

JuCiVol

usposabljanje mladih za njihovo podporo pri prostovoljnem delu

iriv Conseil, vodilni partner, oktober 2017



n° 580398-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-IPI-SOC-IN



www.jucivol.eu

Glavne točke

- 1. Kontekst treninga - prioritete, ki jih nagovarja JUCIVOL**
- 2. Javnost, kateri je namenjen JuCiVol trening- “ogroženi” mladi**
- 3. Glavna teoretična referenca za usposabljanje - pristop kompetenc in druge teoretične reference**
- 4. Orodje in proces za prepoznavanje in ocenjevanje sposobnosti in kompetenc, ki jih mladi pridobijo s pomočjo prostovoljstva**
- 5. Delavnice za usposabljanje, ki temeljijo na orodju in metodi za mlade - podrobno opisanih 5 delavnic - teorija in praksa**

Priloga

- A. Testiranje in pilotna usposabljanja v petih državah - vključno s povratnimi informacijami, prejetimi med testiranjem**
- B. Slovar**
- C. Bibliografija**
- D. Relevantna orodja in metode**
- E. Evropski tim**

Uvod - splošno ozadje

Projekt Mladi državljani prek prostovoljstva (JuCiVol) pomeni krepitev kulture demokratičnih vrednot, temeljnih pravic in ozaveščanja o aktivnem državljanstvu s krepitvijo prostovoljstva in sodelovanja v združenjih med mladimi. Mladoletnikom naslavlja "ogrožene", ker so v prikrajšanem družbenem položaju - na primer zaradi migrantskega ozadja - ali zato, ker živijo v zapostavljenih soseskah - tako imenovana "občutljiva urbana območja", običajno v predmestju velikih mest. Ti dejavniki lahko vplivajo na akademski uspeh ali celoten učni proces. Prav tako lahko vplivajo na to, kako se ti mladi identificirajo z demokratičnimi vrednotami evropskih družb. Prostovoljno vključevanje v civilno družbo - tako kot v nepridobitnih organizacijah - predstavlja močno sredstvo za spodbujanje aktivnega državljanstva med mladimi, zlasti tistimi, ki bi lahko trpeli zaradi diskriminatorskih praks.

Projekt JUCIVOL se strinja s strategijo za učinkovito izvajanje Listine o temeljnih pravicah z bojem proti diskriminaciji v civilni družbi, s spodbujanjem boljšega medverskega in medkulturnega razumevanja ter izboljšanjem strpnosti v Evropski uniji. Glavni izziv je spodbujanje vključevanja mladih državljanov kot ciljnih skupin in kot upravičencev Listine o temeljnih pravicah.

Poudarek na sodelovanju in prostovoljstvu JuCiVola se pridružuje tudi interesu Evropske komisije za spodbujanje sodelovanja in prostovoljstva v združenjih, platformah in organizacijah civilne družbe kot ključnih dejavnostih krepitve kulture temeljnih pravic v EU. V tem smislu se sklicuje na pridružitveno pravico in koristi, ki jih prinaša, da jih razširjajo in spodbujajo v členu 12 Listine o temeljnih pravicah Unije in v rezultatih evropskega leta državljanstva leta 2013. Poleg tega je ob upoštevanju priporočil, ki jih je Komisija predstavila v evropski agendi za vključevanje državljanov tretjih držav, glavni cilj JuCiVol-a je prispevati k razširitvi kulture temeljnih pravic z vključitvijo socialne integracije in kohezije v skupno odgovornost zlasti mladih migrantov in / ali živijo v prikrajšanih območjih. Nenazadnje, projekt JUCIVOL namerava dopolnjevati prizadevanja EU na področju temeljnih pravic, ki se ukvarjajo s prvim splošnim ciljem tega poziva: "Preprečevanje nasilne radikalizacije in spodbujanje demokratičnih vrednot, temeljnih pravic, medkulturnega razumevanja in aktivnega državljanstva" ..

V tem pogledu JUCIVOL oblikuje usposabljanje za mlade, ki se osredotoča na prostovoljno izkušnjo in mentorstvo, izobraževalno podporo za strokovnjake, ki delajo z mladimi. Usposabljanje mladih, ki ga je zasnoval JuCiVol - ta dokument - združuje tako teoretični kot praktični pristop prek prostovoljstva kot neformalno in formalno učenje, ki krepiti tako socialno vključenost kot izboljša profesionalno prihodnost. Predvsem je zasnovan teoretični okvir in v drugem delu je preizkušen med ustreznimi ciljnimi skupinami. V tem duhu bo praktični del obogaten in izboljššan med testiranjem - nekateri glavni rezultati in dodana orodja ali glavne reference bodo vključeni v priložo kot ponazoritev takega izboljšanja.

Glavni cilji programa usposabljanja za mlade

Glavni cilji, ki jih obravnava usposabljanje mladih, so:

- opredelitev najboljših strategij za krepitev sodelovanja med mladimi prostovoljci
- Vztrajati pri morebitnih koristih za udeležence (npr. Dostop na trg dela) in metodah za pridobivanje visokokakovostnih podatkov in znanja, ki lahko olajšajo nadaljnje sodelovanje.
- Mladim omogočiti nova delovna mesta ali možnosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja na podlagi svojih izkušenj s področja prostovoljstva, ki se štejejo za neformalno in neformalno učenje.

To usposabljanje je prvi rezultat, ki ga pričakuje projekt JUCIVOL. Njena glavna teoretična referenca je pristop ključnih kompetenc, ki ga je okreplil evropski okvir "8 ključnih kompetenc" (EC, Bruselj, 2006). Osredotoča se predvsem na dve ključni kompetenci - KC 6 "socialne in državljanske kompetence" in KC7 - "občutek za pobudo in podjetništvo"

Usposabljanje mladih skupaj z mentorstvom za učitelje bo preizkušeno med ustreznimi ciljnimi skupinami. Zbrane povratne informacije bodo vključene v končno različico usposabljanja kot ilustracija primerov težav, s katerimi se soočajo predavatelji, pričevanja, zbrana med mladimi, bodo koristna podlaga za trajnost usposabljanja in njegovo izvajanje v različnih državah partnericah, pa tudi v širšem v vseh državah Evropske unije, ki želijo okrepiti prostovoljno delo med mladimi v nevarnosti. Vključene bodo v priloge, ki podrobno opredeljujejo državo na državo, profilov mladih, vključenih skupaj s povratnimi informacijami med izvajanjem izobraževalnih sej med njimi - 5 pričakovanih sej, ki zbirajo 20 mladostnikov.

V celotnem procesu je mogoče opredeliti številna orodja in metode za dokončanje pedagoške podpore za usposabljanje mladih s poudarkom na orodjih in strategijah, katerih cilj je prepoznavanje in ocenjevanje prostovoljne izkušnje. To prvo usposabljanje za mlade bodo zaključili z duhom, da bo čim bolj enostavno in uporabniku prijazno, da bi zadostili potrebam, ki so jih izrazili mladi in mentorji ter trenerji, ki delajo z mladimi.

Nenazadnje je to usposabljanje dinamičen proces, ki ga morajo obogatiti učitelji in mentorji, ki so ga predavali med mladimi, odvisno od profila svojih učencev. Mladi imajo lahko različne potrebe in različna pričakovanja glede na kontekst usposabljanja. Morda je "izobraževanje in usposabljanje", ki je usmerjeno zlasti v države z visoko stopnjo zgodnje opustitve šolanja (ESL) ali "službo", usmerjene v države z visoko stopnjo brezposelnosti med mladimi. Zato se zahteve in pričakovanja lahko razlikujejo, na primer čas, ki je namenjen usposabljanju, je lahko zahtevnejši, če se pričakuje certificiranje.

Glavne točke za oblikovanje programa usposabljanja za mlade

Okvir usposabljanja je razdeljen na 8 glavnih delov:

1. **Okolje usposabljanja** - najprej je opozorjeno, da je usposabljanje namenjeno reševanju posebnih prednostnih nalog v okviru evropskega programa - projekt Erasmus +..
2. **Obveščanje o usposabljanju** - profili mladih, ki jih obravnava usposabljanje JuCiVol, s poudarkom na vprašanjih, s katerimi se soočajo, si zaslužijo, da jih bolje pojasnite.
3. **Teoretične reference usposabljanja** - pristop kompetentnosti je vse bolj znan in se uporablja na trgu dela. Evropski okvir 8 ključnih kompetenc je tudi glavna referenca v evropskih sistemih izobraževanja in usposabljanja
4. **Pedagoški pristop usposabljanja** - orodje in proces je zasnovan kot teoretična osnova za usposabljanje
5. **Vsebina usposabljanja JUCIVOLA za mlade** - podrobno opisuje teoretično vsebino petih sej skupaj z nekaterimi praktičnimi predlogi

Priloga

- A. **Mladi, vključeni v proces JuCiVol** - zaposlovanje ustreznih profilov mladih, ki združujejo mlade, ki so lahko "izpostavljeni tveganju izključenosti" skupaj z "integriranimi" mladostniki (v izobraževanju ali usposabljanju ali zaposlovanju)
- B. **Testiranje** – povratne informacije, ki se jih prejmo od mladih in jih zbirajo tudi učitelji in mentorji med testiranjem kot konkretne in smiselne ilustracije
- C. **Opredelitve in ključni pojmi**, pomembni za nadaljnje informacije za učitelje in mentorje
- D. **Bibliografija** - pomembna za načrtovanje usposabljanja
- E. **Predstavitve ekipe JuCiVol**, da bi strokovnjaki - učitelji in mentorji - dobili več informacij o njihovi legitimnosti

Priorities tackled by the JuCiVol project

JuCiVol združuje tako teoretični kot praktični pristop. Zbira::

