



MICROCREDENZIALI PER IL PROBLEM SOVING  
COMPETENZA 5.4:  
IDENTIFICARE LE LACUNE NELLE COMPETENZE DIGITALI

**DSW**  
DIGITAL SKILLS WALLET



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.



## Sommario

LIVELLO BASE .....	7
(FOUNDATION) .....	7
(Livello 1 e Livello 2) .....	7
<b>Alfabetizzazione digitale e apprendimento collaborativo (MC 5.4.A.1)</b> .....	8
Informazioni di base .....	8
Descrizione .....	9
Domande .....	9
<b>Valutazione delle competenze digitali e perfezionamento strategico (MC 5.4.A.2)</b> .....	11
Informazioni di base .....	11
Descrizione .....	12
Domande .....	12
<b>Fluidità digitale e sviluppo professionale (MC 5.4.A.3)</b> .....	14
Informazioni di base .....	14
Descrizione .....	15
Domande .....	15
<b>Percorsi di apprendimento strategici: Come muoversi nell'istruzione online (MC 5.4.A.4)</b> .....	17
Informazioni di base .....	17
Descrizione .....	18
Domande .....	18
LIVELLO INTERMEDIO .....	20
(Livello 3 e Livello 4) .....	20
<b>Potenziamento delle competenze strategiche: collegare l'apprendimento all'azione (MC 5.4.B.1)</b> .....	21
Informazione di base .....	21
Descrizione .....	22
Domande .....	22
<b>Valutazione strategica della certificazione: Allineare la crescita professionale con gli obiettivi organizzativi (MC 5.4.B.2)</b> .....	24
Informazioni di base .....	24
Descrizione .....	25
Domande .....	25
<b>Competenza digitale dinamica: Come muoversi tra trend, feedback e strumenti di project management (MC 5.4.B.3)</b> .....	26
Informazioni di base .....	26

Descrizione .....	27
Domande .....	27
<b>Vetrina delle competenze: Sfruttare le buone pratiche interne per lo sviluppo professionale (MC 5.4.B.4)</b> .....	29
Informazioni di base .....	29
Descrizioni .....	30
Domande .....	30
<b>Pianificazione strategica delle competenze digitali: Definire obiettivi e traguardi chiari (MC 5.4.B.5)</b> .....	31
Informazioni di base .....	31
Descrizione .....	32
Domande .....	32
<b>Sviluppo professionale strategico: Gestire l'orientamento, le opportunità e la collaborazione (MC 5.4.B.6)</b> .....	33
Informazioni di base .....	33
Descrizione .....	34
Domande .....	34
<b>Valutazione strategica delle esigenze di apprendimento e valutazione degli obiettivi (MC 5.4.B.7)</b> .....	36
Informazioni di base .....	36
Descrizione .....	37
Domande .....	37
<b>Agevolazione dell'apprendimento personalizzato: Creare esperienze su misura e rafforzare lo sviluppo delle competenze (MC 5.4.B.8)</b> .....	39
Informazioni di base .....	39
Descrizione .....	40
Domande .....	40
LIVELLO AVANZATO .....	42
(Livello 5 e Livello 6) .....	42
<b>Potenziare la crescita negli ambienti digitali (MC 5.4.C.1)</b> .....	43
Informazioni di base .....	43
Descrizione .....	44
Domande .....	44
<b>Leadership adattabile all'apprendimento: Personalizzare lo sviluppo per il successo (MC 5.4.C.2)</b> .....	46
Informazioni di base .....	46
Descrizione .....	47
Domande .....	47
<b>Leadership collaborativa nell'era digitale: Mentoring e coinvolgimento della community (MC 5.4.C.3)</b> .....	49

Informazioni di base .....	49
Descrizione .....	50
Domande .....	50
<b>Eccellenza basata sui dati: Ricerca, analisi e sviluppo delle competenze negli ambienti digitali (MC 5.4.C.4)</b> .....	52
Informazioni di base .....	52
Descrizione .....	53
Domande .....	53
<b>Sviluppo strategico delle competenze digitali: Un approccio olistico (MC 5.4.C.5)</b> .....	54
Informazioni di base .....	54
Descrizione .....	55
Domande .....	55
<b>Approfondire l'espansione della conoscenza e lo sviluppo personalizzato (MC 5.4.C.6)</b> .....	56
Informazioni di base .....	56
Descrizione .....	57
Domande .....	57
<b>Padronanza delle competenze digitali: Valutare, adattare e promuovere (MC 5.4.C.7)</b> .....	59
Informazioni di base .....	59
Descrizione .....	60
Domande .....	60
<b>Valorizzare la crescita individuale (MC 5.4.C.8)</b> .....	62
Informazioni di base .....	62
Descrizione .....	63
Domande .....	63
LIVELLO ESPERTO.....	64
(Livello 7 e Livello 8) .....	64
<b>Coltivare una mentalità orientata alla crescita e all'apprendimento costante (MC 5.4.D.1)</b> .....	65
Informazioni di base .....	65
Descrizione .....	66
Domande .....	66
<b>Apprendimento basato sulle competenze e analisi degli strumenti digitali (MC 5.4.D.2)</b> .....	68
Informazioni di base .....	68
Descrizione .....	69
Domande .....	69
<b>Gestione dinamica delle politiche di formazione e monitoraggio dei progressi (MC 5.4.D.3)</b> .....	71

Informazioni di base .....	71
Descrizione .....	72
Domande .....	72
<b>Potenziamento finanziario per l'apprendimento continuo nell'era digitale (MC 5.4.D.4) .....</b>	<b>74</b>
Informazioni di base .....	74
Descrizione .....	75
Domande .....	75
<b>Miglioramento delle competenze digitali attraverso workshop interni e approfondimenti da parte di esperti (MC 5.4.D.5) .....</b>	<b>76</b>
Informazioni di base .....	76
Descrizione .....	77
Domande .....	77
<b>Approfondire le lacune delle competenze digitali: Un'esplorazione olistica (MC 5.4.D.6) .....</b>	<b>79</b>
Informazioni di base .....	79
Descrizione .....	80
Domande .....	80
<b>Gestione strategica della forza lavoro a vantaggio della conoscenza (MC 5.4.D.7) .....</b>	<b>82</b>
Informazioni di base .....	82
Descrizione .....	83
Domande .....	83
<b>Investimenti nel capitale umano e innovazione multiplatforma (MC 5.4.D.8) .....</b>	<b>86</b>
Informazioni di base .....	86
Descrizione .....	87
Domande .....	87
<b>APPENDICE I: RISULTATI DI APPRENDIMENTO PER L'AREA DI COMPETENZA: PROBLEM SOLVING .....</b>	<b>89</b>
INTRODUZIONE: .....	90
PREREQUISITI .....	91
BASE/FOUNDATION (LIVELLO 1 e LIVELLO 2) .....	93
INTERMEDIO (LIVELLO 3 E LIVELLO 4) .....	96
LIVELLO AVANZATO (LIVELLO 5 E LIVELLO 6) .....	100
LIVELLO ESPERTO (LIVELLO 7 E LIVELLO 8) .....	105

LIVELLO BASE  
(FOUNDATION)

(Livello 1 e Livello 2)



## Alfabetizzazione digitale e apprendimento collaborativo (MC 5.4.A.1)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Alfabetizzazione digitale e apprendimento collaborativo <b>Codice: MC 5.4.A.1</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 1 – Massimo 3 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	BASE (FOUNDATION)
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)



## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.1 and 5.4.4)

### Auto-miglioramento

- Promuovere un'autovalutazione dell'atteggiamento per capire come funzionano le cose nello spazio digitale.
- Cercare il feedback di altri che sono più esperti o che hanno familiarità con l'uso di determinate tecnologie.

## Descrizione

"La microcredenziale "Alfabetizzazione digitale e apprendimento collaborativo" incoraggia gli studenti a valutare i loro atteggiamenti digitali, a migliorare la loro comprensione degli spazi digitali e a sfruttare il potere del feedback collaborativo per una crescita ottimale.

Questa microcredenziale consente agli iscritti di impegnarsi in esercizi di riflessione per valutare e comprendere i loro attuali atteggiamenti e percezioni digitali e per sviluppare strategie per coltivare una mentalità positiva e adattiva nei confronti dei panorami digitali in evoluzione. Incoraggia gli studenti a cercare un feedback costruttivo da parte di colleghi esperti in tecnologie o domini digitali specifici e a capire come il feedback collaborativo possa accelerare il percorso di apprendimento e promuovere una cultura di scambio di conoscenze.

Il programma di studi affronta le complessità degli spazi digitali, la comprensione dei principi fondamentali che li governano e la comprensione di come le tecnologie digitali influenzino i vari aspetti della vita personale e professionale. Comprende le tecniche di apprendimento collaborativo che sfruttano la conoscenza e l'esperienza collettiva di un gruppo e le attività e le discussioni di gruppo per migliorare la comprensione di diverse prospettive digitali.

Inoltre, gli iscritti svilupperanno le loro abilità comunicative adattate agli spazi digitali, garantendo chiarezza e comprensione reciproca nelle collaborazioni virtuali e imparando ad articolare le proprie idee in modo efficace e a cercare il contributo degli altri nei forum online e nelle piattaforme collaborative.

Una volta completata con successo questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Alfabetizzazione digitale e apprendimento collaborativo" e saranno in grado di migliorare la propria alfabetizzazione digitale, coltivare una mentalità orientata alla crescita e sfruttare l'apprendimento collaborativo per lo sviluppo professionale e personale.

## Domande

### Autovalutazione riflessiva

1. Che cos'è l'autoriflessione?
2. Come affrontate attualmente l'apprendimento e l'adattamento alle nuove tecnologie nel vostro spazio digitale?
3. Quali strategie utilizzate per mantenere una mentalità aperta e adattabile di fronte all'evoluzione dei panorami digitali?
4. Descrivete un caso specifico in cui avete dovuto adattare a un cambiamento di uno strumento o di una piattaforma digitale. Come avete affrontato questo adattamento?

### Feedback e critica tra pari



5. Come riconoscete le persone più competenti o esperte in tecnologie specifiche nella vostra rete professionale?
6. Potete fornire un esempio di una situazione in cui la ricerca di feedback da parte di un coetaneo esperto ha avuto un impatto positivo sulla vostra comprensione di una tecnologia?
7. Quale atteggiamento si dovrebbe avere quando si cerca e si applica un feedback e cosa si dovrebbe fare dopo averlo ricevuto?
8. Quale sarebbe il vostro approccio al feedback dei colleghi, anonimo o conosciuto, e quali sono i vantaggi e gli svantaggi di ciascuno?

## Valutazione delle competenze digitali e perfezionamento strategico (MC 5.4.A.2)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Valutazione delle competenze digitali e perfezionamento strategico <b>Codice: MC 5.4.A.2</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 1 – Massimo 3 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	BASE (FOUNDATION)
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.2 and 5.4.5)

### Organizzazione digitale

- Valutare onestamente le proprie competenze digitali in termini di valore aggiunto al proprio ruolo o alla propria organizzazione.
- Individuare i modi in cui è possibile aggiornarsi o riqualificarsi

## Descrizione

La microcredenziale "Valutazione delle competenze digitali e perfezionamento strategico" è progettata per mettere a disposizione degli iscritti la capacità di valutare onestamente il proprio attuale insieme di competenze digitali, di comprenderne l'impatto sul proprio ruolo e sull'organizzazione e di identificare strategicamente le opportunità di upskilling o reskilling.

Questa microcredenziale consente agli studenti di impegnarsi in un'autovalutazione completa per valutare le competenze digitali attuali e capire come la competenza digitale contribuisca ad aggiungere valore al proprio ruolo e ad allinearsi agli obiettivi organizzativi. Scopriranno una varietà di risorse e piattaforme di apprendimento per supportare il proprio percorso di aggiornamento e capiranno come sfruttare corsi online, workshop e opportunità di mentorship per migliorare le proprie capacità digitali.

Gli iscritti analizzeranno i modi in cui le competenze digitali influiscono positivamente o negativamente sulle prestazioni lavorative e sul successo generale dell'organizzazione e identificheranno le aree specifiche in cui il miglioramento delle competenze digitali può portare a una maggiore efficienza e innovazione.

Inoltre, gli studenti esploreranno approcci strategici per l'aggiornamento e la riqualificazione in base ai propri obiettivi di carriera e alle esigenze della propria organizzazione e svilupperanno una roadmap personalizzata per l'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze. Identificheranno le specifiche carenze di competenze digitali che possono esistere nel proprio ruolo o settore e saranno incoraggiati a dare priorità a tali carenze in base al loro potenziale impatto e alla rilevanza per i propri obiettivi professionali.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Valutazione delle competenze digitali e perfezionamento strategico" e riconosceranno l'importanza delle competenze digitali nel mondo del lavoro moderno.

## Domande

### Valutare le competenze digitali

1. In che modo ritenete che le vostre attuali competenze digitali si allineino e contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi della vostra organizzazione?
2. Potete condividere un caso specifico in cui le vostre competenze digitali hanno avuto un impatto positivo su un progetto o un'iniziativa della vostra organizzazione?
3. Quali aree delle competenze digitali ritenete possano essere rafforzate per migliorare il vostro contributo complessivo al vostro ruolo e alla vostra organizzazione?
4. Avete ricevuto un feedback, formale o informale, sulle aree in cui le vostre competenze digitali potrebbero essere migliorate?

### Identificare le opportunità di aggiornamento

5. Come individuate le lacune di competenze che possono esistere tra il vostro attuale insieme di competenze digitali e le competenze necessarie per i vostri obiettivi di carriera o per le esigenze della vostra organizzazione?
6. Potete individuare una competenza specifica che ritenete sia attualmente carente nel vostro insieme di competenze?



7. Quali sono le risorse o le piattaforme di apprendimento più efficaci per l'aggiornamento delle competenze digitali?
8. Come integrate l'apprendimento di nuove competenze digitali nella vostra routine quotidiana e nelle vostre responsabilità lavorative?

## Fluidità digitale e sviluppo professionale (MC 5.4.A.3)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Fluidità digitale e sviluppo professionale <b>Codice: MC 5.4.A.3</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 1 – Massimo 3 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	BASE (FOUNDATION)
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.3, 5.4.8 and 5.4.9)

### Collaborazione digitale

- Identificare i modi per rimanere informati sull'evoluzione digitale
- Considerare opzioni alternative per accrescere le proprie competenze
- Identificare le aree in cui ci si sente meno sicuri o competenti e che sono più legate al proprio ruolo.

## Descrizione

"Fluidità digitale e sviluppo professionale" è una microcredenziale progettata per mettere gli iscritti in grado di identificare in modo proattivo i modi per rimanere al passo con i cambiamenti digitali, esplorare opzioni alternative di crescita delle competenze e individuare aree specifiche di competenza cruciali per il loro ruolo. Questa microcredenziale mostra agli studenti diverse strategie per rimanere informati sulle ultime tendenze digitali, sulle tecnologie e sugli sviluppi del settore, nonché sugli strumenti, le piattaforme e le comunità che facilitano l'apprendimento continuo e mantengono gli studenti in prima linea nell'evoluzione digitale. Questa microcredenziale studia percorsi alternativi per lo sviluppo delle competenze al di là dei percorsi educativi tradizionali ed esplora opzioni quali microcredenziali, workshop, mentorship e apprendimento auto-diretto per ampliare il proprio insieme di competenze.

Il programma di studi incoraggerà un'autovalutazione efficace per identificare le aree in cui ci si sente meno sicuri o competenti, in particolare in relazione al proprio ruolo, e delinea l'impatto di affrontare queste aree sulla propria efficacia professionale complessiva.

Inoltre, gli studenti analizzeranno la connessione tra le aree di competenza percepita e i requisiti specifici del proprio ruolo e identificheranno come il miglioramento delle competenze in determinate aree possa contribuire all'efficacia e al successo all'interno dell'organizzazione. Imparerà a pianificare l'apprendimento in base alle aree di miglioramento identificate e alle aspirazioni di carriera e ad impostare obiettivi misurabili per lo sviluppo delle competenze, creando una tabella di marcia per il miglioramento professionale continuo.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Fluidità digitale e sviluppo professionale" e possederanno una mentalità digitale, esplorando opzioni alternative di crescita delle competenze e affrontando le lacune di competenza per prosperare in un panorama professionale in continua evoluzione.

## Domande

### Rimanere informati sull'evoluzione digitale

1. In che modo vi tenete informati sulle ultime tendenze digitali e sugli sviluppi del settore?
2. Potete indicare una piattaforma o una comunità online specifica che ritenete utile per rimanere aggiornati sull'evoluzione digitale?
3. Descrivete un'abitudine o una routine che avete sviluppato per imparare continuamente in un panorama digitale in rapida evoluzione.
4. Come vi assicurate che le informazioni raccolte siano in linea con i vostri interessi e obiettivi professionali?
5. Considerare opzioni alternative per la crescita delle competenze
6. Avete esplorato opzioni alternative, come workshop, corsi online o mentorship, per accrescere le vostre competenze al di fuori dei canali educativi tradizionali?
7. Potete condividere un esempio di una competenza specifica che avete acquisito attraverso un metodo di apprendimento alternativo?
8. Come giudicate l'importanza di microcredenziali e certificazioni nello sviluppo delle competenze?



9. Avete seguito delle microcredenziali e, in caso affermativo, come hanno contribuito alla vostra crescita professionale?

Identificare le aree di minore sicurezza legate al proprio ruolo

10. Come conducete un'autovalutazione per identificare le aree in cui vi sentite meno sicuri e competenti in relazione al vostro ruolo?
11. Potete condividere un esempio di un'area di abilità o conoscenza che avete identificato attraverso questo processo di autovalutazione?
12. In che modo date la priorità alle lacune di competenza in base alla loro rilevanza per il vostro ruolo attuale?
13. Quali misure adottate per chiedere un feedback ai colleghi o ai mentori riguardo alle aree in cui vi sentite meno sicuri?



