



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

**Proiectul 2017-1-FI01-KA204-034696**

### *Act de renunțare*

*Autorii acestui document au luat toate măsurile disponibile pentru ca acest conținut să fie corect, coerent și legal. Cu toate acestea, nici consorțiul proiectului, nici partenerii care participă implicit sau explicit în crearea și publicarea acestui document nu dețin nici un fel de responsabilitate care ar putea apărea din cauza utilizării conținutului său.*

*Această publicație a fost realizată cu ajutorul programului ERASMUS +. Conținutul acestei publicații este responsabilitatea exclusivă a consorțiului FutVol și pot fi luate în nici un fel pentru a reflecta punctele de vedere ale programului Erasmus +.*

## **COMPETENȚE DE VIITOR PENTRU VOLUNTARIAT – MODEL DE APTITUDINI**

Pentru a putea gestiona viitoarele provocări, voluntarii și organizațiile lor au nevoie de abilități specifice. Acest model de competențe include informații cu privire la ce aptitudini sunt necesare pentru a asigura succesul voluntariatului acum și în viitor. Noi le-am numit aici competențe viitoare.

**Proiectul Erasmus+ Competențe viitoare pentru Voluntariat (FutVol)** a cercetat problema competențelor viitoare prin compararea studiilor și lucrărilor din 10 țări europene și au fost capabili să identifice 14 aptitudini diferite care sunt considerate vitale în viitor voluntariat în toată Europa. Pentru a permite ca acestea să fie legate de un context european mai larg, acestea sunt descrise în ceea ce privește competențele cheie europene în cadrul învățării pe tot parcursul vieții.

Pe baza acestui fapt, această linie directoare are o abordare care permite voluntarilor să demonstreze aceste abilități superiorului lor și mergând printr-un proces de validare informală, în scopul de a obține o certificare pe care le-au demonstrat abilități viitoare în activități de voluntariat. Acest ghid poate, pe de altă parte, să fie luate ca un ghid a ceea ce organizațiile de competențe ar

trebuie să ajute voluntarii să dobândească, de exemplu prin formare, pentru a da satisfacție voluntarilor asupra muncii lor și organizații un avantaj strategic.

Raportul are două părți. Prima include descrieri ale aptitudinilor individuale: o scurtă descriere a criteriilor de calificare și pentru ceea ce înseamnă pentru voluntar să aibă această abilitate. Există sfaturi pentru supraveghetori de voluntari și manageri cu privire la modul de a evalua aptitudinile, astfel încât procesul este corect, iar rezultatele reflectă competențele reale ale voluntarului. A doua parte are două abordări pentru documentarea rezultatelor validării: Un certificat de aptitudini care pot fi semnate de către organizație voluntară, și un șablon pentru organizațiile care doresc să creeze insigne deschise pentru voluntari.

## PARTEA 1. Calitatile viitoare

Prin cercetare și un atelier de lucru pe competențe viitoare, cele 14 abilități descrise mai jos au fost identificate ca fiind esențială în toată Europa pentru voluntariat în viitor. Ele pot fi văzute fie ca un ghid pentru organizații, sau ca un punct de plecare pentru voluntari pentru a demonstra abilitățile lor și le-au validat.

Validarea înseamnă un proces prin care un individ poate demonstra abilitățile și competențele dobândite prin activități de voluntariat, cum ar fi, și abilitățile lor sunt apoi evaluate de către oricare dintre colegii lor, în mod mai informal, fie prin exemplu și instituții de învățământ într-un mod mai formal. În conformitate cu Orientarea europeană pentru validarea învățării informale și non-formale de Cedefop acest lucru se face în patru etape. 1) de identificare (individ, cum ar fi voluntar identifică ceea ce pot face); 2) documentația (care arată abilitățile lor în scris, prin portofolii, video, activități pe la locul de muncă etc.), 3) de evaluare (atât prin autoevaluare și prin evaluarea specialiștilor și colegii) și 4) de certificare. În acest model există sfaturi pentru supervizori voluntari cum să ceară voluntari lor cu privire la ceea ce pot face și pentru voluntari pentru a le arăta. Fiecare abilitate este descrisă de rezultatul său (ceea ce înseamnă să ai această abilitate) pentru a ajuta autoritățile de supraveghere să le evalueze și două metode de certificare.

În modelul nostru, un voluntar devine un “viitor voluntar competent” prezentând cel puțin 4 din cele 14 aptitudini sau “Viitor voluntar campion” demonstrând cel puțin 8. Instrumentele de validare pot fi copiate de către orice organizație voluntară de a utiliza în activitatea lor. Cu toate acestea, trebuie să menționăm că aceste instrumente au fost dezvoltate de către Erasmus+ **Competente viitoare pentru Voluntariat** (nr.2017-1-FI01-KA204-034696).

Cele 14 abilități identificate sunt mai întâi pregătite ca o listă, le referitoare la competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții europene<sup>1</sup>, și apoi în mod individual, cu recomandări pentru modul de a le documenta.

---

<sup>1</sup>Competențele europene cheie pentru învățarea continuă includ: 1. Comunicare în limba maternă; 2. Comunicare în limbi străine; 3. Competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie; 4. Competențe digitale; 5. A învăța să înveți; 6. Competențe sociale și civice; 7. Spirit de inițiativă și

1. **Rezolvarea conflictului** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbi străine, a învăța să înveți, competențe și inițiativă și antreprenoriat social și civic
2. **Respect** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbi străine, a învăța să înveți, competențe sociale și civice și a gradului de cunoaștere și exprimare culturală
3. **Comunicare activă și pasivă** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbile străine,
4. **Gândire critică** - se referă la competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie, a învăța să înveți, competențe sociale și civice și a gradului de cunoaștere și exprimare culturală
5. **Empatia și altruismul** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbi străine, a învăța să înveți, competențe sociale și civice și a gradului de cunoaștere și exprimare culturală
6. **Înțelegerea interculturală** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbi străine, competențe sociale și civice și de sensibilizare culturală și exprimare
7. **competență digitală** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbi străine și competențe digitale
8. **Adaptabilitate** - se referă la învățarea de a învăța, sociale și competențe civice și inițiativă și antreprenoriat
9. **Lucru în echipa** - se referă la comunicarea în limba maternă și limbi străine, a învăța să înveți, competențe și inițiativă și antreprenoriat social și civic
10. **Evaluarea și recunoașterea competențelor individuale** - se referă la a învăța să înveți
11. **De gestionare a timpului** - se referă la competențele sociale și civice și de inițiativă și antreprenoriat
12. **De rezolvare a problemelor** - se referă la învățarea de a învăța, competențe sociale și civice și de sensibilizare culturală și exprimare
13. **luând initiative** - se referă la competențele sociale și civice și de inițiativă și antreprenoriat
14. **aptitudini organizatorice** - se referă la comunicare în limba maternă și limbi străine, a învăța să înveți, competențe și inițiativă și antreprenoriat social și civic

