



**Processo di valutazione
per i gruppi disposti ad avviare
un'impresa di comunità**

Programme: *Erasmus+ Key Action 2 Strategic Partnership*

Project: *Community Enterprises & Responsible Citizenship for Young and Women – ComEnter&RC*

Agreement No. *2020-1-IT02-KA204-079192*

Project Partners: *Associação Check-IN – Cooperação e Desenvolvimento (PT)*
MAG Mutua per L'Autogestione Cooperativa Sociale (IT) (Lead Organisation)
Solution: Solidarité & Inclusion (FR)
University of Ruse Angel Kanchev (BG)
Association NET - Networking Education and Training (IT)
Domspain Consulting SL (SP)
Searchlighter Services (UK).

Project Result: *This report reflects the activities carried to support the development of the first Intellectual Output identified in the ComEnter&RC project workplan*

Report Published: *May 2021*



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

This project has been funded with support from the European Commission.

This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Sommario

Introduzione	1
1. Chi è valutato?.....	2
2. Elementi di valutazione	2
3. Adesione e informazioni di base	4
4. Il colloquio di valutazione.....	5
4.1 Profilo del valutatore	6
4.2 Lo sviluppo del colloquio di valutazione	7
Step 1 - L'intervista.....	8
Step 2 - Il gioco di ruolo.....	10
4.3 Consigli per il valutatore	11
5. Criteri di valutazione.....	13
5.1 Competenze: il gruppo possiede un livello sufficiente delle competenze più importanti?	13
5.2 Motivazioni: la motivazione è coerente con questo tipo di percorso?	14
5.3 Contesto: gli elementi del progetto sono sufficientemente presenti perché l'azienda sia radicata nella sua comunità?	15
6. Valutazione generale.....	16
7. Il percorso di autovalutazione.....	16
Allegati	17
Scheda A - Modulo di partecipazione.....	17
Modello B - Modulo di valutazione dell'intervista	33
Modello C - Foglio di valutazione del colloquio	41
Scheda D - Griglia valutazione finale	44

Introduzione

L'obiettivo di questa pubblicazione è aiutare a capire se un gruppo possiede tutti gli elementi necessari per rendere sostenibile e realizzabile un'impresa di comunità. Tale valutazione dovrebbe certamente aver luogo prima che il gruppo si rivolga alle istituzioni per costituire un'impresa del genere, ma può anche essere svolta quando un gruppo ha soltanto un'idea iniziale d'impresa e la convizione di volerne avviare una.

Ci sono due elementi che si interconnettono in questo sforzo. Il primo riguarda i bisogni di un possibile progetto. Se per un consulente esperto la possibilità di supportare una serie di start up di imprese di comunità è limitata, il consulente dovrebbe selezionare quelle più radicate, al fine di massimizzare l'efficacia e l'impiego delle risorse stanziare.

L'altro elemento interessa coloro che intendono avviare l'impresa di comunità. Un'attenta valutazione dello stato delle cose dietro una proposta d'impresa di questa natura permette al valutatore di aumentare la loro consapevolezza. In questo modo, il valutatore può capire se lo sviluppo stesso è coerente con le motivazioni e le aspirazioni dei fondatori. A tal fine, il consulente può misurare fino a che punto costoro siano effettivamente orientati verso lo sviluppo di un'iniziativa così insolita e stimolante che inevitabilmente porterà a una serie di scelte di vita lontane dal mainstream.

Sarebbe preferibile che questo tipo di valutazione fosse svolta da consulenti in grado di utilizzare correttamente gli strumenti proposti. Tuttavia, dato che il progetto ComEnter & RC intende offrire un portale web gratuito ai destinatari finali per aumentare la disponibilità dei risultati del progetto, offriremo anche un breve modulo di autovalutazione che può facilitare i gruppi che intraprendono questo percorso autonomamente.

Un principio fondamentale nel nostro approccio è la "selezione morbida". Questo principio non si basa su un meccanismo binario con un punteggio finale "positivo/negativo". Si tratta piuttosto di un percorso che – valorizzando l'attitudine e le competenze dell'impresa di comunità – rappresenta un'opportunità di crescita, orientamento e consapevolezza per i beneficiari. L'intenzione è che questo li porti alla

propria autoselezione, o faccia capire loro, guidati dalla supervisione del consulente, se l'impresa di comunità è sostenibile o meno.

1. Chi è valutato?

Un'impresa di comunità è organizzata come un collettivo, che opera attraverso il principio democratico basato sulla comunità e a beneficio della stessa comunità nel suo insieme piuttosto che di una più ristretta società cooperativa.

Possono esserci una o più figure di spicco che esercitano una funzione di leadership. Tuttavia, può esistere anche un gruppo dirigente che agisce come un "imprenditore di comunità" collettivo.

La figura dell'"imprenditore di comunità", quindi, non va intesa e ricercata nel singolo individuo, ma nei soggetti in relazione tra loro, nel loro insieme. Ciò significa che i singoli elementi, i quali certamente contano, non sono separati dall'intelligenza collettiva che prende forma attraverso le relazioni e gli obiettivi comuni.

Per questo il processo di valutazione non è rivolto a un singolo soggetto: il target è piuttosto l'aspirante gruppo guida dell'impresa di comunità, che deve essere considerato come un unico soggetto collettivo per i nostri fini.

2. Elementi di valutazione

Ci sono tre campi di interesse che dovrebbero essere studiati per avere un quadro completo e per accompagnare il gruppo guida nel raggiungimento dell'intento cognitivo desiderato. È fondamentale che tutti gli stakeholder comprendano se – e in che misura – lo sviluppo di un'impresa di comunità è idoneo e possibile con riferimento a questi campi. Per questo, possiamo consultare la seguente tabella.

Area	Definizione	Scopo
Competenze	<p>La valutazione riguarda la coerenza delle competenze possedute dal gruppo rispetto al profilo di impresa di comunità (IC) emerso dalla ricerca.</p>	<p>Elemento di discriminazione:</p> <p>Se il gruppo è troppo debole rispetto al profilo IC, soprattutto per quanto riguarda le competenze trasversali che sono più importanti, favorire un percorso imprenditoriale di comunità potrebbe essere insostenibile.</p> <p>Va comunque tenuto presente che alcune competenze specifiche verranno acquisite nel percorso formativo, e che alcune competenze tecniche potranno essere delegate: queste, quindi, non possono essere elementi che di per sé portano ad un esito negativo.</p> <p>Elemento informativo:</p> <p>Ciò consente all'advisor di raccogliere informazioni per guidare il percorso di formazione e supporto.</p>
Motivazione	<p>La valutazione indaga il motivo per cui il gruppo vuole avviare un'impresa di comunità, quali sono gli obiettivi che la animano e, in definitiva, quali saranno gli obiettivi che porteranno avanti il processo di sviluppo.</p> <p>La valutazione riguarda anche il grado di condivisione delle motivazioni all'interno del gruppo.</p>	<p>Elemento soggettivo:</p> <p>Se la motivazione non è abbastanza forte, c'è il rischio che il gruppo lasci il percorso prima della sua fine, o che l'impresa di comunità avviata fallisca e si dissolva rapidamente, perdendo il suo orientamento.</p> <p>Elemento oggettivo:</p> <p>Le ragioni devono essere coerenti con quelle che stanno alla base di un'impresa di comunità, altrimenti ciò significa che la forma e il processo non sono veramente idonei e che potrebbe essere necessario un riorientamento del gruppo verso un'altra modalità di organizzazione dell'impresa.</p>
Contesto	<p>La valutazione prende in considerazione quanto profonda sia la conoscenza del contesto territoriale e comunitario in cui il gruppo intende operare. Inoltre, la misura in cui l'idea imprenditoriale è effettivamente coerente con quel contesto.</p>	<p>Un'impresa di comunità deve essere fortemente radicata in un territorio e in una comunità, conoscendola bene per coglierne i bisogni e le vocazioni. Il contesto richiede anche una struttura coerente che incorpori la sua comunità.</p> <p>La mancanza di questo legame è certamente un elemento che rende difficile un esito positivo dell'impresa di comunità.</p>