## Percorsi di apprendimento strategici: Come muoversi nell'istruzione online (MC 5.4.A.4)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Percorsi di apprendimento strategici: Come muoversi nell'istruzione online <b>Codice: MC 5.4.A.4</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 1 – Massimo 3 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	BASE (FOUNDATION)
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.6, 5.4.7 and 5.4.10)

Formazione online

- Identificare i corsi online e classificarli in base alle aree di conoscenza su cui basarsi
- Distinguere tra livelli di conoscenza di base, intermedi e avanzati e i risultati di apprendimento attesi per ciascun livello.
- Identificare i propri obiettivi e definire i parametri intorno ad essi.

## Descrizione

**"Percorsi di apprendimento strategici: Come muoversi nell'istruzione online"** è una microcredenziale progettata per mettere a disposizione degli iscritti percorsi di apprendimento personalizzati, distinguere i livelli di conoscenza e fissare obiettivi chiari per massimizzare l'impatto del loro percorso formativo online.

Questa microcredenziale esplora le competenze per identificare i corsi online rilevanti e classificarli in aree di conoscenza specifiche allineate con i propri obiettivi professionali, nonché gli strumenti e le piattaforme per scoprire i corsi, garantendo un approccio strategico al proprio percorso di apprendimento.

I contenuti riguarderanno gli elementi di distinzione tra livelli di conoscenza di base, intermedi e avanzati all'interno di un campo scelto e i risultati di apprendimento attesi per ogni livello e la progressione dai concetti fondamentali a quelli avanzati. Verrà illustrata una roadmap di apprendimento personalizzata, combinando strategicamente corsi di diversi livelli di conoscenza e metodi per creare un piano di apprendimento coeso e completo, adatto alle proprie aspirazioni di carriera.

Inoltre, gli iscritti identificheranno gli obiettivi di apprendimento specifici in base alle proprie ambizioni professionali e alle competenze necessarie per il percorso di carriera desiderato e comprenderanno l'importanza di allineare gli obiettivi di apprendimento con obiettivi di carriera più ampi per una crescita sostenuta. Saranno incoraggiati a fissare parametri e pietre miliari per misurare i progressi verso i propri obiettivi di apprendimento e ad esplorare strategie per rimanere motivati e superare le sfide nel proprio percorso di apprendimento.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Percorsi di apprendimento strategici: Come muoversi nell'istruzione online" e avranno una comprensione completa di come muoversi nel vasto panorama dell'istruzione online in modo strategico.

## Domande

Identificazione e classificazione dei corsi online

1. Cosa intendete per base, intermedio e avanzato? Esistono altri termini utilizzati per descrivere i livelli di conoscenza e quali sono?
2. Potete fare un esempio di abilità di livello base, di abilità di livello intermedio e di abilità di livello avanzato nel vostro campo professionale?
3. Come individuate attualmente i corsi online che si allineano ai vostri interessi professionali o ai vostri obiettivi di carriera?
4. Potete condividere una piattaforma o una risorsa online specifica che trovate efficace per scoprire corsi pertinenti?



5. Come classificate i corsi online in diverse aree di conoscenza rilevanti per le vostre aspirazioni di carriera?

Identificare e imparare gli obiettivi di apprendimento

6. Come identificate e date priorità a specifici obiettivi di apprendimento quando intraprendete un percorso di apprendimento online?
7. Potete condividere un esempio di un obiettivo di apprendimento che vi siete prefissati di recente?
8. Quali sono i parametri o le tappe fondamentali che avete stabilito per misurare il successo dei vostri obiettivi di apprendimento?
9. Come si determina quando si è raggiunto con successo un particolare obiettivo di apprendimento?
10. Come vi assicurate che i vostri obiettivi di apprendimento siano in linea con i vostri obiettivi di carriera più ampi?

# LIVELLO INTERMEDIO

(Livello 3 e Livello 4)



## Potenziamento delle competenze strategiche: collegare l'apprendimento all'azione (MC 5.4.B.1)

### Informazione di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Potenziamento delle competenze strategiche: collegare l'apprendimento all'azione <b>Codice: 5.4.B.1</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.21 and 5.4.25)

Imparare ad agire

- Identificare le risorse di apprendimento che possono migliorare e aggiornare le competenze e le conoscenze.
- Identificare i modi in cui è possibile migliorare le proprie competenze e collegarle a un progetto o a un compito per conservare costantemente le informazioni.

## Descrizione

**"Potenziamento delle competenze strategiche: collegare l'apprendimento all'azione"** è una microcredenziale che mette in grado i partecipanti di identificare le risorse di apprendimento pertinenti e di migliorare strategicamente le competenze e di creare un collegamento continuo tra l'apprendimento e l'applicazione pratica:

Questa microcredenziale consente agli studenti di sviluppare le capacità di identificare una gamma diversificata di risorse di apprendimento, tra cui corsi online, articoli, libri e opportunità di mentorship, e di valutare la pertinenza e l'affidabilità delle risorse di apprendimento per garantire un'esperienza di formazione efficace.

I contenuti esploreranno i metodi per migliorare strategicamente le competenze in base alle esigenze di apprendimento identificate e come dare priorità al miglioramento delle competenze per allinearsi agli obiettivi professionali e alle richieste del settore. I contenuti comprenderanno lo sviluppo di tecniche per collegare le nuove competenze acquisite direttamente a progetti o compiti nell'ambito del proprio settore professionale ed esploreranno scenari reali in cui l'integrazione di nuove competenze ha contribuito al successo del progetto.

Inoltre, gli iscritti apprenderanno le strategie per garantire la conservazione continua delle competenze appena acquisite nel tempo e comprenderanno l'importanza di incorporare le competenze imparate nei progetti in corso per rafforzarle. Gli iscritti esploreranno i benefici di un approccio all'apprendimento basato su progetti per approfondire la comprensione e la conservazione delle competenze e si impegneranno in progetti pratici che consentono l'applicazione immediata delle nuove conoscenze acquisite.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Potenziamento delle competenze strategiche: collegare l'apprendimento all'azione" e otterranno le competenze e le conoscenze necessarie per un approccio strategico al miglioramento delle competenze, assicurando che l'apprendimento non sia solo continuo ma anche direttamente applicabile al loro lavoro quotidiano.

## Domande

Identificare le risorse per imparare

1. Come scoprite attualmente nuove risorse di apprendimento per migliorare e aggiornare le vostre abilità e conoscenze?
2. Potete indicare una piattaforma o una fonte online specifica che utilizzate spesso per trovare materiali didattici rilevanti?
3. Quali criteri prendete in considerazione quando valutate la pertinenza e l'affidabilità di una risorsa di apprendimento?

Migliorare le competenze

4. Come affrontate di solito il miglioramento delle vostre competenze? Ci sono metodologie o schemi specifici che seguite?



5. Quali pratiche mettete in atto per garantire la conservazione continua delle informazioni e delle competenze nel tempo?
6. Come selezionate i progetti o i compiti che sono in linea con i vostri obiettivi di apprendimento e che permettono l'applicazione di nuove competenze?

#### Piani d'azione per l'apprendimento personalizzato

7. Come si fa a fissare obiettivi specifici per il miglioramento continuo delle competenze nel proprio sviluppo professionale?
8. Potete condividere un esempio di un obiettivo di apprendimento che vi siete imposti di recente?
9. Come si riflette sul proprio percorso di apprendimento e si apportano modifiche al piano d'azione personalizzato?

## Valutazione strategica della certificazione: Allineare la crescita professionale con gli obiettivi organizzativi (MC 5.4.B.2)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Any Citizen
Titolo e codice della microcredenziale	Valutazione strategica della certificazione: Allineare la crescita professionale con gli obiettivi organizzativi <b>Codice: 5.4.B.2</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)



## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.22)

Crescita e obiettivi

- Identificare le qualifiche professionali o le certificazioni che possono essere ottenute e a quale livello.

## Descrizione

**"Valutazione strategica del corso: Allineare la crescita professionale con gli obiettivi organizzativi"** è una microcredenziale progettata per consentire agli individui di identificare, valutare e allineare strategicamente le certificazioni con le politiche, le strategie e i budget organizzativi per garantire il massimo impatto sullo sviluppo professionale.

Questa microcredenziale incoraggia gli studenti a sviluppare le capacità di identificare le certificazioni e le qualifiche formali rilevanti per il proprio settore professionale e le proprie aspirazioni di carriera e a esplorare le diverse opzioni di certificazione offerte da organizzazioni e istituzioni affidabili. Questa microcredenziale mostra anche come i professionisti certificati contribuiscano all'eccellenza e all'efficienza organizzativa.

I contenuti riguarderanno i livelli delle certificazioni, da quelli di base a quelli avanzati, e comprenderanno le loro implicazioni per la crescita professionale e i criteri che definiscono i vari livelli di certificazione e il loro allineamento con la progressione di carriera. I contenuti riguarderanno anche le roadmap di sviluppo

professionale che incorporano certificazioni strategiche allineate con gli obiettivi organizzativi e gli obiettivi di apprendimento continuo e di conseguimento delle certificazioni nel contesto di obiettivi di carriera più ampi.

Inoltre, gli iscritti comprenderanno come allineare le certificazioni identificate con le politiche organizzative per garantire la conformità e la pertinenza e l'impatto delle certificazioni sul rispetto degli standard di settore e dei requisiti normativi all'interno dei quadri organizzativi. Gli iscritti saranno in grado di allineare le certificazioni scelte con le strategie organizzative e gli obiettivi a lungo termine e di vedere come le certificazioni possono contribuire al raggiungimento dei traguardi organizzativi e degli obiettivi strategici.

Una volta completata con successo questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno la "Valutazione della certificazione strategica: Allineare la crescita professionale con gli obiettivi organizzativi" e saranno in grado di muoversi nel panorama delle certificazioni in modo strategico e di allineare il proprio percorso professionale con il successo organizzativo.

## Domande

Certificazioni

1. In che modo vi tenete informati sulle certificazioni e le qualifiche formali relative al vostro settore professionale?
2. Potete citare una certificazione o una qualifica specifica che ritenete particolarmente preziosa nel vostro settore?
3. Come distinguate le certificazioni di livello base, intermedio e avanzato nel vostro settore?
4. Come valutate l'impatto potenziale di una certificazione sull'avanzamento di carriera a diversi livelli?
5. Come vi assicurate che i corsi di certificazione siano in linea con le politiche e le linee guida della vostra organizzazione?
6. In che modo le certificazioni contribuiscono a soddisfare gli standard del settore e in che modo questo allineamento va a vantaggio della vostra organizzazione?
7. Come allineate strategicamente le certificazioni scelte con la strategia e gli obiettivi generali della vostra organizzazione?
8. Come comunicate il valore delle certificazioni agli stakeholder della vostra organizzazione?
9. Come valutate le implicazioni di costo delle certificazioni e quali fattori prendete in considerazione?
10. Come riuscite a trovare un equilibrio tra le esigenze di sviluppo professionale individuali e i vincoli di bilancio dell'organizzazione?

## Competenza digitale dinamica: Come muoversi tra trend, feedback e strumenti di project management (MC 5.4.B.3)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Competenza digitale dinamica: Come muoversi tra trend, feedback e strumenti di project management <b>Codice: 5.4.B.3</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.23, 5.4.24 and 5.4.27)

Processo creativo

- Identificare i modi per rimanere aggiornati con l'evoluzione digitale e i nuovi trend.
- Applicare il feedback ricevuto attraverso il processo creativo e le critiche costruttive.
- Identificare quali strumenti di project management possono essere utilizzati individualmente o collettivamente.

## Descrizione

"Competenza digitale dinamica: Come muoversi tra trend, feedback e strumenti di project management" è una microcredenziale progettata per fornire ai partecipanti le competenze essenziali per rimanere aggiornati, applicare il feedback creativo in modo costruttivo e utilizzare efficacemente gli strumenti di project management sia a livello individuale che collaborativo:

Questa microcredenziale incoraggia gli studenti a coltivare una mentalità aperta verso il feedback creativo e la critica costruttiva nelle attività digitali e a imparare strategie efficaci per integrare il feedback nel proprio lavoro per migliorare e innovare continuamente. Gli iscritti impareranno le tecniche per l'organizzazione dei compiti, l'insieme delle priorità e la gestione delle scadenze utilizzando strumenti di project management e comprenderanno come questi strumenti contribuiscano a una gestione efficiente del tempo e al raggiungimento degli obiettivi in contesti sia professionali che personali.

I contenuti identificheranno gli strumenti di project management adatti all'uso individuale o a progetti collaborativi all'interno di un team o di un'organizzazione e l'esperienza pratica nell'utilizzo delle piattaforme di project management più diffuse per migliorare l'efficienza e semplificare i flussi di lavoro. Gli iscritti comprenderanno come gli strumenti di project management possano essere efficacemente utilizzati a livello individuale per progetti o compiti personali e come le funzionalità collaborative degli strumenti di project management possano migliorare la comunicazione, il coordinamento e la produttività del team.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno la "Competenza digitale dinamica: Come muoversi tra trend, feedback e strumenti di project management" e diventeranno abili e competenti nel muoversi nei dinamici panorami digitali con sicurezza, creatività e competenza strategica nel project management.

## Domande

Aggiornarsi con l'evoluzione digitale

1. In che modo vi tenete informati sugli ultimi trend e progressi digitali nel vostro settore?
2. Potete raccontare un caso specifico in cui l'aggiornamento sull'evoluzione digitale ha avuto un impatto positivo sul vostro lavoro o sui vostri progetti?
3. Quali sono le piattaforme o le risorse online più efficaci per tenersi aggiornati sull'evoluzione digitale e sui trend emergenti?
4. Potete citare un trend digitale che avete recentemente appreso e messo in pratica nella vostra attività professionale o personale?

Applicare il feedback e abbracciare il processo creativo

5. Come affrontate il feedback creativo nel vostro lavoro o nei vostri progetti? Potete fornire un esempio di una situazione in cui avete accolto un feedback creativo?
6. Quali strategie utilizzate per trarre spunti preziosi dal feedback e incorporarli nel vostro processo creativo?



7. Condividete un'esperienza in cui avete ricevuto critiche costruttive. Come avete reagito e quali cambiamenti avete apportato in base al feedback?
8. Come distinguate tra critiche costruttive e feedback non utili e quali azioni intraprendete in risposta?

#### Strumenti di project management

9. Come sfruttate gli strumenti di project management per progetti collaborativi all'interno di un team o di un'organizzazione?
10. Quali criteri prendete in considerazione quando scegliete gli strumenti di project management, sia per compiti individuali che per progetti collettivi?
11. Come vi assicurate che gli strumenti scelti siano in linea con le esigenze e gli obiettivi specifici di un progetto?
12. Quali strumenti di project management utilizzate attualmente, sia individualmente che collettivamente all'interno di un team?

## Vetrina delle competenze: Sfruttare le buone pratiche interne per lo sviluppo professionale (MC 5.4.B.4)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Vetrina delle competenze: Sfruttare le buone pratiche interne per lo sviluppo professionale <b>Codice: 5.4.B.4</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.27, 5.4.28 and 5.4.30)

Migliori pratiche per lo sviluppo delle competenze

- Identificare un potenziale caso di studio di migliori pratiche a livello interno per dimostrare lo sviluppo delle competenze e documentarlo.

## Descrizioni

"Vetrina delle competenze: Sfruttare le buone pratiche interne per lo sviluppo professionale" è una micro credenziale che ha lo scopo di mettere i partecipanti in condizione di scoprire potenziali casi di studio all'interno delle loro organizzazioni:

Questa microcredenziale permette agli studenti di esplorare le competenze per identificare potenziali casi di studio di buone pratiche all'interno della propria organizzazione e di esplorare metodologie per riconoscere situazioni in cui le proprie competenze hanno contribuito positivamente ai risultati dei progetti o ai miglioramenti dei processi. Gli iscritti potranno affinare le proprie capacità di comunicazione e presentazione per illustrare in modo efficace l'impatto dello sviluppo delle proprie competenze.

I contenuti mostreranno le tecniche per documentare lo sviluppo delle competenze in modo chiaro, conciso e convincente e gli elementi di un caso di studio di buone pratiche di successo, tra cui l'identificazione del problema, la realizzazione della soluzione e i risultati misurabili.

Inoltre, il programma tratterà le strategie per evidenziare in modo efficace il proprio percorso di sviluppo delle competenze attraverso esempi reali e l'importanza di collegare competenze specifiche a risultati positivi e al successo organizzativo. Incoraggerà gli iscritti a esplorare esercizi di collaborazione per sviluppare casi di studio di buone pratiche con i colleghi e mostrerà come raccogliere feedback e intuizioni dai colleghi per migliorare la profondità e la credibilità dei propri casi di studio.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Vetrina delle competenze: Sfruttare le buone pratiche interne per lo sviluppo professionale" e saranno in grado di dimostrare una documentazione d'impatto di casi di studio di buone pratiche.

## Domande

Casi di studio e documentazione dello sviluppo delle competenze

1. Perché è utile documentare i casi di studio?
2. In che modo documentate lo sviluppo delle vostre competenze, soprattutto in situazioni in cui avete dimostrato le buone pratiche?
3. Potete fornire un esempio di un caso documentato in cui le vostre competenze hanno influenzato positivamente un progetto o un processo?
4. Quali sono, secondo voi, i componenti chiave di un caso di studio convincente per evidenziare lo sviluppo delle competenze?
5. Come si struttura un caso di studio per comunicare in modo efficace il problema, la soluzione e i risultati misurabili?
6. Come pensate che lo sviluppo collaborativo di un caso di studio possa migliorare la profondità e la credibilità della documentazione?
7. Come pensate di applicare i vostri casi di studio nelle valutazioni delle prestazioni o nelle discussioni professionali all'interno della vostra organizzazione?
8. Quali obiettivi specifici avete per sfruttare i casi di studio per mostrare le vostre capacità e i vostri contributi?

## Pianificazione strategica delle competenze digitali: Definire obiettivi e traguardi chiari (MC 5.4.B.5)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Pianificazione strategica delle competenze digitali: Definire obiettivi e traguardi chiari <b>Code: 5.4.B.5</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.31)

Obiettivi e traguardi strategici

- Saper definire obiettivi e traguardi specifici quando si esaminano le competenze digitali da raggiungere.