- 1- **partnerji z različnimi profili** - raziskovalni inštituti; organizacije, ki so delovno usmerjene, organi za usposabljanje in visokošolski zavodi
- 2- **5 držav EU z različnimi tradicijami na področju prostovoljstva** - razvitih v Franciji, Italiji, Španiji in Sloveniji; manj na Cipru
- 3- **visoka stopnja brezposelnosti med mlajšim prebivalstvom** zlasti na Cipru (29,1%), Italiji (37,8%) in Španiji (44,4%), manj pa v Franciji (24,6%) ali Sloveniji (15,2%) po podatkih Eurostata, Luxembourg, 2016.
- 4- **Visoka stopnja izstopnikov iz šolskega sistema**, zlasti v Španiji (19%) in Italiji (14%), manj v Franciji (9%), Cipru (7%) ali Sloveniji (5%) - Eurostat, 2016
- 5- **Visok delež mladih, ki živijo na občutljivih območjih (prikrajšane soseske)**, in velikim problemom

Projekt JuCiVol obravnava **3 specifične cilje**:

- a) zboljšanje pridobivanja socialnih in državljskih kompetenc ter spodbujanje znanja, razumevanja in lastništva demokratičnih vrednot in temeljnih pravic;
- b) podpiranje strokovnjakov, učiteljev in vzgojiteljev pri reševanju konfliktov in reševanju raznolikosti;
- c) Spodbujanje sodelovanja mladih v družbenem in civilnem življenju ter razvijanje praks, ki spodbujajo mlade

Main theoretical references



Listina o temeljnih pravicah (2000) - (2000 / C364 / 01)

Glavni cilj JUCIVOL-a je, da se obrne na strategijo za učinkovito izvajanje te listine z bojem proti diskriminaciji v civilni družbi, s spodbujanjem boljšega medverskega in medkulturnega razumevanja ter izboljševanja strpnosti v Evropski uniji. Glavni izziv je torej spodbujati vključevanje mladih, ki živijo na občutljivih območjih in / ali delijo migrantsko ozadje, ki se sooča s socialno in gospodarsko izključenostjo kot ciljne skupine in upravičenci Listine. The main goal of the

Priročnik o evropskem zakonu o nediskriminaciji (2010)

V skladu z evropskim zakonom o nediskriminaciji je z začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe Listina o temeljnih pravicah Evropske unije postala pravno zavezujoča. Poleg tega je Evropska konvencija o človekovih pravicah spodbudila tudi boljše poznavanje skupnih načel, ki sta jih razvila Sodišče Evropske unije in Evropsko sodišče za človekove pravice, ki sta postali osrednja načela za ustrezno nacionalno izvajanje standardov nediskriminacije .

Evropsko leto državljanstva (2013) - EYC 2013

Cilj JuCiVola je prispevati k širjenju kulture temeljnih pravic, tako da je socialna integracija in kohezija skupna odgovornost. Udeležba in aktivno državljanstvo se pridružita interesu Komisije za spodbujanje sodelovanja in prostovoljstva v združenjih, platformah in organizacijah civilne družbe kot ključnih dejavnostih pri krepitvi kulture temeljnih pravic v EU. Evropska komisija se je prav tako sklicevala na to pridružitveno pravico in koristi, ki jih ima za razširjanje in promocijo v EYC 2013

Ciljna skupina JuCiVol trenina- mladi

Projekt JuCiVol obravnava mlade kot posredno skupino. Na usposabljanju so prva skupina učitelji in mentorji. Profil mladih, ki se vključijo, je star 18 let (namesto 15, da bi se izognili vprašanju mladoletnikov) in 30 let, uravnoteženi spol (ženski / moški), diplomirani ali nekvalificirani, ki ima prostovoljno izkušnjo ali jo želi imeti (še vedno prostovoljci ali ne), ki živijo na občutljivih področjih z izobraževanjem ali usposabljanjem ali delovnimi perspektivami (zlasti za tako imenovano NEET - niti v izobraževanju, niti pri zaposlovanju niti usposabljanju)

JuCiVol je namenjen mladim državljanom Evropske unije, ki so migrantskega porekla in / ali živijo v depriviligiranih območjih. Raznolikost njihovih profilov (diplomantov / brezposelnih, žensk / moških, z / brez prostovoljnih izkušenj) predstavlja dodatno prednost, saj bodo lahko deliti svoje znanje, izkušnje in kompetence za izgradnjo profesionalne prihodnosti. Kljub temu mora biti občinstvo mešano in ne le osredotočeno na mlade, ki so opustili šolanje ali predčasno zaključili šolanje.

Za mlade, ki ne morejo imeti ustrezne "plačane prakse", se lahko prostovoljna izkušnja šteje za resnično "poklicno izkušnjo", odvisno od opravljenih dejavnosti in pridobljenih kompetenc (Evropska komisija, Evropsko leto prostovoljstva 2011). Prostovoljstvo torej predstavlja glavno prednost za socialno in poklicno vključenost, ki je bila uradno priznana kot pomembne delovne izkušnje in kot osnova za neformalno in neformalno učenje (EU, 2011). Dejansko so pozitivni rezultati prejšnjih evropskih projektov, ki so privilegirali ta inovativni pristop, potrdili pomembnost spretnosti in kompetenc, pridobljenih in razvitih zaradi prostovoljstva, tako med delodajalci in posamezniki, ki aktivno iščejo zaposlitev

Težave, s katerimi se soočajo mladi v Evropi

Po podatkih Eurostata so stopnje brezposelnosti mladih na splošno veliko višje od stopnje brezposelnosti za vse starosti. Čeprav podatki kažejo na "težave, s katerimi se srečujejo mladi pri iskanju zaposlitve", ne pomeni nujno, da je stopnja brezposelnosti mladih tako visoka. Dejansko je treba upoštevati, da mnogi med njimi študirajo polni delovni čas (ne delajo in ne iščejo službe). Tako Eurostat predlaga, da bodo razmerja brezposelnosti med mladimi bolj natančna slika o tem, kako brezposelnost prizadene evropske mlade - 14,7% v Španiji, 10,7% na Cipru, 10% v Italiji, 9% v Franciji in 5,1% v Sloveniji. Kljub temu je brezposelnost mladih resno vprašanje, zlasti v državah, kot so Španija, Ciper in Italija. Primer Španije je posebej zloglasen, saj je stopnja brezposelnosti mladih več kot podvojila medije EU28. Brezposelnost med mladimi v EU28 vpliva na države članice na zelo drugačen način. Tako se zdi, da brezposelnost mladih predstavlja pomembno vprašanje tako za tiste države z višjimi razmerji kot za EU kot celoto, saj je eden od ciljev politik EU (ekonomska) konvergenca vseh držav članic. Drug način za merjenje težav, s katerimi se sooča mlajša populacija, je število mladih, ki niso niti zaposleni, niti izobraževanje in usposabljanje (NEET). Po podatkih Eurostata je leta 2016 delež takega prebivalstva v Italiji znašal 30,7%, v Španiji 22,8%, na Cipru 21,3%, v Franciji 18,9% in v Sloveniji 13,4%. EU je razvila različne programe, ki so obravnavali brezposelnost mladih, da bi neposredno vedeli, kakšni so sociokulturni, gospodarski in politični dejavniki, ki imajo neposreden in posreden vpliv na to. Čeprav so bili gospodarski in kulturni vidiki temeljito raziskani, je bilo veliko pozornosti namenjenih posebnim sociokulturnim značilnostim, ki lahko vplivajo na to, kako ljudje gledajo na brezposelnost mladih v različnih državah članicah EU in po vsej EU.

Glavna teoretična referenca - kompetenčni pristop

Vsak državljan potrebuje širok spekter ključnih kompetenc, da se prilagodljivo prilagaja hitro spreminjajočemu in medsebojno povezanemu svetu.

Izobraževanje v svoji dvojni vlogi, tako socialni kot gospodarski, ima ključno vlogo pri zagotavljanju, da evropski državljani pridobijo ključne sposobnosti, ki so potrebne, da se jim omogoči fleksibilno prilagajanje takim spremembam. Kompetence so tukaj opredeljene kot kombinacija znanja, veščin in odnosov, primernih za kontekst. Ključne kompetence so tiste, ki jih posamezniki potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlovanje.

Glavni cilji referenčnega okvira EU so:

- 1) opredeliti in opredeliti ključne kompetence, potrebne za osebno izpolnitev, aktivno državljanstvo, socialno kohezijo in zaposljivost v družbi znanja;
- 2) podpira delo držav članic pri zagotavljanju, da so mladi do konca začetnega izobraževanja in usposabljanja razvili ključne kompetence na ravni, ki ju pripravlja za odraslo življenje, in ki je podlaga za nadaljnje učenje in poklicno življenje ter da so odrasli sposobni razvijati in posodabljati svoje ključne sposobnosti skozi vse življenje;
- 3) zagotoviti referenčno orodje na evropski ravni za oblikovalce politik, izvajalce izobraževanja, delodajalce in same učence, da bi olajšali prizadevanja na nacionalni in evropski ravni za skupno dogovorjene cilje
- 4) zagotoviti okvir za nadaljnje ukrepe na ravni Skupnosti tako v okviru delovnega programa Izobraževanje in usposabljanje 2010 kot tudi v okviru programov Skupnosti za izobraževanje in usposabljanje

Poudarek politik EU od leta 2006 z razvojem ključnih kompetenc lahko zagotovi nekaj odgovorov in poti za izboljšanje stanja med državami članicami z visokimi razmerji brezposelnosti mladih ali visokim deležem NEET-a v njihovi populaciji od 20 do 34 let.