3. Adesione e informazioni di base

Il processo inizia con la domanda, da parte del gruppo, di voler avviare un'impresa di comunità. La domanda deve essere sottoscritta attraverso un apposito modulo, composto da:

1. 1. Una parte per l'"idea imprenditoriale", compilata dal gruppo, che fornisce informazioni generali sull'impresa di comunità desiderata e sul suo contesto.
2. 2. Una parte per i "dati personali" dei membri del gruppo, compilata da ciascuno, fornendo informazioni su di loro, le loro abilità e il loro background.

Idea imprenditoriale		
Soggetti di indagine	Domande proposte	Area
Background <ul style="list-style-type: none"> • Conoscenza del contesto. • Conoscenza dei bisogni e delle vocazioni. • Collegamento con la comunità locale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dove vuoi avviare la tua impresa? Descrivi il contesto di questa decisione. • Ritieni che la tua idea risponda a un'esigenza e/oa una vocazione specifica che si identifica nel territorio della tua comunità? • Hai parlato con qualcuno del tuo progetto? • Lavori con qualcun altro? 	Contesto
Generalità d'impresa <ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un'idea imprenditoriale - Descrittiva • Livello di concentrazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Descrivi brevemente la tua idea imprenditoriale. 	Contesto
Motivazioni di gruppo <ul style="list-style-type: none"> • Motivazione ad adottare una prospettiva di impresa di comunità • Motivazione a collaborare come gruppo • Motivazione al progetto* • Aspettativa dal progetto* <p>(*Quando un progetto è già in fase di sviluppo.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perché stai scegliendo di avviare un'impresa di comunità? • Quali sono gli obiettivi principali della tua impresa? • Come ti senti riguardo al livello di cooperazione tra i membri del gruppo? • Perché pensi che intraprendere questo percorso insieme sia l'opzione migliore? • Perché vorresti partecipare a questo progetto? • Cosa pensi che questo progetto possa darti come individuo? 	Motivazioni

Dati personali		
Soggetti di indagine	Domande proposte	Area
Informazioni generali	<ul style="list-style-type: none"> Dati personali Dettagli del contatto Qualifiche educative/professionali Situazione occupazionale Altre informazioni rilevanti 	Contesto
Competenze ed esperienza <ul style="list-style-type: none"> Esperienza di lavoro autonomo o di imprenditorialità Altre esperienze Competenze tecniche e professionali Competenze trasversali Punti di forza Punti di debolezza 	<ul style="list-style-type: none"> Hai avuto precedenti esperienze di lavoro autonomo o di imprenditorialità? Quali esperienze consideri più significative per te? Ci sono altri processi in cui ti sei impegnato che ritieni importanti in relazione a questo percorso? Quali specifiche competenze tecniche ritieni di avere che potrebbero essere utili per questo percorso e per il tuo progetto? Quali altre abilità, comprese quelle non formali, pensi di avere? Quali ritieni siano i tuoi punti di forza? Quali ritieni siano i tuoi punti deboli? 	Competenze
Motivazioni personali Motivazione a fare autoimpresa. Il grado in cui l'autoimprenditorialità è vista come una scelta di vita.	<ul style="list-style-type: none"> Cosa ti spinge ad avviare un'impresa? Quanto pensi di voler essere imprenditore? Perché questa forma di imprenditorialità è una prospettiva adatta a sviluppare un business sostenibile? 	Motivazioni

La griglia precedente mira a suggerire che tipo di informazioni dobbiamo conoscere e raccogliere dal richiedente. Negli Allegati viene proposto un modulo di domanda, ma può essere adattato a progetti o esigenze specifiche (cfr. Modello A).

4. Il colloquio di valutazione

Una volta raccolte tutte le informazioni di cui sopra da un gruppo di candidati, sarebbe utile svolgere un colloquio collettivo, per approfondire la conoscenza del gruppo, rendendo la valutazione più precisa e accurata.

4.1 Profilo del valutatore

Il valutatore supervisiona e assicura il processo di valutazione. Il suo punto di vista deve essere focalizzato sulle capacità formali e informali del gruppo, sulle conoscenze che possono applicare e sul legame che questo ha con il contesto. Per mantenere coerente la sua presentazione, il profilo richiesto è presentato in un'unica tabella nella pagina seguente.

Profilo richiesto	
Specifiche del valutatore	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire una valida capacità valutativa. • Valutare l'idoneità dei candidati. • Raccogliere tutti i materiali di valutazione prodotti durante il processo ed è responsabile dell'eventuale valutazione.
Istruzione del valutatore	<p>Laurea – Livello ISCED 5 o superiore</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area Psicologica/Counseling, o • Area Sociologia o Economia, o • Master specifico o titolo equipollente in materia di economia sociale, o – in alternativa – • Esperienza specifica in questo campo della durata di dieci anni o più.
Competenza tecnica del valutatore	<p>Valutazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condurre interviste strutturate e fornire test • Identificare le abilità/capacità dei candidati • Applicare strumenti di osservazione • Applicare tecniche di ascolto attivo • valutare il potenziale dei candidati <p>Amministrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compilare e mantenere in ordine tutta la documentazione prodotta durante il processo di valutazione.
Competenze trasversali del valutatore	<p>Comunicazione efficace</p> <p>Per "Comunicazione efficace" si intende l'uso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> –un modello di ascolto empatico –un modello linguistico specifico –riformulazione per creare allineamento comunicativo –feedback, dato e ricevuto in modo corretto. <p>Pensiero concettuale</p> <p>Il "pensiero concettuale" è identificato come la capacità di analizzare una situazione in termini di dati e informazioni rilevanti.</p> <p>Facilitazione e sviluppo delle relazioni</p>

	<p>"Facilitazione e sviluppo delle relazioni" significa–mostrando una costante attenzione alla qualità relazionale –utilizzare un modello di negoziazione efficace</p> <p>–adattarsi allo stile di comunicazione degli altri.</p> <p>Sviluppo del potenziale di una persona</p> <p>Lo 'sviluppo del potenziale di una persona' si definisce con:</p> <p>–l'uso del feedback come strumento di sviluppo</p> <p>–un orientamento all'analisi</p> <p>–il potenziamento delle competenze.</p>
--	--

4.2 Lo sviluppo del colloquio di valutazione

Prima del colloquio vero e proprio, il valutatore dovrebbe leggere attentamente il Modulo di candidatura. Da questo può iniziare a inserire alcune note per la valutazione nella traccia del colloquio, in base alle proprie esigenze (vedi Modello B).