## Descrizione

**"Pianificazione strategica delle competenze digitali: Definire obiettivi e traguardi chiari"** è una microcredenziale che fornisce agli iscritti le conoscenze e le competenze necessarie per definire obiettivi specifici, misurabili e raggiungibili quando si esaminano le competenze digitali da raggiungere. Questa microcredenziale mostra agli iscritti come acquisire una comprensione completa delle competenze digitali rilevanti per il proprio settore e per i propri obiettivi professionali e come esplorare le diverse sfaccettature delle competenze digitali, dalle competenze tecniche alle soft skills cruciali in un ambiente digitale.

I contenuti riguarderanno le competenze necessarie per definire obiettivi chiari e specifici quando si punta a migliorare le competenze digitali e l'importanza di allineare gli obiettivi delle competenze digitali con quelli più ampi della carriera e dell'organizzazione. I contenuti riguarderanno anche le tecniche per impostare obiettivi misurabili che consentano di tracciare i progressi e valutare le prestazioni, nonché le metriche e gli indicatori chiave di prestazione (KPI) per quantificare l'impatto del miglioramento delle competenze digitali.

Inoltre, la microcredenziale analizza l'importanza di fissare obiettivi raggiungibili e realistici nel contesto dello sviluppo delle competenze digitali e studia le strategie per suddividere le competenze più ampie in tappe gestibili per una pianificazione efficace.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno "Pianificazione strategica delle competenze digitali: Definire obiettivi e traguardi chiari" e disporranno delle conoscenze e delle intuizioni necessarie per sviluppare una pianificazione chiara per raggiungere gli obiettivi di competenza digitale con chiarezza e finalità.

## Domande

Comprendere gli obiettivi delle competenze digitali

1. Come definireste le competenze digitali?
2. Perché sono importanti nel panorama professionale odierno?
3. Potete fornire esempi di competenze sia tecniche che trasversali che rientrano nell'ambito delle competenze digitali?
4. Come si fa a determinare quali competenze digitali sono più rilevanti per il proprio settore o per i propri obiettivi professionali?
5. Quali tecniche utilizzate per fissare obiettivi misurabili per lo sviluppo delle vostre competenze digitali?
6. Come quantificate i progressi e valutate l'impatto del miglioramento delle competenze digitali nella vostra attività professionale?
7. Come vi assicurate che gli obiettivi che vi siete prefissati per lo sviluppo delle competenze digitali siano raggiungibili in un arco di tempo realistico?
8. Come si integrano gli obiettivi di competenza digitale nel proprio piano di sviluppo professionale più ampio?



## Sviluppo professionale strategico: Gestire l'orientamento, le opportunità e la collaborazione (MC 5.4.B.6)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Sviluppo professionale strategico: Gestire l'orientamento, le opportunità e la collaborazione <b>Codice: 5.4.B.6</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.32, 5.4.36 and 5.4.37)

### Sviluppo professionale

- Individuare dove trovare guida, tutoraggio e informazioni
- Individuare dove trovare opportunità di autosviluppo.
- Incoraggiare i dipartimenti e gli individui a collaborare tra loro.

## Descrizione

"Sviluppo professionale strategico: Gestire l'orientamento, le opportunità e la collaborazione" è una microcredenziale che fornisce ai singoli e ai dipartimenti la possibilità di muoversi nell'intricata rete della crescita professionale, incoraggiando una cultura di mentorship, auto-miglioramento e collaborazione interfunzionale.

Questa microcredenziale dimostra le capacità di identificare e mappare le fonti di orientamento e mentorship all'interno della propria organizzazione e del proprio settore, nonché l'importanza della mentorship nella crescita personale e professionale e di coltivare le relazioni con i mentori. Verranno inoltre illustrate le tecniche per incoraggiare i reparti e gli individui a collaborare in modo efficace e i vantaggi della collaborazione interfunzionale nel promuovere l'innovazione, la risoluzione dei problemi e il successo organizzativo complessivo.

I contenuti riguarderanno le strategie per identificare e cogliere in modo proattivo le opportunità di autosviluppo.

Esplorare le vie, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, per l'apprendimento continuo e il miglioramento delle competenze. Affinare le capacità di networking per stabilire connessioni con persone chiave in grado di fornire guida e supporto ed esplorare opportunità di networking virtuali e personali per ampliare la propria cerchia professionale.

Inoltre, questa microcredenziale introduce gli iscritti ai fondamenti della progettazione e della realizzazione di programmi di mentorship all'interno delle strutture organizzative e di come i programmi di mentorship contribuiscano allo sviluppo dei talenti, al trasferimento delle conoscenze e a una cultura organizzativa positiva.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno "Sviluppo professionale strategico: Gestire l'orientamento, le opportunità e la collaborazione" e avranno le competenze per muoversi in modo proattivo nel loro percorso di crescita professionale.

## Domande

Ricerca di orientamento, tutoraggio e informazioni

1. Come individuate attualmente le fonti di orientamento e tutoraggio all'interno della vostra rete professionale o della vostra organizzazione?
2. Potete riportare l'esempio di un'occasione in cui la ricerca di una guida o di un tutoraggio ha avuto un impatto positivo sul vostro processo decisionale o sullo sviluppo delle vostre competenze?
3. Dove cercate di solito informazioni affidabili e aggiornate relative al vostro settore o campo?
4. Potete fornire un esempio di come tenersi informati attraverso diverse fonti abbia influenzato le vostre conoscenze professionali?
5. Come individuate in modo proattivo le opportunità di autosviluppo nel vostro ruolo o settore attuale?
6. Dove cercate di solito le opportunità per migliorare le vostre competenze o acquisire nuove conoscenze? Piattaforme online, workshop o corsi formali?

Incoraggiare la collaborazione tra dipartimenti e individui



7. Come incoraggiate la collaborazione tra i reparti della vostra organizzazione?
8. Quali strategie utilizzate per promuovere una cultura della collaborazione all'interno del vostro team o reparto?
9. Come misurate l'impatto degli sforzi di collaborazione sulle prestazioni individuali e di reparto?
10. Come affrontereste le potenziali sfide o ostacoli alla collaborazione tra individui o dipartimenti?

## Valutazione strategica delle esigenze di apprendimento e valutazione degli obiettivi (MC 5.4.B.7)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Any Citizen
Titolo e codice della microcredenziale	Valutazione strategica delle esigenze di apprendimento e valutazione degli obiettivi <b>Codice: 5.4.B.7</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.33 and 5.4.40)

Valutazione delle necessità e degli obiettivi

- Valutare le attuali lacune di conoscenza e le esigenze dei singoli.
- Valutare gli obiettivi individuali e collettivi e i piani di apprendimento a intervalli.

## Descrizione

"**Valutazione strategica delle esigenze di apprendimento e valutazione degli obiettivi**" è una microcredenziale che fornisce ai singoli individui e alle organizzazioni le competenze necessarie per effettuare valutazioni approfondite, elaborare piani di apprendimento su misura e valutare strategicamente i progressi a intervalli regolari.

Questa microcredenziale offre le competenze necessarie a effettuare valutazioni complete per identificare le attuali lacune di conoscenza nei singoli individui o nei team e l'importanza di riconoscere le carenze di conoscenza come precursore di efficaci iniziative di apprendimento e sviluppo. Dimostra inoltre l'importanza di valutare gli obiettivi individuali e collettivi a intervalli regolari e come la valutazione degli obiettivi contribuisca alla correzione del corso, al miglioramento delle competenze e all'efficacia complessiva dei piani di apprendimento.

I contenuti copriranno le metodologie per valutare le esigenze di apprendimento specifiche a seconda delle esigenze degli individui all'interno di un contesto professionale e le tecniche per personalizzare le esperienze di apprendimento per affrontare le lacune di competenze specifiche e le aspirazioni di carriera.

Inoltre, la microcredenziale affronta il tema dell'analisi e dell'identificazione delle lacune di conoscenza e dei bisogni di apprendimento collettivi all'interno di un team o di un dipartimento e delle strategie per allineare gli obiettivi di apprendimento collettivi con gli obiettivi organizzativi più ampi. Gli iscritti impareranno a creare piani di apprendimento strategici basati sulle lacune di conoscenza e sulle necessità di apprendimento identificate e percorsi di apprendimento personalizzati che rispondano a stili di apprendimento, preferenze e traiettorie di carriera diverse.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno "Valutazione strategica delle esigenze di apprendimento e valutazione degli obiettivi" e avranno acquisito le competenze per migliorare la loro capacità di valutare e affrontare strategicamente le lacune di conoscenza, valutando continuamente gli obiettivi di apprendimento per una crescita sostenuta.

## Domande

Valutazione delle lacune di conoscenza e dei bisogni di apprendimento

1. Elencate le considerazioni da fare quando si crea una strategia per affrontare i gap di conoscenza e le esigenze di apprendimento in un'organizzazione?
2. Come si identificano e si valutano le attuali lacune di conoscenza degli individui all'interno di un team o di un'organizzazione?
3. Quali metodi o strumenti utilizzate per comprendere le esigenze di apprendimento uniche degli individui in un contesto professionale?
4. Come sviluppate piani di apprendimento strategici per i singoli individui in base alle loro lacune di conoscenza e alle esigenze di apprendimento identificate?
5. Perché è importante valutare gli obiettivi di apprendimento individuali e collettivi a intervalli regolari?
6. Come raccogliete e integrate il feedback nel processo di valutazione degli obiettivi di apprendimento individuali e collettivi?
7. In base alla vostra esperienza, come vi assicurate che gli obiettivi di apprendimento individuali e collettivi siano in linea con gli obiettivi organizzativi più ampi?



8. Quali metriche o indicatori di performance utilizzate per misurare l'impatto delle iniziative di apprendimento su individui e team?

## Agevolazione dell'apprendimento personalizzato: Creare esperienze su misura e rafforzare lo sviluppo delle competenze (MC 5.4.B.8)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Agevolazione dell'apprendimento personalizzato: Creare esperienze su misura e rafforzare lo sviluppo delle competenze Codice: 5.4.B.8
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 2 – Massimo 4 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	INTERMEDIO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.34 and 5.4.35)

Personalizzazione delle esperienze e rafforzamento delle competenze

- Personalizzare un'esperienza di apprendimento per gli altri
- Fornire guida e supporto alle persone che desiderano costruire le proprie competenze

## Descrizione

"Agevolazione dell'apprendimento personalizzato: Creare esperienze su misura e rafforzare lo sviluppo delle competenze" è una credenziale che consente ai partecipanti di acquisire le conoscenze e le tecniche necessarie per creare percorsi di apprendimento personalizzati, fornire una guida efficace e offrire un supporto costante alle persone che cercano di sviluppare le proprie competenze:

Questa microcredenziale esplorerà varie strategie per adattare le esperienze di apprendimento alle esigenze e agli obiettivi specifici degli individui, evidenziando l'importanza della flessibilità e della personalizzazione nella creazione di ambienti di apprendimento coinvolgenti e di impatto. Verranno evidenziate efficaci tecniche di orientamento per aiutare gli individui a identificare le proprie competenze e le aree di miglioramento, nonché modelli di mentorship e strategie di coaching che favoriscono una relazione di apprendimento di supporto. I contenuti riguarderanno come creare ambienti di apprendimento inclusivi che rispondano a diversi background, esperienze e livelli di competenza e il ruolo dell'inclusività nel promuovere una comunità di apprendimento positiva e collaborativa. Verranno illustrate le tecniche per fornire un supporto continuo agli individui nel loro percorso di sviluppo delle competenze e l'importanza di controlli regolari, feedback costruttivi e incoraggiamento per sostenere la motivazione e i progressi.

Inoltre, gli studenti acquisiranno abilità nella costruzione di percorsi di competenza personalizzati, in linea con le loro aspirazioni di carriera e comprenderanno la natura iterativa della costruzione delle competenze e come adattare i percorsi in base ai progressi e ai feedback. Si imparerà a conoscere le metodologie per rimanere al passo con l'evoluzione dei requisiti di competenza all'interno dei diversi settori industriali e a sviluppare strategie per guidare gli individui nell'adattamento dell'insieme di competenze per soddisfare le richieste in continua evoluzione delle loro professioni.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Agevolazione dell'apprendimento personalizzato: Creare esperienze su misura e rafforzare lo sviluppo delle competenze" e possiederanno le conoscenze necessarie per utilizzare strategicamente gli strumenti digitali del futuro, valutare efficacemente i costi degli strumenti e contribuire attivamente alla pianificazione e allo sviluppo della strategia.

## Domande

Esperienze di apprendimento

1. Come si fa a identificare e ad adattarsi ai diversi stili di apprendimento quando si crea un'esperienza di apprendimento su misura?
2. Quali tecniche o strategie utilizzate per personalizzare le esperienze di apprendimento in base alle esigenze e agli obiettivi personali?
3. Descrivete il vostro processo di creazione di piani di competenza personalizzati per le persone che desiderano sviluppare le proprie competenze.
4. Come guidate le persone ad adattare le loro competenze per soddisfare i requisiti in evoluzione nel loro campo o settore?
5. Quali strategie adottate per fornire un supporto inclusivo che tenga conto di diversi background e livelli di competenza?
6. Come raccogliete i feedback dei singoli sulle loro esperienze di apprendimento e sullo sviluppo delle competenze?





7. Come si fornisce un supporto continuo alle persone che progrediscono nello sviluppo delle loro competenze?
8. Potete parlare di un caso in cui l'inclusività ha giocato un ruolo nel successo degli sforzi per lo sviluppo delle competenze?

# LIVELLO AVANZATO

(Livello 5 e Livello 6)



## Potenziare la crescita negli ambienti digitali (MC 5.4.C.1)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Potenziare la crescita negli ambienti digitali <b>Codice: MC 5.4.C.1</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.41, 5.4.43 and 5.4.44)

Verso l'indipendenza

- Incoraggiare l'autonomia nella risoluzione dei problemi e nella ricerca.
- Riconoscere i risultati e le tappe fondamentali per colmare il divario di conoscenze.
- Identificare i network per lo sviluppo personale

## Descrizione

**"Potenziare la crescita negli ambienti digitali"** è una microcredenziale concepita per fornire agli studenti le conoscenze e le strategie per incoraggiare la risoluzione autonoma dei problemi, celebrare le tappe fondamentali nell'acquisizione delle conoscenze e identificare strategicamente le reti per l'autosviluppo continuo.

Questa microcredenziale assicura che gli iscritti sviluppino le competenze necessarie per mettere gli studenti in condizione di risolvere i problemi e fare ricerca in autonomia, e le metodologie per promuovere una cultura che incoraggi il pensiero indipendente e le soluzioni innovative. Gli studenti svilupperanno una mentalità per lo sviluppo personale continuo e l'apprendimento permanente ed esploreranno la connessione tra una mentalità di apprendimento, la resilienza della carriera e la crescita personale.

I contenuti illustreranno come riconoscere e celebrare i risultati e le tappe fondamentali per colmare le lacune di conoscenza e l'impatto del rinforzo positivo sulla motivazione, la sicurezza e il senso di realizzazione. Si parlerà anche della progettazione di percorsi di apprendimento basati su tappe fondamentali per singoli utenti o team e del ruolo delle tappe strutturate per promuovere un senso di progresso e di realizzazione.

Inoltre, gli iscritti apprenderanno strategie efficaci per riconoscere e apprezzare gli sforzi individuali e collettivi nell'acquisizione delle conoscenze e impareranno come il riconoscimento strategico contribuisca a creare un ambiente di apprendimento positivo e un impegno duraturo. Gli iscritti studieranno le tecniche per identificare e sfruttare i network che contribuiscono all'autosviluppo continuo e comprenderanno l'importanza di network diversi per l'acquisizione di conoscenze, mentorship e opportunità professionali.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Potenziare la crescita negli ambienti digitali" e possiederanno le competenze per coltivare l'autonomia, celebrare i risultati e costruire strategicamente network per una crescita personale e professionale sostenuta.

## Domande

Incoraggiare l'autonomia

1. Come si promuove una cultura che incoraggi gli individui ad affrontare in modo autonomo la risoluzione dei problemi e la ricerca?
2. Perché è importante per le organizzazioni?
3. Quali strategie adottate per sostenere le persone nello sviluppo di capacità di pensiero autonomo per la risoluzione dei problemi?

Riconoscimento dei risultati e delle tappe fondamentali

4. Come riconoscete e celebrate i risultati e le tappe fondamentali quando gli individui colmano le lacune di conoscenza?
5. Perché è importante?



6. Quali tecniche di rinforzo positivo utilizzate per aumentare la sicurezza e la motivazione nel processo di apprendimento?

Identificare i network per l'autosviluppo

7. Come guidate le persone a identificare i network che si allineano con i loro obiettivi di autosviluppo?
8. Come incoraggiate l'uso di piattaforme online per il networking e l'autosviluppo?
9. Discutete il legame tra la mentalità dell'apprendimento, la resilienza della carriera e l'autosviluppo sostenuto.

## Leadership adattabile all'apprendimento: Personalizzare lo sviluppo per il successo (MC 5.4.C.2)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Leadership adattabile all'apprendimento: Personalizzare lo sviluppo per il successo <b>Codice: MC 5.4.C.2</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.42, 5.4.45 and 5.4.46)

Sviluppo per il successo

- Essere consapevoli del livello di conoscenza delle persone, del loro ritmo di apprendimento, delle circostanze personali, degli impegni e di eventuali esigenze speciali.
- Promuovere lo sviluppo professionale continuo e gli accreditamenti associati.
- Esaminare aree mirate di miglioramento

## Descrizione

"Leadership adattabile all'apprendimento: Personalizzare lo sviluppo per il successo" è una microcredenziale che mette gli studenti in condizione di personalizzare le esperienze di apprendimento, promuovere lo sviluppo professionale continuo e condurre valutazioni mirate per il miglioramento.

Questa microcredenziale assicura che gli iscritti imparino a sviluppare la capacità di valutare ed essere consapevoli dei livelli di conoscenza, dei ritmi di apprendimento, delle circostanze personali, degli impegni e delle esigenze speciali degli individui, ed esplorino le strategie per adattare le esperienze di apprendimento alle diverse esigenze individuali. Il corso comprende l'acquisizione di competenze per la creazione di piani di apprendimento personalizzati che tengano conto delle circostanze, delle preferenze e delle aspirazioni di carriera individuali e la comprensione dell'impatto delle esperienze di apprendimento personalizzate sulla motivazione, l'impegno e l'acquisizione di competenze.