JuCiVol se osredotoča na dve ključni kompetenci "Socialna in državljanska kompetenca" in "Smisel pobude in podjetja". Nanašajo se na transverzalne kompetence, ki so najbolj potrebne za učinkovito in konstruktivno sodelovanje v družbenem in poklicnem življenju. Zlasti so pomembni kot sredstva za reševanje in sčasoma reševanje sporov. Vrednotijo jih v različnih družbenih in gospodarskih kontekstih, od vsakdanjega do umetniškega dela do trga dela, prispevajo k družbeni dinamiki, spodbujajo odpornost in olajšajo upravljanje. Podpirajo posameznike, tako da se zavedajo konteksta svojega življenja in dela, jim pomagajo izkoristiti priložnosti in ustvarjalno odgovoriti na trenutne izzive, kot je brezposelnost mladih. Lahko tudi predstavljajo podlago za razvoj nadaljnjih posebnih spretnosti in znanj, potrebnih za vzpostavitev in / ali prispevanje k podjetniškim dejavnostim.

Prostovoljstvo je način, kako pridobiti izkušnje in pridobiti posebne kompetence, zlasti na ključnih kompetencah 6 in 7, družbenih in državljanskih kompetencah ter občutku iniciative in podjetništva. To se običajno deli v številnih evropskih državah - prostovoljstvo je postalo glavni trend. Ob upoštevanju, da je povprečni profil prostovoljca še vedno moški, star 35-55 let, kvalificiran, zaposlen, živi v srednje velikih mestih, je izziv, s katerim se soočamo, vključiti druge in različne profile: mlajši, manj usposobljeni in živijo v (predvsem v predmestju), zahvaljujoč ustreznim zainteresiranim stranem v različnih državah.

Pojasnitev 8 ključnih kompetenc (EC, 2006)



Prve štiri ključne kompetence - osnovno ali enostavno:

KC1- Komunikacija v maternem jeziku: sposobnost izražanja in razlaganja konceptov, misli, občutkov, dejstev in mnenj v ustni in pisni obliki (poslušanje, govorjenje, branje in pisanje) ter medsebojno in jezikovno razumevanje na ustrezen in ustvarjalni način v celotnem spektru družbenih in kulturnih kontekstov ; na področju izobraževanja in usposabljanja, dela, doma in prostega časa

KC2- Komuniciranje v tujih jezikih - sposobnost razumevanja, izražanja in interpretiranja konceptov, misli, občutkov, dejstev in mnenj v ustni in pisni obliki (poslušanje, govorjenje, branje in pisanje) v ustreznem razponu družbenih in kulturnih kontekstov (v izobraževanju, usposabljanju, delu, domu in prosti čas) glede na svoje želje ali potrebe.

KC3- Matematična kompetenca in osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji - sposobnost razvijati in uporabljati matematično razmišljanje, da bi rešili vrsto težav v vsakdanjem življenju. Na podlagi dobrega obvladovanja matematika je poudarek na procesu in dejavnosti ter znanju. Matematična kompetenca v različnih stopnjah vključuje sposobnost in pripravljenost za uporabo matematičnih načinov mišljenja (logično in prostorsko razmišljanje) in predstavitev (formule, modeli, konstrukti, grafi, grafikoni)

KC4- Digitalne kompetence - samozavestno in kritično uporabo tehnologije informacijske družbe (IST) za delo, prosti čas in komunikacijo. Podpirajo ga osnovne veščine IKT: uporaba računalnikov za pridobivanje, ocenjevanje, shranjevanje, izdelavo, predstavitev in izmenjavo informacij ter komuniciranje in sodelovanje v sodelovalnih omrežjih prek interneta

Štiri druge ključne kompetence - kompleksne ali zapletene

KC5- Učenje za učenje - Učenje za učenje je zmožnost nadaljevati in vztrajati pri učenju, organizirati lastno učenje, tudi z učinkovitim upravljanjem časa in informacij, posamezno in v skupinah

KC6- Socialne in državljanske kompetence - Ti vključujejo osebne, medosebne in medkulturne kompetence in pokrivajo vse oblike vedenja, ki posameznikom omogočajo, da na učinkovit in konstruktiven način sodelujejo v družbenem in delovnem življenju ter zlasti v vedno bolj raznolikih družbah in po potrebi rešujejo konflikte.

KC7- Smisel pobude in podjetništva - Nanaša se na zmožnost posameznika, da pretvori ideje v delovanje. Vključuje ustvarjalnost, inovativnost in tveganje ter sposobnost načrtovanja in upravljanja projektov za doseg ciljev.

KC8- Kulturna zavest in izražanje: Uveljavljanje pomena ustvarjalnega izražanja idej, izkušenj in čustev v različnih medijih, vključno z glasbo, uprizoritveno umetnostjo, literaturo in vizualnimi umetnostmi.

Obstajajo številne teme, ki se uporabljajo v celotnem referenčnem okviru: kritično mišljenje, ustvarjalnost, iniciativa, reševanje problemov, ocena tveganja, sprejemanje odločitev in konstruktivno upravljanje občutij igrajo vlogo v vseh osmih ključnih kompetencah...

Vir: European Commission (2006), Recommendation of the European Parliament and of the Council, December 2006, Key competences for lifelong Learning

This typology- 4 basic/simple key competences and 4 transversal/complex competences was suggested by B.Halba (iriv Conseil), Key Tutors (2015-2017)- www.keytutors.eu

Ključne kompetence, prilagojene mladim in strokovnjakom, ki delajo z njimi -

Na podlagi dokumenta SALTO je osem ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje

Izobraževanje se preučuje glede na to, kako jih je mogoče tolmačiti v povezavi s kompetencami, ki jih zahtevajo trenerji za mladinsko delo na evropski ravni, če se šteje, da opravljajo kakovostno ali strokovno delo. Nekatere ključne kompetence imajo večji pomen za promocijo profila usposobljenosti trenerjev kot drugih, zato so nekateri obravnavani bolj poglobljeno kot drugi. Cilj usposabljanja in učenja katerega koli postopka za pridobitev te usposobljenosti bi moral biti:

KC1 & 2- *Da bi učencem / trenerjem omogočili komuniciranje in razvoj medkulturnega diskurza v skupinski vzgoji in izobraževanju s pomočjo strukturirane in kulturno občutljive uporabe jezika v svojem maternem jeziku in / ali tujem jeziku, ki ga običajno uporabljajo v evropskih neformalnih izobraževalnih dejavnostih z mlade in pripravnike.*

KC3- *Da bi učencem / trenerjem omogočili dosledno uporabo nepredmetičnega razloga in etičnih načel na področju evropskega mladinskega dela v svoji vzgojno-izobraževalni praksi (z mladimi in pripravniki), s čimer so se njihovi udeleženci in sami pooblastili za izraženo družbeno interakcijo v učnih okoljih in vsakodnevno življenje*

KC4- *da omogočijo učencem / trenerjem, da delujejo kot upravljavci znanja in posredniki, da bi razvili usposobljenost svojih udeležencev za aktivno sodelovanje na vseh področjih življenja (socialni, politični, gospodarski, kulturni), od lokalnih do evropskih ravni*

KC5- *Omogočiti učencem / trenerjem, da delujejo kot motivatorji in spodbujevalci učenja, da učijo proces udeležencev njihovega izobraževalnega dela, z namenom razviti pozitiven odnos do učenja med življenjskim potekom teh udeležencev*

KC6- *Usposabljanje učencev / trenerjev z zmogljivostmi za razvoj in izvajanje medkulturnih, neformalnih izobraževalnih procesov, ki spodbujajo sposobnost njihovih udeležencev, da razvijejo motivacijo in usposobljenost mladih, s katerimi delajo, za aktivno demokratično (Evropsko) državljanstvo*

KC7- *Usposabljanje učencev / trenerjev z znanjem in spretnostmi, ki jih potrebujejo za dejavno udeležbo v skupnostni praksi, na katero se nanašajo tekoče razprave o kakovosti, profesionalizaciji, kvalifikaciji, potrjevanju in razvoju kakovosti ter za upravljanje vidikov evropskega mladinskega področja*

KC8- *Za povečanje sposobnosti učencev / trenerjev za razvoj in izvajanje celostnih učnih izkušenj, ki v celoti izkoristijo čute in ustvarjalni potencial udeležencev ter lastne domišljije in ustvarjalnih talentov, ki povečujejo kulturno zavest udeležencev in povečujejo njihovo sposobnost kulturne refleksije.*

Vir: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009), The Eight Key Competencies For Lifelong Learning: An Appropriate Framework Within Which To Develop The Competence Of Trainers In The Field Of European Youth Work Or Just Plain Politics ? SALTO: Brussels.

Oblikovanje orodja in procesa za prepoznavanje in ocenjevanje sposobnosti in kompetenc, ki jih pridobijo mladi zahvaljujoč prostovoljstvu

1. korak- definiranje prostovoljske izkušnje

*predpogoj za okolje: profil združevanja
s podrobnostmi opravljenih nalog - 2-3 vrstice na nalogo
povedal je trajanje (čas) in vse dokaze o delu*

4. korak- akcijski načrt

Možnost 1 - izboljšati izkušnje, da se doseže boljša raven usposobljenosti
Možnost 2 - usposabljanje, ki ga je treba upoštevati, da preverite usposobljenost, da bi obogatili nadaljevanje
Možnost 3- VPL postopek za izražanje izkušenj v zvezi z diplomom / kvalifikacijo

2. korak- prepoznavanje kompetenc, ki se osredotočajo na

*KC6 - družbene in državljanske kompetence
KC7 - občutek za pobudo in podjetništvo ter KC*

3. korak- Assessing key competence

*Level 0- I am incompetent
Level 1- I am able if I am supported- level of assisted competence
Level 2- I am able if I work with others- level of collective competence
Level 3- I am able alone - level of autonomy
Level 4- I am able to transfer my knowledge & experience - level of expertise
Level 5- I am able to create a new activity or experience - level of creation*

Korak 1- primer prostovoljstva - Sample of a Volunteer Job Description

Source: <https://www.thebalance.com/how-to-write-job-description-volunteers-will-love-2502599>

Naziv delovnega mesta: Dnevni stol

Namen: Dnevni stol je sprejemnik za agencijo Charles County za staranje, ki podpira poslanstvo Agencije za podporo starejšim prebivalstvom županije Charles. Dnevni predstojnik je zastopstvo javnosti, ki obišče svoje pisarne v ponedeljek, sredo in petek od 9. do 4. ure.