Evaluarea acestor abilități și aptitudini pot include situații autentice. Ideea principală este că voluntarul poate folosi abilitatea de a avansa sarcinile lor și anume obține lucruri de facut. ele pot oferi, de asemenea portofolii sau reflecții. În această linie directoare am furnizat STAR (sarcina de situație, rezultat de acțiune), metoda ca un punct de plecare în cazul în care voluntarul descrie o situație în care au folosit o anumită abilitate sau de aptitudini, precum și rezultatul. Această metodă este folosită pe scară largă în activitatea socială. Voluntarul și supervisor poate face alte aranjamente pentru voluntar pentru a demonstra abilitățile, atâta timp cât acestea se potrivesc cu criteriile stabilite pentru fiecare abilitate.

Mai jos puteti gasi un exemplu de un voluntar care descrie aptitudinile lor pentru empatie, împreună cu note de evaluare a supraveghetorului. Puteți găsi grila STAR ca document separat.

ÎNTREBARE	Spune-mi un moment în care ați înțeles greșit nevoile unui utilizator. Ce a fost, cum l-ai rezolvat și cum a făcut-o să te simți?	
Situția (schiță situația ați fost în)	<p>În calitate de manager de proiect voluntar al unui serviciu în folosul comunității, un client sa apropiat de mine, așa cum a fost în mod clar deranjat ceva. El a început imediat să geme și se plâng de ceea ce el a fost vizualizat de limitare cu privire la serviciu. M-am simțit deranjat ca serviciul furnizat gratuit și dispoziții de ajutor, dar el se plangea ea și mi-a spus ce mai mult ar trebui sa fac să-l ajute. N-am lăsat show-ul meu supărare și am făcut o glumă pentru a dezamorsa intensitatea conversației. Cu toate acestea, el nu a râs și în schimb au continuat de-a lungul aceleași linii și a devenit foarte dificilă. Deci, nu eram de acord cu el și cum am încerca să se mute departe am observat că el a fost din ce în ce în ce mai nefericit. Apoi, el mi-a spus că el a crezut că am vrut să-l ajute. Acest comentariu mi-a luat prin surprindere și a avut un efect umilitor asupra mea, pentru că, desigur, am vrut să ajute.</p>	Evaluare: Satisfăcător, Nesatisfăcător, incomplet / In Progress
Sarcina (descrie ceea ce este necesar pentru a)	<p>Am nevoie pentru a asculta cu atenție și-l pune deoparte orice ofensă personală am primit de la atitudinea și modul său. Trebuia să fie profesionist, matur și fără a fi judecat. Deci, l-am invitat să se așeze în jos, astfel încât să putem vorbi, pe care a făcut-o, și am ascultat din nou, ca el mi-a spus despre preocupările sale. Am folosit „ogindire de calificare / tehnica”, prin repetarea înapoi la el ce spunea mie. Acest lucru a avut ca efect să se asigure că l-am înțeles pe deplin și că el a simțit ca el a fost ascultat. Simt că am realizat acest lucru, așa cum a fost acum mai puțin agitat și am fost simpatic la povestea lui și a simțit obligat să-l ajute cu problema lui.</p>	Satisfăcător: Voluntarul a fost reflectă situația în care se găseau în abordarea lor au schimbat și a răspuns la sentimentele clientului si au nevoie, demonstrând astfel empatie.. Ca urmare a acestui fapt, au demonstrat altruismul de a merge din modul lor de a lua modificările și acțiunile necesare pentru a ajuta clientul. Rezultatul final a fost decizia lor de a

<p>Acțiunea (explica ce ai făcut, cum ai făcut-o și de ce)</p>	<p>Mi-a vorbit despre singurătatea lui, și că el este adesea înțeles greșit. Problema care stă la baza lui este durerea fiind în datorii severă. Era clar că el a apreciat serviciul, dar el a fost constatare este dificil de a avea un profesionist să-l trimită la serviciul de sprijin. Ca urmare a conversației, am vorbit cu celalalt manager de proiect și am convenit o extensie de 12 săptămâni pentru a accesa serviciul. Acest lucru va permite, de asemenea, să-l timp suficient pentru a identifica un grup profesional să-l re-trimis înapoi la serviciu. De asemenea, i-au oferit sfaturi datorie detalii de serviciu, deoarece aceasta este o resursă care este disponibilă pentru el la organizația noastră. În cele din urmă, am decis să ridice această problemă în cadrul reuniunii un manager de proiect de revizuire a serviciului în cazul în care alți clienți se confruntă cu dificultăți similare.</p>	<p>revizui serviciul în cazul în care alți clienți se confruntă cu dificultăți similare.</p>
<p>Rezultatul (descrie rezultatul acțiunilor tale folosind exemple specifice)</p>	<p>El a fost foarte bucuros cu acces extins la serviciu. De asemenea, el a spus că simte ca acest serviciu îi pasă de oameni și comunitatea sa. El a refuzat sfatul datoriei ca el are deja un muncitor, dar m-am simțit foarte fericit să fi fost în stare să asculte nemulțumirile sale și să-l ajute.</p>	

În secțiunea 2 am prezentat instrumentele de certificare pentru validare: un șablon certificat de aptitudini sau șabloane pentru insigne deschise digitale. Ideea este ca un voluntar care afișează cel puțin 4 dintre aceste competențe sau aptitudini pot fi acordate de certificare „calificare viitor voluntar”, iar pentru 8 competențe pot fi acordate „campion viitor de certificare voluntar”.

## 1 – REZOLVAREA CONFLICTULUI

- *descrierea competentei*: Voluntarul este capabil să gestioneze și prevenirea unei situații de conflict, fiind o forță de rezoluție și nu un element de tensiuni sporite.