I contenuti incoraggeranno gli iscritti a sostenere una cultura di sviluppo professionale continuo all'interno dei team e delle organizzazioni, evidenziando l'importanza degli accreditamenti professionali e guidando gli individui nella ricerca di corsi pertinenti. Verranno inoltre illustrati i metodi per esaminare in modo strategico le aree di miglioramento dei singoli o dei team e il modo in cui le valutazioni mirate contribuiscono a un piano di sviluppo professionale mirato ed efficace.

Inoltre, gli iscritti esploreranno le strategie per creare un ambiente di apprendimento favorevole che tenga conto delle diverse esigenze e comprenderanno il ruolo della leadership nel promuovere un'atmosfera favorevole al miglioramento continuo e alla crescita professionale. Gli iscritti svilupperanno tecniche per allineare gli obiettivi di apprendimento individuali con le aspirazioni professionali più ampie ed esploreranno la relazione simbiotica tra sviluppo personale e successo organizzativo e i meccanismi per raccogliere, analizzare e integrare il feedback nel processo di apprendimento adattivo.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno "Leadership adattabile all'apprendimento: Personalizzare lo sviluppo per il successo" e possiederanno le competenze per creare ambienti di apprendimento adattabili alle esigenze ed efficaci, promuovere lo sviluppo continuo e affrontare strategicamente le aree di miglioramento per il successo individuale e organizzativo.

## Domande

Approccio di apprendimento personalizzato

1. Come valutate e rimanete consapevoli dei livelli di conoscenza degli individui all'interno del vostro team o gruppo?
2. Come adattate i materiali o i metodi di apprendimento per adattarli ai diversi ritmi di apprendimento di un gruppo?
3. Come tenete conto delle circostanze e degli impegni personali quando progettate piani di apprendimento o iniziative di sviluppo professionale?
4. In che modo si adattano le persone con bisogni speciali o esigenze di apprendimento uniche?

Sviluppo professionale continuo



5. Come sostenete e promuovete una cultura di sviluppo professionale continuo all'interno del vostro team o della vostra organizzazione?
6. Come incoraggiate le persone a perseguire gli accreditamenti professionali rilevanti per il loro ruolo?
7. Come valutate l'efficacia delle iniziative volte ad affrontare aree di miglioramento mirate?
8. Potete illustrare le misure o gli indicatori di performance specifici utilizzati per misurare il successo degli sforzi di miglioramento?



## Leadership collaborativa nell'era digitale: Mentoring e coinvolgimento della community (MC 5.4.C.3)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Leadership collaborativa nell'era digitale: Mentoring e coinvolgimento della community <b>Codice: MC 5.4.C.3</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.47 and 5.4.48)

Mentoring e coinvolgimento della community

- Coinvolgere altri nel ruolo di mentori per la risoluzione di problemi e lo sviluppo di competenze negli ambienti digitali.
- Promuovere iniziative di sensibilizzazione della community, volontariato da parte di contatti esterni all'organizzazione per lo sviluppo personale.

## Descrizione

**"Leadership collaborativa nell'era digitale: Mentoring e coinvolgimento della community"** è una microcredenziale che mette a disposizione degli iscritti le competenze necessarie per sfruttare il potere della mentorship, sostenere la community e sfruttare contatti esterni per lo sviluppo personale.

Questa microcredenziale incoraggia gli iscritti a sviluppare strategie per coinvolgere individui come mentori per la risoluzione di problemi e lo sviluppo di competenze in ambienti digitali e a comprendere il ruolo della mentorship nel promuovere una cultura di apprendimento collaborativa e dinamica. Gli iscritti acquisiranno le competenze essenziali per una mentorship efficace, tra cui la comunicazione, la guida e il supporto personalizzato, ed esploreranno i metodi per abbinare mentori e mentee in base a competenze e obiettivi complementari.

I contenuti copriranno i principi della progettazione di programmi che utilizzano la mentorship per lo sviluppo delle competenze digitali all'interno delle organizzazioni e l'esplorazione dell'integrazione della mentorship nelle iniziative di formazione e sviluppo esistenti. Il corso presenterà ai leader le competenze per costruire e sfruttare network esterni all'organizzazione per imparare e collaborare reciprocamente e il ruolo dei contatti esterni nell'apportare prospettive e intuizioni diverse alla risoluzione dei problemi.

Inoltre, gli iscritti si impegneranno a sviluppare capacità di advocacy per promuovere iniziative di sensibilizzazione della community come componente cruciale dello sviluppo personale e comprenderanno l'impatto dell'impegno della community sulla crescita professionale e sullo sviluppo di un insieme di competenze più ampio. Gli iscritti impareranno le metodologie per misurare l'impatto e il successo delle iniziative di mentorship e di sensibilizzazione della comunità e capiranno come le misure possano guidare il miglioramento continuo e l'evoluzione delle pratiche di leadership collaborativa.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Leadership collaborativa nell'era digitale: Mentoring e coinvolgimento della community" e possiederanno le competenze per elevare le proprie capacità di leadership, coltivare una cultura di mentorship e sfruttare l'impegno della comunità per il successo personale e organizzativo.

## Domande

Coinvolgere altri come mentori

1. Definite il significato di mentore per voi?
2. Quali sono le qualità importanti di un mentore, secondo voi?
3. In che modo coinvolgete attivamente le persone a diventare mentori per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo delle competenze negli ambienti digitali?
4. Come garantite un abbinamento efficace tra mentore e mentee basato su competenze complementari e obiettivi di sviluppo condivisi?



5. Come misurate l'impatto dei programmi di mentorship sullo sviluppo delle competenze e sulla risoluzione dei problemi all'interno della vostra organizzazione?

Sostenere l'impegno della comunità

6. Perché la sensibilizzazione della comunità dovrebbe essere un obiettivo strategico per le organizzazioni?
7. Quali strategie utilizzate per sostenere le iniziative di sensibilizzazione della comunità come aspetto cruciale dell'autosviluppo?
8. Come incoraggiate e facilitate il volontariato da parte di contatti esterni all'organizzazione per l'autosviluppo?
9. Come costruite e sfruttate network esterni per l'impegno nella community e l'autosviluppo collaborativo?
10. Come misurate l'impatto delle iniziative di sensibilizzazione e volontariato sulla comunità e sull'autosviluppo individuale e organizzativo?

## Eccellenza basata sui dati: Ricerca, analisi e sviluppo delle competenze negli ambienti digitali (MC 5.4.C.4)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Eccellenza basata sui dati: Ricerca, analisi e sviluppo delle competenze negli ambienti digitali <b>Codice: MC 5.4.C.4</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.49 and 5.4.50)

Problem solving negli ambienti digitali

- Applicare tecniche di ricerca e di analisi dei dati o di ambienti digitali in evoluzione.
- Creare un registro di sviluppo, tracciare le competenze e i risultati ottenuti

## Descrizione

"Eccellenza basata sui dati: Ricerca, analisi e sviluppo delle competenze negli ambienti digitali" è una microcredenziale per chi vuole mettere gli studenti in condizione di muoversi in ambienti digitali in continua evoluzione, sfruttare il potere dei dati e creare registri di sviluppo esaustivi.

Questa microcredenziale incoraggia le metodologie di ricerca adatte agli ambienti digitali in evoluzione e le modalità per identificare, valutare e sintetizzare le informazioni rilevanti provenienti da fonti diverse. Introduce le tecniche di ricerca e analisi dei dati a scenari digitali reali per acquisire esperienza pratica attraverso casi di studio e progetti che simulano sfide digitali dinamiche.

I contenuti riguarderanno l'arte di creare un registro di sviluppo completo per tracciare le competenze individuali e comprendere l'importanza di documentare i risultati e le competenze acquisite nel corso del proprio percorso professionale. Verranno inoltre illustrate le strategie per tracciare le competenze in linea con gli obiettivi personali e professionali e il ruolo del monitoraggio delle competenze nel processo decisionale informato e nell'avanzamento di carriera.

Inoltre, gli iscritti coltiveranno una pratica riflessiva attraverso la revisione regolare del registro di sviluppo e comprenderanno come il miglioramento continuo basato sulle riflessioni contribuisca al successo continuo. Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Eccellenza basata sui dati: Ricerca, analisi e sviluppo delle competenze negli ambienti digitali" e miglioreranno le loro capacità di ricerca, analisi dei dati e sviluppo di competenze in ambienti digitali.

## Domande

Applicare le tecniche di ricerca e di analisi dei dati

1. Come si affronta la ricerca in ambienti digitali in rapida evoluzione?
2. Quali tecniche di analisi dei dati applicate comunemente negli ambienti digitali?
3. Come applicate praticamente le tecniche di ricerca e di analisi dei dati per risolvere problemi o affrontare sfide in un contesto digitale?
4. Condividete un'esperienza in cui gli approfondimenti basati sui dati hanno influenzato una decisione o una strategia in un contesto digitale.

Registrazione e monitoraggio delle competenze

5. Perché è importante creare un registro di sviluppo per tenere traccia delle competenze e dei risultati ottenuti?
6. Come tracciate strategicamente le competenze per allinearle ai vostri obiettivi personali e professionali?
7. Come si sfruttano gli strumenti o le piattaforme digitali per documentare e tracciare le competenze in modo efficiente?
8. Come integrate il feedback nel vostro registro di sviluppo per facilitare il miglioramento continuo?

## Sviluppo strategico delle competenze digitali: Un approccio olistico (MC 5.4.C.5)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Sviluppo strategico delle competenze digitali: Un approccio olistico <b>Codice: MC 5.4.C.5</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.5.51 and 5.4.53)

Sviluppo delle competenze digitali

- Riconoscere i molti modi in cui è possibile migliorare o aggiornare le proprie competenze digitali.
- Identificare le competenze fondamentali che aggiungerebbero vantaggi al proprio ruolo e alle attività a cui si contribuisce.

## Descrizione

"Sviluppo strategico delle competenze digitali: Un approccio olistico" è una microcredenziale che mette gli studenti in condizione di distinguere diverse strade per il miglioramento, identificare strategicamente le competenze chiave che migliorano il loro ruolo e contribuire in modo significativo alle attività organizzative. Questa microcredenziale esplora una serie di strategie e percorsi per migliorare e aggiornare le proprie competenze digitali e come rimanere informati attraverso diversi canali contribuisca allo sviluppo di competenze adeguate. Evidenzierà il valore dello sviluppo collaborativo delle competenze all'interno dei team e dei dipartimenti ed esplorerà le strategie per creare una cultura di condivisione delle conoscenze e di sviluppo delle competenze all'interno dell'organizzazione.

I contenuti analizzeranno come identificare le aree chiave per il miglioramento delle competenze digitali e le metodologie per condurre un'autovalutazione per identificare le lacune di competenze che influiscono sull'efficacia. Gli iscritti sono incoraggiati a identificare le competenze chiave che potrebbero portare benefici significativi al loro ruolo all'interno dell'organizzazione e la connessione tra le competenze specifiche del ruolo e il successo organizzativo.

Inoltre, gli iscritti svilupperanno una mentalità di miglioramento continuo che influenza positivamente la crescita della carriera e impareranno efficaci tecniche di definizione degli obiettivi per lo sviluppo delle competenze.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Sviluppo strategico delle competenze digitali: Un approccio olistico" e miglioreranno strategicamente le loro competenze digitali.

## Domande

Riconoscere i modi per migliorare le competenze digitali

1. Come riconoscete e utilizzate i diversi canali di apprendimento per migliorare la vostra competenza digitale?
2. Quali strategie utilizzate per l'autovalutazione per identificare le aree di miglioramento della vostra competenza digitale?
3. Come mantenete la capacità di adattamento nel vostro approccio allo sviluppo delle competenze per soddisfare le richieste in evoluzione del panorama digitale?
4. Potete fare un esempio di come un'autovalutazione possa portare a un miglioramento tangibile delle competenze delle persone?

Identificazione delle competenze chiave per il miglioramento del ruolo

5. Come si identificano le competenze chiave che possono dare un vantaggio significativo al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione?
6. Come si allineano le competenze chiave identificate con gli obiettivi e le attività dell'organizzazione?
7. Come si stabiliscono gli obiettivi e le priorità per lo sviluppo delle competenze?
8. Discutete su come l'integrazione della tecnologia possa avere un impatto positivo sull'efficacia delle attività organizzative.

## Approfondire l'espansione della conoscenza e lo sviluppo personalizzato (MC 5.4.C.6)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Approfondire l'espansione della conoscenza e lo sviluppo personalizzato <b>Codice: MC 5.4.C.6</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)



## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.52, 5.4.59 and 5.6.60)

Ampliamento della conoscenza

- Valutare le possibili modalità di ampliamento delle conoscenze e riconoscere che non tutte sono appropriate.
- Riconoscere che le persone imparano in modi diversi.
- Implementare opportunità di sviluppo personale in cui le persone possano prendere in mano il proprio apprendimento.

## Descrizione

"Approfondire l'espansione della conoscenza e lo sviluppo personalizzato" è una microcredenziale che mette gli studenti in condizione di soppesare le diverse opportunità di apprendimento, di riconoscere i vari stili di apprendimento e di implementare opportunità di sviluppo personale che consentano agli individui di prendere in mano il proprio percorso di apprendimento.

Questa microcredenziale sottolinea la necessità per gli iscritti di valutare criticamente le diverse vie di ampliamento delle conoscenze e l'importanza di distinguere i canali di apprendimento appropriati in base alle esigenze e agli obiettivi individuali. Esploreranno la diversità del modo in cui le persone imparano e riconosceranno che gli individui hanno stili di apprendimento unici e svilupperanno strategie per adattare le esperienze di apprendimento alle diverse preferenze di apprendimento.

I contenuti copriranno una strategia per mettere gli studenti in condizione di prendere in mano il proprio apprendimento per la realizzazione di opportunità di autosviluppo personalizzate e comprenderanno il ruolo dell'autonomia nel promuovere un approccio proattivo e impegnato all'apprendimento continuo. Gli studenti saranno incoraggiati a sviluppare competenze per creare una cultura dell'apprendimento all'interno di team e organizzazioni e ad esplorare strategie per ispirare un impegno collettivo all'autosviluppo continuo.

Inoltre, gli iscritti impareranno a progettare piani di apprendimento adattabili e rispondenti alle esigenze individuali e comprenderanno l'importanza della flessibilità nel soddisfare le diverse preferenze di apprendimento. La microcredenziale aiuterà gli studenti a coltivare una cultura della riflessione continua per migliorare l'efficacia dell'apprendimento ed esplorare il ruolo della riflessione nel rafforzare l'apprendimento e nell'identificare le aree di miglioramento.

Una volta completata con successo questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Approfondire l'espansione della conoscenza e lo sviluppo personalizzato" e possiederanno le competenze per coltivare una mentalità di miglioramento continuo, abbracciare diverse vie di apprendimento e mettere gli studenti in condizione di gestire il loro percorso di apprendimento per una crescita personale e professionale sostenuta.

## Domande

Prendere in considerazione le possibilità di ampliamento della conoscenza

1. Come valutate le varie vie disponibili per l'ampliamento delle conoscenze?
2. Come riconoscete quando certe vie di crescita della conoscenza non sono adatte a uno specifico obiettivo di apprendimento?

Riconoscere i diversi stili di apprendimento

3. Come riconoscete e considerate il fatto che gli individui imparano in modi diversi?
4. Come garantire l'adattabilità dei piani di apprendimento per soddisfare le diverse preferenze di apprendimento degli individui?

Implementare le opportunità di sviluppo personale



5. Come si realizzano le opportunità di sviluppo personale in cui gli individui possono prendere in mano il proprio apprendimento?
6. Quali strategie adottate per promuovere una cultura in cui gli individui sono incoraggiati a farsi carico in modo proattivo del proprio apprendimento?
7. Come incoraggiate e promuovete l'autonomia nel percorso di apprendimento degli individui?
8. Discutete il ruolo dell'autonomia nel promuovere un senso di appartenenza e di impegno nell'autosviluppo.

## Padronanza delle competenze digitali: Valutare, adattare e promuovere (MC 5.4.C.7)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Padronanza delle competenze digitali: Valutare, adattare e promuovere <b>Codice: MC 5.4.C.7</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.54, 5.4.55 and 5.4.56)

Valutare, adattare e promuovere

- Valutare e gestire la pertinenza dell'attuale base di competenze rispetto alle nuove tecnologie per le innovazioni.
- Stabilire un registro di formazione per cercare opportunità di sviluppo personale e per tenersi aggiornati sull'evoluzione digitale.
- Condurre una valutazione delle competenze digitali rilevanti per il ruolo delle persone entro un periodo di tempo concordato dall'inizio del ruolo.

## Descrizione

**"Padronanza delle competenze digitali: Valutare, adattare e promuovere"** è una microcredenziale che mette gli studenti in condizione di valutare e gestire la rilevanza delle proprie competenze, di stabilire registri di formazione efficaci per l'autosviluppo continuo e di condurre valutazioni tempestive delle competenze digitali allineate a ruoli specifici.

Questa microcredenziale fornisce le capacità di valutare la pertinenza della propria attuale base di competenze rispetto alle tecnologie nuove ed emergenti e l'importanza di rimanere dinamici nella valutazione delle competenze per una continua adattabilità. Gli iscritti padroneggeranno l'arte di condurre valutazioni tempestive delle competenze digitali allineate a ruoli specifici e comprenderanno come le valutazioni periodiche delle competenze contribuiscano al successo individuale e organizzativo.

I contenuti copriranno le strategie per la gestione e l'allineamento delle capacità con le nuove tecnologie per guidare l'innovazione ed esplorare come le competenze rilevanti costituiscano la base per i progressi digitali pionieristici. Verrà illustrata una tabella di marcia per muoversi nell'evoluzione digitale e rimanere all'avanguardia dei progressi tecnologici e gli approcci pratici per integrare l'evoluzione digitale nelle iniziative di autosviluppo in corso.