Lokacija: Dnevni stol deluje v javnem sprejemnem prostoru centralnega urada agencije na 567 N. Oak St v Tulsi, OK.

Ključne naloge: odgovori na telefon in usmerja klice; Pozdravi goste in jih usmeri v druge pisarne ali lokacije; Odgovarja na vprašanja o agenciji in po potrebi zagotovi obrazce; Natisne seznam dejavnosti, ki potekajo ta dan na uradih agencije in satelitskih lokacijah; Opomni telefonske klice drugim prostovoljcem, ki so dodelili projekte naslednji dan; Odpre pošto in jo razdeli; Vnos donacij, prejetih po pošti v bazo podatkov; Kopiraj brošuro, ko čas dopušča; Pomoč pri pripravi pošilk v razsutem stanju; Pripravi korespondenco po potrebi; Druge naloge, dodeljene; Poročila pomožnemu direktorju Agencije Charlesa za staranje

Dolžina imenovanja: Dnevni stol za tri mesece služi en dan na teden. Po treh mesecih lahko predsednika dnevnega reda ponovno presodi še tri mesece po presoji nadzornika. Po šestih mesecih lahko oseba, ki opravlja funkcijo predsednika dnevnika, rotira na drugo mesto v agenciji.

Časovna zaveza: En dan na teden (M, W ali F) šest ur (od 9 do 12 in 1-4 ure), najmanj tri mesece.

Kvalifikacije: Osnovno znanje o računalništvu in vnosu podatkov. Prijeten način, potrpljenje, sposobnost reševanja težav, zanesljivost.

Podpora: Zagotovljeno bo usposabljanje za to delovno mesto. Poleg tega bo pomočnik na voljo za vprašanja in pomoč.

Šifra oblačenja: Poslovna priložnostna

Korak 2 - nadaljne informacije o KC6 & KC7- requirements - knowledge, attitudes, skills- to be trained for – source: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009)

KC6 :

- Seznajenost s pojmi in pristopi k izobraževanju za demokratično in evropsko državljanstvo z mladimi - sklicevanje na ključne dokumente
- Zavezanost k dodani vrednosti medkulturnega pristopa pri delu z mladimi na razvoju civilne in socialne kompetence
- Spretnosti in odnosi, ki so bistveni za izvajanje dejavnosti medkulturnega učenja: empatija, oddaljenost od družbenih vlog, strpnost dvoumnosti (in sposobnost predstavljanja lastne identitete)
- Razumevanje evropskega mladinskega dela kot medkulturnega konteksta, ki zahteva pristope in metode, primerne za raznolikost skupin mladih, ki sodelujejo

KC7-

- Ideje in koncepti razvoja in vzdrževanja kakovosti v izobraževalnih procesih
- Koncepti in metode vrednotenja, spremljanja, ocenjevanja kakovosti, vodenja kakovosti in kulture storitev, primerne za področje neformalnega izobraževanja
- Vodenje projektov
- ažurne informacije in ideje, ki izhajajo iz evropskih (in nacionalnih) razprav o kakovosti, profesionalizaciji, kvalifikacijah in potrjevanju na področju evropske mladine
- Informacije o politično-institucionalnem okviru, v katerem poteka razprava Koncepti organizacijske kulture, ideje o tem, kako delati in učinkovito komunicirati med različnimi organizacijskimi kulturami, idejami o ustvarjalnosti in prevzemanju pobud

- Security checks required, such as criminal history check or fingerprint check.
- Benefits, such as a certificate of service, free parking, or tuition remission.

Korak 3 - kako oceniti prostovoljne izkušnje glede kompetenc

Vir: portfolio VAEB (2006) & portfolio Migrapass (2012)

Experience	Competence	Level of competence achieved
Lecturer in a loud voice	I am able to select a relevant paper to be read at a loud voice among a group of 10 youngsters aged 6-7 years old and to be understood by the audience	Level 3
Designer for the communication of the association	I am able to design a poster to inform the member of the association of a special event (show, play, concert...)	Level 2
Cooker and delivery person for elderly	I am able to cook with others some special meals for elderly people to be dispatched in a shelter for retired people in my city	Level 1

Minimalna raven usposobljenosti, ki je potrebna za učinkovitost, in za izkušnje, ki se štejejo za na voljo: stopnja avtonomije (raven 3)

Korak 4 – kako zgraditi akcijski načrt

Na podlagi dosežene ravni kompetenc je predlagan akcijski načrt

Level of competence	Experience available	Action plan recommended
Level 3	Lecturer in a loud voice	VPL to certify the availability to work with children (aged 6-7 years) with job opportunities in the field of youth work on the basis of the certification achieved
Level 2	Designer of communication supports	Training to assess the competence by an external organization relevant to deliver official training
Level 1	Cooker and delivery person among elderly	A more developed experience in Volunteering in the same association or in another to be more autonomous in my activity and to be aware of the health & security requirements

Sessions for the training based on the tool & method for youngsters- methodology

pričakuje se 5 učnih ur–

- Učni uri 1 & 2 za korak 1
- Učna ura 3 za korak 3- osredotočiti se kompetence
- Učna ura 4 za korak 4- osredotočiti se na oceno
- Učna ura 5 za korak 4- od ocene do akcijskega načrta

Suggestion of points to be followed in the learning session

- **1 točka:** razlaga prostovoljstvo kot alternativno priložnost za obnovitev z izobraževanjem ali usposabljanjem ali zaposlovanjem
- **2 točka-** ki pojasnjuje pristop kompetenc in okvir 8 ključnih kompetenc - EU
- **3 točka :** podrobneje razlaga dve kompetenci, izbranih za družabno in državljansko kompetenco JuCiVol - KC6 in KC7 - občutek pobude in podjetništva z ilustracijo, ki temelji na socialno-poklicnem okolju
- **4 točka:** ki delajo v manjših skupinah z mladimi o prostovoljnih izkušnjah, težavah, s katerimi se srečujejo pri iskanju zaposlitve in / ali sodelovanja, in kako bi jim lahko pomagali kompetenčni pristop, ki ga ponuja JuCiVol
- **5 točka:** predstavitev dela, opravljenega v majhnih skupinah na plenarnem zasedanju, da bi mladi razložili proces - od opisa prostovoljnih izkušenj do ugotavljanja usposobljenosti in njegove ocene
- **6 točka:** razpravljanje o različnih načinih ocenjevanja usposobljenosti - samoocenjevanje, ocenjevanje s strani mentorja / trenerja in meril, ki jih je treba upoštevati
- **Učni izidi pričakovani med mladimi:** sposobnost samoocenjevanja kompetenc, povezanih s prostovoljnimi izkušnjami

Glavni cilji usposabljanja

Izobraževanje JuCiVol pomeni:

1. analizirati posledice opredelitve asociativne pravice kot temeljne pravice državljanov Unije, s poudarkom na mladih z migrantskim poreklom in / ali živijo v prikrajšanih soseskah, da bi izboljšali njihov dostop do političnih, gospodarskih, kulturnih in izobraževalnih pravic;
 2. okrepiti vlogo prostovoljstva in sodelovati pri krepitvi dejavnega državljanstva med mladimi, ki niso seznanjeni s prostovoljstvom;
 3. spodbujati tesno sodelovanje med različnimi ravnmi upravljanja s konfiguracijo mrež zainteresiranih strani, ki vključujejo široko raven zastopnikov - lokalnih, občinskih, nacionalnih in evropskih institucij ter nevladnih organizacij;
 4. oblikovanje pedagoške strategije, ki jo bodo uporabili strokovnjaki, ki delajo s temi mladimi, kar jim omogoča prepoznavanje, ocenjevanje in internalizacijo dveh ključnih kompetenc "družbene in državljanske kompetence" ter "občutek za pobudo in podjetništvo";
 5. Spodbujati prostovoljstvo in aktivno državljanstvo med mladimi za boj proti kakršni koli nasilni radikalizaciji in spodbujati demokratične vrednote zahvaljujoč procesu krepitve moči. V dopolnilu je treba osredotočiti tudi na "avtoregulacijo", saj je vsak mladenec samska oseba z edinstvenim ozadjem in osebnimi pričakovanji
- Delo, ki ga morajo opraviti strokovnjaki med sejami: sinteza povratnih informacij, ki jih prejmejo od mladih, in težave, s katerimi se soočajo**

UČNA URA 1 – what is Volunteering- definitions

Ovisno od jezikov je za prostovoljstvo veliko različnih izrazov. V angleškem jeziku je izraz relativno naravnost naprej, vendar še vedno obstajajo precej drugačna stališča o tem, kaj prostovoljstvo zajema in veliko različnih pomenov, povezanih z besedo. V definicijah se na splošno omenja pet dimenzij prostovoljstva

- • Dejavnost mora biti izvedena po lastni izbiri (ideja o svobodi),
- • Neplačano, pomeni, da ne vključuje plačila (zamisel o nagradništvu, nezanimanje),
- • Ne sme biti le v korist posameznika ali njegove družine, temveč "darilo tujcu" (ideja o altruizmu, drugačnosti)
- • Običajno poteka v organiziranem ali formalnem okviru (v neprofitni organizaciji)
- • Dejanje je namenjeno splošnemu namenu in ne interesu majhne skupine ljudi (ideja splošne dobrine / splošnega namena)

Pomembno je poudariti, da je prostovoljna dejavnost, ki poteka ločeno, občasno ali individualno, zunaj okvira javnih ali zasebnih neprofitnih organizacij ali pa je motivirana z družinskimi odnosi ali prijateljstvom, izrecno izključena iz pojma prostovoljnega dela .