In questo modo, potrà individualizzare, cercando di indagare di più dove ci sono meno informazioni che indicano un bisogno e verificando le aree quando sono state fornite maggiori informazioni. Dopo di che, può aver luogo il colloquio.

Partecipanti	Il gruppo che mira ad avviare un'impresa di comunità
Durata	60–90 minuti
Obbiettivi	Valutazione della presenza e dei livelli di competenza ritenuti fondamentali per un'impresa di comunità. Valutazione del livello di collegamento con il loro contesto.
Personale coinvolto	1–2 valutatori
Sviluppo	<p>STEP 1 – L'intervista (30–60 min):</p> <p>Il valutatore chiede al gruppo di presentarsi, parlando anche delle motivazioni che li hanno spinti a candidarsi alla selezione.</p> <p>Durante la presentazione, il valutatore raccoglierà tutte le informazioni spontanee fornite dal gruppo, sulle motivazioni, la storia collettiva e i livelli di competenze, prendendo appunti sul documento "lista delle competenze".</p> <p>Al termine di questa fase del colloquio, i valutatori avranno individuato le aree di competenza di cui il gruppo non ha parlato e utilizzeranno alcune delle domande del documento "elenco delle domande" per raccogliere le informazioni mancanti.</p> <p>STEP 2 - Il gioco di ruolo (30 min):</p> <p>Al termine del colloquio inizia la seconda fase.</p> <p>Ad ogni candidato verrà assegnato un obiettivo diverso da perseguire. Gli obiettivi sono in conflitto e quindi non possono essere rivelati agli altri partecipanti.</p> <p>I candidati devono raggiungere una decisione comune, cercando di trovare un equilibrio adeguato e praticabile tra gli elementi positivi negli obiettivi di ciascuno.</p>

	Il valutatore prenderà nota dell'interazione tra i partecipanti, se viene implementato un metodo di cooperazione o se prevale un approccio competitivo. Una volta che il gruppo si è allontanato, i valutatori compileranno il documento "scheda gruppo candidati", utilizzando gli appunti presi durante l'incontro.
Strumenti	Traccia dell'intervista (modello B) e foglio di valutazione dell'intervista (modello C).

Step 1 – L'intervista

Questo colloquio deve essere svolto secondo la tecnica del colloquio motivazionale. Il colloquio motivazionale è stato avviato nei Dipartimenti dei Servizi Sociali degli enti pubblici e delle professioni dedite alle relazioni e alla cura della persona. Ci sono tre caratteristiche chiave di questa intervista e tutte hanno lo scopo di supportare una persona durante un periodo di cambiamento. L'intervistatore cerca:

1. un approccio collaborativo, per garantire che il candidato sia in grado di offrire un insieme comunicativo di interazioni.
2. promuovere l'emergere di informazioni e riflessioni rilevanti attraverso un adeguato supporto all'intervistato.
3. far emergere il più possibile i valori e le aspirazioni dell'intervistato;
4. consigliare l'intervistato nel fare una scelta positiva per il proprio cambiamento, quando ciò sia opportuno, essendo l'intervistato sempre libero di accettare o rifiutare le raccomandazioni.

Questa tecnica aiuta il rapporto intervistatore-intervistato in ogni circostanza. Tuttavia, è buona pratica applicarla anche nei colloqui di lavoro quando si selezionano candidati che devono possedere livelli soddisfacenti di motivazione nell'affrontare e svolgere le attività e i compiti relativi a un particolare lavoro. Naturalmente, questi livelli di motivazione si aggiungono al possesso delle competenze professionali adeguate.

Ciò si ottiene normalmente adottando una tecnica di colloquio che indaga gli elementi relativi alle capacità interpersonali, alla consapevolezza delle caratteristiche personali (spesso determinate in termini di punti di forza e di debolezza) e alla capacità di esprimere le proprie aspettative e visioni per il futuro.

In un processo di selezione rivolto a potenziali imprenditori di comunità è particolarmente importante adottare un approccio incentrato sulla motivazione e sulle relazioni più che sulle competenze tecniche, nonostante anche queste ultime siano di grande rilevanza.

È particolarmente importante prestare particolare attenzione ai seguenti punti:

- All'inizio del colloquio, è fondamentale mettere a proprio agio gli intervistati dei gruppi, permettendo loro di rilassarsi.
- Iniziare ogni colloquio chiedendo al gruppo di presentarsi, cercando di non essere eccessivamente influenzato dalla prima impressione, spesso non sarà indicativa.
- Durante il colloquio è fondamentale prendere appunti e utilizzare anche i fogli precompilati. Questo per evitare di dimenticare gli elementi rilevanti della valutazione di gruppo e per avere materiale comparabile per condividere pensieri e impressioni con altri valutatori.
- Il valutatore deve concentrarsi sulle persone, mantenendo il contatto visivo e facendogli sentire che gli altri le stanno ascoltando. Gli appunti presi dovrebbero essere brevi per evitare che il valutatore passi tutto il suo tempo a disposizione con gli occhi sulla carta.
- Nella parte finale dell'intervista, è opportuno spiegare all'intervistato quali sono i prossimi passi, quando può aspettarsi un feedback e attraverso quale canale.

Lo svolgimento del colloquio deve seguire alcune linee guida:

- iniziare il colloquio chiedendo al gruppo di presentarsi e parlare dei motivi per cui hanno deciso di intraprendere un percorso di imprenditoria di comunità. La risposta a questo può fornire al valutatore informazioni significative relative alla motivazione del gruppo, alla sua storia e ad alcune delle abilità che le persone hanno.
- Durante questa fase del colloquio, il valutatore inizierà a raccogliere note sul modulo Traccia dell'intervista (vedi Modello B). Questo dovrebbe consistere principalmente nell'ascoltare il candidato senza porre molte domande specifiche o dettagliate mirate che potrebbero interrompere il flusso di qualsiasi esposizione.
- Il valutatore deve cercare di facilitare i contributi di ogni membro del gruppo, non solo di una minoranza dei presenti. Da notare le dinamiche all'interno del gruppo al fine di facilitare uno scambio che coinvolga tutti i partecipanti il più equamente possibile.
- Al termine di questa prima fase del colloquio, il valutatore avrà individuato competenze e aree da valutare che non sono state menzionate dal gruppo. Il valutatore può utilizzare alcune delle domande elencate nella Traccia dell'intervista per indagare, annotando sempre le risposte.

- Dopo ogni colloquio, quando il gruppo se ne sarà andato, il valutatore compilerà la scheda di valutazione del colloquio (vedi Modello C), utilizzando gli appunti presi durante il colloquio.

Step 2 – Il gioco di ruolo

La seconda fase mira a far interagire i candidati in un modo informale e rilassato. Il gioco di ruolo può aprire nuove opportunità di interazione superando possibili tensioni emotive causate da una situazione di conflitto.

Lo scopo di questo passaggio è capire il livello di cooperazione nel gruppo, se le interazioni nel gruppo sono funzionali per raggiungere una decisione comune e che tipo di soluzioni trovano quando c'è conflitto tra diversi punti di vista.

