendenze in atto in contesti evoluti vedono nelle reti degli attori coinvolti in mercati del lavoro specifici il luogo di «costruzione sociale» di **modalità condivise di descrizione, validazione e riconoscimento delle competenze richieste**
- Queste communities restano indipendenti e autonome, esprimendo le loro **specificità e caratteristiche (competenze «sitate»)** - ma dialogano fra di loro **condividendo logiche, processi e metodologie** che rendono **intellegibili** i diversi modelli ed **interoperabili** i prodotti della certificazione attraverso **metadati** comuni («la stele di Rosetta») codificati su **blockchain**
- Questo porta alla costruzione di «**modelli confederati**» di descrizione, validazione e riconoscimento delle competenze interoperabili, in particolare all'interno di **mercati del lavoro di prossimità**
- Tali modelli si dimostrano **più agili veloci e adattivi**, aderendo ad un **modello distribuito** maggiormente funzionale in una realtà complessa rispetto ad un modello gerarchico verticale, senza tuttavia rinunciare a forme di coordinamento ma adottando quelle tipiche delle **reti**
- Le **soluzioni tecnologiche** come i Digital Open Badge e la blockchain abilitano questa interoperabilità attraverso la digitalizzazione







Il Digital Open Badge

Che cos'è un Digital Badge?

È un oggetto digitale agile, dinamico e innovativo che attesta e rappresenta conoscenze, abilità e competenze acquisite dalle persone in tutti i contesti formativi ed esperienziali.



Contiene dati all'interno!

Nome Badge
Chi l'ha rilasciato
Chi l'ha ricevuto
Conoscenze abilità e
competenze acquisite
Criteri di rilascio
Data di rilascio e scadenza

Grazie alla sua anatomia, caratterizzata da una **immagine esterna** e da una **infrastruttura tecnologica** interna, è:

- **Basato su evidenze:** contiene dati e informazioni supportate da evidenze oggettive immediatamente verificabili
- **Archiviabile:** i badge possono essere collezionati e archiviati on line
- **Trasportabile e Trasferibile:** i badge e le informazioni contenute possono essere condivise on line e su tutte le piattaforme social
- **Interoperabile:** facilita l'interazione fra sistemi differenti, nonché lo scambio e il riutilizzo delle informazioni

Framework comune: il modello LifeComp

Gli Open Badge, letteralmente distintivi o tesserini, sono strumenti utili per riconoscere e validare l'acquisizione di competenze (capacità di usare conoscenze, abilità e attitudini personali in situazioni di lavoro e/o di studio e nello sviluppo personale e professionale).

Gli Open Badge possono riguardare competenze soft (trasversali e comportamentali) o hard (tecnico-disciplinari)

Essi si inseriscono all'interno di una **metodologia evidence-based**, volta ad osservare, riconoscere e valorizzare le competenze acquisite, entro un modello di competenze scientificamente validato.



Evidence-Based



Le caratteristiche tecnologiche della piattaforma Digital Badge

Caratteristiche

- Conformità allo Standard **Tecnologico 2.0 1EDTECH** per rilasciare, ospitare e revocare Digital Badge
- **Garanzia di sicurezza, immutabilità e inalterabilità** dei contenuti nel tempo in ottica di trasparenza tra gli attori della Piattaforma e le Parti Interessate
- Garanzia di **correttezza, credibilità e veridicità** delle attestazioni digitali di competenze grazie all'oggettivazione dei risultati dell'apprendimento in ambito formale – informale ed informale
- **Garanzia di credibilità, attendibilità, intellegibilità** delle attestazioni digitali di competenze grazie a struttura interna di contenuto distinto per tipologie di badge pensati per usi applicativi diversi
- **Back pack dell'ISSUER** con possibilità di pubblicare on line e condividere social i digital badge creati
- **Back pack dello USER** (libretto esperienziale certificato) con possibilità di pubblicare on line e condividere social i digital badge ricevuti
- **Accesso profilato** con assegnazione di ruoli (amministratore, editor...) definiti per un maggior controllo e coordinamento delle attestazioni digitali rilasciate
- **Funzione Endorsement** per dare visibilità all'Organizzazione che supporta un progetto formativo
- **Funzione multilingua**
- **Funzione ricerca semantica avanza**
- **Funzione di pubblica, condividi e stampa Digital Badge**
- **Help desk:** telefonico / email / tiketing