To razlikovanje med družino / prijateljstvom in prostovoljstvom pomeni vztrajanje na prostovoljstvu kot družabni dejavnosti.

Vir: Halba B (2003), "Bénévolat & volontariat en France et dans le monde", Paris: LA Documentation française

Praktični napotki

Ure, ki se jih nameni so okvirne glede na izobrazbo ali pričakovanja o zaposlitvi. **Trajanje:** 45 minut do 2-3 ure

Okrogla miza z mladimi: ki se predstavljajo in povedo o svoje predstavah o prostovoljstvu -

- • **Pozitivne predstavitev**, kot so vključenost, aktivno državljanstvo
- • **Negativne predstavitev**, kot je nekaj za nič, imam rad privilegiranim ljudem z določenimi profili

Brain storming z mladimi

- • **Kakšen je povprečen profil prostovoljca** v moji državi - ženski / moški? mlad po srcu ? v mestnih / podeželskih območjih?
- • **Koliko prostovoljcev v moji državi?** vključeni v katero področje dejavnosti (socialne storitve, okolje, šport ...)?
- • **Ali lahko v svoji soseki imenujem vsaj 2 ali 3 združenja?** v moji državi ?

Po krajšem dogovarjanju med mladostniki vzgojitelj daje ključne podatke o prostovoljstvu v državi: pravni okvir prostovoljstva; Število prostovoljcev in razpošiljanje med spoloma, starostjo ...; Glavna področja dejavnosti

Učni izidi

- splošno znanje o prostovoljstvu
- biti sposoben biti del kolektivnega dela in izraziti svoje poglede v skupini

UČNA URA 2 – why being a volunteer- motivations

Prostovoljstvo je tesno povezano s konceptom altruizma, ki ga je mogoče opredeliti kot "načelo ali prakso nesebične skrbi ali predanosti dobrobiti drugih v nasprotju z egoizmom" (Larousse, 2011). Izraz je francoskega izvora (1850-1855). Za angleškega ekonomista Davida A. Kennetta (1980) ne obstaja "čist altruizem", ampak predlaga šest različnih vrst kvazi-altruizma, ki ustrezajo nematerialnim ciljem: z nematerialno kompenzacijo; perspektiva teorije iger, sociobiološki kontekst, teorema Rotten Kid, socialni pritisk in sponzorstvo. Po mnenju John Wilson (2000) je prostovoljstvo "vsaka dejavnost, v kateri se lahko prosto da v korist druge osebe, skupine ali vzroka". To je "del grozda pomoči vedenju, ki ima večjo zavezanost kot spontana pomoč, vendar je ožji po obsegu kot skrb za družino in prijatelje". Louis A. Penner (2002) podobno pojasnjuje, da prostovoljstvo "vključuje dolgoročno, načrtovano, prosocialno vedenje, ki koristi tujcem in se ponavadi pojavlja v organizacijskem okolju". Allen M. Omoto in Mark Synder (1995) zagotavljata še bolj "kompaktno" definicijo in pojasnjujeta, da se prostovoljstvo lahko opredeli kot "tekoča dejavnost, katere namen je izboljšati dobro počutje drugih." Trevor M. Knox (1999), ki kliče postavlja pod vprašaj pomen prostovoljstva, ko namreč časa posvetimo dejavnosti, za katero nismo posebej usposobljeni. Zdi se, da je iracionalna uporaba časa, saj je takšno delo, če je vrednoteno samo z denarjem, dejansko "vredno" manj kot delo na službi, ki se običajno bolje obvlada - in denar bi lahko potem podarili tistim, ki potrebujejo pomoč. Ta dilema se lahko reši z uvedbo "socialno-ekonomskega človeka", ki je "zmerno deontološki, odvisen od poti, nemonetarni, neracionalno motiviran, in usmerjen k skupnosti". S tega vidika prostovoljstvo ni racionalna dejavnost, v kateri posameznik ("homo oeconomicus") nenehno odtehta stroške in koristi svojih dejanj in poskuša oceniti delo, opravljeno s financami. Namesto tega so donacije in dajanje manj izračunane, bolj čustvene in pogosto iracionalne.

Praktični napotki

Ure, ki se jih nameni so okvirne glede na izobrazbo ali pričakovanja o zaposlitvi. **Trajanje:** 45 minut do 2-3 ure

Plenarno zasedanje: razlaga glavne razloge za prostovoljstvo skupaj z glavnimi ovirami (pomanjkanje časa, motivacije, zanimanja, samozavesti ...)

V majhnih skupinah: da bi mladi pojasnili, zakaj bi bili prostovoljec z vprašanji, kot so Being useful to my community/country

- Spoznavanje ljudi z različnimi profili - različna starost, spol, izobrazba in poklicno ozadje
- Zagovarjanje vzroka - okolje, pravice manjšine (migrantska, etnična ali kulturna skupina, jezik ...)
- Koristni za ranljive ljudi, kot so starejši, bolni, izolirani mladoletniki ...
- Pridobiti izkušnje na terenu na področju dejavnosti, v katerem bi rad deloval

Predstavitve rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

- Vsaka skupina (od 2 do 3 mladostnika) ima 10 do 15 minut, da predstavi rezultat dela v majhnih skupinah
- Vsaki predstavitvi sledi splošna razprava, da bi ostali mladi postavili vsa vprašanja

Učni izidi

- splošno znanje o motivih za prostovoljca
- boljše razumevanje glavnih ovir in vzrokov, ki preprečujejo prostovoljstvo

UČNA URA 3 – what are the competences acquired thanks to a volunteering- Education & Training

Prostovoljstvo je način, da deluje kot posameznik, s kolektivnim ukrepanjem, za splošno dobro. Na kolektivni ravni je prostovoljstvo povezano z idejo aktivnega državljanstva in družbenega sodelovanja (socialni kapital). Na individualni ravni prostovoljci pridobivajo in razvijajo specifične veščine in kompetence (človeški kapital). Prostovoljna izkušnja je primer neformalnega in priložnostnega učenja, ki je najbolj cenjen v programu Vseživljenjsko učenje EU. V procesu vseživljenjskega učenja je zelo pomembno vprašanje pridobivanja kompetenc: "... ključne kompetence v obliki znanja, spretnosti in odnosov, primernih za vsak kontekst, so temeljnega pomena za vsakega posameznika v družbi, ki temelji na znanju. Zagotavljajo dodano vrednost za trg dela, socialno kohezijo in aktivno državljanstvo s prožnostjo in prilagodljivostjo, zadovoljstvom in motivacijo {...}" (Evropska komisija, 2006).

Kot je Evropska komisija poudarila leta 2011 ob koncu evropskega leta prostovoljstva, "priznavanje kompetenc in spretnosti, pridobljenih s prostovoljstvom kot izkušenj neformalnega učenja, je bistvenega pomena kot motivacijski dejavnik za prostovoljce in tisti, ki ustvarja mostove med prostovoljstva in izobraževanja ". Evropski projekt v okviru programa Vseživljenjsko učenje je bil v tem duhu pionir projekta VAEB (iriv et alii, 2003-2006). Oblikovala je portfelj za prepoznavanje in ocenjevanje prostovoljnih izkušenj. Evropsko ekipo, ki združuje 7 članov EU (Francija, Avstrija, Nemčija, Madžarska, Italija, Poljska in Združeno kraljestvo), orodje in metodo, portfelj in vodilo, so opredelile prostovoljske izkušnje, ki jih izražajo v smislu kompetenc da bi prostovoljci povečali profesionalno ali vzgojno prihodnost. Pomembno je poudariti, da so bile kompetence, pridobljene s prostovoljstvom, enako ocenjene. Učni rezultati, pridobljeni s prostovoljnim ukrepanjem, povečujejo proces osamosvojitve med ranljivimi ali krhkimi javnostmi. Zavedanje lastne sposobnosti krepi samozavest in samozavest ter tako olajša odpiranje drugim (altruizem).

Praktični napotki

Ure, ki se jih nameni so okvirne glede na izobrazbo ali pričakovanja o zaposlitvi. **Trajanje:** 45 minut do 2-3 ure

Plenarno zasedanje: razlaga kompetenčni pristop in 8 ključnih kompetenc na podlagi tabele - 4 preproste kompetence in 4 kompleksne kompetence (stran 12)

V majhnih skupinah: da se mladi osredotočijo na ključne kompetence; 6. socialne in državljanske kompetence in ključne kompetence; 7. občutek za pobudo in podjetništvo

Predstavitve rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

- Vsaka skupina (od 2 do 3 mladostnika) v 10 do 15 minutah predstavlja rezultat dela v majhnih skupinah
- Vsaki predstavitvi sledi splošna razprava, da bi ostali mladi postavili vsa vprašanja

Na koncu učne ure okrogla miza z mladimi, z vprašanji kor so, če mislijo, da so pridobili / razvili KC6 ali KC7, zahvaljujoč usposabljanju JUCIVOL

Učni izidi

- splošno znanje o usposobljenosti
- razumevanje evropskega okvira ključnih kompetenc (8 KC in njihove opredelitve)
- delo v majhni skupini, da bi lahko zagovarjali svojo idejo in jih izrazili na način, ki bi ga razumeli drugi
- prakticiranje kritičnega razmišljanja z vprašanji, ki so jih postavili drugim mladostnikom, in vprašanja, ki jih imajo tudi odgovoriti

UČNA URA 4 – od izkušenj do kompetenc - ocena prostovoljstva

Orodje, zasnovano za projekt JUCIVOL, je glavna referenca za oceno prostovoljnih izkušenj.