Inoltre, gli iscritti impareranno a conoscere i registri di formazione efficaci per cercare sistematicamente opportunità di autosviluppo continuo e comprenderanno come il mantenimento di un registro di formazione contribuisca a rimanere aggiornati con la continua evoluzione digitale.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Padronanza delle competenze digitali: Valutare, adattare e promuovere" e possiederanno le capacità per gestire in modo proattivo le proprie competenze digitali, guidare l'innovazione e allineare le competenze con i requisiti dinamici del proprio ruolo.

## Domande

Valutazione e gestione della rilevanza delle competenze

1. Come valutate attualmente la rilevanza delle vostre competenze rispetto alle tecnologie nuove ed emergenti?
2. Potete condividere un esempio di un momento in cui avete identificato una lacuna nelle vostre capacità e avete adottato misure proattive per affrontarla?
3. Quali strategie utilizzate per gestire strategicamente le vostre capacità in linea con le nuove tecnologie per promuovere l'innovazione?

Stabilire un registro di formazione per l'autosviluppo



4. Come si stabilisce un registro di formazione per cercare opportunità di sviluppo personale?
5. Condividete i tipi di informazioni che includereste in un registro di formazione e come questo informa un percorso di autosviluppo.
6. In che modo il mantenimento di un registro di formazione vi aiuta a rimanere aggiornati con la continua evoluzione digitale?

Condurre una valutazione delle competenze basata sui ruoli

7. Come si fa a garantire una valutazione tempestiva delle competenze digitali rilevanti per i ruoli delle persone entro un periodo di tempo concordato dall'inizio del ruolo?
8. Condividete il vostro approccio per bilanciare la necessità di valutazioni tempestive con altre responsabilità in un nuovo ruolo.
9. Come stabilite un calendario concordato per condurre le valutazioni delle competenze digitali rilevanti per i ruoli delle persone?

## Valorizzare la crescita individuale (MC 5.4.C.8)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Valorizzare la crescita individuale <b>Codice: MC 5.4.C.8</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	AVANZATO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.59 and 5.4.60)

Valorizzare la crescita individuale

- Riconoscere che le persone imparano in modi diversi.
- Realizzare opportunità di sviluppo personale in cui le persone possano farsi carico del proprio apprendimento.

## Descrizione

**"Valorizzare la crescita individuale"** è una microcredenziale che permette agli iscritti di riconoscere le diverse modalità di apprendimento e di implementare opportunità di sviluppo personale che permettano agli individui di prendere in mano il proprio percorso di apprendimento.

Questa microcredenziale dimostrerà i principi fondamentali delle diverse modalità con cui le persone imparano e comprenderà l'unicità degli stili di apprendimento individuali e le intuizioni sull'impatto delle diverse preferenze di apprendimento sull'impegno e la fidelizzazione generale. Gli iscritti impareranno a personalizzare le esperienze di apprendimento per adattarle ai diversi stili di apprendimento e a capire come i percorsi di apprendimento personalizzati contribuiscano a migliorare la comprensione e la padronanza.

I contenuti copriranno le capacità di creare piani di apprendimento personalizzati in base ai punti di forza, alle preferenze e alle aree di crescita individuali e come i piani di apprendimento personalizzati contribuiscano a sostenere la motivazione e i risultati.

Inoltre, gli iscritti esploreranno l'integrazione della tecnologia per migliorare le esperienze di apprendimento personalizzato e impareranno a conoscere gli strumenti e le piattaforme digitali che facilitano gli approcci di apprendimento adattivo. Capiranno come promuovere una cultura che incoraggi e celebri la crescita individuale ed esploreranno le strategie per creare un ambiente in cui l'apprendimento autogestito sia valorizzato e sostenuto.

Una volta completata con successo questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Valorizzare la crescita individuale" e possiederanno le capacità per incoraggiare la creazione di ambienti di apprendimento inclusivi e responsabilizzanti.

## Domande

Riconoscere i diversi stili di apprendimento

1. Come riconoscete e tenete conto del fatto che le persone hanno stili di apprendimento diversi?
2. Come si adattano i metodi didattici per affrontare i diversi stili di apprendimento all'interno di un gruppo?
3. Fornite un esempio di adattamento a uno stile di apprendimento.

Realizzazione di opportunità di sviluppo personale

4. Come mettete gli studenti in condizione di gestire il proprio apprendimento e sviluppo personale?
5. Potete parlare di un approccio alla creazione di piani di apprendimento personalizzati per gli individui?
6. Quali sfide possono sorgere quando si incoraggiano le persone a farsi carico del proprio apprendimento e sviluppo personale?

# LIVELLO ESPERTO

(Livello 7 e Livello 8)





## Coltivare una mentalità orientata alla crescita e all'apprendimento costante (MC 5.4.D.1)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Coltivare una mentalità orientata alla crescita e all'apprendimento costante <b>Codice: MC 5.4.D.1</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	ESPERTO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.61, 5.4.67 and 5.4.69)

Mentalità orientata alla crescita e apprendimento costante

- Comprendere l'importanza di adottare una mentalità di crescita per continuare a imparare e migliorare.
- Promuovere una cultura aziendale dell'apprendimento e dello sviluppo permanente.
- Suggestire i modi in cui gli individui possono muoversi attraverso la costruzione delle competenze per raggiungere i propri obiettivi.

## Descrizione

**"Coltivare una mentalità orientata alla crescita e all'apprendimento costante"** è una microcredenziale che mette gli studenti in condizione di comprendere il significato di una mentalità orientata alla crescita, di coltivare una cultura dell'apprendimento continuo a livello aziendale e di guidare gli individui a muoversi nella costruzione delle competenze per raggiungere i propri obiettivi.

Questa microcredenziale fornisce agli iscritti i principi fondamentali e mostra l'importanza di abbracciare una mentalità di crescita per l'apprendimento e il miglioramento continui e le strategie pratiche per passare da una mentalità fissa a una mentalità di crescita in vari aspetti della vita professionale e personale. Gli iscritti svilupperanno efficaci tecniche di definizione degli obiettivi per allineare i propri obiettivi di apprendimento con le aspirazioni personali e professionali e comprenderanno l'importanza di fissare obiettivi di apprendimento realistici e misurabili.

I contenuti forniranno indicazioni e strategie per muoversi nella costruzione delle competenze per raggiungere i propri obiettivi personali e professionali e forniranno suggerimenti pratici e schemi per fissare e raggiungere le tappe fondamentali legate alle competenze. Verranno trattate le sfide comuni che gli individui devono affrontare nel loro percorso di apprendimento, fornendo strategie per superarle e condividendo esempi reali di persone che sono riuscite a muoversi con successo nel processo di costruzione delle competenze nonostante le sfide.

Inoltre, gli iscritti impareranno le strategie e le tecniche per promuovere una cultura aziendale dell'apprendimento e dello sviluppo costante e comprenderanno il ruolo della leadership nella creazione di un ambiente in cui l'apprendimento continuo è valorizzato e incoraggiato. Impareranno gli elementi di una cultura orientata all'apprendimento e come questa contribuisca all'adattabilità e al successo dell'organizzazione, nonché l'impatto di una cultura che valorizza l'apprendimento continuo sull'impegno e la fidelizzazione dei dipendenti.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Coltivare una mentalità orientata alla crescita e all'apprendimento costante" e saranno in grado di coltivare una mentalità di crescita, promuovere una cultura dell'apprendimento costante e mettere gli studenti in condizione di muoversi nel loro percorso di sviluppo delle competenze verso il successo personale e professionale.

## Domande

Abbracciare una mentalità di crescita

1. Qual è la differenza tra mentalità fissa e mentalità di crescita?
2. Perché la mentalità di crescita è così importante?



3. Come spieghereste l'importanza di adottare una mentalità di crescita per imparare e migliorare continuamente?
4. Quali strategie suggerireste alle persone che vogliono sviluppare e coltivare una mentalità di crescita?

#### Promuovere una cultura dell'apprendimento costante

5. Secondo voi, che ruolo ha la leadership nel promuovere e sostenere una cultura dell'apprendimento continuo?
6. Condividete iniziative o programmi specifici che ritenete contribuiscano a creare un ambiente incentrato sull'apprendimento.

#### Muoversi nella costruzione delle competenze

7. Suggerite i modi in cui gli individui possono muoversi attraverso la costruzione delle competenze per raggiungere i loro obiettivi personali e professionali.
8. Come possono i mentori e i leader sostenere le persone nel loro percorso di costruzione delle competenze?
9. Quali consigli daresti agli individui per imparare a raggiungere obiettivi di apprendimento realistici e in linea con le loro aspirazioni?
10. In che modo gli obiettivi raggiungibili contribuiscono a sostenere la motivazione nello sviluppo delle competenze?

#### Superare le sfide nei percorsi di apprendimento

11. Quali sono le sfide comuni che gli individui spesso affrontano nel loro percorso di apprendimento e come possono essere affrontate?
12. Condividete esempi o strategie per superare le sfide legate allo sviluppo delle competenze.

## Apprendimento basato sulle competenze e analisi degli strumenti digitali (MC 5.4.D.2)

### Informazioni di base

Identification of the learner	Qualsiasi cittadino
Title and code of the micro-credential	Apprendimento basato sulle competenze e analisi degli strumenti digitali <b>Codice: MC 5.4.D.2</b>
Country(ies)/Region(s) of the issuer	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Awarding body(ies)	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Date of issuing	Novembre 2023
Notional workload needed to achieve the learning outcomes	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Level of the learning experience leading to the micro-credential	ESPERTO
Type of assessment	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Form of participation in the learning activity	Online Asincrona
Type of quality assurance used to underpin the micro-credential	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.62, 5.4.63, 5.4.64 and 5.4.68)

Apprendimento basato sulle competenze e analisi degli strumenti digitali

- Implementare una piattaforma di apprendimento basata sulle competenze che registri i progressi e valuti le lacune di conoscenza.
- Selezionare le competenze corrette su cui concentrarsi
- Analizzare e classificare il potenziale dei diversi strumenti digitali e il loro impatto e probabilità di risolvere i problemi.
- Analizzare l'impatto della costruzione delle competenze

## Descrizione

"Apprendimento basato sulle competenze e analisi degli strumenti digitali" è una microcredenziale che mette a disposizione degli iscritti le capacità necessarie per realizzare efficaci piattaforme di apprendimento basate sulle competenze, selezionare strategicamente le competenze su cui concentrarsi e analizzare il potenziale impatto di vari strumenti digitali sulla risoluzione dei problemi e sulla costruzione delle competenze.

Questa microcredenziale fornisce agli iscritti le informazioni sui principi e le buone pratiche per l'implementazione di una piattaforma di apprendimento basata sulle competenze che registri i progressi e valuti le lacune di conoscenza e le capacità pratiche di sfruttare la tecnologia per migliorare le esperienze di apprendimento personalizzate. Gli iscritti saranno in grado di selezionare strategicamente le competenze corrette su cui concentrarsi in base agli obiettivi organizzativi e alle esigenze individuali e di comprendere il processo di allineamento delle competenze con gli obiettivi di sviluppo professionale.

Il contenuto fornirà una guida per classificare il potenziale dei diversi strumenti digitali per affrontare problemi specifici e migliorare la creazione di competenze ed esplorerà i quadri per valutare l'impatto e la probabilità di successo associati ai vari strumenti digitali. Verrà illustrato come analizzare l'impatto del rafforzamento delle competenze sul successo individuale e organizzativo e le metodologie per misurare l'efficacia delle iniziative di apprendimento basate sulle competenze.

Inoltre, gli iscritti acquisiranno capacità di sviluppare strategie di comunicazione per trasmettere in modo efficace le competenze selezionate e la loro importanza agli studenti e per comprendere il ruolo di una comunicazione chiara nel promuovere il coinvolgimento e l'impegno nella costruzione delle competenze.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Apprendimento basato sulle competenze e analisi degli strumenti digitali" e avranno la sicurezza e la capacità di sfruttare gli strumenti digitali per promuovere lo sviluppo delle competenze e il miglioramento continuo dello sviluppo professionale.

## Domande

Implementazione di una piattaforma di apprendimento basata sulle competenze

1. Come affrontereste l'implementazione di una piattaforma di apprendimento basata sulle competenze che registri in modo efficace i progressi e valuti le lacune di conoscenza?
2. Potete fornire esempi di caratteristiche o funzionalità cruciali per il successo di una piattaforma di apprendimento basata sulle competenze?

Selezione delle competenze corrette

3. Fornite un esempio delle implicazioni se si scelgono le competenze sbagliate da sviluppare.
4. Condividete uno scenario in cui la selezione personalizzata delle competenze può contribuire al successo organizzativo.



#### Analisi e categorizzazione degli strumenti digitali

5. Come analizzate e classificate il potenziale di diversi strumenti digitali per affrontare questioni specifiche in un contesto di apprendimento basato sulle competenze?
6. Fornite informazioni sui criteri che considerate quando valutate l'idoneità degli strumenti digitali.

## Gestione dinamica delle politiche di formazione e monitoraggio dei progressi (MC 5.4.D.3)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Gestione dinamica delle politiche di formazione e monitoraggio dei progressi <b>Code: MC 5.4.D.3</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	ESPERTO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.65 and 5.4.70)

Formazione e progressi

- Rivedere e aggiornare regolarmente le politiche e le procedure relative alla formazione del personale.
- Stabilire un ciclo di feedback per monitorare i progressi

## Descrizione

"**Gestione dinamica delle politiche di formazione e monitoraggio dei progressi**" è una microcredenziale che fornisce agli iscritti le capacità e le strategie necessarie per mantenere, adattare e personalizzare gli strumenti digitali in un ambiente organizzativo dinamico. Offrendo una visione approfondita della revisione e dell'aggiornamento continui di politiche, procedure e approcci di personalizzazione, gli iscritti impareranno a gestire gli aggiornamenti in modo efficace, assicurando che procedure, istruzioni, guide e materiali di formazione rimangano pertinenti di fronte al cambiamento.

Questa microcredenziale presenta agli iscritti i principi dello sviluppo delle politiche relative alla formazione del personale e le capacità di creare politiche adattabili che si allineino agli obiettivi organizzativi e alle best practice del settore. Gli iscritti acquisiranno una visione del processo di aggiornamento delle politiche per garantire la rilevanza nel panorama professionale in evoluzione ed esploreranno le metodologie per incorporare il feedback e le intuizioni negli aggiornamenti delle politiche.

I contenuti riguarderanno le strategie per condurre revisioni regolari delle politiche e delle procedure di formazione e l'importanza di rimanere al passo con le tendenze del settore e le considerazioni legali nell'adattamento delle politiche. Verrà esplorato il ruolo della tecnologia nella gestione e nell'aggiornamento delle politiche di formazione, evidenziando come gli strumenti e le piattaforme digitali possano semplificare la comunicazione e la realizzazione delle politiche.

Inoltre, gli iscritti impareranno l'importanza di definire un ciclo di feedback per monitorare l'efficacia delle politiche di formazione e svilupperanno approcci pratici per raccogliere, analizzare e agire in base al feedback degli stakeholder. Gli iscritti svilupperanno strategie per coinvolgere gli stakeholder, compresi i dipendenti, nel processo di sviluppo e revisione delle politiche e comprenderanno l'impatto dello sviluppo di politiche inclusive sul coinvolgimento dei dipendenti e sulla conformità.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Gestione delle politiche di formazione dinamica e monitoraggio dei progressi" e disporranno delle conoscenze e delle capacità necessarie per migliorare le proprie competenze in materia di sviluppo, adattamento e monitoraggio dinamico dei progressi.

## Domande

Revisione e aggiornamento periodico delle politiche di formazione

1. Con quale frequenza ritenete che le politiche e le procedure di formazione debbano essere riviste e aggiornate?
2. Quali fattori influenzano la tempistica di revisione?

Stabilire un ciclo di feedback per il monitoraggio dei progressi

3. Perché è fondamentale stabilire un ciclo di feedback per monitorare i progressi delle iniziative di formazione del personale?
4. Discutete i vantaggi dell'utilizzo di più canali di feedback nel processo di monitoraggio dei progressi.





5. Integrazione del feedback negli aggiornamenti delle politiche
6. Come si integrano i feedback dei vari stakeholder nel processo di aggiornamento delle politiche di formazione?
7. Come bilanciate la necessità di incorporare il feedback con gli obiettivi generali dell'organizzazione?

Misurare l'impatto delle modifiche alle politiche

8. Quali indicatori chiave di prestazione (KPI) prendete in considerazione per misurare l'impatto delle modifiche alle politiche di formazione del personale?
9. Come affrontate il miglioramento continuo nel contesto delle politiche di formazione del personale?

## Potenziamento finanziario per l'apprendimento continuo nell'era digitale (MC 5.4.D.4)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Potenziamento finanziario per l'apprendimento continuo nell'era digitale <b>Codice: MC 5.4.D.4</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRELAND, ITALY, CYPRUS, GREECE, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Project Number: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Nov 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	3-5 Hours
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	EXPERT
Strumento di valutazione	Automatically marked Questions Number of Questions: 16 – 20 Passing Score: 75%
Modalità di formazione	Online Asynchronous
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Peer Review

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.66)

Risorse finanziarie nell'organizzazione

- Allocare in modo efficace le risorse finanziarie per cercare opportunità di sviluppo personale e per tenersi al passo con l'evoluzione digitale.

## Descrizione

"Potenziamento finanziario per l'apprendimento continuo nell'era digitale" è una microcredenziale che mette a disposizione degli studenti le conoscenze finanziarie necessarie per allocare le risorse in modo efficace e cogliere le opportunità di sviluppo personale.

Questa microcredenziale fornisce agli iscritti una comprensione fondamentale dei principi di alfabetizzazione finanziaria essenziali per prendere decisioni informate per lo sviluppo personale ed esplora l'intersezione tra salute finanziaria e apprendimento continuo nell'era digitale. Gli iscritti svilupperanno capacità pratiche di budgeting adatte a prendere decisioni in ambienti digitali e strategie per allocare le risorse finanziarie in modo efficace per sostenere le iniziative di sviluppo continuo.