La piattaforma della sperimentazione

- E' **certificata 1EDTECH** per la creazione, il rilascio e la revoca dei Digital Badge
- Consente il rilascio dei digital badge con **Tecnologia Blockchain**
- E' dotata di Linee Guida condivise con il D.B.S.T. (Digital Badge Stakeholder Table) e attualmente oggetto di revisione di gruppo di lavoro in ambito **UNI per la definizione di una PdR** per la rappresentazione e la certificazione digitale delle competenze a garanzia di credibilità, affidabilità e intellegibilità



Home page > Notizie > Istituzionale > Descrizione di conoscenze, competenze e capacità: una prassi di riferimento per il Digital Badge

Descrizione di conoscenze, competenze e capacità: una prassi di riferimento per il Digital Badge

Tipologie Di Digital Badge



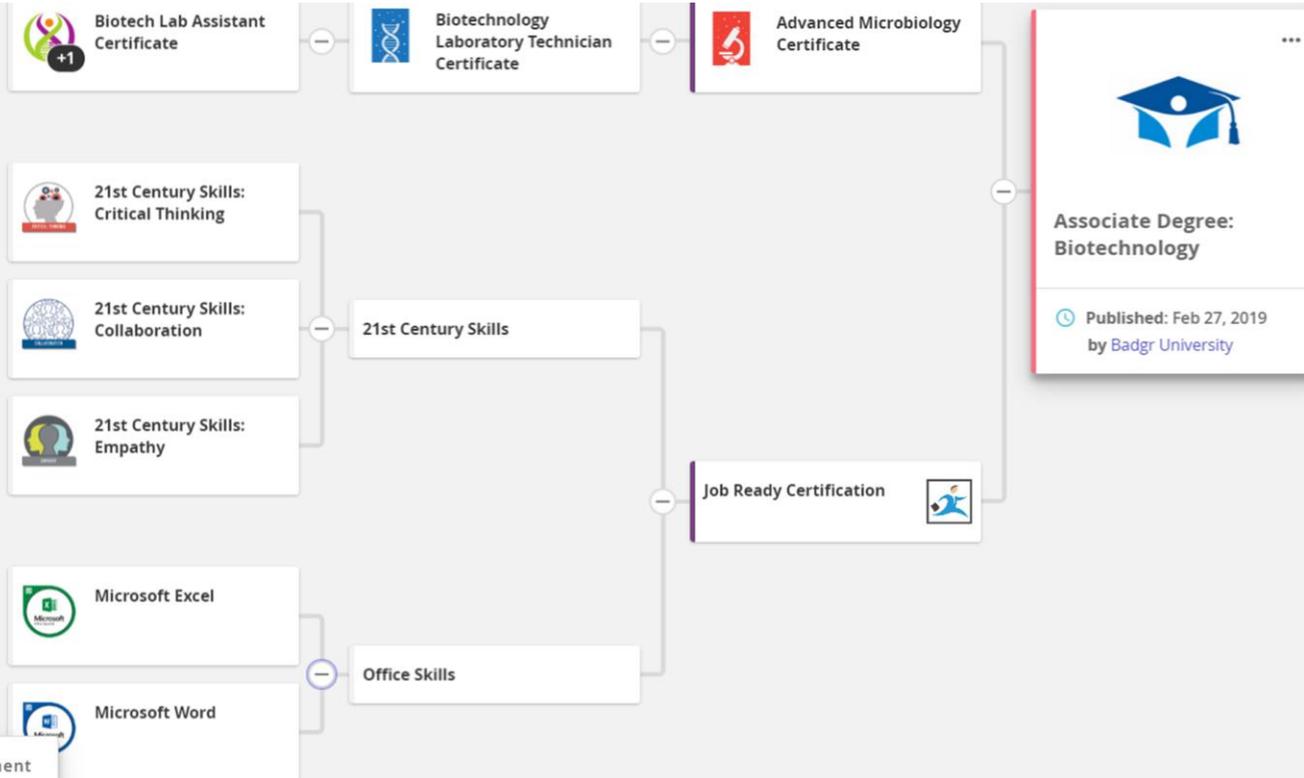
I vantaggi dei
Digital Open
Badge per i
beneficiari