Predlaga 4-stopenjski pristop:

- 1- **podroben opis prostovoljske izkušnje** na podlagi misij, ki jih običajno opravljajo prostovoljci v povezavi, kot so mreženje (med člani, javnostmi, partnerji), oblikovanje orodij za komuniciranje (spletna stran, spletni dnevnik, letak ...), izdelava načrta, zbiranje sklada (iskanje ustreznih potencialnih podpornikov) komuniciranje med širšo javnostjo ...
- 2- **izbiranje 2 do 3 misij in vzpostavljanje povezave med temi misijami in ključnimi kompetencami** 6 socialne in državljanske kompetence ali ključne kompetence - občutek za pobudo in podjetništvo
- 3- **ocenjevanje ravni usposobljenosti po 5-nivojski mreži** - Ne morem (za zdaj), ko lahko nekdo (pomoč pri pomoči) podpira, lahko v skupini (kolektivna usposobljenost), sam sam (sposobnost avtonomije), lahko ustvarim svoj lastno poslanstvo / dejavnost (sposobnost ustvarjanja)
- 4- **oblikovanje akcijskega načrta ob upoštevanju različnih scenarijev** - prvi temelji na izkušnji, ki jo je treba oprostiti (imeti ustrezne poklicne izkušnje), druga pa na izobraževalni ali formativni poti, ki jo je treba upoštevati pri vrednotenju kompetenc, tretji scenarij pa je najzahtevnejši, vse korake vrednotenja predhodnega učenja: od izkušenj do pridobitve diplome ali kvalifikacije

Praktični napotki

Ure, ki se jih nameni so okvirne glede na izobrazbo ali pričakovanja o zaposlitvi. **Trajanje:** 45 minut do 2-3 ure

Plenarno zasedanje: razložimo 4-stopenjski pristop orodja, ki ga je oblikoval JUCIVOL

V majhnih skupinah: mlade prosimo, da identificirajo združenje / projekt, ki ga želijo zagovarjati, in identificirati 2 do 3 misije, potrebne za podporo takšnemu združenju / projektu. Navesti jih morajo s konkretnimi primeri takšnih misij na terenu

Predstavitve rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

- • Vsaka skupina (od 2 do 3 mladostnika) v 10 do 15 minutah predstavlja rezultat dela v majhnih skupinah
- • Vsaki predstavitvi sledi splošna razprava, da bi ostali mladi postavili vsa vprašanja

Brain storming z mladimi na podlagi izbranih misij in povezave s KC6 in KC7

- • Od njih se zahteva, da izberejo eno misijo na skupino
- • Pojasnjujejo, kako daleč je ta naloga povezana s KC6 ali KC7
- • Predlagajo raven poveljnika, ki bi se morala zahtevati
- • pričakujejo potencialni akcijski načrt

Učni izidi

- • Uporaba konkretnega orodja za prepoznavanje in ocenjevanje usposobljenosti
- • sposobnost izdelave akcijskega načrta
- • biti sposoben predvideti izobraževalno ali strokovno prihodnost

UČNA URA 5 – SWOT analiza – akcijski načrt

Zadnja seja je namenjena ocenjevanju sej, ki jim sledijo mladi. Izobraževalci in učitelji morajo predlagati tako samoocenjevanje učencev kot splošno oceno, da jih opomni na različne učne rezultate, ki so jih dosegli skozi proces:

- 1- **LO1**- doživeli so pristop kompetence, ki ga izvaja perspektiva vseživljenjskega učenja z odkritjem ali boljšim razumevanjem 8 ključnih kompetenc.
- 2- **LO2**- obogatili so svoje znanje o prostovoljstvu in razumeli razliko med formalnim učenjem (v šoli ali v izobraževalnem telesu) ter neformalnim in priložnostnim učenjem.
- 3- **LO3**- opredelili so glavne ovire, s katerimi se spopadajo mladi, ki želijo postati prostovoljci, in pojasnili glavne razloge, kako postati prostovoljec
- 4- **LO4**- Izkusili so posebno orodje in postopek za prepoznavanje in ocenjevanje prostovoljnih izkušenj na podlagi orodja JUCIVOL - pristopa s štirimi koraki, ki ga navdihuje proces portfelja
- 5- **LO5**- Izgradili so akcijski načrt, ki vključuje tri scenarije: najti prostovoljne izkušnje za pridobitev ustreznih poklicnih izkušenj (scenarij 1), razmišljanje o izobraževalnem ali formativnem prilagajanju s svojimi poklicnimi pričakovanji (scenarij 2), ki iščejo delo, ki je povezano z ustreznim strokovnim izkušnje, pridobljene zaradi njihovih prostovoljnih izkušenj (scenarij 3).
- 6- **LO6**- Na prostovoljni osnovi so aktivno sodelovali pri poskusnem programu usposabljanja, namenjenemu krepitevi državljanstva in demokratičnih vrednot

Če bodo mladi sledili vsaj 3 od petih sej, bodo poslali uradno potrdilo (podpisano in žigosano s strani evropske ekipe), vključno z opisom usposabljanja, opravljenimi dejavnostmi in osredotočenjem na KC6-socialno in državljansko ter KC7- pobudo in podjetništvo.

Praktični napotki

Ure, ki se jih nameni so okvirne glede na izobrazbo ali pričakovanja o zaposlitvi. **Trajanje:** 45 minut do 2-3 ure

Plenarno zasedanje: opominjanje različnih tem, ki jih obravnava usposabljanje, in pojasnitev procesa analize SWOT, ki se uporablja za usposabljanje JUCIVOLA

- **Moč** - Sposobnost prepoznavanja in ocenjevanja prostovoljnih izkušenj
- **Priložnost**- prostovoljna izkušnja je lahko priložnost za mlade za načrt usposabljanja ali izobraževanja
- **Slabost** - mnoge ovire za mlade, da postanejo prostovoljci, lahko imajo podobni mladi od sebe / prostovoljcev, izkušnje mladih v prejšnjih prostovoljnih ali socialnih izkušnjah
- **Nevarnost**- mladi, ki niso pripravljeni na šolanje ali katerekoli institucije, se morda ne želijo ponovno vključiti v prostovoljno dejavnost, če je preveč formalno ali tradicionalno

V majhnih skupinah: vprašajte mlade o moči / priložnostih / slabostih / nevarnostih različnih treningov, ki so se jih udeležili

Brain storming z mladimi

- • načrtovati kratkoročno (1 mesec),
- • v srednjeročnem obdobju (3 mesece)
- • načrtovati dolgoročno (6 mesecev)
- • pomeni: iskanje misije v združenju, raziskovanje možnosti za usposabljanje, iskanje zaposlitve ... Kako daleč je lahko projekt JUCIVOL podprl, da bi razjasnili svoje misli in ideje, odprli vrata ali perspektive

Priloge

- A. Profili mladostnikov, vključeni v proces JuCiVol
- B. Testiranje treningov v 5 partnerskih državah
 - a. Spain
 - b. France
 - c. Cyprus
 - d. Italy
 - e. Slovenia
 - f. Common points in the feedbacks
- C. Slovar in ključni koncepti
- D. Bibliografija pomembna za traininge
- E. Evropska ekipa

Profili mladih vključeni v JuCiVol v 5 državah



- rate of unemployment among youngsters: 44.4%
- rate of ESL in 19-24 years: 19%
- share of NEET in 20-34 years : 22.8%



- rate of unemployment among youngsters: 24.6%
- rate of ESL in 19-24 years: 9%
- share of NEET in 20-34 years : 18.9%

Source: Eurostat, 2016



- rate of unemployment among youngsters: 29.1%
- rate of ESL in 19-24 years: 7%
- share of NEET in 20-34 years : 21.3%



- rate of unemployment among youngsters: 37.8%
- rate of ESL in 19-24 years: 14%
- share of NEET in 20-34 years : 30.7%



- rate of unemployment among youngsters: 15.2%
- rate of ESL in 19-24 years: 5%
- share of NEET in 20-34 years : 13.4%

Testiranje in pilotne akcije izvajanja treningov in mentorstev

1 korak- izbiranje 20 udeležencev - mladih z ustreznimi profili (rok - september 2017), vendar združevanje meril

2 korak: učenje se izvaja med mladimi, da jih usposobijo. Njegov cilj je: prepoznati posebne probleme, s katerimi se srečujejo; pojasni pojem prostovoljstva in kompetenčnega pristopa; razpravljali o najprimernejši orodji in metodah; obogatiti orodje in postopek, zasnovan za usposabljanje na tej podlagi. Metode: praktične izmenjave, teoretični prispevki (oktober 2017 - junij 2018)

3 korak – izbor 15 vzgojiteljev-mentorjev / trenerjev, ki delajo z mladimi z ustreznimi profili (najboljši rok - september 2017)

4 korak - učno sejo, ki se izvaja med vzgojitelji - mentorji / trenerji. Njegov cilj je: prepoznati posebne probleme, s katerimi se srečujejo; pojasni pojem prostovoljstva in kompetenčnega pristopa; razpravlja o najpomembnejši strategiji med mladimi; obogatiti načrtovan mentorstvo. Metode: praktične izmenjave, teoretični prispevki; strategija učenja z delom (oktober 2017 - junij 2018)

5 korak – zbiranje povratnih informacij, prejetih na nacionalnih učnih sejah; dokončanje usposabljanja in ustrezna orodja & metoda; prepoznavanje skupnih vprašanj; izmenjava dobrih praks na podlagi ugotovljenih težav; obogatitev usposabljanja za mlade; obogatitev mentorstva za vzgojitelje. Metode: konceptualni prispevek, delavnice, pedagoške produkcije- (najboljši rok - maj 2018)