Quando a ciascun partecipante vengono assegnati obiettivi diversi che sono in conflitto tra loro, alcune persone potrebbero essere rapidamente sottomesse, mentre altre potrebbero essere più competitive. (Ad esempio: alcuni amici vogliono incontrarsi dopo cena, A vuole andare al cinema, B vuole andare in un pub e C vuole stare a casa a giocare a giochi da tavolo. I partecipanti devono fare una scelta collettiva su cosa fare durante la serata).

Le regole per il gioco di ruolo sono le seguenti:

- Obiettivi diversi, scritti su fogli separati, sono distribuiti all'inizio a ciascun partecipante e non possono essere mostrati agli altri.
- Tutti i partecipanti devono poi interagire, cercando inizialmente di raggiungere il proprio obiettivo.
- Deve essere trovata una decisione comune, che può essere un equilibrio tra l'obiettivo di ciascuno o meno, a seconda di come procede la discussione.
- I partecipanti hanno mezz'ora per discutere e fare una scelta comune al gruppo nel suo insieme.
- Il valutatore non interagisce con i partecipanti durante la discussione, ma osserva il più da vicino possibile.

Essendo puramente un osservatore, questa fase offre al valutatore la possibilità di avere una prospettiva diversa sull'interazione e sulle capacità relazionali nel gruppo. Pertanto, è importante che il valutatore presti attenzione ad alcuni dettagli che emergeranno durante le discussioni di gruppo.

- Non c'è una decisione finale giusta o sbagliata quando c'è un accordo comune. È importante invece capire se la loro comunicazione e la loro gestione dei conflitti sono funzionali a raggiungere una conclusione comune.
- Il grado in cui vi è un genuino modo partecipativo di prendere una decisione, nonché la consapevolezza di ciò come potenziale risorsa per il gruppo.
- Il livello di competenze interpersonali presenti nel gruppo e – ancora – il livello di consapevolezza che c'è di questo come potenziale vantaggio quando applicato.
- La misura in cui i ruoli aggiuntivi vengono assunti dagli individui nel gruppo: ad esempio, se c'è o meno un solo leader, o un unico mediatore, ecc.

Il valutatore deve seguire alcune linee guida.

- Spiegare chiaramente le regole e l'obiettivo del gioco di ruolo.
- Prendere nota delle dinamiche all'interno del gruppo senza interrompere la discussione.
- Evitare di interagire con i partecipanti durante il processo decisionale in modo da non interferire con esso poiché ciò potrebbe influenzare la sua direzione e conclusione
- Completare la scheda Valutazione dell'incontro (Modello C) dopo il gioco di ruolo, quando non si è più in presenza del gruppo, utilizzando gli appunti presi durante il colloquio.

4.3 Consigli per il valutatore

A partire dal modulo di domanda:

Leggi in dettaglio il modulo di domanda compilato dal richiedente.

- Separa le esperienze, le competenze e le motivazioni espresse dai candidati in eventuali elementi di testo libero del modulo di domanda.
- Cerca di comprendere il più possibile l'idea imprenditoriale e di identificare come è collegata alla comunità.
- Prendi appunti sulla domanda, elencando competenze, esperienze, motivazioni e tutte le informazioni che comprendi sull'idea imprenditoriale.
- Elenca tutte le domande o i dubbi che potresti avere che devono essere chiariti durante il colloquio.
- Crea una cartella per la domanda, in cui inserire tutto il materiale relativo allo specifico processo di valutazione.
- Dai un feedback il prima possibile ai candidati sulla loro domanda: anche se non puoi programmare il colloquio a breve, fagli sapere che qualcuno sta considerando la loro idea.

Durante l'intervista:

- Usa le tue attività di preparazione come risorsa, dopo aver letto l'applicazione in dettaglio e avendo tutti i tuoi appunti su ciò che hai capito e ciò che non hai capito.
- Prepara una bozza per il colloquio poiché probabilmente saprai – grazie alle informazioni che hai acquisito – quali conoscenze devi approfondire nel dialogo del colloquio.
- Tieni presente le linee guida del colloquio fornite sopra, utilizzando il modello appropriato e prendendo sempre appunti.
- Verifica di avere tutti i dati necessari per il modulo di valutazione prima di terminare il colloquio.

Durante il gioco di ruolo:

- Inizia il gioco di ruolo con una chiara spiegazione dello scopo e delle regole di questa attività.
- Osserva attentamente le dinamiche nelle relazioni nel gruppo.
- Prendi sempre appunti e intervieni il meno possibile.
- Tieni a mente le linee guida del gioco di ruolo fornite sopra, utilizzando il modello appropriato.
- Ricorda di ringraziare i partecipanti per la loro collaborazione e di dare il tuo feedback su quanto accaduto.

Dopo che l'intervista ed il gioco di ruolo saranno conclusi:

- Saluta i partecipanti spiegando i passaggi successivi e come funziona la valutazione in termini relativamente generali, fornendo una sequenza temporale entro la quale aspettarsi un feedback.
- Passa alla valutazione secondo i criteri ed i metodi indicati di seguito il prima possibile: è meglio considerare gli elementi in modo relativo mentre tutti i passaggi sono nella tua mente.
- Verifica che il dossier del gruppo sia completo, con tutti i moduli compilati per intero e le note di tutti i passaggi con il modulo di valutazione.

5. Criteri di valutazione

La valutazione deve basarsi sulla domanda e su quanto emerso dal colloquio e seguire alcuni criteri comuni. L'obiettivo principale di questa valutazione è di concludere se per un gruppo candidato sia adatto e sostenibile intraprendere la strada d'impresa di comunità e quindi se debba o meno avviare questo tipo di processo. Come obiettivo secondario, ma comunque importante, la valutazione dovrebbe indicare una qualità relativa in modo che se il percorso scelto dal gruppo è all'interno di un progetto che ha risorse limitate, si possano fare delle selezioni, identificando i gruppi che hanno un maggiore potenziale per raggiungere il loro obiettivo.

La valutazione si basa su tre aree principali, come sopra menzionato:

1. Le competenze del gruppo richiedente;
2. La motivazione e l'orientamento del gruppo;
3. La conoscenza presente e il suo legame con il contesto.

5.1 Competenze: il gruppo possiede un livello sufficiente delle competenze più importanti?

Abilità relazionali e cooperazione	In questo elemento valutiamo se il gruppo possiede le competenze relative alle relazioni interpersonali, al networking, al lavoro di squadra, ecc. e come queste vengono applicate. È importante anche valutare se esiste o meno un orientamento cooperativo nel processo decisionale e se sta emergendo una buona leadership di progetto.
Competenze trasversali imprenditoriali	In questo elemento valutiamo se il gruppo possiede le competenze relative all'avvio di un'impresa di comunità: comunicazione, risoluzione dei problemi, creatività, assunzione di responsabilità, consapevolezza culturale, resilienza e simili. Inoltre, cerchiamo di valutare come queste competenze vengono applicate.
Competenze tecniche	In questo elemento valutiamo se il gruppo possiede le hard skills più importanti e come queste vengono applicate. È importante tenere presente che, in questo caso, non si tratta di valutare il grado effettivo di esistenza nel progetto, ma l'eventuale mancanza che possa compromettere la fattibilità del progetto. Questo perché queste abilità non possono essere assunte e devono essere incorporate nel progetto.