- Linia directoare de evaluare: Voluntarul este capabil să recunoască elementele și actorii care au un impact negativ asupra unei situații de conflict și este de natură să justifice în mod conștient și rațional poziția lui / ei și decizia de soluționare a conflictului.

Voluntarii se pot dovedi abilitățile lor de rezolvare a conflictelor, fie prin descrierea acestora, folosind grila STAR sau demonstrând empatie și respect în comunicare mai întâi, și apoi prin a fi în măsură să raționeze și să justifice acțiunile lor ca o „a treia persoană de mai sus părți”, pentru a avea o mai perspectivă obiectivă (și mai puțin subiectivă) a materiei. Astfel, este esențial să se utilizeze o „formulă de mediere” în dialogul folosind fraze pozitive orientate după cum sa menționat mai sus ( „Da, înțeleg ce vrei să spui, dar aș vrea să adaug ...”) și să fie orientat spre rezultate: găsi un soluție echitabilă, într-un mod eficient de timp.

Supervizorul poate utiliza exemplele de mai jos ca punct de plecare.

ÎNTREBARE: Locul cu un X următoarele răspunsuri la situația de pe o scară de la Dezacord total (-) să fie de acord total (++)		Evaluare: Satisfăcător, Nesatisfăcător, Incomplet
Situația (schiță situația ați fost în)	<p>Sunteți chemați să asiste și să dea avizul în timpul unei întâlniri între 8 membri în ONG pe tema construirii unei noi infrastructuri în Tanzania (care va trebui să găzduiască voluntari începând de anul viitor). Reprezentantul pentru voluntari cere ca fondurile pentru infrastructura să fie sporită pentru a permite voluntarilor o ședere mai bună și pentru a evita riscul unor tensiuni între ele, ceea ce ar fi mai probabil, potrivit reprezentantului, în cazul în care ar fi infrastructura conform planurilor actuale și fonduri. O discuție încălzită începe între 8 care vin să fie împărțit în două grupe principale, una în favoarea creșterii fondurilor și cealaltă față, deoarece ei pretind că fondurile nu sunt suficiente.</p> <p>A. Decideți să ia partea</p>	Satisfăcător: Voluntarul este capabil să recunoască elementele și actorii care au un impact negativ asupra unei situații de conflict, și este capabil în mod conștient și rațional justifica poziția lui / ei și decizia de soluționare a conflictului

	<p>reprezentantului pentru voluntari care, la rândul său, părea o persoană onestă, care într-adevăr păsa de bunăstarea voluntarilor. Scrie ce ar spune în secțiunea relevantă. -   -   - \ +   +   ++ B. Decideți să întrerupă discuția cu o scuză pentru a calma tonurile, riscând să fie atacat și, eventual, lovit de întâlnire. Scrie ce ar spune în secțiunea relevantă. -   -   - \ +   +   ++</p> <p>C. Decideți să părăsească sala, pentru a evita implicarea în discuție. Scrie ce ar spune în secțiunea relevantă. --   -   - \ +   +   ++</p>	
Sarcina (descrie ceea ce este necesar pentru a face)	<i>Pentru a finaliza sarcina, am nevoie pentru a evalua situația de conflict și ...</i>	
Acțiunea (explica ce ai făcut, cum ai făcut-o și de ce)	<i>Ceea ce am făcut a fost ...</i>	
Rezultatul (descrie rezultatul acțiunilor tale folosind exemple specifice)	<p><i>Rezultatul pe care am așteptat de la evaluarea și comentarea în secțiunea relevantă opțiunea A este ...</i></p> <p><i>Rezultatul pe care am așteptat de la evaluarea și comentarea în secțiunea relevantă opțiunea B este ...</i></p> <p><i>Rezultatul pe care am așteptat de la evaluarea și comentarea în secțiunea relevantă opțiunea C este ...</i></p>	

## 2 - RESPECT IN COMUNICARE

- descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să behaving respect într-un set divers de scenarii și de a face apeluri de judecatăempatic.
- Linia directoare de evaluare: Voluntarul este capabil de a evalua prezența / lipsa de empatie într-o situație și este capabil de a transforma un text non-empatic într-una empatică.

Voluntarii se pot dovedi aptitudinile pe empatie și respect, fie prin descrierea acestora, utilizând grila STAR sau prin alte mijloace, de exemplu, care participă la o discuție cu alte părți, fără utilizarea formularului negativ de exemplu, „nu, eu nu cred” sau „nu, nu sunt de acord cu tine”, dar folosind pozitiv și se adaugă valoare în perspectivă, cum ar fi «Da, eu văd, înțeleg ce vrei să spui, dar aș vrea să adaug ...» care să demonstreze aptitudinea de a se (empatie) să identifice și să aibă alt punct de vedere cu privire la un subiect.

### 3 - COMUNICAREA PASIVA SI ACTIVA

- descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să utilizeze activ (scris, vorbit) și comunicarea pasivă (citire și ascultare) în sarcina lor. Gestionarea diferitelor sarcini, prin utilizarea simultană de comunicare activă și pasivă.

Ar trebui să se țină seama de faptul că comunicarea activă și pasivă se referă nu numai la comunicarea verbală, ci și la comunicarea non-verbală, cum ar fi comportamentul indivizilor. Adică, avem comunicare activă, care implică vorbesc și de comunicare pasivă care implică ascultarea activă și comportamentul indivizilor.

- Linia directoare de evaluare:

Voluntarii pot da dovada de abilitati de comunicare, descriind o situație în care acestea le-au folosit folosind grila STAR, acționând în „discursul public” sau „vorbind de colț” metoda adresare pe deplin subiectului vizat, în păstrarea timp, oferind valoare adăugată discuția, atât activ cât și pasiv, sau prin alte mijloace. Ele pot oferi, de asemenea, exemple de comunicare on-line.

### 4 - GÂNDIREA CRITICA

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil gândeasca în mod clar și rațional, înțelege legătura logică între idei, și de a se angaja în gândire reflexivă și independentă și raționament.

Context: mijloace de gândire critică fiind un cursant activ, mai degrabă decât un destinatar pasiv de informații. Este clar, rațional, logic, și independent gândire îmbunătățită prin analiza, evaluarea și reconstruind modul în care ne gândim. Aceasta înseamnă, de asemenea, de gândire într-o manieră auto-reglementată și auto-corecție. Gândirea critică implică o comunicare conștient, de rezolvare a problemelor, precum și o prejudecată sau de libertate tendință egocentric. Puteți aplica gândirea critică la orice fel de subiect, problemă sau situație. Un voluntar cu abilități de gândire critică este în măsură să fie conștienți de propriile gânduri, pentru a înțelege gândurile altora, pentru a vedea diferențele și să recunoască mediul înconjurător.