6 korak – potrjevanje končnih rezultatov za delovni paket 2 - usposabljanje za mlade in mentorstvo za vzgojitelje. Njegov cilj je: podrobneje analizirati testiranje v različnih državah; konceptualizirati elemente izmenjav praks; izkoristiti dobre prakse in metode; izbrati dodatna pedagoška orodja in strategije za izboljšanje prostovoljnega dela med mladimi za pridobitev ključnih kompetenc KC6 in KC7. Metode: analiza praks, konceptualizacija, teoretični prispevki (najboljši rok - junij 2018)

Rezultati, ki jih je treba doseči med učnimi urami:

Odzivi od mladih- kratek profili, ki prosijo za svoje izkušnje (osebne, socialne in strokovne), kvalifikacije in diplome, spretnosti in kompetence z obliko, ki jo je treba spoštovati (10 do 15 vrstic - največ 300 besed), da bi jih usposobili za pristop kompetenc z eksperimentiranjem na podlagi lastnih izkušenj - učenja z delom

Odzivi od učiteljev in mentorjev: od njih zahtevajo razmišljati o glavnih težavah, s katerimi se soočajo mladi, s katerimi delajo, metode, ki so jih že poskusili premagati težave in koristnost pristopa JuCiVol, da bi olajšali njihov prehod na trg dela ali na vzgojni poti, da bi spodbujati proces krepitve vloge in državljanstva

Med obema ciljnim skupinam, ki zbirajo vsa ustrezna orodja in strategije za ugotavljanje in ocenjevanje prostovoljnih izkušenj v smislu usposobljenosti, da bi povečali vključenost in državljanstvo med mladimi

3.1 Testiranje v Španiji



Professional profiles of the people in charge of the training among volunteers

- **Tutors/trainers belonging to the JuCiVol team** short description
- **Other tutors/trainers** short description of their profiles and reasons for involving them

Feedback received from youngsters

- 1st feedback
- 2nd feedback
- 3rd feedback
- Other...

Methods or tools relevant for the JuCiVol approach

- **1s method:** a portfolio
- **2nd method** : a learning program
- **3rd method** : a pedagogical tool
- **4th method** : another
- **5th method** : xxxxx

3.2 Testiranje v Franciji



Professional profiles of the people in charge of the training among volunteers

- **Tutors/trainers belonging to the JuCiVol team** short description
- **Other tutors/trainers** short description of their profiles and reasons for involving them

Feedback received from youngsters

- 1st feedback
- 2nd feedback
- 3rd feedback
- Other...

Methods or tools relevant for the JuCiVol approach

- **1s method:** a portfolio
- **2nd method** : a learning program
- **3rd method** : a pedagogical tool
- **4th method** : another
- **5th method** : xxxxx

Testiranje na Cipru



Professional profiles of the people in charge of the training among volunteers

- **Tutors/trainers belonging to the JuCiVol team** short description
- **Other tutors/trainers** short description of their profiles and reasons for involving them

Feedback received from youngsters

- 1st feedback
- 2nd feedback
- 3rd feedback
- Other...

Methods or tools relevant for the JuCiVol approach

- **1s method:** a portfolio
- **2nd method** : a learning program
- **3rd method** : a pedagogical tool
- **4th method** : another
- **5th method** : xxxxx

3.3 Testiranje v Italiji



Professional profiles of the people in charge of the training among volunteers

- **Tutors/trainers belonging to the JuCiVol team** short description
- **Other tutors/trainers** short description of their profiles and reasons for involving them

Feedback received from youngsters

- 1st feedback
- 2nd feedback
- 3rd feedback
- Other...

Methods or tools relevant for the JuCiVol approach

- **1s method:** a portfolio
- **2nd method** : a learning program
- **3rd method** : a pedagogical tool
- **4th method** : another
- **5th method** : xxxxx

Testiranje v Sloveniji



Poklicni profili ljudi, ki so zadolženi za usposabljanje prostovoljcev

- **Tutoriali / trenerji, ki pripadajo ekipi JuCiVol**, kratak opis
- **Drugi mentorji / trenerji** kratak opis njihovih profilov in razloge za njihovo vključitev
-

Povratne informacije od mladih

- 1st feedback
- 2nd feedback
- 3rd feedback
- Other...

Metode ali orodja, pomembna za pristop JuCiVol

- **1s method**: a portfolio
- **2nd method** : a learning program
- **3rd method** : a pedagogical tool
- **4th method** : another
- **5th method** : xxxxx

Skupne točke pri testiranju v petih državah

Poklicni profili ljudi, ki so zadolženi za usposabljanje prostovoljcev

- **Tutoriali / trenerji, ki pripadajo ekipi JuCiVol**, kratak opis
- **Drugi mentorji / trenerji** kratak opis njihovih profilov in razloge za njihovo vključitev

Povratne informacije od mladih

- 1st feedback
- 2nd feedback
- 3rd feedback
- Other...

Metode ali orodja, pomembna za pristop JuCiVol

- **1s method**: a portfolio
- **2nd method** : a learning program
- **3rd method** : a pedagogical tool
- **4th method** : another
- **5th method** : xxxxx



Državljanstvo- pravica in resnično odgovornost za sodelovanje v kulturnem,

družbeno in gospodarsko življenje ter v javnih zadevah skupnosti skupaj z drugimi (Convention of the Protection of National Minorities, 1995)

Kompetence – Kompetenca - trije glavni načini za njegovo opredelitev: dokazano in dokazano sposobnost uporabe znanja, znanja in izkušenj ter povezano znanje v običajnem in / ali spreminjajočem se delovnem položaju (CEDEFOP), kombinacija znanja, veščin in odnosov, primernih za kontekst. (ES, 2006) so ključne kompetence tiste, ki jih vsi posamezniki potrebujejo za osebno izpolnitev in razvoj, aktivno državljanstvo, socialno vključenost in zaposlovanje. (ES, 2006)

Raznolikost- postala je glavno politično-kulturno vprašanje s post-(od leta 2004), ki potrebuje skupno evropsko identiteto in niz vrednosti. Hkrati je bil predhodni poudarek na "integraciji" je bila zamenjana s sedanjim na "identiteto". "Združeni v raznolikosti" geslo Evropske unije in ideja o "oblikovanju skupne usode" pomenijo interakcijo in dialog med različnimi kulturami (Blokker, 2006). Od leta 2007 so bile številne listine za raznolikost sprejete po vsej Evropi po sprejetju leta 2000, dveh direktiv: enakopravnosti pri zaposlovanju Direktiva prepoveduje diskriminacijo na podlagi spolne usmerjenosti, versko prepričanje, starost in invalidnost na področju zaposlovanja; Racial Direktiva o enakosti prepovedala diskriminacijo na podlagi rase ali etnične pripadnosti v okviru zaposlovanja, pa tudi pri dostopu do sistema socialnega varstva in socialno varnost ter blago in storitve (Halba, 2014)

Zaposlovanje zajema vse tiste, ki so bili plačani za delo vsaj eno uro v referenčnem tednu raziskave ali pa so bile začasno odsotne s takim delom (OECD/ILO Guidelines)

Zaposljivost - stopnja prilagodljivosti, ki jo pokaže posameznik zaposlitev, obdržati in posodabljati poklicne kompetence (ni odvisna samo od primernosti znanja in kompetenc posameznikov, ampak tudi od spodbud in priložnosti, ki jih posamezniki lahko iščejo za zaposlitev) - (CEDEFOP, 2002)

Znanje in izkušnje - praktično znanje ali veščine (CEDEFOP, 2002)

Znanje – definicij o tem, kaj je znanje, je veliko, vendar sodobno dojemanje znanja temelji v veliki meri na naslednjem razlikovanju: (a) deklarativno (teoretično) znanje se razlikuje od proceduralnega (praktičnega) znanja, (b) različne vrste znanja ustrezajo različnim načinom učenja: ciljno (naravno/znanstveno) znanje; subjektivno (književnost/estetika) znanje; moralno (človek/normativnost) znanje; versko (božanstva) znanje, (c) znanje, ki zaobjema tiho (ni nujno, da se učenec zaveda, da ga ima) in eksplicitno (ki ga učenec lahko zavestno nadzira) znanje. - (CEDEFOP, 2002)

NEET - mladi, ki niso zaposleni, ser ne izobražujejo ali usposablajo kot odstotek skupnega števila mladih v ustrezni starostni skupini po spolu. Mladi NEET so bodisi brezposelni bodisi neaktivni in niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje. Mladi, ki niso niti zaposleni niti v izobraževanju ali usposabljanju, so ogroženi zaradi potencialne socialne izključitve - posamezniki, ki imajo dohodek pod revščino in nimajo sposobnosti za izboljšanje svojega gospodarskega položaja. (OECD, 2017)

Prostovoljstvo - Prostovoljstvo - za to so značilne tri stvari. Prvo prostovoljstvo je dejavnost, ki jo ljudje izberejo za lastno svobodno voljo; 2. prostovoljcu ni finančno plačilo; in tretje prostovoljstvo je v korist ljudi (ali okolja), razen (ali poleg) prostovoljske lastne družine in prijateljev. Dostopen je kdorkoli, ne glede na starost, spol, raso, izobrazbo ali finančni status. Običajno se zgodi v organizacijah, ki so postavljene kot neprofitne organizacije (Irv & allii, 2006)

4. Bibliografija



Anheier, H. K. (2005), *Nonprofit organizations- Theory, management, policy*, London: Routledge

Blokker P., “The Post-Enlargement European Order: Europe “United in Diversity”?”, *European Diversity and Autonomy Papers*, EDAP 1/2006, Academia Europea Bolzano, Bolzano

Cedefop (2010), *Knowledge, skills and competences for recovery and growth Work programme*, Luxembourg, Education and Training 2020 Work programme

European Commission (2010)- Bruges *Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training* for the period 2011-2020 – Bruges, December.