5.2 Motivazioni: la motivazione è coerente con questo tipo di percorso?

<p>Coerenza con la prospettiva dell'impresa di comunità</p>	<p>In questo elemento si valuta se le motivazioni che portano il gruppo al punto in cui i membri desiderano avviare un'impresa siano coerenti con la specificità dell'impresa di comunità. Cioè:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beneficio per la comunità – c'è qualcosa nell'idea del progetto ed i membri del gruppo sono impegnati a perseguirlo? • partecipazione della comunità – i membri del gruppo sono disposti a organizzare l'impresa con il coinvolgimento diretto della comunità?
<p>Motivazione a impegnarsi nell'autoimprenditorialità</p>	<p>In questo elemento valutiamo quali sono le ragioni che stanno alla base del progetto e guidano il gruppo verso l'avvio di un percorso imprenditoriale oltre a valutare quanto esse siano forti.</p> <p>In particolare occorre valutare la presenza e la forza di (a) motivazioni intrinseche (es. passione per questo tipo di lavoro, desiderio di riscatto personale, volontà di rispondere ai bisogni del contesto, ecc...) così come (b) estrinseche (ad esempio, la necessità di un reddito, la mancanza di opportunità di lavoro in altri luoghi, e simili...).</p>
<p>Orientamento auto-imprenditoriale</p>	<p>In questo elemento, valutiamo se ciascuna componente è orientata all'auto-imprenditorialità da parte dei singoli del gruppo. Ciò include se le persone sono disposte ed inclini ad agire come imprenditori, persone che assumono rischi e decisioni, nonché a essere coinvolte personalmente nella creazione del proprio lavoro.</p> <p>Valutiamo inoltre se e come il gruppo abbia compreso che la scelta imprenditoriale richiede l'assunzione di un diverso stile di vita. Ciò significa un alto grado di autoattivazione nonché la necessità di un maggiore impegno per lo sviluppo della propria sostenibilità.</p>
<p>Condivisione della motivazione</p>	<p>In questo elemento, valutiamo il grado in cui la motivazione è condivisa equamente all'interno del gruppo tra i suoi componenti, e se tutti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hanno una prospettiva comune sull'impresa; • si sentono parte di un gruppo cooperativo; • sono in grado di collaborare e lavorare insieme con successo.
<p>Consapevolezza sul percorso e sulla motivazione a partecipare</p>	<p>In questo elemento si valuta se e come il gruppo ha compreso il percorso proposto dal proprio progetto, in particolare per quanto riguarda gli strumenti, gli obiettivi e l'impegno richiesto. Valutiamo inoltre se i membri del gruppo abbiano deciso consapevolmente e autonomamente di partecipare a questo progetto, e se le ragioni che orientano questa scelta derivino da una buona corrispondenza tra gli obiettivi personali dei singoli e gli obiettivi del percorso. È inoltre importante verificare se i risultati attesi, espressi dal gruppo, sono coerenti con le finalità e gli obiettivi del progetto.</p>

5.3 Contesto: *gli elementi del progetto sono sufficientemente presenti perché l'azienda sia radicata nella sua comunità?*

<p>Consapevolezza del contesto</p>	<p>In questo elemento valutiamo se il gruppo ha iniziato a riflettere sul contesto del progetto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hanno pensato a quali sono i principali bisogni della loro comunità? • Hanno pensato alle vocazioni dei membri della comunità e alle risorse disponibili nel loro territorio? • Sanno quali elementi del contesto sono più rilevanti per il loro progetto? <p>Naturalmente, non è ancora richiesta una completa comprensione di tutti questi problemi, poiché ciò può essere acquisito man mano che si sviluppa il percorso, ma ciò che è necessario valutare in questa fase è se esiste una consapevolezza iniziale e una prospettiva coerente.</p>
<p>Legame con la comunità</p>	<p>In questo elemento valutiamo se il gruppo ha iniziato a creare legami e relazioni con la comunità in cui opererà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hanno stabilito un contatto diretto come gruppo con qualche rete locale? • I singoli membri del gruppo hanno rapporti con altre organizzazioni locali? • Dopo aver mappato il territorio, hanno parlato con qualche rappresentante della comunità, in particolare quelli con legami storici che forniscano loro una solida conoscenza delle loro aspirazioni? • Il gruppo, o qualsiasi individuo del gruppo, ha preso un impegno iniziale e recente con qualche organizzazione di volontariato locale, magari per uno dei loro progetti? • Il gruppo è riuscito a collocarsi all'interno di una rete relazionale consolidata e solida che è radicata nella comunità, in cui i membri sono in contatto con una serie di persone con interessi diversi? <p>Se nessuno di questi è presente, è necessario conoscere la misura in cui i membri del gruppo sono disposti e impegnati a creare questi collegamenti ed a quale livello cercheranno tali collegamenti.</p> <p>Naturalmente, non è ancora richiesta una completa comprensione di tutti questi problemi, poiché ciò può essere acquisito man mano che si sviluppa il percorso, ma ciò che è necessario valutare in questa fase è se esiste una consapevolezza iniziale e una prospettiva coerente.</p>

6. Valutazione generale

In queste tre aree, il gruppo candidato viene valutato con un "punteggio", su una scala calibrata da 1 a 10. Lo scopo principale di questo punteggio non è costruire una graduatoria tra i candidati, ma capire se e come il progetto è adatto a loro.

Ogni area viene "pesata" in base alla sua importanza relativa:

- Competenze (10%)
- Motivazioni (50%)
- Contesto (40%)

Se la percentuale complessiva è inferiore al 50%, o in ogni singola area il punteggio medio è inferiore a 3 (da un massimo di 10), i requisiti minimi per coinvolgere questo gruppo nello sviluppo di un percorso di impresa di comunità non sono stati raggiunti.

In questo caso, dobbiamo aiutare il gruppo a trovare un modo più appropriato per procedere, o pensare a come superare questi limiti in modo che il gruppo possa affrontare i requisiti per questo tipo di progetto in modo sostenibile. Per la valutazione complessiva può essere utilizzata la griglia di valutazione finale proposta (vedi Modello D).

7. Il percorso di autovalutazione

Sebbene riteniamo che la metodologia migliore per questo processo di valutazione sia quella diretta da uno o più operatori formati, il piano prevede che tutti gli strumenti siano disponibili in un portale dedicato, in modo che sia possibile per i gruppi intraprendere un percorso indipendente, in cui il gruppo valuta se stesso qualora un operatore esterno formato non possa essere assunto.

Per consentire a questi utenti di capire se il percorso delle imprese di comunità è effettivamente adatto alla propria idea progettuale, il modello di autovalutazione disponibile può, almeno, fungere da schema per la riflessione individuale. Sebbene non sia l'ideale, questo può consentire ai membri del gruppo di ottenere informazioni simili all'approccio con un operatore, attraverso una sorta di quiz che fornisce un risultato da discutere con i partner del progetto.