Linia directoare de evaluare:

Voluntarul poate demonstra abilitățile critice prin utilizarea grilei STAR sau prin alte mijloace el / ea este de acord cu supraveghetorul.

Supervizorul ar trebui să arate în următoarele aspecte:



Recunoscând o problemă: În ceea ce privește abilitățile de gândire critică, voluntarii trebuie să fie în măsură să ia măsuri sau de a lua decizii care vor duce la soluționarea problemelor cu care se confruntă în activitatea lor. În cazul în care au mai mult de o situație pentru a rezolva, acestea trebuie să le rang în ordinea importanței, abordarea cea mai importantă primul.

observare: Pentru a îmbunătăți abilitățile de gândire critică, voluntarii trebuie să devină mai sensibile la mediul lor, prin luarea în informații despre ce se întâmplă în jurul lor cât mai eficient posibil prin a asculta ceea ce alții sunt spunându-le și colectarea de informații personale.

Stabilirea obiectivelor: Stabilirea obiectivelor este următoarea abilitate importantă, care permite voluntarilor de a rezolva în mod eficient problemele. Stabilirea obiectivelor ii ajuta sa faca lucrurile sa se intample.

Găsirea de resurse: Gândire critică înseamnă a fi înarmat cu informații corecte, deoarece calitatea soluțiilor și deciziile dumneavoastră este doar la fel de bun ca informațiile pe care le utilizați pentru a le face. Sunt voluntari capabili să acest lucru?

## 5 – EMPATIA SI ALTRUISMUL

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil de a încerca să înțeleagă o altă persoană cu durere, dificultate sau opoziție și au dorința și motivația de a oferi ajutor. De asemenea, ei trebuie să înțeleagă că propriul lor răspuns emoțional poate avea un impact pozitiv sau negativ asupra altora.

Empatia este abilitatea de a simți psihologic ce s-ar simți o altă persoană, în cazul în care acestea au fost în aceeași situație. Acesta constă în încercarea de a înțelege sentimentele și emoțiile, încercând să experimenteze într-un mod obiectiv și rațional ceea ce simte o altă persoană. Este strâns legat de altruismul - dragostea și grija pentru alții - și capacitatea de a ajuta. Atunci când un voluntar poate simți durerea sau suferința alta prin punerea el sau ea în locul lor, ei găsesc voința de a ajuta și să acționeze pe principii morale.

Linia directoare de evaluare:

Un supraveghetor care caută să evalueze atunci când acest set de calificare a fost atins se va concentra pe competențele necesare.

- Ascultător empatic atent.
- Identificarea psihologică cu sentimentele, gândurile sau atitudinile altora.
- Abilitatea de a reflecta asupra propriei lor practici (și teorie).
- Abilitatea de a demonstra o preocupare reală pentru alții, chiar dacă trecutul lor, cultura și stilul de viață, poate diferită.
- Abilitatea de a fi altruist.
- Abilitatea de a demonstra abilități interpersonale.
- Abilitatea de a lua o decizie asupra a ceea ce se întâmplă în continuare.

## 6 - ÎNȚELEGERE INTERCULTURALA

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să comunice în mod eficient și în mod corespunzător cu persoane de alte culturi și pentru a înțelege diferențele culturale.

### Linia directoare de evaluare:

Voluntarul poate demonstra abilitățile interculturale, fie prin descrierea unei situații, folosind grila STAR sau prin alte mijloace convenite cu supraveghetorul.

Sfaturi pentru supraveghetorul: Modul cel mai potrivit pentru a evalua această abilitate este de a observa voluntarul sau se referă experiența lor la situații reale de viață: medii culturale reale și a interacțiunilor cu oameni care au origini culturale diferite. Deci, un voluntar va demonstra cel puțin unele dintre aceste aptitudini:

- Capacitatea de comunicare (ascultare și vorbind într-o limbă străină)
- Acceptarea diferitelor opinii și perspective cu privire la subiectele discutate, atunci când voluntariat
- Presupunând că în mod responsabil și acceptând pe alții să-și asume responsabilitatea
- Preluarea controlului asupra instinctelor / emoțiile primare (comportament respectuos este interacțiunea socială)
- Se afișează un interes în alte culturi
- Evitarea altercație fizică
- Gestionarea eficientă a conflictelor

## 7 – COMPETENȚĂ DIGITALA

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să utilizeze cu încredere și critică tehnologia informației și comunicațiilor în sarcina lor de voluntariat.

### Linia directoare de evaluare:

Voluntarul poate demonstra competențele digitale, fie prin utilizarea grila STAR, luând testul descris mai jos și arătând supervisorului lor (de acord, împreună 2-3 sarcini din lista de mai jos voluntarul trebuie să demonstreze) sau prin alte mijloace convenite cu supervisor (cum ar arata email-uri sau alte mijloace).

Supervisorul ar trebui să se uite la următoarele abilități:

- Utilizarea mijloacelor de comunicare: telefon mobil, utilizarea funcțiilor VOIP (de exemplu Skype, Messenger sau chat), trimiterea și transmiterea mesajului vocal, SMS, e-mail, mesaj text.
- Recrutarea voluntarilor folosind instrumente on-line
- Abilitatea de a utiliza căutarea online și comunicare.

În mod ideal, evaluarea are loc, astfel încât voluntarul răspunde prin e-mail, skype sau messenger.

### **Comunicare:**

- Ceea ce înseamnă de comunicare pe care le folosesc: mesaj vocal, SMS, Skype, e-mail, chat, messenger (altele)
- Vă rugăm să ne dea adresele: (de exemplu, skype: panti.roza: messenger: panti.roza)
- Ce pagini sociale media va utiliza: Facebook: Twitter: Netlog (altele)
- În cazul în care sunteți un utilizator activ de Facebook, te rog, găsiți și ca pagina „Future3skills” sau pagina proprie organizației.