**Crea un contesto digitale integrato che
abilita la certificazione delle
competenze acquisite in tutti i contesti
formativi ed esperienziali:**

- **Condividere on line e social** il digital badge ottenuto **per emergere e distinguersi** all'interno della sua comunità
- **Valorizzare** il proprio profilo professionale **dando evidenza certificata in blockchain** delle competenze acquisite
- **Mettere in circolo digitalmente i traguardi formativi** raggiunti in una prospettiva civica, sociale occupazionale



661
visualizzazioni



- Selected Element
- Required Children

Pathway Details

Century Skills badges to close the skills gap. Badges in this example could be issued by any platform or LMS.

- ▼ **Completion Badge** ✓

This badge will be automatically awarded when the requirements for this Pathway are met.

Associate Degree
Badgr University
- ▼ **Required Children** 2/2

A recipient must have completed **ALL** of the following child elements in order to complete this element.

Advanced Microbiology Certificate

Job Ready Certification
- > **Alignment**

Framework
comune:
il modello
LifeComp

Progetto Open Badge per la validazione delle competenze acquisite nel terzo settore

Il modello di competenze proposto nell'ambito del progetto è *l'European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence*, **LifeComp**.

Un framework del 2020 che offre un quadro concettuale di 9 competenze che secondo la definizione della Commissione Europea «*possono aiutare le persone a diventare più resilienti e a gestire le sfide e i cambiamenti nella loro vita personale e professionale in un mondo in continua evoluzione*».

Progetto promosso da:



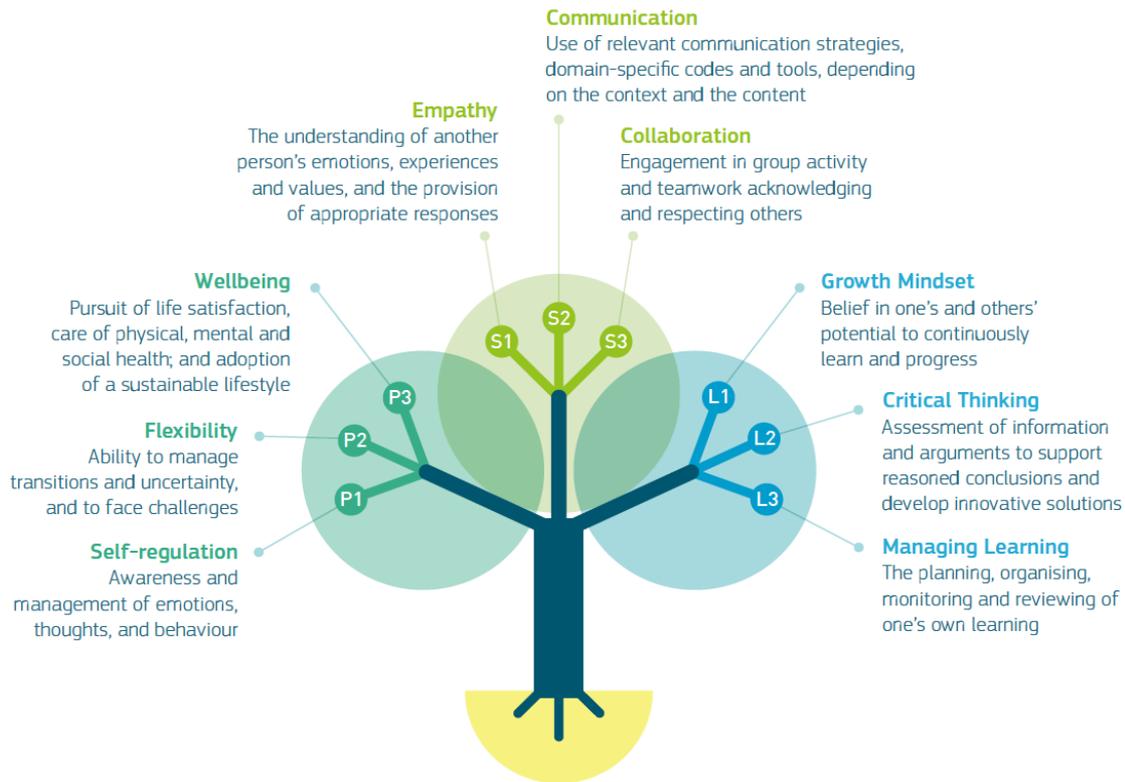
In partenariato con:



Con il contributo di:

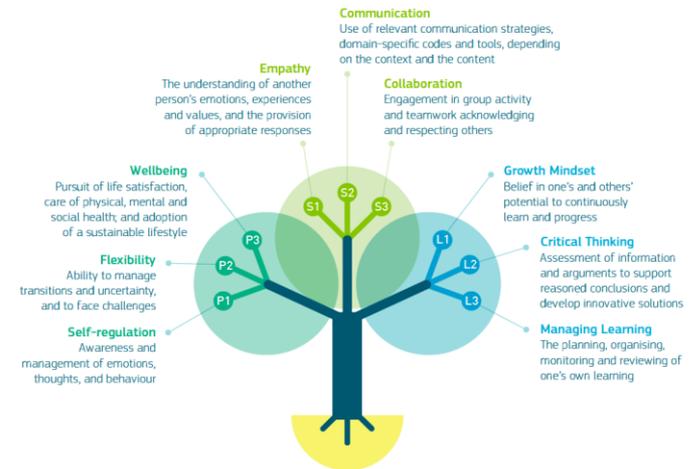


Framework comune: il modello LifeComp



Fonte: 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

Un
framework
comune:
la
convergenza
tra il modello
LifeComp e
LeverUp



Area delle COMPETENZE PERSONALI

Descrittori, griglie di
valutazione e
descrizione dei
livelli

AREA	COMPETENZE	DESCRITTORI
COMPETENZE PERSONALI	Autoregolazione (self – regulation): consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti (P1)	<p>P1.1 Consapevolezza e espressione delle personali emozioni, pensieri, valori e comportamenti</p> <p>P1.2 Comprensione e regolazione delle personali emozioni, pensieri, valori e comportamenti (inclusa la gestione dello stress)</p> <p>P1.3 Nutrire l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'auto-efficacia, l'orientamento all'obiettivo nell'apprendimento e nel modo di agire</p>

Area delle COMPETENZE PERSONALI

Descrittori, griglie di
valutazione e
descrizione dei
livelli

GRIGLIA di VALUTAZIONE:

Autoregolazione Modulo:_____

Nome e Cognome: _____

- Esprime con consapevolezza le emozioni, i pensieri , i valori e le personali motivazioni
- Gestisce lo stress, i momenti difficili e eventuali criticità poste in essere dal gruppo o dal contesto
- Esprime una visione ottimista nel suo modo di imparare e agire
- Esprime fiducia e speranza nel suo modo di imparare e agire
- Esprime resilienza (capacità di affrontare e superare un evento traumatico o molto difficile) nel suo modo di agire
- Esprime senso di auto-efficacia (crede in sé e nelle sue possibilità senza eccedere e senza sotto-stimarsi) nel suo modo di agire
- Esprime e adotta comportamenti attenti al proprio benessere
- Esprime e adotta comportamenti attenti al benessere degli altri
- Esprime e offre supporto sociale agli altri
- Chiede supporto e aiuto agli altri quando è in difficoltà

Area delle COMPETENZE PERSONALI

Descrittori, griglie di
valutazione e
descrizione dei
livelli

Autoregolazione: descrizione dei livelli

In via di acquisizione - (NO OPEN BADGE)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti da 0 a 3 descrittori sui 10 indicati

Le emozioni, i pensieri, i comportamenti sono espressi con poca consapevolezza personale e sono poco attenti al benessere personale e degli altri. Le emozioni non fluiscono e si evidenziano blocchi, che limitano la prestazione. Dimostra comportamenti molto variabili in situazioni difficili e conflittuali (es.: reazioni eccessive o, viceversa, assenze prolungate).

BASE - Livello 1 (OPEN BADGE COPPER)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti 4-5 descrittori sui 10 indicati

Le emozioni, i pensieri, i comportamenti sono espressi con una consapevolezza personale di base e in genere sono moderatamente attenti al benessere personale e degli altri. Talvolta le emozioni non sono gestite, limitando la prestazione. I comportamenti in situazioni difficili e conflittuali sono in genere adeguati, ma migliorabili.