I contenuti incoraggeranno gli iscritti a imparare a investire strategicamente nell'acquisizione di nuove competenze e a rimanere aggiornati sui nuovi trend del settore, esplorando diverse strade per il miglioramento delle capacità, dai corsi online ai workshop e alle certificazioni.

Inoltre, gli iscritti impareranno a conoscere le dinamiche dei modelli di abbonamento per le risorse di apprendimento continuo e a valutare il rapporto costo-beneficio e la proposta di valore dei vari servizi di abbonamento nello spazio della formazione digitale. Gli iscritti impareranno le tecniche per valutare il ritorno sull'investimento (ROI) nelle spese per lo sviluppo personale e capiranno come misurare i benefici tangibili e intangibili dell'apprendimento continuo.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno il titolo di "Potenziamento finanziario per l'apprendimento continuo nell'era digitale" e acquisiranno le capacità per muoversi nell'evoluzione digitale ottimizzando le proprie risorse finanziarie per l'apprendimento continuo e la crescita.

## Domande

Allocazione delle risorse finanziarie per l'apprendimento continuo

1. Quali principi chiave dell'alfabetizzazione finanziaria sono essenziali per un'efficace allocazione delle risorse per lo sviluppo personale?
2. In che modo la comprensione dei concetti finanziari contribuisce a prendere decisioni informate nel perseguimento dell'apprendimento continuo?
3. Potete parlare di strategie specifiche che utilizzereste per allocare in modo efficace le risorse finanziarie per lo sviluppo?
4. Quale ricerca condurreste per valutare l'allocazione delle risorse finanziarie per l'apprendimento continuo?

Opportunità di apprendimento digitale

5. Come affrontereste l'esplorazione e la valutazione delle opportunità di apprendimento digitale per rimanere al passo con l'evoluzione digitale?
6. Quali criteri prendereste in considerazione quando scegliete le piattaforme digitali per il miglioramento continuo delle capacità?
7. Secondo voi, come si possono utilizzare in modo ottimale le risorse finanziarie per intraprendere esperienze di apprendimento digitale efficaci dal punto di vista dei costi?
8. Elencate alcuni siti web e le relative offerte di opportunità di apprendimento digitale.

## Miglioramento delle competenze digitali attraverso workshop interni e approfondimenti da parte di esperti (MC 5.4.D.5)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Miglioramento delle competenze digitali attraverso workshop interni e approfondimenti da parte di esperti <b>Codice: MC 5.4.D.5</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	ESPERTO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.71 and 5.4.72)

Miglioramento delle competenze digitali

- Organizzare workshop interni con l'obiettivo di migliorare le competenze digitali, trovare opportunità di sviluppo personale e tenersi al passo con l'evoluzione digitale.
- Esplorare la possibilità di invitare consulenti esterni o relatori ospiti per parlare o discutere di un argomento relativo a una determinata competenza.

## Descrizione

" **Miglioramento delle competenze digitali attraverso workshop interni e approfondimenti da parte di esperti** " è una microcredenziale che mette gli iscritti in condizione di elevare le proprie competenze digitali organizzando workshop interni e confrontandosi con consulenti esterni e relatori ospiti. Gli iscritti acquisiranno capacità pratiche nell'organizzazione di workshop d'impatto, nell'identificazione di opportunità di sviluppo personale e nel muoversi nell'evoluzione digitale grazie alle intuizioni degli esperti.

Questa microcredenziale fornisce agli iscritti le informazioni per pianificare ed eseguire strategicamente workshop interni finalizzati al miglioramento delle competenze digitali e per esplorare i metodi per adattare i workshop alle specifiche lacune di competenze all'interno dell'organizzazione. Gli iscritti scopriranno come i workshop interni possano essere un'opportunità di sviluppo personale e di miglioramento delle capacità, nonché un approccio personalizzato per identificare e sfruttare queste opportunità in ambito digitale.

I contenuti forniranno indicazioni su come invitare consulenti esterni o relatori ospiti per condividere l'esperienza su specifiche competenze digitali e sui vantaggi di prospettive diverse e approfondimenti del settore portati da esperti esterni. Fornirà consigli su come organizzare e moderare dibattiti su argomenti relativi alle competenze digitali per promuovere il pensiero critico e lo scambio di conoscenze ed esplorerà l'impatto dei dibattiti strutturati per approfondire la comprensione e mettere in discussione le prospettive esistenti.

Inoltre, gli iscritti esploreranno varie strategie per costruire una rete di professionisti esterni che possano contribuire allo sviluppo delle competenze digitali dell'organizzazione e comprenderanno i vantaggi a lungo termine di coltivare relazioni con specialisti del settore.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno "Miglioramento delle competenze digitali attraverso workshop interni e approfondimenti da parte di esperti" e si confronteranno con intuizioni, capacità pratiche e strategie per creare una cultura di apprendimento continuo e competenza digitale attraverso workshop interni e l'impegno di esperti.

## Domande

Workshop interni per il miglioramento delle competenze digitali

1. Come pianifichereste strategicamente un workshop interno per migliorare in modo efficace le competenze digitali all'interno di un team o di un'organizzazione?
2. Potete fornire un esempio di agenda di un workshop che affronti le lacune di competenze specifiche?
3. Fornite un esempio di workshop che non solo ha migliorato le competenze digitali, ma ha anche offerto significative opportunità di sviluppo personale.
4. Consulenti esterni e relatori ospiti



5. Come individuereste all'interno del vostro team o della vostra organizzazione le lacune specifiche in termini di competenze che richiedono l'intervento di consulenti esterni o di relatori ospiti?
6. Quali vantaggi potenziali può apportare l'invito di consulenti esterni o di relatori ospiti a una discussione o a un dibattito su una particolare competenza?
7. Come strutturereste e moderereste un dibattito su un argomento di competenza digitale per massimizzare il coinvolgimento e l'apprendimento?

#### Integrazione di intuizioni esterne

8. In che modo è possibile applicare efficacemente le intuizioni acquisite da consulenti esterni o relatori ospiti per migliorare le pratiche interne e le competenze digitali?
9. Quali strategie adattereste per costruire e alimentare una rete di esperti esterni che possano contribuire allo sviluppo delle competenze digitali dell'organizzazione?
10. Discutete i vantaggi a lungo termine del mantenimento di relazioni con specialisti esterni.

## Approfondire le lacune delle competenze digitali: Un'esplorazione olistica (MC 5.4.D.6)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Approfondire le lacune delle competenze digitali: Un'esplorazione olistica <b>Codice: MC 5.4.D.6</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	ESPERTO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.73, 5.4.74 and 5.4.79)

Lacune nelle competenze digitali

- Esaminare le lacune delle competenze digitali in modo olistico e sfaccettato.
- Considerare i fattori di ricerca delle opportunità di sviluppo personale, tenendo presente la capacità di svilupparsi
- Tenere conto degli atteggiamenti verso il cambiamento, la critica e la resistenza.

## Descrizione

"Approfondire le lacune delle competenze digitali: Un'esplorazione olistica" è una microcredenziale che mette a disposizione degli iscritti le conoscenze e le capacità che influenzano le opportunità di sviluppo personale, tenendo conto delle capacità personali e organizzative. Inoltre, questa microcredenziale affronta gli atteggiamenti verso il cambiamento, la critica costruttiva e la resistenza, promuovendo una cultura dell'adattabilità e del miglioramento continuo.

Questa microcredenziale consente agli iscritti di esplorare i gap di competenze digitali da una prospettiva olistica, che comprende dimensioni tecniche, strategiche e interpersonali, e di sviluppare le capacità di identificare, valutare e affrontare i gap di competenze nel contesto delle sfide digitali contemporanee. Il corso mette in evidenza i diversi atteggiamenti verso il cambiamento all'interno degli individui e delle organizzazioni e l'impatto di questi atteggiamenti sul successo dell'implementazione delle iniziative di sviluppo delle competenze digitali.

I contenuti forniranno indicazioni sui vari fattori che influenzano l'identificazione e il perseguimento delle opportunità di sviluppo personale e sugli approcci strategici per allineare gli obiettivi di sviluppo personale con le esigenze organizzative e le capacità personali.

Inoltre, gli iscritti acquisiranno una comprensione della mindfulness nel processo di sviluppo delle competenze, riconoscendo e lavorando all'interno delle capacità individuali e organizzative e sviluppando un approccio equilibrato che consideri sia le ambizioni che le tempistiche di sviluppo realistiche. Gli iscritti promuoveranno una cultura che incoraggia la critica costruttiva e l'apertura al cambiamento come catalizzatore del miglioramento continuo e svilupperanno capacità di dare e ricevere feedback che contribuiscano positivamente allo sviluppo delle competenze.

Al completamento con successo di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno il titolo "Approfondire le lacune delle competenze digitali: Un'esplorazione olistica" e acquisiranno capacità e strategie pratiche per promuovere una cultura di adattabilità, apprendimento continuo ed eccellenza nell'era digitale.

## Domande

Esame delle lacune nelle competenze digitali

1. Come si definiscono e si affrontano i gap di competenze digitali in modo olistico, considerando varie dimensioni oltre alle capacità tecniche?
2. Potete fornire un esempio di un gap di competenze digitali multiforme e di come lo affrontereste in modo completo?
3. Come fate a garantire una valutazione completa che copra gli aspetti tecnici, strategici e interpersonali?
4. Fattori per trovare opportunità di sviluppo personale
5. Nel considerare le opportunità di sviluppo personale, quali fattori prendereste in considerazione, bilanciando le aspirazioni personali con le esigenze organizzative?
6. Come vi assicurate che gli sforzi di sviluppo personale contribuiscano in modo significativo alla crescita personale e professionale?





7. Qual è il primo posto in cui cerchereste opportunità di sviluppo personale e perché?

Consapevolezza degli atteggiamenti verso il cambiamento, la critica e la resistenza

8. Come valutate e muovete i diversi atteggiamenti verso il cambiamento all'interno di un'organizzazione per la realizzazione di iniziative di sviluppo delle competenze digitali?
9. Come si promuove una cultura della critica costruttiva per sostenere il miglioramento continuo delle competenze digitali?
10. Di fronte alla resistenza a un'iniziativa di sviluppo delle competenze digitali, quali strategie adattereste per affrontarla e gestirla in modo efficace?

## Gestione strategica della forza lavoro a vantaggio della conoscenza (MC 5.4.D.7)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Gestione strategica della forza lavoro a vantaggio della conoscenza <b>Codice: MC 5.4.D.7</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	ESPERTO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.75 and 5.4.78)

Gestione della forza lavoro per la conoscenza

- Essere consapevoli di gestire le aspettative dell'organizzazione
- Considerare i modi in cui motivare le risorse in termini di forza lavoro, al fine di allinearsi con la strategia dell'azienda nel mantenere un vantaggio competitivo sulla conoscenza.

## Descrizione

"Gestione strategica della forza lavoro a vantaggio della conoscenza" è una microcredenziale che presenta agli iscritti una profonda comprensione delle complessità della gestione della forza lavoro, assicurando che le aspettative dell'organizzazione siano soddisfatte e promuovendo al contempo una forza lavoro motivata e allineata.

Questa microcredenziale illustra agli iscritti le diverse aspettative all'interno di un'organizzazione e il loro allineamento con gli obiettivi generali, nonché la valutazione e la gestione delle aspettative a vari livelli, dalla leadership ai collaboratori di prima linea. Si analizzerà l'importanza di allineare la forza lavoro con la strategia aziendale per mantenere un vantaggio competitivo in termini di conoscenze e sviluppare strategie per garantire che gli sforzi individuali e di gruppo contribuiscano direttamente agli obiettivi più ampi dell'organizzazione.

I contenuti esploreranno i fattori motivazionali unici che guidano i lavoratori della conoscenza in un ambiente competitivo ed esploreranno le teorie motivazionali e le tecniche pratiche adattate alla forza lavoro della conoscenza. Gli iscritti impareranno a gestire le aspettative dei talenti in modo efficace, bilanciando le aspirazioni individuali con le capacità organizzative ed esplorando i modi per trattenere e sviluppare i talenti chiave critici per mantenere un vantaggio di conoscenza.

Inoltre, gli iscritti esploreranno le strategie fondamentali per mantenere le capacità critiche all'interno dell'organizzazione, prevenendo la perdita di conoscenza dovuta al turnover e il ruolo dei programmi di sviluppo dei talenti nel mantenere e migliorare le capacità della forza lavoro.

Al completamento di questa microcredenziale, gli iscritti conseguiranno "Gestione strategica della forza lavoro a vantaggio della conoscenza" e saranno dotati di conoscenze e capacità pratiche, strategie e intuizioni per la creazione di una forza lavoro che non solo soddisfi le aspettative dell'organizzazione, ma che contribuisca attivamente al mantenimento di un vantaggio competitivo in termini di conoscenza nell'ambiente aziendale di oggi, caratterizzato da ritmi frenetici.

## Domande

Gestire le aspettative dell'organizzazione

1. In che modo vi tenete informati sulle diverse aspettative all'interno della vostra organizzazione, soprattutto a diversi livelli?
2. Quali strategie utilizzate per comunicare in modo efficace i cambiamenti delle aspettative al vostro team?
3. Quali sono le sfide nella gestione delle aspettative organizzative?

Motivazione della forza lavoro per il vantaggio della conoscenza

4. Come motivate e trattenete i talenti chiave all'interno del vostro team per garantire un vantaggio di conoscenza duraturo?
5. Come fate a garantire che gli sforzi motivazionali all'interno della forza lavoro siano allineati con la strategia generale dell'azienda per mantenere un vantaggio competitivo in termini di conoscenza?
6. Come motivate il personale a tenersi al passo con l'evoluzione digitale?



7. Come affrontereste le considerazioni sulla sicurezza quando integrate i dispositivi IoT in una



## Investimenti nel capitale umano e innovazione multiplatforma (MC 5.4.D.8)

### Informazioni di base

A chi è rivolto il corso	Qualsiasi cittadino
Titolo e codice della microcredenziale	Investimenti nel capitale umano e innovazione multiplatforma <b>Codice: MC 5.4.D.8</b>
Paese(i)/Regione(i) che hanno contribuito alla pubblicazione	IRLANDA, ITALIA, CIPRO, GRECIA, ROMANIA <a href="http://dsw.projectsgallery.eu">http://dsw.projectsgallery.eu</a>
Organismo(i) di certificazione	DSW Consortium Numero del progetto: <b>101087628</b>
Data di pubblicazione	Novembre 2023
Quantità di lavoro necessario al conseguimento dei risultati di apprendimento	Minimo 3 – Massimo 5 ore
Livello di competenza necessario al conseguimento della microcredenziale	ESPERTO
Strumento di valutazione	Domande valutate in automatico Numero delle domande: 16 – 20 Percentuale utile al superamento dell'esame: 75%
Modalità di formazione	Online Asincrona
Garanzia di qualità a sostegno della microcredenziale	Revisione paritaria (peer review)

## Risultati di apprendimento

Risultati di apprendimento (ref. LOs 5.4.76, 5.4.77 and 5.4.80)

### Investimenti e innovazione

- Studiare i modi in cui l'investimento nelle persone può salvaguardare l'organizzazione.
- Adottare la compatibilità multiplatforma
- Utilizzare un atteggiamento di proposta di nuove idee e processi per il miglioramento e l'accettazione del cambiamento.

### Descrizione

"Investimento del capitale umano e innovazione multiplatforma" è una microcredenziale che mette a disposizione degli iscritti strategie innovative per l'investimento nel capitale umano, esplora l'importanza della compatibilità multiplatforma e infonde un atteggiamento di proposta di nuove idee e processi per il miglioramento continuo e l'accettazione del cambiamento.

Questa microcredenziale mostra agli iscritti i vari modi in cui l'investimento nelle persone può salvaguardare e promuovere il successo organizzativo e un approccio strategico all'investimento nel capitale umano che si allinea con gli obiettivi organizzativi a lungo termine. Gli iscritti promuoveranno un'attitudine a proporre nuove idee e processi di miglioramento nell'ambito della gestione del capitale umano e impareranno a coltivare una cultura che abbraccia il cambiamento e l'innovazione nelle strategie della forza lavoro attraverso questa microcredenziale.

I contenuti incoraggeranno gli iscritti a esplorare l'importanza della compatibilità multiplatforma nell'era digitale e il suo impatto sull'efficienza organizzativa, nonché a trarre indicazioni pratiche sull'adozione e l'ottimizzazione di strategie multiplatforma per migliorare la collaborazione e le prestazioni.

Inoltre, gli iscritti comprenderanno le sfide associate al cambiamento nelle organizzazioni e le strategie per superare le resistenze ed esplorare le metodologie per ottenere l'accettazione di nuove idee, processi e tecnologie tra i membri del team.

Al completamento di questa microcredenziale gli iscritti conseguiranno "Investimento del capitale umano e innovazione multiplatforma" e saranno in possesso di capacità pratiche, intuizioni strategiche e una mentalità lungimirante che contribuiranno al successo a lungo termine e all'adattabilità dell'organizzazione.

### Domande

#### Investimento strategico nel capitale umano

1. Come esaminate e valutate attualmente i diversi modi in cui l'investimento nelle persone può salvaguardare l'organizzazione?
2. Potete condividere un esempio specifico in cui un investimento strategico nel capitale umano avrebbe un impatto positivo sulla resilienza o sul successo dell'organizzazione?

#### Compatibilità multiplatforma

3. Quali strategie adottate per garantire l'adozione senza soluzione di continuità della compatibilità multiplatforma nella vostra organizzazione?
4. Potete fornire un esempio di come l'adozione di soluzioni multiplatforma possa portare a un miglioramento dei processi o dei risultati?

#### Innovazione e accettazione del cambiamento



5. In che modo la cultura organizzativa influenza la disponibilità dei membri del team a proporre nuove idee e ad accettare il cambiamento?
6. Quali approcci utilizzate per ottenere l'accettazione del cambiamento, soprattutto quando introducete nuove idee o processi?