- Nu distribuți în mod regulat fișiere, pagini, fotografii și clipuri video cu alții? Dacă da, ce?
- Ai profita de serviciile online: administrare oficială, servicii bancare, cumpărături?
- Poți sau nu folosiți mijloace de lucru în echipă? (De exemplu, lucrul cu documente partajate create de alții?)
- Sunteți conștient de faptul că sunt de așteptat să respecte anumite reguli de comunicare atunci când se utilizează mijloace digitale? (Comentarii, protecția informațiilor cu caracter personal ((netiquette)

### **Abilități de regăsire a informațiilor**

#### **Întrebări:**

- Ce fel de browser utilizați? Nu utilizați browsere diferite, în scopul de a găsi o anumită bucată de informații? Nu utilizați filtre?
- Ești conștient de faptul că nu toate conținuturile de internet sunt de încredere? Compari diferite tipuri de surse, în scopul de a judeca fiabilitatea informațiilor găsite în acest fel?
- Știi că utilizarea cuvintelor cheie potrivite este extrem de important atunci când încerci să găsească informații? Este recomandabil să încercați diferite cuvinte.
- Puteți să salvați sau stoca fișiere și conținutul și apoi să le redeschidă? (De exemplu, copiați texte, salvați-le, copiați link-uri de pagini, salvați și stocați fotografii, clipuri video)
- Ai informații de grup în foldere și fișiere, astfel încât acestea ar putea fi ușor de găsit din nou?
- Ai face copii de securitate cu privire la informațiile salvate?

#### **TEST:**

- Vă rugăm să căutați pentru expresiile „munca voluntară“, „voluntariat“, sau aceste în limba ta maternă.
- Copiați link-ul pe care le considerați a fi cel mai adecvat în mesager.
- Găsiți o imagine / fotografie despre munca voluntarilor și trimiteți-l într-un mesaj.

#### **Crearea de conținut:**

- Crearea de conținut digital: text, grafic, imagini, fișiere vocale cu ajutorul mijloacelor digitale.
- Construirea conținutului și formatarea.
- Referindu-se la materiale sub apărare juridică.

#### **TEST:**

- Creați sau descărcați o imagine / fotografie și scrie câteva rânduri despre de ce ai ales asta.
- Alege un pasaj dintr-o operă literară sau poezie și să faci sau să găsească o imagine de potrivire pentru ea ca un fel de ilustrare.

### **8 - ADAPTABILITATE:**

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să dobândească rapid noi cunoștințe și abilități noi de exemplu prin observarea altora și prin aplicarea imediată a ceea ce învață în practică. Voluntarul este capabil să se adapteze la evoluția cerințelor de mediu și să ia măsuri rapide atunci când este necesar.

Aceasta este, adaptabilitatea este capacitatea voluntarului de a se adapta în funcție de nevoile, situațiile și circumstanțele pe care se confruntă în diferite circumstanțe el poate întâlni în activități de voluntariat.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul poate demonstra aptitudini adaptabilitate prin descrierea unei situații, folosind grila STAR, prin îndeplinirea chestionarul descris mai jos sau prin alte mijloace convenite cu supraveghetorul.

Chestionarul de stiluri de învățare preferate dezvoltate de A. Mumford și P. Honey se bazează pe modelul de învățare prin experiență de DA Kolb, potrivit căreia eficiența procesului de învățământ este strâns legată de preferințele personale. Aceasta se bazează pe presupunerea că fiecare dintre noi învață într-un mod diferit, și conștientizarea propriului stil de învățare poate maximiza impactul experienței, care este de voluntariat pe DEZVOLTĂRII personală și profesională. O versiune a chestionarului poate fi găsit aici:

<http://www.bunbury.wa.gov.au/pdf/environment/u472/Appendix%2019%20U472%20Community%20Facilitator%20Kolb%20Questionnaire%20Final.pdf>

## 9 – LUCRUL IN ECHIPA:

descriere îndemânare: Voluntar este capabil să recunoască roluri într-un grup, pot alege roluri care sunt potrivite pentru ei înșiși și de a comunica eficient cu ceilalți.

Lucrul în echipă poate fi, de asemenea, descris ca fiind capacitatea voluntarului de a interacționa cu un grup de oameni și să se angajeze cu ei în lucru pe un subiect. Lucrul în echipă permite, de asemenea, schimbul de cunoștințe și agilitate în atingerea scopurilor și obiectivelor comune, deoarece optimizează timpul fiecărei persoane implicate și, de asemenea, contribuie la cunoașterea și relația tuturor persoanelor implicate, precum și achiziționarea și dezvoltarea de noi cunoștințe și sarcini.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul poate demonstra abilitățile de lucru în echipă, fie prin a descrie o situație folosind grila STAR, luând testul descris mai jos și discutarea rezultatelor cu supraveghetorul sau prin alte mijloace de acord cu supraveghetorul.

testul în cauză este de testare Rolul echipei lui Meredith Belbin - acesta este un test care definește predispoziții și preferințele naturale ale unui individ pentru punerea în aplicare a sarcinilor specifice, atunci când se angajează în munca în echipă.

<https://www.123test.com/team-roles-test/>

## 10 - Evaluarea și recunoașterea competențelor proprii:

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să recunoască preferințele proprii, abilități, atitudini. Ei au încredere ei înșiși și să recunoască potențialul lor.

Rețineți că, deși ei recunosc abilitățile lor, voluntarii pot recunoaște, de asemenea, limitările lor, acționând în conformitate cu această auto-evaluare.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul poate demonstra această abilitate prin utilizarea grilei STAR de mai jos, luând unul dintre testele descrise mai jos sau prin alte mijloace, convenit cu supraveghetorul (de exemplu, ca cazul în care un voluntar a primit feedback-ul și a acționat pe ea ar putea fi un caz bun).

Există mai multe chestionare online pentru a testa un individ „de tip voluntar”. Cele mai multe dintre ele sunt relativ inima usoara si sa nu fie luate la valoarea nominală, dar ele pot fi un bun punct de plecare pentru evaluare. Vă recomandăm chestionarul „Ce fel de voluntar sunt eu?” dezvoltat de Centrul Olandez pentru Dezvoltare Socială MOVISIE din Țările de Jos și utilizat cu acordul autorilor. Pe baza ei, există 4 tipuri de voluntari: antreprenor, stimulator, furnizor de servicii și controler. Punctele forte și punctele slabe ale fiecăruia dintre ele sunt descrise astfel încât necesitatea poate fi înțeleasă mai bine implicând diferite persoane într-un anumit tip de activitate. (Sursa: Centrul Olandez pentru Dezvoltare Socială Movisie / Utrecht). Alternativ, puteți găsi o serie de teste prin tastarea „Ce fel de voluntar ești?” pe un motor de căutare.