INTERMEDIO - Livello 2 (OPEN BADGE SILVER)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti da 6 a 8 descrittori sui 10 indicati

Offre prestazioni continuative e stabili. Dimostra reazioni in funzione dell'obiettivo in situazioni difficili e frustranti. Risponde coerentemente all'ambito di riferimento. È attento al benessere proprio e altrui.

AVANZATO - Livello 3 (OPEN BADGE GOLD)

Durante osservazione del comportamento agito o la valutazione del "prodotto" sono presenti 8-10 descrittori sui 10 indicati

Rivela elevata energia/ritmo nella prestazione con stabilità emotiva che dimostra solidità anche nei momenti difficili e nelle interazioni complesse e critiche. Gestisce in modo costruttivo i momenti di conflitto. È capace di indirizzare/scaricare lo stress in maniera coerente e cosciente. Ha forte consapevolezza del benessere proprio e altrui.

Il processo di validazione delle competenze e di emissione dei Digital Open Badge

Entro la **metodologia *evidence-based***, volta ad osservare, riconoscere e valorizzare le competenze acquisite, a valle della condivisione di un modello di competenze validato, è necessario individuare precisi momenti di osservazione, durante i quali gli operatori formati possano utilizzare le griglie di valutazione.

I più significativi emersi dalla sperimentazione:

- dinamiche di gruppo (role play a ruoli fissi o liberi, marshmallow challenge, lavori di gruppo, sperimentazione di sé attraverso il teatro)
- presentazioni individuali (di sé, di progetti)
- colloqui di bilancio con gli operatori (piano d'azione)
- simulazioni di colloqui di selezione
- prodotti multimediali (presentazione di sé, video)
- osservazione durante l'attività di servizio civile e di volontariato (osservazione e feedback scritto modello Lever-up)



Il processo di validazione delle competenze e di emissione dei Digital Open Badge



Tipo di Badge	Soft Skills Badge
Nome del Badge	Autoregolazione
Livello	Gold
Etichetta del Badge	Autoregolazione - Self-regulation
Descrizione	<p>Ottiene questo Badge chi sostiene l'assessment relativo alla competenza autoregolazione e consegue il livello gold che rappresenta la capacità della persona di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esprimere elevata energia/ritmo nella prestazione e stabilità emotiva e di dimostrare solidità anche nei momenti difficili e nelle interazioni complesse e critiche; - gestire in modo costruttivo i momenti di conflitto; - indirizzare/scaricare lo stress in maniera coerente e cosciente - esprimere consapevolezza del benessere proprio e altrui.
Obiettivi	Consapevolezza e gestione di emozioni, pensieri e comportamenti (P1)
Cluster competenze	<p>Scegliere un'area di competenze tra quelle proposte, definite a livello europeo "European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence (2020)"</p> <p>Personale</p>
Competenze Comportamentali	<p>Selezionare la Soft Skill afferente al cluster di interesse che si intende valutare</p> <p>Personale Autoregolazione</p>
Aspetto della Competenza da Valutare	<p>Selezionare aspetto della competenza da valutare (descrittori)</p> <p>P1.1 Consapevolezza e espressione delle personali emozioni, pensieri, valori e comportamenti P1.2 Comprensione e regolazione delle personali emozioni, pensieri, valori e comportamenti (inclusa la gestione dello stress) P1.3 Nutrire l'ottimismo, la speranza, la resilienza, l'auto-efficacia, l'orientamento all'obiettivo nell'apprendimento e nel modo di agire</p>

Il processo di validazione delle competenze e di emissione dei Digital Open Badge