Allegati

Scheda A – Modulo di partecipazione

Modulo di candidatura

Rappresentante del gruppo: _____
E-mail: _____
Cellulare: _____
Quante persone sono coinvolte? _____
Quante di loro sono donne? _____
Quanti di loro sono giovani (under 29)? _____

Come sei venuto/a a conoscenza di questa iniziativa? *(Selezionare una sola risposta)*

- Brochures, volantini dell'iniziativa
- Internet
- Stampa locale
- Centri informativi
- Centri per l'impiego
- Su consiglio di un'ente.
Se così, indicare nome dell'istituzione qui: _____
- Chiamata o lettera dall'istituzione organizzatrice
- Insegnanti/educatori
- Amici o familiari
- Altro *(per favore specificare):*

IDEA IMPRENDITORIALE

Dove volete costituire la vostra impresa di comunità?
Descrivi brevemente il contesto per questa scelta.

Qual'è l'idea centrale dietro la vostra impresa di comunità? Descrivi brevemente la vostra idea imprenditoriale.

In merito all'idea, quali attività vorreste svolgere?
Individua delle attività chiave con una breve descrizione per ciascuna.

Come quest'idea incontra i bisogni, l'esperienza e le aspirazioni della comunità che cercate di coinvolgere?

Quali sono i principali risultati che prevedete la vostra impresa produrrà come progetto?

In che modo vi siete consultati finora, anche se non del tutto, con persone esterne al gruppo sulla vostra idea di progetto per testarne il valore e la fattibilità?

Attualmente state lavorando, o pensate di lavorare, con altri gruppi o partner organizzativi allo sviluppo del progetto?

Cosa vi motiva come gruppo a iniziare lo sviluppo di un'impresa di comunità?

In che modo i membri del gruppo si aspettano di crescere individualmente e collettivamente dall'impegno nell'impresa e nelle sue attività?

Ulteriore indirizzo

Qualora la suddetta persona risieda normalmente ad un indirizzo diverso da quello di residenza legale:

Via/piazza, numero civico: _____

Codice postale: _____

Comune: _____

Provincia: _____

Stato: _____

Dettagli contatto

Cellulare: _____

Telefono fisso (se presente): _____

E-mail: _____

Istruzione

Qual è il tuo livello di qualifica più alto?

- Non ha completato l'istruzione primaria
- Licenza elementare
- Licenza media
- Titolo di istruzione secondaria di II grado (scolastica o formazione professionale) che non permette l'accesso all'università
- Qualifica professionale regionale post-diploma, certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)
- Diploma tecnico superiore (ITS)
- Laurea di I livello (triennale), diploma universitario, diploma accademico di I livello (AFAM)
- Laurea magistrale /specialistica di II livello, diploma di laurea del vecchio ordinamento (4-6 anni), diploma accademico di II livello.
- Titolo di dottore di ricerca
- Altri tipi di istruzione (e.g., democratica o alternativa o parentale)
Specificare: _____

Se hai conseguito una laurea, indica il titolo completo, il voto e l'anno di conseguimento

Titolo

laurea _____

Voto
conseguito: _____

Anno _____

Indichi se ha frequentato ed interrotto, senza conseguire il titolo di studio, la scuola e la classe sotto indicate:

	Livello scolastico	Ultimo anno frequentato (AAAA)
<input type="checkbox"/>	scuola media inferiore o di base	
<input type="checkbox"/>	biennio scuola secondaria	
<input type="checkbox"/>	triennio scuola secondaria	
<input type="checkbox"/>	istituto professionale	
<input type="checkbox"/>	istituto tecnico	
<input type="checkbox"/>	istituto magistrale	
<input type="checkbox"/>	istituto d'arte	
<input type="checkbox"/>	liceo	
<input type="checkbox"/>	università	

Se hai frequentato e completato un ulteriore livello di qualifica professionale al di fuori dei livelli scolastici finora individuati, ti preghiamo di indicarlo di seguito.

- Qualifica professionale di primo livello
- Qualifica professionale di secondo livello
- Certificato di Tecnico superiore (Ifts)
- Diploma di specializzazione
- Abilitazione professionale
- Patente di mestiere
- Nessuno dei precedenti è valido

Esperienze lavorative pregresse

Stato di occupazione

- Studente
- Alla ricerca del primo lavoro dopo la scuola/laurea
- Disoccupato beneficiario di sostegno al reddito
- Disoccupato in cerca di nuova occupazione
- Inattivo (non studente)
- Occupato

Attualmente stai cercando lavoro?					Sì / No
Se 'Sì', da quanti mesi?	<input type="checkbox"/> 0-6	<input type="checkbox"/> 6-12	<input type="checkbox"/> 12-24	<input type="checkbox"/> Più di 24	
Sei iscritto al Resgistro di disoccupazione?					Sì / No
Se 'Sì', per favore indicare la data di registrazione (MM/AAAA):					
Nome del servizio per l'impiego:					
Hai svolto attività specifiche di ricerca lavoro nelle ultime 4 settimane?					Sì / No
Se 'Sì', per favore indicare queste attività in ordine d'importanza: Per esempio:					
<ul style="list-style-type: none"> • Presentare moduli di domanda, • Chiedere informazioni ad amici e parenti, • Contattare i servizi per l'impiego pubblici o privati • etc... 					
Hai svolto qualche forma di lavoro durante la settimana precedente?					Sì / No
Se 'Sì', quante ore hai lavorato?	Una	2-8	8-20	20+	
Sei disponibile a lavorare nel prossimo futuro?					Sì / No
Se 'Sì', quando potresti iniziare?	<input type="checkbox"/> 0-2 settimane	<input type="checkbox"/> 2-4 settimane	<input type="checkbox"/> 4-8 settimane	<input type="checkbox"/> 8+ settimane	

A) Si prega di fornire alcune informazioni sull'impiego o sull'esperienza lavorativa nella tua vita professionale che consideri essere più rilevante per l'idea d'impresa di comunità che stai proponendo. In quale settore/campo hai lavorato?

- Agricoltura, silvicoltura e pesca
- Estrazione di minerali (cave o miniere)
- Artigianato
- Fornitura di utenze elettriche/gas,
- Impianti di riscaldamento e aria condizionata
- Approvvigionamento idrico e gestione dei rifiuti
- Costruzioni
- Riparazione e manutenzione veicoli
- Trasporti
- Ricerca scientifica/accademica
- Industria di difesa
- Settori professionali, scientifici e tecnici
- Finanza e assicurazione
- Servizi d'informazione e comunicazione
- Servizi di supporto alle imprese
- Istruzione
- Assistenza sanitaria e sociale
- Pubblica amministrazione
- Commercio all'ingrosso/al dettaglio;
- Servizi immobiliari
- Attività ricettive e Ristorazione
- Agenzia di viaggi
- Sports / Intrattenimento
- Intrattenimento serale/notturno
- Nessuno dei precedenti: un altro settore

Se desideri aggiungere maggiori dettagli sul settore/campo in cui hai lavorato, fallo nel riquadro sottostante:

--

Individua le attività principali che hanno caratterizzato il lavoro svolto durante questo periodo, fino a un massimo di cinque attività

1)
2)
3)
4)
5)

Quando hai svolto questo lavoro?

Da (MM/AAAA):	A (MM/AAAA):
---------------	--------------

Che ruolo avevi?