## 11 – GESTIUNEA TIMPULUI:

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să planifice acțiunile și resursele necesare pentru a le pune în aplicare. Acestea pot stabili priorități și calendare. Ei sunt capabili să selecteze și să specifice metodele de lucru.

Voluntarii trebuie să știe cum să gestioneze timpul disponibil pentru a le fi cu mare eficiență, stabilirea priorităților, planificarea și organizarea agendele lor, și delegarea ce pot fi delegate. Totul începe cu bine de auto-gestionare și disciplina: a ști cum să se definească ceea ce este cu adevărat important, ce sarcini sunt consumatoare, cum se face o sarcină la un moment dat, și să definească ordinea corectă a sarcinilor de a face timp. În cazul în care voluntarul este capabil să facă acest lucru, ele sunt într-o poziție bună.

Context: Având bune abilități de organizare este despre a face cea mai bună utilizare a timpului. Fiind organizat reduce cantitatea de voluntari timp trebuie să sape pentru a descoperi informații importante. De exemplu, în cazul în care voluntarii verifica e-mail la fiecare cinci minute, s-ar putea dori să creeze un program de e-mail de două ori pe zi, pentru a gestiona mai eficient inbox-ul lor. Această abilitate include, de asemenea, delegare și priorisation.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul poate demonstra abilitățile de gestionare a timpului prin utilizarea grilei STAR, sau prin alte mijloace de acord cu supraveghetorul. De exemplu, ei pot folosi un coș de sarcini - constă în analiza unui set de documente și pregătirea și prezentarea pe baza lor pentru planul de acțiune. O altă modalitate ar putea fi să se mențină și să arate un calendar astfel încât voluntarii nu dor de numiri și pot programa activitatea lor în jurul valorii de întâlniri lor și alte obligații.

## 12 - REZOLVARE DE PROBLEME:

descriere îndemânare: Voluntarul este capabil să ofere feedback și atât accepta aceasta. Se poate uita la o problemă din perspective diferite. Încearcă să înțeleagă argumentele celeilalte părți, în scopul de a fi în măsură să dea argumente contra pentru a atinge obiectivul sau compromis.

Voluntarul trebuie să se confrunte cu probleme să poată face față diferitelor situații problematice, în scopul de a obține un rezultat satisfăcător pentru ambele părți în cel mai simplu și cel mai eficient mod posibil.

Context: Voluntarii sunt întotdeauna se confruntă cu probleme și trebuie să știe cum să se ocupe cu ei, și pentru a le vedea ca o provocare care poate fi depășită. Multe dintre problemele cu care ne confruntăm la locul de muncă poate fi abordat cu cele cinci deprinderi de viață cheie, inclusiv motivarea, auto-credință, auto-management, munca în echipă și abilități de comunicare. Nevoia de comunicare, schimbul de idei și acordul privind elementele problemei sunt primii pași pentru recunoașterea comună, controlul și monitorizarea problemei în organizație. Problema trebuie să fie împărtășită în organizație și toți membrii trebuie să cadă de acord asupra unui plan de acțiune, gestionarea resurselor și a coordonării. Progresul către o soluție trebuie să fie monitorizate, evaluate diferite opțiuni, dacă este necesar, planurile reformulate și să decidă în colaborare cum să procedeze cu un feedback pozitiv și negativ.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul trebuie să demonstreze abilitățile lor de rezolvare a problemelor, fie prin a descrie o situație în care au nevoie, folosind grila STAR de mai jos, sau prin alte mijloace convenite cu privire la supraveghetorul lor.

O modalitate de a demonstra această abilitate ar putea fi un joc în cazul în care sarcina constă în a prezenta justificări fictive pe un subiect (de exemplu, ceea ce ar trebui să luați pe Lună sau în deșert?)

### 13 - CAPACITATEA SĂ IA INIȚIATIVĂ

Descriere îndemânare: Voluntarul este capabil de a lucra fără a fi spus ce să facă. Ei pot demonstra abilitățile de auto-management, capacitatea de adaptare și determinare. Oamenii care dau dovadă de inițiativă demonstrează că pot gândi pentru ei înșiși și să ia măsuri atunci când este necesar.

Context: Capacitatea de a lua inițiativa merge împreună cu creativitatea. Cel mai important lucru pentru voluntari este de a fi pro-activ și să ia mai multă inițiativă la locul de muncă pentru a face lucrurile în mod diferit, folosind abordări inovatoare. Ei trebuie să caute în mod constant pentru noi soluții și idei mai eficiente, abordări și inițiative. Având idei proaspete, care sunt adecvate pentru misiunea organizației le necesită partajarea cu alte persoane.

Pentru a lua voluntari inițiativă ar trebui să știe cum funcționează lucrurile și modul în care acestea le pot îmbunătăți. În acest scop, voluntarii trebuie să respecte tot ce se întâmplă în jurul lor la fel de mult, deoarece acestea pot. Fiind curios, punând întrebări și analiza fiecare situație va da naștere la idei noi și modalități de a contribui la creșterea de organizare și mai mult.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul poate demonstra această aptitudine, fie prin a descrie o situație în care au nevoie pentru a lua inițiativa folosind grila STAR de mai jos, sau prin alte mijloace convenite cu supraveghetorul.

Sfaturi pentru supraveghetorul: Dați exemple de modul în care voluntarii au abordat un proiect pe o perioadă de timp și să fie capabil de a discuta modul în care a abordat planificarea și punerea în aplicare a sarcinii. Poate el / ea a da un exemplu, în cazul în care el / ea a făcut ceva ce nu era necesar, dar el / ea a făcut-o pentru el / ea a crezut că este necesar să fie făcut?

Interviu prin următoarele întrebări:

Ce au făcut voluntarii la locul de muncă, care arată inițiativă? Ce au făcut voluntarii cu privire la dezvoltarea lor profesională în ultimii trei ani? Poate voluntarii spune ceva despre un proiect recent care au lucrat la care a fost distractiv și provocator?

În interviu voluntarii trebuie să demonstreze un asertivitate adecvat și să dea exemple de când au inițiat o / idee / proces de proiect.