Aree di Valutazione e indicatori comportamentali	<p>Esprime con consapevolezza le emozioni, i pensieri, i valori e le personali motivazioni</p> <p>Gestisce lo stress, i momenti difficili e eventuali criticità poste in essere dal gruppo o dal contesto</p> <p>Esprime una visione ottimista nel suo modo di imparare e agire</p> <p>Esprime fiducia e speranza nel suo modo di imparare e agire</p> <p>Esprime resilienza (capacità di affrontare e superare un evento traumatico o molto difficile) nel suo modo di agire</p> <p>Esprime senso di auto-efficacia (crede in sé e nelle sue possibilità senza eccedere e senza sotto-stimarsi) nel suo modo di agire</p> <p>Esprime e adotta comportamenti attenti al proprio benessere</p> <p>Esprime e adotta comportamenti attenti al benessere degli altri</p> <p>Esprime e offre supporto sociale agli altri</p> <p>Chiede supporto e aiuto agli altri quando è in difficoltà</p>
Criteri di valutazione	<p>Osservazione diretta degli indicatori tramite griglie strutturate nelle dinamiche di gruppo (role play ruoli liberi, role play ruoli assegnati, marshmallow challenge) e valutazione del prodotto multimediale di auto-presentazione (video max 3 minuti) durante il percorso di apprendimento</p>
Endorsment	<p>SAA -School of Management</p>
Formatore	<p>Marcella Baiunco</p>
Altre informazioni	<p>Link di approfondimento</p>

La sperimentazione

Bisogni



- ✓ Il **mismatching informativo** e i **bias cognitivi** che caratterizzano l'incontro fra domanda e offerta di lavoro
- ✓ I **limiti dei sistemi formali** di riconoscimento e certificazione delle competenze
- ✓ Il valore dei **Digital Open Badge** nella validazione delle **“soft skills”**
- ✓ Il **terzo settore come “palestra”** per l'acquisizione di competenze trasversali, **spendibili in altri contesti di lavoro e di vita**
- ✓ Il bisogno di **mettere a sistema** le sperimentazioni e le buone pratiche di validazione delle competenze esistenti sul territorio

Obiettivi



- ✓ Promuovere sul territorio lo sviluppo di un **sistema a rete e diffuso** di valorizzazione e riconoscimento delle competenze attraverso lo strumento dei **Digital Open Badge**
 - ✓ Favorire la rappresentazione e la patrimonializzazione (**«competencies-as-a-currency»**) delle **soft skills** acquisite dai giovani in ambiti non formali e informali per aumentarne l'occupabilità
- ✓ Valorizzare il **potenziale generativo di soft skills** delle esperienze di volontariato e di servizio civile nel terzo settore
 - ✓ Favorire la **visibilità, spendibilità e circolazione** delle **soft skills** in ambiti e contesti diversi, valorizzando il collegamento fra di loro
- ✓ Contribuire all'**arricchimento delle pratiche**, delle metodologie e degli strumenti utilizzati a supporto delle politiche attive del lavoro rivolte alle fasce più deboli e svantaggiate

Beneficiari



- ✓ Giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, non inseriti in alcun percorso educativo, lavorativo, formativo (cd. **NEET**)
- ✓ Giovani volontari coinvolti presso organizzazioni non profit in progetti di **Servizio Civile Universale**

Gli stakeholder coinvolti



Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (APL), riunisce le agenzie che producono l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali. Assolavoro nasce per garantire alle APL standard elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

Fonte: <https://assolavoro.eu>



Associazione delle Camere di Commercio della regione, voci istituzionali di un sistema di circa 400 mila imprese in cui sono occupati oltre un milione e mezzo di addetti. Promuove e realizza iniziative per favorire lo sviluppo e la valorizzazione dell'economia e dei settori produttivi del territorio regionale, assicurando supporto e coordinamento alle attività delle Camere associate.

Fonte: <http://www.pie.camcom.it>



Articolazione regionale del Forum del Terzo settore nazionale, associazione senza scopo di lucro costituita con il fine di promuovere, valorizzare e potenziare l'azione del volontariato, dell'associazionismo, della cooperazione sociale, dell'economia sociale, della mutualità volontaria, della solidarietà sociale e internazionale.

Fonte: <https://www.terzosettorepiemonte.it>

La roadmap di progetto

Fase 1 Set up modello di competenze e processo di riconoscimento delle competenze



Durata

ottobre 2021 – gennaio 2022

Attività realizzate



- Mappatura dei modelli di riconoscimento e validazione delle competenze in uso sul territorio e delle organizzazioni da coinvolgere
- Presentazione dell'iniziativa e raccolta delle adesioni di un gruppo di enti del territorio che svolgono attività di formazione e orientamento dei giovani beneficiari
- Focus group per l'analisi e la condivisione dei modelli di riconoscimento e validazione delle competenze in uso
- Incontri di analisi del modello Lever Up in uso presso Vol.TO per la validazione delle competenze acquisite dai giovani attraverso il SCU e la definizione dei punti di contatto con il modello proposto nell'ambito della sperimentazione