European Union Agency for Fundamental rights & Council of Europe, (2010) “*Handbook on European non-discrimination law*”, Luxembourg.

European Commission (2000), *Charter of Fundamental Rights*, signed and proclaimed by the Presidents of the European Parliament, the Council and the Commission at the European Council meeting, Nice, 7 December

European Commission (2006), *Key competences for lifelong learning* Recommendation of the European Parliament and of the Council, December 2006,

European Commission (2013), *European Year of Citizenship*, <http://europa.eu/citizens-2013/>

GHK (2010), *Study on Volunteering in the European Union*, Brussels: European Commission, DC EAC.

Halba (B), *Enhancing the Diversity approach among migrant learners & tutors to struggle against discrimination in the labour market in Europe*, EAPRIL:University of Luxembourg, 2016.

Halba, B. (2014), *From altruism to otherness*, Traditiones- Ljubljana: Institute of Slovenian Ethnology SRS SASA, (Slovenia), 2/2014, pp 67 à 83.

Halba, B. et al. (ed), (2001) *Volunteering : an opportunity for youngsters in Europe*, Paris: iriv

Halba, B. et al (ed), (2007), “*Vaeb- Assessing a Voluntary Experience*”, Paris: iriv, VAEB project

Kennett (D. A), (1980), *Developments in the Theory of Public and Private Redistribution*, New York: American Journal of Economics and Sociology

Knox, Trevor M. 1999. *The Volunteer's Folly and Socio-Economic Man: Some Thoughts on Altruism, Rationality, and Community*. *Journal of Socio-Economics*. 28. 475–492.

Omoto, Allen M., and Mark Synder. 1995. *Sustained Helping without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change among AIDS Volunteers*. *Journal of Personality and Social Psychology* 68(4): 671–686.

Penner, Louis A., 2002: *Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective*. *Journal of Social Issues*. 58/3. 447–467.

Wilson, John. 2000. *Volunteering*. *Annual Review of Sociology* 26(1): 215–240

Schröer, R. (2004) « *Voluntary service : opening doors to the future – The integration of Young People from Disadvantaged Backgrounds in Transnational Voluntary service* », Brussels : Association of Voluntary Service organisations (AVSO)

Ključni projekti EU in videoposnetki na voljo

1. **Pioneer project VAEB-** Assessing Voluntary Experience in a professional perspective (Vaeb, www.eEuropeassociations.net, Leonardo da Vinci, 2003-2006) initiated and led by iriv in 7 EU countries: Its innovative approach consisted in valuing non-formal and informal learning on the basis of a voluntary experience. It addressed mainly youngsters. It used self-evaluation of skills and competences by volunteers themselves thanks to a portfolio.
2. **Success at school through Volunteering – SAS** (Comenius, 2012-2014); initiated by iriv and led by the University of Northampton in 6 EU countries): it used the Volunteering approach as an alternative pedagogical approach to struggle against Early School Leaving (ESL). It has designed training sessions for youngsters 14-20 years who might be faced to difficulties at school to re-engage with school
3. **The Key Tutors project (2015-2017)** is an Erasmus+ project (2015-2017). It offers both a pedagogical tool & training for tutors in the field of Key competences. Its main issue of the Key Tutors is to design a tool to identify and assess key competences among learners with fewer opportunities.

YouTube

The Power of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=aS-mAz34NA0>

Benefits of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=DuD8Rd61q18>

What's Wrong with Volunteer Travel?: <https://www.youtube.com/watch?v=oYWI6Wz2NB8>

Youth Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=q4je9N26ouY>

Volunteers: Passion, Action, Impact: https://www.youtube.com/watch?v=W4_gjgh-pac

Volunteer Action Counts for Sustainable Development: <https://www.youtube.com/watch?v=7mDamhDO8F4>

TED Talks

Joyce Bertram: How Volunteerism Can Change Your World: <https://www.youtube.com/watch?v=wXb6bDX9FD0>

Hajira Khan: What Volunteering Taught Me: <https://www.youtube.com/watch?v=TCgXEP9oFmc>

Madara Žgute: Volontourism: When You Take More Than You Leave Behind: <https://www.youtube.com/watch?v=qNch2WwBnh8>

Holly Simones: Volunteering: You Get More Than You Give: <https://www.youtube.com/watch?v=jtJD4R6XpC0>

Anne Melanson: Volunteers: Leading Change: <https://www.youtube.com/watch?v=hb06Rzjue3o>

Kevin White: Be Selfish. Volunteer!: <https://www.youtube.com/watch?v=V3L5oNQHyIg>

Bobby Sager: Be Selfish, Go Help Someone: <https://www.youtube.com/watch?v=jY0hARbzfeg>

Ian Breckenridge-Jackson: Getting More Than We Give – Realities of Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=5hXFWMyK1KE>

Eric Bartha: The Value of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=qmsDhWww6gA>

Timothy Lann: The Power of Youth Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=xp1j8UCY3Rg>

Darryl Byrd: The ROI of Volunteerism: https://www.youtube.com/watch?v=cbz04L_Y9m4

Richard Dictus: The Future of Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=SdQcihmIvu0>

Jennifer Armstrong: Volunteering Collaboratively with Community: <https://www.youtube.com/watch?v=CClyGVjd3kk>

Ben Rigby: Micro-Volunteering: Giving Back for Busy People: <https://www.youtube.com/watch?v=M7-utwTAsPM>

Evropska ekipa



UNIVERSIDAD DE BURGOS

Univerza v Burgosu (UBU) je bila ustanovljena leta 1994 in je prevzela svojo vlogo v lokalnem in regionalnem gospodarstvu ter v večjem znanstvenem razvoju, ki se odziva na zahteve trga (npr. Nove ocene v skladu s potrebami trga dela) in razvijajo široke raziskave (npr. integrirane raziskave med univerzo, zasebnim sektorjem, javnimi institucijami in organizacijami civilne družbe). Glede na razvrstitev normaliziranega vpliva na raziskovalno produkcijo, ki jo je izdelal CyD (fundacija za znanje in razvoj, 2011), Univerza v Burgosu zaseda 13. mesto med španskimi univerzami z indeksom učinka 1,22.



iriv Conseil (www.iriv.net) je brezplačna zasebna ustanova, neprofitna, neodvisna od javnih uprav in gospodarskih interesov, s ciljem izboljšati znanje in prakso v neprofitnem sektorju. Osredotočen na prostovoljno delo med letoma 1997 in 2003, je od leta 2003 obogatil svoje področje raziskovanja migracijam. Pilotni projekt Leonardo da Vinci, ki se je začel in vodil - VAEB (Ocenjevanje prostovoljne izkušnje) je bil leta 2006 podeljen v Helsinkih za "odlično prakso pri obravnavanju prednostnih nalog kopenhavskega procesa in spodbujanju okrepljenega evropskega sodelovanja na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja". Rezultati irivovih projektov so na voljo na: www.iriv-vaeb.net za prostovoljstvo in www.iriv-migrations.net za vprašanja migracije. Objavil je bilten od septembra 2004 - les rives de l'iriv (www.benevolat.net) o vprašanjih prostovoljstva. Portal je odprt za širšo javnost: www.iriv-publications.net, ki omogoča izdelavo orodij in strategij.



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

Ciprski inštitut za delo (INEK-PEO) je sindikalna pobuda federacije delavcev Pancyprian (PEO), ustanovljene leta 2002. Glavna dejavnost podjetja INEK je raziskovanje in usposabljanje predvsem na področju delovnih odnosov in delovnih pogojev. INEK je od svoje ustanovitve leta 2002 vzpostavil strokovno znanje na različnih področjih, med drugim tudi na področju industrijskih odnosov, delovnih razmer, zaposlovanja in socialne politike ter prestrukturiranja podjetij



(Ente per la Ricerca e Formazione) ni dobičkonosna organizacija z močnimi izkušnjami v programih Vseživljenjsko učenje in Erasmus +; izvajala je tudi programe mobilnosti za osebje, tako za PIU kot za mladinsko podjetništvo. Je akreditiran ponudnik poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki med drugim nudi izobraževalne in socialne storitve. V okviru jamstva za mlade Erifo nudi migrantom in beguncem usposabljanje, vaje, svetovanje pri delu in promocijo zaposlitve, ki predstavljajo 50% uporabnikov storitev.



ZRC SAZU Raziskovalni center ZRC SAZU je vodilni slovenski raziskovalni center za humanistične vede in vrhunska akademska ustanova v osrednji, vzhodni in jugovzhodni Evropi. Ima multidisciplinaren značaj; Poleg humanističnih področij so področja raziskav vključena tudi v naravoslovne in družboslovne znanosti. Raziskovalno mrežo ZRC SAZU sestavljajo raziskovalci, ki delajo na osemnajstih inštitutih. Raziskovalci tudi izvajajo svoje študije na treh regionalnih raziskovalnih mestih, ki povezujejo raziskovalno mrežo po Sloveniji.

Vsa podrobna predstavitev ekipe je na voljo na: www.jucivol.eu



JUNIOR CITIZENS THROUGH
VOLUNTEERING

Ta rezultat se izvaja za

- Prvi okvir, ki ga je zasnoval iriv conseil - maj 2017
- povratne informacije, ki so jih prejeli od drugih partnerjev in jih je vključil iriv conseil-maj-junij 2017
- Končna verzija - julij 2017
- Testiranje med mladimi v 5 državah - september-december 2017
- povratne informacije, ki jih zbirajo in sintetizirajo z irivom - januar-marec 2018
- Končna različica usposabljanja za mlade - oktober 2017
- Končna različica usposabljanja, vključno s testiranjem - junij 2018

Prvi uporabniki usposabljanja so strokovnjaki - učitelji in učitelji, ki mladim pomagajo pri njihovi socialni in poklicni vključenosti



conseil with feedback from the JuCiVol team , Paris, October 2017