#### 14 - Abilitati de organizare

Descriere îndemânare: Voluntarul este capabil de auto-gestionare. Aptitudini organizatorice puternice sunt demonstrate prin planificarea timpului și volumul de muncă în mod eficient. Ele pot afișa, de asemenea, capacitatea de a organiza sarcinile altor persoane.

O caracteristică a indivizilor organizate este faptul că acestea demonstrează capacitatea de a acționa în situații care sunt necesare pentru a fi în măsură să acționeze pe cont propriu, care nu necesită ordine directe să facă acest lucru.

Context: De la managementul timpului pentru sarcini de prioritizare fiind organizate vor ajuta la voluntarii mări șansele de angajare și, de asemenea, viața lor. Un voluntar organizat va ști ce el / ea trebuie să facă și atunci când, face liste, au un calendar sau jurnal și scris, toate numirile în ea, făcând liste de ceea ce este necesar pentru a obține făcut în fiecare zi și oferindu-se timp pentru a face fiecare sarcină sunt capabil să se gestioneze în toate domeniile vieții și a muncii.

Linia directoare de evaluare: Voluntarul poate demonstra această abilitate, fie prin a descrie o situație în care au nevoie să folosească abilitățile organizatorice utilizând grila STAR de mai jos, sau prin alte mijloace de acord cu supraveghetorul.

Sfaturi pentru supraveghetor:

Planificarea este importantă pentru voluntarii să-și planifice sarcinile înainte de timp pentru a aduce sarcinile la rezultate fructuoase. Cere exemple.



Este nevoie de programare pentru a aloca o perioadă de timp pentru sarcini specifice și apoi să aloce sarcini pentru anumite persoane. Adresați-vă, de exemplu, de exemplu, cazurile în care voluntarii au folosit organizatori și datele pentru sarcini specifice programate.

Coordonarea altor voluntari este o alta abilitate organizațională importantă, cere, de exemplu, de repartizare a activității etc.

## PARTEA 2. CERTIFICAREA

Atunci când un voluntar a avut abilități și aptitudini validate, au nevoie de certificare. Aceasta va ajuta să arate altora că ei au abilități să le ia în viitor. Acest lucru îi poate ajuta în studiile lor, pentru a găsi un loc de muncă sau de a continua în activități de voluntariat.

Am prezentat două modalități de certificare a competențelor viitoare voluntarilor.

### **Sablon de certificat de aptitudini**

Prima metodă de certificare este un certificat de competențe viitoare, care pot fi utilizate fie ca atare, astfel încât toate abilitățile sunt vizibile și cele relevante sunt bifate, sau doar selectarea celor voluntarul a demonstrat.

Aveți posibilitatea să copiați șablonul pe hârtie organizației dvs., dar nu uitați să spun că acest concept a fost dezvoltat abilități de calificări viitoare pentru voluntariat Erasmus+ proiect (2017-1-FI01-KA204-034696).

Format:

**Competențe viitoare în domeniul voluntariatului Certificat**

NP (se introduce numele si prenumele) a obtinut și a arătat urmatoarele capacități și aptitudini în activitatea lui / ei de voluntariat la organizația noastră.

Numele organizației:

---

Voluntarul este capabil în sarcina lor de voluntariat de:

Rezolvarea conflictului

gestionarea și prevenirea unei situații de conflict, fiind o forță de rezoluție și nu un element de tensiuni sporite.

Respect în comunicare

de a se comporta și de a judeca empatic

Comunicare activă și pasivă

folosind activ (scris, vorbit) și comunicarea pasivă (citire, ascultare) pentru a gestiona diferite sarcini

Gândire critică

gândesc în mod clar și rațional, înțelegerea legătura logică între idei, și angajarea în gândirea reflexivă și independentă și raționament.

Empatia și altruismul

încercând să înțeleagă dificultatea sau opoziția altei persoane și au dorința și motivația de a ajuta, precum și efectele propriilor reacții emoționale.

Înțelegerea interculturală

comunicând în mod eficient și în mod corespunzător cu persoane de alte culturi și să înțeleagă diferențele culturale.

Competență digitală

utilizarea încrezător și critică a tehnologiei informației și comunicațiilor

Adaptabilitate

dobândirea rapid de noi cunoștințe și competențe noi, adaptarea la schimbarea cerințelor de mediu și luarea de măsuri rapide atunci când este necesar.

Lucru in echipa

recunoscând roluri într-un grup, alegând roluri care sunt potrivite pentru ele însele și de a comunica eficient cu ceilalți.

Evaluarea și recunoașterea aptitudinilor lui

recunoscând preferințele proprii, abilități, atitudini și încredere în ei înșiși și recunoscând potențialul lor.

De gestionare a timpului

planificarea și stabilirea priorităților și acțiunilor resursele necesare pentru a le pune în aplicare în program.

Rezolvarea problemelor

se uita la o problemă din perspective diferite și furnizarea de argumente și care acționează pentru a atinge un scop sau compromis.

Luarea de inițiativa

lucreaza fără ai fi spus ce să facă și arată abilitățile de auto-management, capacitatea de adaptare și determinare.

Aptitudini organizaționale

auto-management, organizarea sarcinilor altor persoane și planificarea eficientă a volumului de muncă în activitățile lor.

Data, locul: \_\_\_ / \_\_\_ \_\_\_ 20, \_\_\_\_\_

Semnătură:

Numele și poziția în organizație

Conceptul de competențe pentru viitor și metodele de validare au fost dezvoltate de Future Skills pentru voluntariatul Erasmus + proiect (2017-1-FI01-KA204-034696).

### **Sabloane de ecusoane digitale**

A doua metodă este de insigne deschise, care sunt insigne digitale pe care le poate acorda voluntarilor de competențe, realizări sau atitudini. Trebuie să utilizați o platformă insignă pentru a emite o insignă, și sunt disponibile mai multe, unele sunt chiar gratuit pentru a utiliza.

Insignele deschise contin informații bogate. Acest lucru înseamnă că ele conțin metadata despre aptitudinile criteriile și emitentului.

Am construit template-uri pentru două insigne: "Viitor voluntar competent" pentru care voluntarul trebuie să afișeze 4 din cele 14 competențe și "Viitor voluntar campion" pentru care voluntarul arată 8 competențe. Există două moduri de abordare a insignei: fie un voluntar demonstrează abilitățile

autorității de supraveghere, care le emite o insignă și pot adăuga dovezi de abilitățile lor, sau voluntar trimitte într-o cerere de insignă afișarea situațiilor în care acestea au aplicat abilitățile folosind grila STAR (acestea pot fi atașate) sau prin alte mijloace. Astfel, emblemele pot de asemenea servi ca portofolii.