Output

- Report di analisi dei modelli di competenze in uso
- Report focus group con gli enti aderenti alla prima fase
- Percorso di co-creazione dei Digital Open Badge con Vol.TO

La roadmap di progetto

Fase 2 Attivazione dei punti di validazione e emissione



Durata

novembre 2021 – marzo 2022



Attività realizzate

- Ampliamento della rete di organizzazioni aderenti e costituzione del modello «confederato»
- Condivisione di un modello di competenze e di un comune approccio al riconoscimento e alla validazione delle competenze
- Identificazione delle situazioni attraverso le quali osservare, fare emergere, riconoscere e validare le competenze
- Asseverazione del processo da parte degli stakeholder istituzionali



Output

- Creazione dell'ecosistema «confederato»
- Modello di competenze soft, descrittori, griglie di osservazione e livelli di Badge condivisi tra gli enti
- Incontri di aggiornamento e condivisione delle evoluzioni del modello «confederato» con gli stakeholder (Assolavoro, Unioncamere Piemonte, Forum Terzo Settore Piemonte)

La roadmap di progetto

Fase 3 Sperimentazione



Durata

marzo – maggio 2022



Attività realizzate

- Percorso di accompagnamento degli enti
- Formazione all'utilizzo della piattaforma di emissione dei Digital Open Badge
- Elaborazione dei contenuti formativi e divulgativi del progetto
- Selezione dei giovani beneficiari, validazione delle competenze, creazione ed emissione degli Open Badge
- Condivisione finale del percorso progettuale
- Studio del modello di sostenibilità e di gestione del modello a seguito della sperimentazione



Output

- Incontri di tutoraggio dedicati agli enti
- Incontro di formazione online sui Digital Open badge e piattaforma di emissione
- Sito vetrina del progetto
- Webinar finale di condivisione dei risultati della sperimentazione
- Studio di fattibilità sulla sostenibilità del modello confederato

Il progetto in numeri



50 organizzazioni coinvolte
a livello regionale



+ di **120 giovani** coinvolti dagli enti
nel processo di validazione delle soft
skills

+ di **1 Soft Skills Badge** emesso
per beneficiario

Il percorso di adesione al «modello confederato»

Costruzione del sistema a rete «confederato»

Bacino enti NEET

- Gruppo ristretto di attori del territorio, capofila e partner rappresentativi delle cordate dei progetti Articolo+1
- Allargamento del gruppo di enti aderenti, a partire dai partenariati Articolo+1 e alle reti territoriali esistenti

Bacino enti SCU

- Adesione di VolTo al progetto
- Coinvolgimento degli enti ospitanti il servizio civile

> *workshop*



Identificazione del modello condiviso di riconoscimento e validazione delle competenze

- Condivisione dei modelli in uso
- Analisi del modello Life Comp
- Ibridazione e customizzazione del modello Life Comp per definizione di metodologia comune (competenze, descrittori, criteri)

> *focus group*

Applicazione del modello e sperimentazione

- Adattamento e implementazione del modello alle diverse realtà: identificazione delle specifiche situazioni di emersione e osservazione delle competenze
- Formazione tecnica sugli Open Badge, creazione ed emissione dei Digital Open Badge

> *tutoraggi di gruppo e supporto metodologico e tecnico*

I livelli di coinvolgimento nella sperimentazione



Punto informativo

È possibile svolgere un puro ruolo di informazione e sensibilizzazione al tema della validazione delle competenze attraverso i Digital Open Badge, avvalendosi dei materiali di diffusione messi a disposizione come output della sperimentazione.



Punto di validazione

Gli enti che ritengono di non potersi impegnare in tutto il processo di validazione ed emissione di Open Badge, possono comunque contribuire attraverso la selezione e il coinvolgimento dei beneficiari, partecipando alle attività di osservazione e raccolta delle evidenze, collaborando alla creazione dei Digital Open Badge nel ruolo di co-emittenti.



Punto di validazione e emissione di Digital Open Badge

È il ruolo dei soggetti in grado di sensibilizzare e coinvolgere i beneficiari, gestire l'intero processo di validazione delle soft skills (momenti di osservazione strutturata, raccolta di evidenze, valutazione delle competenze), creare ed emettere Digital Open Badge.