Il tuo ruolo era direttamente correlato a ruoli di responsabilità nell'impresa/organizzazione? Sì/No

Se 'No', vai alla prossima tabella

Se 'Sì', individua il ruolo che più si avvicina a quello da te svolto

- Imprenditore di PMI con più dipendenti
- Titolare di una microimpresa con un solo dipendente
- Direttore non esecutivo della società
- Libero professionista (avvocato, medico, ecc.)
- Artigiano/Commerciante autonomo (idraulico, elettricista, ecc.)
- Membro del consiglio di organizzazione senza scopo di lucro
- Socio partecipante della Cooperativa
- Amministratore di beneficenza

Il tuo ruolo era senza alcuna responsabilità nell'impresa/organizzazione? Sì/No

Se 'No', passa alla prossima tabella, controlla di aver compilato la precedente

Se 'Sì', identifica il ruolo che più si avvicina a quello da te svolto

Il tuo ruolo era direttamente correlato a ruoli di responsabilità nell'impresa/organizzazione? Sì/No

Se 'No', passa alla prossima tabella

Se 'Sì', individua il ruolo che più si avvicina a quello da te svolto

- Dirigente/supervisore
- Intermedio/Junior Manager
- Personale d'ufficio
- Lavoro manuale specializzato, basato sul commercio o simile
- Lavoro manuale o simile
- Apprendista
- Work Experience

In media quante ore settimanali hai lavorato durante questo periodo?

<input type="checkbox"/> 1-15	<input type="checkbox"/> 16-23	<input type="checkbox"/> 24-31	<input type="checkbox"/> 32-39	<input type="checkbox"/> 40+ ore
-------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Quali sono stati gli elementi più positivi di questa esperienza? Indica fino a cinque elementi.

1)
2)
3)
4)
5)

Se ce ne sono stati, dichiarare fino a tre elementi meno positivi di questa esperienza?

1)
2)
3)

Le informazioni qui si riferiscono al tuo periodo di lavoro attuale o più recente?	Sì/No
<p>Se 'No', completa la prossima tabella, che si riferisce al tuo lavoro attuale o alla tua esperienza lavorativa più recente</p> <p>Se 'Sì', lascia la prossima sezione vuota e procedi con la nota sulla privacy: poi aggiungi la data e la tua firma sotto. Grazie.</p>	

B) Si prega di fornire alcune informazioni di seguito sul periodo di lavoro o esperienza lavorativa attuale o più recente. In quale settore/campo lavori o lavoravi?

- Agricoltura, silvicoltura e pesca
- Estrazione di minerali (cave o miniere)
- Artigianato
- Fornitura di utenze elettriche/gas,
- Impianti di riscaldamento e aria condizionata
- Approvvigionamento idrico e gestione dei rifiuti
- Costruzioni
- Riparazione e manutenzione veicoli
- Trasporti
- Ricerca scientifica/accademica
- Industria di difesa
- Settori professionali, scientifici e tecnici
- Finanza e assicurazione
- Servizi d'informazione e comunicazione
- Servizi di supporto alle imprese
- Istruzione
- Assistenza sanitaria e sociale
- Pubblica amministrazione
- Commercio all'ingrosso/al dettaglio;
- Servizi immobiliari
- Ospitalità e Ristorazione
- Agenzia di viaggi
- Sports / Intrattenimento
- Intrattenimento serale/notturno
- Nessuno dei precedenti: un altro settore

Se desideri aggiungere maggiori dettagli sul settore/campo in cui hai lavorato o lavorato, per favore scrivi nel riquadro sottostante:

--

Identifica le attività principali che definiscono o hanno definito il lavoro che svolgi o hai svolto durante questo periodo, fino a un massimo di cinque attività:

1)
2)
3)
4)
5)

Quando è stato svolto o si sta svolgendo questo lavoro?

Da (MM/AAAA):	A (MM/AAAA):
---------------	--------------

Che ruolo avevi?

Il tuo ruolo era direttamente correlato a ruoli di responsabilità nell'impresa/organizzazione? Sì/No

Se 'No', vai alla prossima tabella

Se 'Sì', individua il ruolo che più si avvicina a quello da te svolto

- Imprenditore di PMI con più dipendenti
- Titolare di una microimpresa con un solo dipendente
- Direttore non esecutivo della società
- Libero professionista (avvocato, medico, ecc.)
- Artigiano/Commerciante autonomo (idraulico, elettricista, ecc.)
- Membro del consiglio di organizzazione senza scopo di lucro
- Socio partecipante della Cooperativa
- Amministratore di beneficenza

Il tuo ruolo era senza alcuna responsabilità nell'impresa/organizzazione? Sì/No

Se 'No', passa alla prossima tabella, controlla di aver compilato la precedente

Se 'Sì', identifica il ruolo che più si avvicina a quello da te svolto

Il tuo ruolo era direttamente correlato a ruoli di responsabilità nell'impresa/organizzazione? Sì/No

Se 'No', passa alla prossima tabella

Se 'Sì', individua il ruolo che più si avvicina a quello da te svolto

- Dirigente/supervisore
- Intermedio/Junior Manager
- Personale d'ufficio
- Lavoro manuale specializzato, basato sul commercio o simile
- Lavoro manuale o simile
- Apprendista
- Work Experience

Modello B – Modulo di valutazione dell'intervista

Una base per il valutatore che deve intervistare e osservare i membri dei gruppi interessati a creare un'impresa di comunità

Nome del gruppo dell'impresa di comunità: _____

Step 1: L'intervista

Considera le seguenti domande in preparazione al colloquio

Domande proposte per la valutazione	
1. Competenze (elencati in ordine di importanza)	
Comunicazione	1. Per favore, descriviti usando tre aggettivi 2. Qual è la tua migliore qualità? E il tuo difetto più grande? Appunti:
Risoluzione dei problemi	1. Come affronti di solito un problema che devi risolvere? Appunti:
Lavoro di squadra	1. Hai mai lavorato in squadra? 2. Quali sono, secondo te, i vantaggi di lavorare in squadra? E quali sono gli svantaggi? Appunti:
Relazioni interpersonali	1. Pensi che il tuo gruppo sia chiuso o aperto? 2. Quanto pensi sia importante entrare in contatto con altre persone e organizzazioni? Appunti:

<p>Assumersi responsabilità</p>	<p>1. Cosa fai quando senti di dover fare i conti con qualcosa che devi fare che prevede una responsabilità specifica?</p> <p>2. È stressante agire su qualcosa che può avere conseguenze negative? Come gestisci questo stress?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Prendere decisioni</p>	<p>1. Qual è stata la decisione più difficile che hai dovuto prendere? (Perché è stato così difficile da realizzare?)</p> <p>2. Trovi difficile prendere una decisione?</p> <p>3. Come prendete la decisione insieme?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Leadership</p>	<p>1. Nel tuo gruppo ci sono ruoli definiti?</p> <p>2. Come ti senti riguardo al modo in cui prendi una decisione?</p> <p>3. Le responsabilità sono condivise?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Capacità di rete</p>	<p>1. Descrivi una situazione, se presente, di un'attività di networking che hai svolto.</p> <p>2. Hai parlato con qualcuno del tuo progetto? Stai lavorando con qualcun altro?</p> <p>Notes:</p>