Puteți utiliza descrierile insignă liber, dar nu uitați să menționăm că noțiunea de viitor competențe a fost dezvoltat de competențe viitoare pentru Voluntariat Erasmus + proiect (2017-1-FI01-KA204-034696).

Model pentru insigna “viitor voluntar competent”:

“viitor voluntar competent”

Titularul acestei insignă este capabil să afișeze competențe (aptitudini, cunoștințe și atitudini), care arata ca el / ea se poate ocupa viitoarele provocări în activități de voluntariat la nivel de bază.

Criterii de atribuire:

Pentru a câștiga această insignă, titularul a prezentat competențe relevante în cel puțin patru dintre următoarele competențe prin exemple și reflecții într-un portofoliu on-line sau într-un cadru autentic evaluată de un coordonator voluntar competent sau și educator pentru adulți.

Rezolvarea conflictelor: gestionarea și prevenirea unei situații de conflict, fiind o forță de rezoluție și nu un element de tensiuni sporite.

Respect în comunicare: se comportă și judecând empatic

Comunicarea activă și pasivă: utilizarea activă (scris, vorbit) și comunicarea pasivă (citire, ascultare) pentru a gestiona diferite sarcini

Gândirea critică: gândire în mod clar și rațional, înțelegerea legătura logică dintre idei, și angajarea în gândirea reflexivă și independentă și raționament.

Empatia și altruismul: încercarea de a înțelege dificultatea sau opoziția altei persoane și au dorința și motivația de a ajuta, precum și efectele propriilor reacții emoționale.

înțelegerea interculturală: comunicarea eficientă și adecvată cu persoane de alte culturi și să înțeleagă diferențele culturale.

Competența digitală: utilizarea încredere și critică a tehnologiei informației și comunicațiilor

Adaptabilitatea: dobândirea rapid noi cunoștințe și competențe noi, adaptarea la schimbarea cerințelor de mediu și luarea de măsuri rapide atunci când este necesar.

Munca în echipă: recunoașterea rolurilor într-un grup, alegând roluri care sunt potrivite pentru ele însele și de a comunica eficient cu ceilalți.

Evaluarea și recunoașterea abilităților cuiva: recunoașterea preferințele proprii, abilități, atitudini și încredere în ei înșiși și recunoscând potențialul lor.

Managementul timpului: planificarea și stabilirea priorităților și acțiunilor resursele necesare pentru a le pune în aplicare în program.

Rezolvarea problemelor: uita la o problemă din perspective diferite și furnizarea de argumente și care acționează pentru a atinge un scop sau compromis.

Luand inițiativa: de lucru, fără a fi spus ce să facă și arată abilitățile de auto-management, capacitatea de adaptare și determinare.

aptitudini organizatorice: de auto-management, organizarea sarcinilor altor persoane și planificarea eficientă a volumului de muncă în activitățile lor.

Acest concept de viitor competențe a fost dezvoltat de calificări viitoare pentru voluntariatul Erasmus + proiect (2017-1-FI01-KA204-034696)

Format pentru maestrul viitor voluntar:

Viitor voluntar campion

Titularul acestei insignă este capabil să afișeze competențe (aptitudini, cunoștințe și atitudini), care arata ca el / ea se poate ocupa viitoarele provocări în activități de voluntariat la un nivel avansat.

Criterii de atribuire:

Pentru a câștiga această insignă, titularul a prezentat competențe relevante în cel puțin opt dintre următoarele competențe prin exemple și reflecții într-un portofoliu on-line sau într-un cadru autentic evaluată de un coordonator voluntar competent sau și educator pentru adulți.

Rezolvarea conflictelor: gestionarea și prevenirea unei situații de conflict, fiind o forță de rezoluție și nu un element de tensiuni sporite.

Respect în comunicare: se comportă și judecând empatic

Comunicarea activă și pasivă: utilizarea activă (scris, vorbit) și comunicarea pasivă (citire, ascultare) pentru a gestiona diferite sarcini

Gândirea critică: gândire în mod clar și rațional, înțelegerea legătura logică dintre idei, și angajarea în gândirea reflexivă și independentă și raționament.

Empatia și altruismul: încercarea de a înțelege dificultatea sau opoziția altei persoane și au dorința și motivația de a ajuta, precum și efectele propriilor reacții emoționale.

Înțelegerea interculturală: comunicarea eficientă și adecvată cu persoane de alte culturi și să înțeleagă diferențele culturale.

Competența digitală: utilizarea încredere și critică a tehnologiei informației și comunicațiilor

Adaptabilitatea: dobândirea rapid noi cunoștințe și competențe noi, adaptarea la schimbarea cerințelor de mediu și luarea de măsuri rapide atunci când este necesar.

Munca în echipă: recunoașterea rolurilor într-un grup, alegând roluri care sunt potrivite pentru ele însele și de a comunica eficient cu ceilalți.

Evaluarea și recunoașterea abilităților cuiva: recunoașterea preferințele proprii, abilități, atitudini și încredere în ei înșiși și recunoscând potențialul lor.

Managementul timpului: planificarea și stabilirea priorităților și acțiunilor resursele necesare pentru a le pune în aplicare în program.

Rezolvarea problemelor: uita la o problemă din perspective diferite și furnizarea de argumente și care acționează pentru a atinge un scop sau compromis.

Luand inițiativa: de lucru, fără a fi spus ce să facă și arată abilitățile de auto-management, capacitatea de adaptare și determinare.

aptitudini organizatorice: de auto-management, organizarea sarcinilor altor persoane și planificarea eficientă a volumului de muncă în activitățile lor.

Acest concept de viitor competențe a fost dezvoltat de calificări viitoare pentru voluntariatul Erasmus + proiect (2017-1-FI01-KA204-034696)

### **Alte mijloace de documentare**

Organizația dvs. poate avea alte mijloace de certificare pentru voluntari. aceste instrumente pot fi adaptate la orice cele existente, dar vă rugăm să nu uitați să menționăm că noțiunea de viitor competențe a fost dezvoltat de competențe viitoare pentru Voluntariat Erasmus + proiect (2017-1-FI01-KA204-034696).