Gli enti aderenti al modello confederato NEET

18 enti

- ◆ Orientamento e servizi al lavoro
- ◆ Inserimento lavorativo
- ◆ Formazione professionale
- ◆ Educativa giovanile

AFP – Azienda Formazione Professionale
FONDAZIONE DELLA COMUNITÀ DI
MIRAFIORI
INFORMA GIOVANI BEINASCO
INFORMA GIOVANI RIVALTA
V.C.O. FORMAZIONE



Punti informativi



CISV
MADIBA S.C.S.

Punti di validazione

CIOFS-FP PIEMONTE
CNOS-FAP Regione Piemonte
EDU-CARE
En.A.I.P. PIEMONTE
ENGIM PIEMONTE
EXAR SOCIAL VALUE SOLUTIONS SRL
FILOS - FORMAZIONE
FONDAZIONE CASA DI CARITÀ ARTI E
MESTIERI
IMMAGINAZIONE E LAVORO
OR.S.O. S.C.S.
PATCHANKA S.C.S. CASA DEL
LAVORO



Punti di validazione
e emissione di
Digital Open Badge

Gli enti aderenti al modello confederato SCU



Punti informativi

A.GIO Torino
Altrocanto
Associazione di volontariato Jeshua
Centro territoriale volontariato
Coordinamento solidarietà Valle
d'Aosta
Di.A.Psi Piemonte
Difendiamo il futuro
Disincanto
Don Bernardino Reinero - Scuola
SS Natale
Fondazione Piazza dei Mestieri M.
Andreoni
La vita al centro
L'altra idea S.C.S.
L'isola che c'è
Nuova generazione per il bene
comune
Ortika ODV
Società solidale
Specialmente Tu
Vivere Onlus



Punti di validazione

Area G
Auser Torino
Auser volontariato
Carmagnola
Banco Alimentare Piemonte
Contact
Cooperativa Quadrifoglio
Croce Rossa Italiana – C.Susa
Il Cammino
Legambiente metropolitano
Vivi gli animali
Pubblica Assistenza Croce di
Collegno
S.O.G.I.T – Croce di San
Giovanni Settimo T.se
Sollievo

32 enti



Punto di validazione
e emissione di Digital
Open Badge

CENTRO SERVIZI
PER IL
VOLONTARIATO –
TORINO

Principali outcome della sperimentazio ne

- Inserimento e adattamento «non invasivo» del processo di riconoscimento e validazione delle competenze soft all'interno delle attività e dei processi in essere, delle culture e storie di enti diversi, valorizzandone specificità e contributi, favorendone il confronto
- Condivisione delle condizioni minime e delle coerenze essenziali per mantenere equilibrio fra autonomia, comparabilità e interoperabilità e consentire quindi replicabilità e scalabilità («Standard minimi di sistema», ovvero poche essenziali «regole del gioco». es. centralità delle evidenze)
- Allineamento con i trend più attuali (es. micro-credenzialismo)
- Allineamento agli standard internazionali, sia tecnologici sia di processo
- Coerenza con i processi di standardizzazione in corso (Prassi UNI in corso di elaborazione)



Principali outcome della sperimentazio ne

- Sistematizzazione e condivisione di un modello di competenze di riferimento (LifeComp)
- Co-progettazione e formalizzazione delle modalità con cui riconoscere e validare le competenze («cosa rilevare e come»)
- Codifica del processo, delle metodologie e degli strumenti, dei diversi ruoli e compiti, delle competenze necessarie
- Set di Digital Open Badge disponibili e codificati
- Protagonismo e partecipazione dei beneficiari, coinvolti in un processo di consapevolezza dell'importanza di vedere valutate e riconosciute le competenze acquisite e dimostrabili (empowerment, «capacitazione»)
- Produzione di un Kit di materiali a supporto della replicabilità e di un protocollo di capacity building
- Prima valutazione di massima di un possibile modello di business futuro



Principali outcome della sperimentazio ne

- In sostanza è stato creato un «sistema» replicabile e scalabile attraverso l'adesione di altri partner futuri con l'adozione degli standard minimi previsti ed un'azione di supporto