<p>Resilienza</p>	<p>1. Cosa fai di solito quando non riesci a risolvere un problema o qualcosa va storto?</p> <p>2. Pensando alla parola "rischio", cosa ti viene in mente?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Consapevolezza culturale e adattabilità</p>	<p>1. Hai mai gestito la diversità all'interno o all'esterno del tuo gruppo? Come?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Apprendimento attivo</p>	<p>1. Quanto è importante per te cercare di imparare in ogni situazione?</p> <p>2. Pensi che sia importante imparare qualcosa di nuovo ogni giorno?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Creatività</p>	<p>1. Descrivi come hai deciso di affrontare una situazione nuova/imprevedibile.</p> <p>2. Condividete mai nel gruppo nuove idee? Come lo fate?</p> <p>Appunti:</p>
<p>Hard Skills</p>	<p>1. Pensi di avere qualche competenza specifica che potrebbe essere utile per il tuo progetto?</p> <p>Appunti:</p>

<u>2. Motivazioni</u>	
Motivazioni del gruppo	<ol style="list-style-type: none">1. Perché desiderate avviare un'impresa di comunità?2. Quali sono gli obiettivi principali della vostra impresa?3. Come vi sentite riguardo alla cooperazione all'interno del gruppo? Perché secondo voi è bene fare questo percorso insieme? Appunti:
Motivazioni personali	<ol style="list-style-type: none">1. Cosa ti spinge ad avviare un'impresa?2. Quanto vuoi essere imprenditore? Appunti:
Aspettative	<ol style="list-style-type: none">1. Perché vorresti partecipare a questo progetto?2. Cosa pensi possa darti questo progetto? Appunti:

<u>3. Contesto</u>	
Background	<p>1. Dove vuoi avviare la tua impresa? Si prega di descrivere il contesto.</p> <p>2. Ritieni che la tua idea risponda a qualche esigenza e/o vocazione del tuo territorio e della tua comunità?</p> <p>Appunti:</p>
Idea imprenditoriale	<p>1. Descrivi brevemente la tua idea imprenditoriale.</p> <p>Appunti:</p>
Creatività	<p>1. Descrivi come hai deciso di affrontare una situazione nuova/imprevedibile</p> <p>Appunti:</p>

4. Chiusura dell'intervista	
Riflessione	1. Secondo voi, quali sono i punti di forza e di debolezza del gruppo? Appunti:
Revisione	1. Avete domande? Appunti:
Transversali	Note aggiuntive e osservazioni generali:

Step 2: La negoziazione (esercizio)

Svolgere quanto segue come esercizio con il gruppo che cerca di formare un'impresa di comunità, lavorando come un'unica unità composta da singoli membri.

<p>L'esercizio</p>	<p>Obiettivi diversi vengono scritti su fogli separati e distribuiti all'inizio a ciascun partecipante: non possono essere mostrati agli altri.</p>
<p>Regole di ingaggio</p>	<p>I partecipanti sono incoraggiati ad interagire in gruppo per raggiungere un punto d'accordo comune.</p> <p>All'inizio lo scopo di ogni individuo è che il proprio obiettivo sia una parte significativa di quell'accordo.</p> <p>Quindi, durante la discussione, i singoli devono giudicare continuamente il proprio obiettivo specifico in termini di valore per il gruppo nel poter raggiungere un accordo collettivo.</p> <p>L'obiettivo non è solo raggiungere un accordo, ma farlo in modo tale che tutti i partecipanti riconoscano e accettino la decisione senza risentimento.</p> <p>Una dinamica di gruppo egualitaria dovrebbe mantenersi e rafforzarsi fino alla fine della discussione. Gli individui del gruppo devono sentire che le loro opinioni sono state considerate in modo equo, anche se sono dovuti scendere a compromessi.</p> <p>L'eventuale equilibrio dovrebbe accordarsi il più possibile alla decisione che dà:</p> <ul style="list-style-type: none"> • alto valore per il gruppo collettivo • un diffuso sentimento di soddisfazione che l'attività sarà per loro gratificante. • la sensazione di essere stati in grado di contribuire alla decisione ad un livello soddisfacente. • la convinzione che gli altri fossero comunitari, giusti ed equi, e una totale assenza di qualsiasi predominio oppressivo. <p>L'obiettivo finale generale è quello di raggiungere una decisione comune che tutti i membri possono accettare e supportare, con tutte le caratteristiche qui identificate, ma il processo attraverso il quale il gruppo raggiunge quell'accordo dipende interamente dal gruppo, non ci sarà alcuna guida al riguardo.</p>

	<p>I partecipanti hanno 30 minuti per la discussione e per trarre una conclusione comune, senza che il valutatore interagisca con loro.</p>
Elementi aggiuntivi	<p>Nel caso si ritenga opportuno, è possibile aggiungere note sui seguenti punti in "Note aggiuntive e osservazioni generali" alla fine del foglio di valutazione "Fase 1".</p> <ul style="list-style-type: none">• Qualità della comunicazione.• Funzionalità di gestione dei conflitti.• Livello di partecipazione alla scelta.• Modello di leadership e ruoli nel gruppo.• Evidenza delle capacità interpersonali durante la valutazione

DATA

FIRMA

Modello C – Foglio di valutazione del colloquio

Per il completamento dopo la valutazione del candidato impresa di comunità.

IMPRESA DI COMUNITÀ NOME GRUPPO: _____

Valutazione attuale					
1. Competenze (Elencate in ordine d'importanza)					
Comunicazione	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Risoluzione di problemi	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Lavoro di squadra	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Relazioni interpersonali	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Assunzione di responsabilità	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Presa di decisioni	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Leadership	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Capacità di rete	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Resilienza	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Consapevolezza culturale e adattabilità	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Apprendimento attivo	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Creatività	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Hard Skills	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguato	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo

2. Motivazioni					
Motivazioni del gruppo	Motivazione ad adottare una prospettiva di impresa basata sulla comunità				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta
	Motivazione a collaborare, contribuire e condividere come membro del gruppo				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta
Motivazioni personali	Motivazione a dedicarsi all'imprenditorialità su piccola scala				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta
Aspettative	Motivazione ad accettare gli obiettivi del progetto nel suo insieme.				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta

3. Contesto					
Background	Conoscenza del contesto con i suoi bisogni e le sue vocazioni.				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta
	Rapporto con la comunità				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta
Idea imprenditoriale	Livello di Focus dell'idea imprenditoriale.				
	<input type="checkbox"/> Molto bassa	<input type="checkbox"/> Inadeguata	<input type="checkbox"/> Adeguata	<input type="checkbox"/> Abbastanza alta	<input type="checkbox"/> Molto alta

4. Valutazione trasversale					
Curiosità	Livello di interazione, (capacità di porre domande)				
	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguito	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Competenze comunicative	Correttezza espositiva, capacità di gestione del setting e del contesto, livello di ansia, coerenza esplicativa				
	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguito	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Proattività	Il gruppo è in grado di condurre il dialogo proponendo spunti di riflessione, non c'è bisogno di stimolare continuamente un feedback				
	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguito	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo
Dinamiche di gruppo	Tutti i partecipanti collaborano al colloquio, c'è un accordo su idee e ruoli				
	<input type="checkbox"/> Scarso	<input type="checkbox"/> Inadeguato	<input type="checkbox"/> Adeguito	<input type="checkbox"/> Buono	<input type="checkbox"/> Ottimo

DATA

FIRMA