**APPENDICE I: RISULTATI DI APPRENDIMENTO PER L'AREA DI COMPETENZA:  
PROBLEM SOLVING**

## INTRODUZIONE:

L'identificazione delle lacune di competenza digitale si riferisce alla comprensione dei punti in cui la propria competenza digitale deve essere migliorata o aggiornata. Essere in grado di sostenere gli altri nello sviluppo delle loro competenze digitali. Cercare opportunità di sviluppo personale e tenersi aggiornati con l'evoluzione digitale.

L'identificazione delle lacune di competenza digitale implica la capacità di valutare, affrontare e monitorare sistematicamente le lacune in modo che le organizzazioni e gli individui possano muoversi meglio nell'era digitale e puntare al successo in un mondo sempre più digitalizzato. Gli aspetti chiave dell'identificazione dei gap di competenze digitali includono condurre valutazioni delle capacità, benchmarking, feedback, formazione e sviluppo, cultura, tendenze e mentalità, per citarne alcuni.

Le conoscenze, le capacità e le attitudini che contribuiscono a identificare le lacune di competenze digitali permettono agli studenti di svilupparsi in termini di agilità, apertura mentale, proattività, reattività e potenziale di innovazione.

L'identificazione delle lacune nelle competenze digitali è fondamentale in numerosi contesti, tra cui la ricerca accademica, il lavoro professionale e la vita quotidiana. Queste capacità mettono gli studenti in condizione di muoversi nella grande quantità di informazioni disponibili, di valutarne criticamente la qualità e di prendere giudizi e decisioni informati. Con la rapida evoluzione della tecnologia e la crescente dipendenza da approcci basati sui dati, l'identificazione dei bisogni e le risposte tecnologiche sono diventate capacità indispensabili per gli individui di varie discipline e settori.

## PREREQUISITI

Per sviluppare le conoscenze, le capacità e le attitudini relative alla competenza PROBLEM SOLVING, diverse aree sono utili come prerequisiti. Queste includono:

1. **Comprensione dei dispositivi:** La familiarità con i diversi tipi di dispositivi è essenziale, ad es. telefoni, tablet, computer portatili, hard disk, monitor, tastiere, mouse, stampanti e alimentazione. È essenziale capire come accedere a queste fonti e muoversi al loro interno.
2. **Strategie di ricerca delle informazioni:** Conoscenza di strategie efficaci per la ricerca di informazioni, tra cui la formulazione di query di ricerca, l'uso di motori di ricerca, l'insieme di hardware e software, l'uso di tecniche di ricerca avanzate per recuperare informazioni pertinenti e affidabili.
3. **Valutazione critica:** La capacità di valutare criticamente la credibilità, l'accuratezza e l'affidabilità delle fonti di informazione. Ciò comporta la valutazione dell'autorità, dell'obiettività e della rilevanza delle informazioni per determinarne l'attendibilità.
4. **Organizzazione e gestione delle informazioni:** Capacità di organizzare, categorizzare e gestire efficacemente le informazioni. Ciò include tecniche per prendere appunti, gestire le citazioni, organizzare i file e archiviare e recuperare le informazioni.
5. **Uso etico delle informazioni:** Comprendere e aderire ai principi etici relativi all'uso delle informazioni, come evitare il plagio, rispettare i diritti d'autore e di proprietà intellettuale e citare e referenziare correttamente le fonti.
6. **Fondamenti di alfabetizzazione dei dati:** Una comprensione di base dei concetti di dati, compresi i tipi di dati, le variabili e le misure statistiche di base. Queste basi consentono di interpretare e analizzare i dati in modo efficace.
7. **Visualizzazione dei dati:** Capacità di visualizzare i dati attraverso grafici, diagrammi e altre rappresentazioni visive per facilitare la comprensione e comunicare in modo efficace i risultati.
8. **Analisi e interpretazione dei dati:** Capacità di analizzare e interpretare i dati utilizzando tecniche e strumenti statistici. Ciò include la comprensione di misure statistiche, correlazioni, analisi di regressione e modellazione dei dati.
9. **Risoluzione di problemi con i dati:** Capacità di identificare problemi o domande che possono essere affrontati con l'analisi dei dati e di applicare approcci basati sui dati per risolvere problemi del mondo reale e prendere decisioni informate.
10. **Sicurezza delle informazioni e dei dati:** Consapevolezza dell'importanza della sicurezza delle informazioni e dei dati, comprese le buone pratiche per la protezione delle informazioni personali e sensibili, la comprensione delle politiche sulla privacy e il riconoscimento dei potenziali rischi per la sicurezza.



Lo sviluppo di queste aree di conoscenza e capacità attraverso l'istruzione formale, i programmi di formazione e l'esperienza pratica può migliorare la capacità di PROBLEM SOLVING di un individuo, consentendogli di muoversi nel vasto panorama delle informazioni e di sfruttare i dati in modo efficace.

## BASE/FOUNDATION (LIVELLO 1 e LIVELLO 2)

AREA DI COMPETENZA 5.4: IDENTIFICARE I GAP DELLE COMPETENZE DIGITALI			
CAPIRE DOVE LA PROPRIA COMPETENZA DIGITALE DEVE ESSERE MIGLIORATA O AGGIORNATA. ESSERE IN GRADO DI SOSTENERE GLI ALTRI NELLO SVILUPPO DELLE LORO COMPETENZE DIGITALI. CERCARE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PERSONALE E TENERSI AGGIORNATI SULL'EVOLUZIONE DIGITALE.			
LIVELLO 1 e 2 – BASE/FOUNDATION			
A livello di base e con una guida sono in grado di:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• riconoscere dove le mie competenze digitali devono essere migliorate o aggiornate.</li> <li>• identificare dove cercare opportunità di sviluppo personale e tenersi aggiornati con l'evoluzione digitale.</li> </ul>			
Risultati di apprendimento	Livello	K – S – A	Descrizione
1. Promuovere un'autovalutazione attitudinale per capire come funzionano le cose negli ambienti digitali.	L1	A	Essere in grado di porre domande ed approfondire argomenti che si basano sulle conoscenze attuali, ma anche di cercare e applicare nuove conoscenze. Considerare la propria competenza in vari strumenti, software e tecnologie digitali.
2. Valutare onestamente le proprie capacità digitali in termini di valore aggiunto al proprio ruolo o alla propria organizzazione.	L1	K-S	Identificare quali capacità e competenze possono approfondire la comprensione e la risoluzione dei problemi negli ambienti digitali. Una valutazione onesta è necessaria per qualsiasi progresso. In caso di dubbio, iniziate da un livello base
3. Identificare i modi per rimanere informati sull'evoluzione digitale	L1	K	Abbonarsi a siti web di notizie tecnologiche, blog o podcast per rimanere informati sulle tecnologie emergenti e sui cambiamenti nelle pratiche digitali.



4. Cercare il feedback di altre persone più esperte o che hanno familiarità con l'uso di determinate tecnologie.	L1	A	Comprendere che il feedback dei colleghi e dei mentori può essere utile e può migliorare le vostre capacità e il vostro know-how. Essere aperti alla critica
5. Individuare i modi in cui è possibile aggiornarsi o riqualificarsi	L1	K-S-A	Cercare informazioni per sviluppare le proprie conoscenze. Fate domande come i migliori siti web per ottenere informazioni chiare, società di formazione, blog, piattaforme, fonti aperte, ecc. Cercate e siate aperti ai consigli di altri colleghi che hanno affrontato il processo di sviluppo delle capacità in quell'area.
6. Individuare i corsi online e classificarli in base alle aree di conoscenza da approfondire.	L1	K-S	Sfruttare l'aumento delle conoscenze e delle capacità attraverso un atteggiamento proattivo, comprendendo che può contribuire positivamente alla crescita personale e professionale di un individuo. La categorizzazione aiuta a sviluppare le conoscenze esistenti e a identificare le aree di forza e di debolezza delle proprie capacità, che possono essere migliorate nel tempo.
7. Distinguere i livelli di conoscenza di base, intermedi e avanzati e i risultati di apprendimento attesi per ciascun livello.	L1	K	Capire che si hanno già diversi livelli di competenza, ma che è possibile raggiungere il livello di esperto. Individuare le proprie lacune è fondamentale per aumentare le capacità. Iniziare con un livello troppo elementare comporta una perdita di tempo e forse di denaro, mentre iniziare con un livello troppo avanzato può confondere e, in ultima analisi, scoraggiare l'avanzamento.
8. Considerare opzioni alternative per accrescere le proprie capacità	L1	K-A	Trovare modi per esercitarsi e imparare facendo e raccogliendo informazioni da persone interne che possono guidare e fare da tutor.
9. Identificare le aree in cui ci si sente meno sicuri e competenti e che sono più legate al proprio ruolo.	L1	K-A	Capire quali sono le aree in cui si fatica, ad esempio l'analisi avanzata dei dati in Excel o la mancanza di conoscenze sul cloud computing. Siate specifici su ciò che dovete migliorare e che è applicabile per aiutare voi e l'organizzazione nel vostro ruolo.



10. Individuare i propri obiettivi e fissare dei parametri per raggiungerli.	L1	K-A	Stabilire obiettivi chiari e raggiungibili per migliorare le proprie competenze digitali. Gli obiettivi devono essere specifici, misurabili e limitati nel tempo. Ad esempio, potreste fissare l'obiettivo di imparare a usare uno specifico programma software entro un mese.
--	----	-----	--

## INTERMEDIO (LIVELLO 3 E LIVELLO 4)

### AREA DI COMPETENZA 5.4: IDENTIFICARE I GAP DELLE COMPETENZE DIGITALI

CAPIRE DOVE LA PROPRIA COMPETENZA DIGITALE DEVE ESSERE MIGLIORATA O AGGIORNATA. ESSERE IN GRADO DI SOSTENERE GLI ALTRI NELLO SVILUPPO DELLE LORO COMPETENZE DIGITALI. CERCARE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PERSONALE E TENERSI AGGIORNATI SULL'EVOLUZIONE DIGITALE.

LIVELLO 3 e 4 – INTERMEDIO

LIVELLO 3:

Da solo e messo di fronte a problemi semplici, sono in grado di:

- spiegare dove la mia competenza digitale deve essere migliorata o aggiornata,
- indicare dove cercare opportunità ben definite di sviluppo personale e tenersi al passo con l'evoluzione digitale.

LIVELLO 4:

In modo indipendente, in base alle mie esigenze e affrontando problemi limitati e non abituali, sono in grado di:

- discutere gli aspetti in cui la mia competenza digitale deve essere migliorata o aggiornata,
- indicare come sostenere gli altri nello sviluppo delle loro competenze digitali.
- indicare dove cercare opportunità di sviluppo personale e tenersi aggiornati sull'evoluzione digitale.

Risultati di apprendimento	Livello	K – S – A	Descrizione
11. Identificare le risorse di apprendimento che possono migliorare e aggiornare le competenze e le conoscenze.	L3	K	Identificare corsi gratuiti e a pagamento su un'ampia gamma di argomenti digitali, libri, workshop o seminari.
12. Identificare le qualifiche professionali o le certificazioni che possono	L3	K	Identificare i corsi e le qualifiche formali che possono essere ottenuti attraverso organizzazioni o istituzioni, valutarne il livello e assicurarsi che siano in linea con la politica, la strategia e i budget dell'organizzazione.





essere ottenute e il loro livello.			
13. Identificare i modi per rimanere aggiornati con l'evoluzione digitale e i nuovi trend.	L3	K-A	Individuare i modi per tenersi aggiornati sugli ultimi trend e tecnologie digitali. Abbonarsi a siti web di notizie tecnologiche, blog o podcast per rimanere informati sulle tecnologie emergenti e sui cambiamenti nelle pratiche digitali.
14. Applicare il feedback ricevuto attraverso il processo creativo e la critica costruttiva.	L3	A	Comprendere che il feedback dei colleghi e dei mentori può essere utile e può migliorare la vostra comprensione, le vostre conoscenze e le vostre capacità nel tempo.
15. Identificare i modi per migliorare le proprie competenze e collegarle a un progetto o a un compito al fine di acquisire continuamente le informazioni.	L3	K-S-A	Capire che mantenere le competenze e le conoscenze imparate, mettendole in pratica regolarmente, è una componente chiave per conservare tali capacità.
16. Essere curiosi, sperimentare e innovare	L3	A	Sperimentare nuove tecnologie e soluzioni innovative. Incoraggiare la creatività e fornire uno spazio sicuro per provare nuove idee.
17. Identificare quali strumenti di project management possono essere utilizzati	L3	K	Capire che fornire una struttura nell'ambiente digitale aiuterà a snellire i flussi di lavoro dei progetti, ad assegnare compiti e a tenere traccia dei progressi. Strumenti come Trello, Asana o Monday.com possono essere d'aiuto.



individualmente o collettivamente.			
18. Promuovere un atteggiamento di adattabilità	L3	A	Accogliere il cambiamento e adattarsi rapidamente alle nuove tecnologie. Mostrare agli altri che siete disposti a imparare e ad adattarvi, il che può essere fonte di ispirazione per coloro che vi circondano.
19. Creare una rete di persone con la stessa mentalità e con ruoli diversi, sia all'interno che all'esterno.	L3	A	Costruire una solida rete professionale sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione. Partecipate a eventi di settore, webinar e mettetevi in contatto con colleghi che condividono interessi simili.
20. Identificare internamente un potenziale caso di studio di best practice per dimostrare lo sviluppo delle proprie capacità e documentarlo.	L3	K-S-A	Comprendere che mettere in pratica le conoscenze e documentarle aggiunge un enorme valore a un'organizzazione in termini di risultati, metriche, trasparenza dello sviluppo personale e come testimonianza per altri individui a cui fare riferimento all'interno dell'organizzazione.
21. Saper definire obiettivi e traguardi specifici quando si esaminano le competenze digitali da raggiungere.	L4	K-S	Comprendere che gli obiettivi dello sviluppo delle competenze devono essere chiari, specifici e misurabili e devono essere finalizzati a risultati distinti. Intraprendere un percorso di sviluppo delle competenze comporta un certo grado di aspettative da parte dell'individuo e dell'organizzazione. Una chiara definizione è essenziale prima di intraprendere il percorso
22. Individuare dove poter reperire orientamento, tutoraggio e informazioni.	L4	K-A	Il coinvolgimento è una conversazione per discutere dove le competenze digitali devono essere migliorate o aggiornate. L'orientamento da parte delle organizzazioni è fondamentale per raggiungere gli obiettivi del proprio ruolo e si può comunicare un feedback critico sulle aree di debolezza o di mancanza di sicurezza.
23. Valutare le attuali lacune e le esigenze degli individui.	L4	K	Comprendere le attuali competenze e conoscenze digitali dell'individuo. Chiedete loro il livello di confidenza con i vari strumenti e tecnologie digitali e

			adottate un approccio proattivo per dotarli delle conoscenze e degli strumenti necessari.
24. Creare un'esperienza di apprendimento su misura per gli altri.	L4	K-S	Capire che non tutti hanno bisogno di imparare le stesse cose, quindi concentrarsi sulle esigenze specifiche a seconda delle esigenze, degli interessi, degli obiettivi e del livello di capacità attuale.
25. Fornire orientamento e supporto alle persone che desiderano sviluppare le proprie competenze.	L4	K-A	Rendersi conto che la pazienza è fondamentale, perché ognuno impara al proprio ritmo. Essere disponibili a rispondere alle domande, a risolvere i problemi e a fornire indicazioni quando necessario.
26. Individuare dove cercare opportunità di sviluppo personale.	L4	K-A	Documentate dove gli individui possono trovare le informazioni necessarie per sviluppare le loro competenze. Piattaforme come Coursera, edX, Khan Academy e YouTube offrono numerosi corsi gratuiti e a pagamento su un'ampia gamma di argomenti digitali e sulla risoluzione dei problemi.
27. Incoraggiare i dipartimenti e gli individui a collaborare tra loro.	L4	A	Creare connessioni tra le persone e i dipartimenti, incoraggiando l'apprendimento pratico e pratico. Fornire opportunità per applicare ciò che si è imparato. Ciò può includere semplici esercizi, progetti reali o sessioni di pratica guidate.
28. Connettere le capacità digitali a scenari di vita reale per imparare al meglio.	L4	K-S-A	Dimostrare come queste capacità possano essere applicate nella loro vita personale e professionale. Incoraggiare la mentalità "o lo usi o lo perdi" e creare connessioni in cui l'uso continuo delle capacità sviluppate possa essere applicato e non diventi obsoleto.
29. Identificare scenari in cui gli individui possano sperimentare in uno spazio sicuro.	L4	K-A	Incoraggiare l'esplorazione e la sperimentazione degli strumenti digitali. Spesso si impara per tentativi ed errori, offrendo sostegno e incoraggiamento per superare gli ostacoli.
30. Valutare gli obiettivi individuali e collettivi e i piani di apprendimento a intervalli.	L4	K-S	Valutare periodicamente i propri e altrui progressi e modificare il piano di apprendimento secondo le necessità. In questo modo si garantisce la continuità del percorso e si continua a sviluppare la competenza digitale e la capacità di risolvere i problemi.

## LIVELLO AVANZATO (LIVELLO 5 E LIVELLO 6)

### AREA DI COMPETENZA 5.4: IDENTIFICARE I GAP DELLE COMPETENZE DIGITALI

CAPIRE DOVE LA PROPRIA COMPETENZA DIGITALE DEVE ESSERE MIGLIORATA O AGGIORNATA. ESSERE IN GRADO DI SOSTENERE GLI ALTRI NELLO SVILUPPO DELLE LORO COMPETENZE DIGITALI. CERCARE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PERSONALE E TENERSI AGGIORNATI SULL'EVOLUZIONE DIGITALE.

#### LIVELLO 5 e 6 – AVANZATO

##### LIVELLO 5:

Oltre a guidare gli altri, sono in grado di:

- indicare dove la mia competenza digitale deve essere migliorata o aggiornata,
- mostrare diversi modi per sostenere gli altri nello sviluppo delle loro competenze digitali.
- proporre diverse opportunità per lo sviluppo personale e per tenersi al passo con l'evoluzione digitale.

##### LIVELLO 6:

A livello avanzato, in base alle mie esigenze e a quelle degli altri, e in contesti complessi, sono in grado di:

- decidere quali sono i modi più appropriati per migliorare o aggiornare le proprie competenze digitali,
- valutare lo sviluppo delle competenze digitali degli altri.
- scegliere le opportunità più appropriate per il miglioramento delle proprie competenze e per tenersi aggiornati sui nuovi sviluppi.

Risultati di apprendimento	Livello	K – S - A	Descrizione
31. Incoraggiare l'autonomia nella risoluzione dei problemi e nella ricerca tra gli individui.	L5	A	Sviluppare un approccio che consenta agli individui di gestire autonomamente i problemi e di costruire le proprie capacità attraverso l'autoapprendimento, i tentativi e gli errori. Fornire loro gli strumenti per individuare e risolvere le loro lacune in termini di competenze digitali.
32. Essere consapevoli del livello di conoscenza, del ritmo di apprendimento, delle circostanze personali,	L5	A	Comprendere e rispettare il fatto che le persone imparano a ritmi diversi e con preferenze diverse. Alcune persone possono preferire lezioni strutturate, mentre altre possono preferire un approccio più indipendente. Considerare altri fattori che possono influenzare la capacità e l'impegno delle persone nell'apprendimento.



degli impegni e di eventuali esigenze particolari dei singoli.			
33. Riconoscere i risultati e le tappe fondamentali per colmare il divario di conoscenze.	L5	A	Riconoscere e celebrare i progressi e i risultati, anche se piccoli. Un rinforzo positivo può aumentare la motivazione e il morale
34. Individuare le reti per lo sviluppo personale	L5	K-A	Documentatevi sui network di cui potreste fare parte, sia online che di persona, per ampliare le vostre conoscenze in materia e mantenerle aggiornate, ma anche per migliorare le relazioni all'interno dell'area di interesse e ottenere maggiori opportunità di apprendimento e sviluppo. Il networking può fornire preziose intuizioni e opportunità di imparare dagli altri.
35. Promuovere lo sviluppo professionale continuo e i relativi accreditamenti.	L5	A	Incoraggiate i colleghi a partecipare a workshop, corsi ed eventi di sviluppo professionale continuo per creare maggiori collegamenti e incontrare persone che la pensano come voi.
36. Esaminare aree di miglioramento mirate	L5	K-S	Comprendere che gli individui possono essere competenti ai livelli di base di una materia, ma possono avere poca o nessuna conoscenza di altre aree della materia allo stesso livello di base. es. gli individui possono sapere come inserire informazioni in una cella di excel, ma potrebbero non sapere come ordinare le informazioni inserite in una colonna.
37. Coinvolgere altri nel ruolo di mentori per la risoluzione dei problemi e lo sviluppo delle competenze negli ambienti digitali.	L5	A	Impiegare l'economia della conoscenza per offrire volontariamente il proprio tempo, essere un punto di contatto o un rappresentante per le domande su una determinata area di conoscenza o di competenza.



38. Promuovere iniziative di sensibilizzazione della comunità, volontariato attraverso connessioni esterne all'organizzazione per l'autosviluppo.	L5	A	Impegnarsi in iniziative della comunità locale può essere vantaggioso per l'individuo e per l'organizzazione e offrire una diversa opportunità di autosviluppo. Le competenze costruite all'interno dell'azienda possono essere trasferite a beneficio di altri che non ne possiedono le conoscenze o i mezzi. Fornire questo tipo di opportunità agli individui non solo permette loro di affinare le proprie capacità, ma dà loro un senso di realizzazione facendo del bene.
39. Applicare le tecniche di ricerca e di analisi dei dati o degli ambienti digitali in evoluzione.	L5	K-S	Utilizzare e fornire ad altri strumenti di ricerca digitale come motori di ricerca, database e piattaforme di analisi per raccogliere dati e approfondimenti utili a sostenere lo sviluppo delle loro competenze digitali.
40. Creare un registro di sviluppo, tenere traccia delle competenze e dei risultati ottenuti.	L5	K-A	Stabilire un metodo per monitorare lo sviluppo delle capacità a livello collettivo e individuale. Creare uno spazio in cui le persone possano monitorare i loro risultati, la loro crescita e i loro obiettivi per colmare le loro lacune in termini di competenze digitali.
41. Individuare i diversi modi per migliorare o aggiornare i propri bisogni di competenza digitale.	L6	K-S	Documentare i numerosi e vari esempi di modi in cui si può raggiungere il livello di competenza nell'acquisizione delle competenze digitali.
42. Valutare le vie esistenti per ampliare le conoscenze e riconoscere che non tutte sono appropriate.	L6	K-S-A	Esaminare i vantaggi e gli svantaggi di ogni potenziale soluzione ed essere in grado di prendere una decisione informata sapendo che la soluzione riuscirà a raggiungere il risultato richiesto. Per l'apprendimento è importante focalizzarsi sul tipo di conoscenza che si vuole acquisire e sul formato di erogazione.
43. Identificare le competenze chiave che apporterebbero benefici al proprio ruolo e	L6	K	Stabilire un obiettivo per cui le competenze apprese sono quelle che verranno utilizzate nel proprio ruolo, a beneficio del proprio lavoro, degli altri collaboratori e dell'organizzazione.



alle attività a cui si partecipa.			
44. Valutare e gestire la pertinenza dell'attuale base di competenze rispetto alle nuove tecnologie per le innovazioni.	L6	K-S	Considerare l'opportunità di stabilire un periodo di revisione per verificare gli aggiornamenti dell'ambiente digitale e comunicare gli aggiornamenti, i cambiamenti e indirizzare le persone verso la formazione pertinente. Tenersi aggiornati sui livelli di conoscenza attuali
45. Stabilire un registro di formazione per cercare opportunità di autosviluppo e per tenersi aggiornati con l'evoluzione digitale.	L6	S	Documentate la formazione completata per tutte le persone. Considerate la possibilità di rivedere regolarmente le formazioni, fissando date di aggiornamento. Stabilite un calendario fisso per la formazione che possa essere comunicato e aperto a tutti. Incoraggiare una cultura del miglioramento continuo
46. Effettuare una valutazione delle competenze digitali rilevanti per i ruoli ricoperti entro un periodo di tempo concordato dall'inizio del ruolo.	L6	K-S	Decidere le risorse e le competenze da assegnare e personalizzare un pacchetto di apprendimento specifico per affrontare le debolezze dimostrate durante la valutazione.
47. Sostenere un aumento degli investimenti per lo sviluppo delle competenze.	L6	A	Capire che quando si investe nelle persone, si può migliorare la capacità dell'organizzazione di colmare i gap di competenze digitali.
48. Incoraggiare le buone pratiche per diffonderle in tutti i dipartimenti.	L6	K-A	Capire che altri nel settore stanno adottando misure di best practice. La creazione di un benchmark consente alle persone e all'organizzazione di misurarsi con gli standard interni o esterni, con i progressi interni, con le prestazioni rispetto ai concorrenti, dà un senso di orgoglio e permette di vedere come i processi si posizionano rispetto alle organizzazioni di livello mondiale.



49. Riconoscere che le persone apprendono in modi diversi	L6	A	Capire che una taglia non va bene per tutti, anche se il gap di conoscenza è lo stesso. Esplorare i diversi modi in cui le persone possono assimilare le informazioni per utilizzarle in modo sensato.
50. Attuare opportunità di autosviluppo in cui le persone possano farsi carico del proprio apprendimento.	L6	A	Riconoscere che la formazione non deve essere programmata, gestita o supervisionata dall'organizzazione per far crescere le persone. Assicurarsi che le persone abbiano la possibilità di apprendere al di fuori di un sistema strutturato.



## LIVELLO ESPERTO (LIVELLO 7 E LIVELLO 8)

### AREA DI COMPETENZA 5.4: IDENTIFICARE I GAP DELLE COMPETENZE DIGITALI

CAPIRE DOVE LA PROPRIA COMPETENZA DIGITALE DEVE ESSERE MIGLIORATA O AGGIORNATA. ESSERE IN GRADO DI SOSTENERE GLI ALTRI NELLO SVILUPPO DELLE LORO COMPETENZE DIGITALI. CERCARE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PERSONALE E TENERSI AGGIORNATI SULL'EVOLUZIONE DIGITALE.

#### LIVELLO 7 e LIVELLO 8 – ALTAMENTE SPECIALIZZATO

##### LIVELLO 7:

Ad un livello altamente specializzato, sono in grado di:

- individuare soluzioni a problemi complessi con una definizione limitata, legati al miglioramento delle competenze digitali, e trovare opportunità di sviluppo personale e di aggiornamento sui nuovi trend.
- integrare le mie conoscenze per contribuire alla pratica e alla conoscenza professionale e per guidare gli altri nell'identificazione delle lacune delle competenze digitali.

##### LIVELLO 8:

Al livello più avanzato e specializzato, sono in grado di:

- trovare soluzioni per risolvere problemi complessi con molti fattori interagenti, legati al miglioramento delle competenze digitali, e trovare opportunità di autosviluppo e di aggiornamento con l'evoluzione digitale.
- proporre nuove idee e procedimenti al settore.

Risultati di apprendimento	Livello	K – S - A	Descrizione
51. Comprendere l'importanza di abbracciare una mentalità di crescita per continuare ad apprendere e migliorare.	L7	A	Comprendete che le competenze digitali e la tecnologia sono in continua evoluzione. Siate pronti ad adattare ed modificare le vostre soluzioni e competenze di conseguenza e ad accogliere le sfide e le opportunità che derivano dal cambiamento.
52. Implementare una piattaforma di	L7	S-A	Comprendete che dare alle persone autonomia nell'apprendimento dà loro la possibilità di bilanciare gli impegni e le priorità di lavoro. Impartire alle

apprendimento basata sulle competenze che registri i progressi e valuti le lacune di conoscenza.			persone le conoscenze significa ridurre le domande tecniche, i tempi di inattività e responsabilizzare i dipendenti aumentando la loro fiducia e l'efficienza dell'organizzazione/reparto.
53. Selezionare le competenze giuste su cui concentrarsi	L7	K-S	Identificare le competenze da sviluppare che siano più adatte alla situazione. Ciò potrebbe includere competenze di cui i dipendenti hanno una conoscenza parziale o nulla in precedenza.
54. Analizzare e classificare il potenziale dei diversi strumenti digitali e il loro impatto e probabilità di risolvere i problemi.	L7	K-S	Dimostrare di essere in grado di stabilire le priorità e identificare l'impatto specifico degli strumenti digitali e l'urgenza dell'implementazione. Classificando correttamente il problema, le risorse possono essere allocate in modo efficace per affrontare prima i problemi più critici.
55. Rivedere e aggiornare regolarmente le politiche e le procedure relative alla formazione del personale.	L7	K-S-A	Gestire la revisione e l'aggiornamento delle politiche e delle procedure per allinearle alle best practice attuali e alla politica aziendale. Questo approccio proattivo assicura che l'organizzazione mantenga una posizione forte e possa rispondere efficacemente ai cambiamenti tecnologici.
56. Allocare efficacemente le risorse finanziarie per cercare opportunità di autosviluppo e per tenersi aggiornati sull'evoluzione digitale.	L7	K-S-A	Comprendere che, attraverso un'efficace allocazione delle risorse, è possibile migliorare la capacità dell'organizzazione di rilevare, prevenire, rispondere e risolvere i problemi in modo efficace ed efficiente, rimanendo aggiornati.
57. Promuovere in tutta l'azienda una cultura	L7	K-S-A	Riconoscere che i dipendenti possono desiderare molto di più che ricoprire un ruolo. Le persone possono desiderare di sentirsi realizzate all'interno del proprio ruolo. Offrire opportunità e creare una cultura che abbracci l'auto-miglioramento continuo può offrire un ambiente di lavoro produttivo e ricco di contenuti.



dell'apprendimento e dello sviluppo costante.			
58. Analizzare l'impatto dello sviluppo delle competenze	L7	K-S	Dimostrare l'impatto della vostra guida e del vostro sostegno. Le persone a cui avete fatto da tutor hanno fatto progressi? Sono più sicuri delle loro competenze digitali? Utilizzate i feedback e i risultati per perfezionare il vostro approccio e le testimonianze a sostegno dell'impatto.
59. Suggestire i modi in cui gli individui possono sfruttare la costruzione delle competenze per raggiungere i propri obiettivi.	L7	K	Stabilire un percorso di apprendimento strutturato e personalizzato per colmare le loro lacune di competenza. Consigliate corsi, libri, risorse online e programmi di certificazione pertinenti.
60. Stabilire un ciclo di feedback per monitorare i progressi	L7	S-A	Riconoscere che il feedback e la responsabilità sono necessari per rendere le persone responsabili del loro apprendimento. Verificate regolarmente le persone che state guidando per fornire un feedback, offrire ulteriore assistenza e renderle responsabili dei loro obiettivi di apprendimento.
61. Organizzare workshop interni con l'obiettivo di migliorare le competenze digitali, trovare opportunità di autosviluppo e tenersi aggiornati sull'evoluzione digitale.	L8	S-A	Sapere che le nuove competenze saranno sviluppate nei workshop mentre lavorate, offrendo alle persone opportunità di riflessione e di autosviluppo e di aggiornamento sui nuovi progressi tecnologici.
62. Considerare la possibilità di invitare consulenti esterni o relatori ospiti per parlare o discutere di un argomento	L8	K-S	Creare un'atmosfera e un argomento di conversazione può suscitare interesse per un'area di competenza che è carente o poco sviluppata all'interno dell'azienda. Incoraggiare gli individui a sviluppare quest'area di competenza può avvenire grazie a un rinnovato interesse o ad altre fonti di informazioni, opinioni o intuizioni.

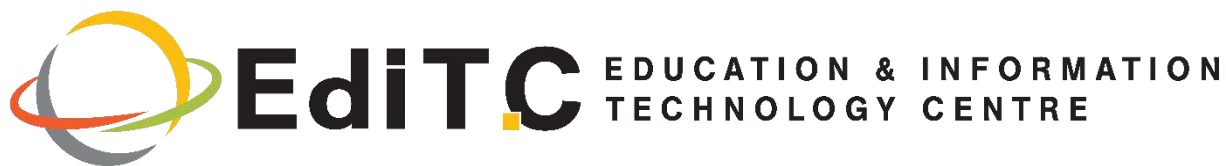


relativo a una determinata competenza.			
63. Esaminare le lacune delle competenze digitali in modo olistico e sfaccettato.	L8	K-S	Comprendere che la soluzione delle lacune nelle competenze digitali è multiforme. Le soluzioni coinvolgono numerosi fattori interagenti, come la valutazione del livello di conoscenza esistente, i rapidi cambiamenti tecnologici, la necessità di aggiornamento e l'identificazione delle competenze più rilevanti per il futuro e per il ruolo attuale.
64. Considerare i fattori per trovare opportunità di sviluppo personale, tenendo conto della capacità di crescita.	L8	A	Comprendere che le persone hanno motivazioni, capacità, personalità e contesti personali diversi che influenzano i tempi e le modalità di apprendimento. Bilanciare lavoro, vita personale e sviluppo personale richiede un'efficace gestione del tempo e capacità di stabilire le priorità. È importante essere consapevoli che è necessario destreggiarsi tra vari compiti, impegni e responsabilità, assicurandosi che l'autosviluppo non passi in secondo piano.
65. Essere consapevoli di dover soddisfare le aspettative dell'organizzazione	L8	K-A	Comprendere la gestione, l'ottimizzazione e le modifiche dell'infrastruttura significa occuparsi di vari fattori, tra cui l'ottimizzazione dei costi, la sicurezza, la scalabilità e la scelta delle tecnologie giuste. Mantenersi aggiornati in questo settore è essenziale per prendere decisioni informate e soddisfare la missione, la strategia e gli obiettivi dell'organizzazione.
66. Esaminare i modi in cui l'investimento nelle persone può salvaguardare la società.	L8	K-S	Comprendere che lo sviluppo delle conoscenze delle persone all'interno dell'organizzazione può creare un vantaggio competitivo. La società può essere salvaguardata attraverso lo sviluppo di competenze nel campo della sicurezza informatica, ad esempio. Per affrontare il problema della sicurezza informatica è necessario rimanere aggiornati sulle minacce emergenti, sulle vulnerabilità e sulle migliori pratiche per proteggere le risorse digitali.
67. Adottare la compatibilità multiplatforma	L8	K-S	Utilizzare software e applicazioni che funzionino senza problemi su diversi dispositivi, sistemi operativi e browser. Ciò può essere difficile a causa della frammentazione dell'ecosistema digitale, ma una tecnologia più compatibile ridurrebbe la necessità di creare competenze per strumenti digitali separati.
68. Considerare i modi per motivare i vostri asset in termini di forza lavoro, al	L8	K-S-A	Comprendere che le persone possono essere esperte nelle tecnologie digitali e non sentire il bisogno di sviluppare ulteriormente le loro conoscenze. Trovare altri modi per motivare e trattenere il personale può sembrare una



fine di allinearsi con la strategia dell'azienda nel mantenere un vantaggio competitivo in termini di conoscenza.			sfida. È necessario comprendere l'evoluzione delle aspettative dei professionisti del digitale e adattare le strategie HR.
69. Tenere presente gli atteggiamenti verso il cambiamento, la critica e la resistenza.	L8	A	Riconoscere che le persone sono individui e potrebbero non essere flessibili, adattabili o aperte al cambiamento e al feedback. Riconoscete i vostri limiti e il vostro ruolo nella gestione di questi atteggiamenti e cercate chiarezza o consigli quando vi trovate di fronte a queste situazioni.
70. Adottare un atteggiamento di condivisione delle idee e dei processi di miglioramento, nonché di accettazione del cambiamento.	L8	A	Riconoscere che l'ambiente digitale è in costante evoluzione quindi essere aperti al cambiamento e alla sperimentazione di strumenti, oltre che a suggerire nuove alternative come soluzione. Riconoscere che l'integrazione di varie tecnologie digitali può essere complicata a causa della necessità di un cambiamento culturale, dell'ottimizzazione del flusso di lavoro e della selezione delle tecnologie.

## Project Coordinator:



## Partners:



**Cofinanziato  
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.