

# JuCiVol

Πρόγραμμα κατάρτισης για τη στήριξη των νέων στον εθελοντισμό

Iriv Conseil, Υπεύθυνος φορέας, Οκτώβριος 2017



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



[www.jucivol.eu](http://www.jucivol.eu)

## Κύρια σημεία

- 1.** Περιεχόμενο της κατάρτισης – προτεραιότητες του JUCIVOL
- 2.** Ομάδα στόχου της κατάρτισης JuCiVol – νέοι σε ‘κίνδυνο’
- 3.** Βασική θεωρητική αναφορά της κατάρτισης – η προσέγγιση ικανοτήτων και άλλες θεωρητικές αναφορές
- 4.** Ένα εργαλείο και η διαδικασία για την αναγνώριση και αξιολόγηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτούνται από τους νέους μέσω του εθελοντισμού
- 5.** Ενότητες της κατάρτισης βάση του εργαλείου και οι μέθοδοι για τους νέους – λεπτομέρειες των 5 ενοτήτων – θεωρία και πρακτική

## Παραρτήματα

- A.** Πιλοτική εφαρμογή της κατάρτισης στις 5 χώρες – συμπεριλαμβανομένου της ανάδρασης από την εφαρμογή
- B.** Γλωσσάριο
- Γ.** Βιβλιογραφία
- Δ.** Σχετικά εργαλεία και μέθοδοι
- E.** Η Ευρωπαϊκή ομάδα

## Εισαγωγή – γενικό υπόβαθρο

Το πρόγραμμα Junior Citizens through Volunteering (JuCiVol) επιδιώκει την ενδυνάμωση της κουλτούρας των δημοκρατικών αξιών και των βασικών δικαιωμάτων. Επιδιώκει, επίσης, να ευαισθητοποιήσει το κοινό για την ενεργή συμμετοχή, η οποία μπορεί να βελτιωθεί μέσω του εθελοντισμού και τη συμμετοχή των νέων στις οργανώσεις. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε νέους που βρίσκονται σε 'κίνδυνο' λόγω του ότι είναι σε δυσμενέστερη κοινωνική θέση – λόγω του μεταναστευτικού τους υπόβαθρου ή λόγω του ότι ζουν σε μη-προνομιούχες γειτονιές, τις λεγόμενες 'ευαίσθητες αστικές περιοχές' που συνήθως βρίσκονται στα προάστια μεγάλων πόλεων. Και οι δύο παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν την ακαδημαϊκή επιτυχία ή τη γενικότερη διαδικασία μάθησης. Μπορεί, επίσης, να έχουν επίδραση στο πως οι νέοι αυτοί ταυτίζονται με τις δημοκρατικές αξίες των Ευρωπαϊκών κοινωνιών. Η εθελοντική ανάμειξη στην κοινωνία των πολιτών – όπως στις μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις – αποτελεί ένα δυναμικό μέσο προώθησης της ενεργής συμμετοχής ανάμεσα στους νέους πολίτες, ιδιαίτερα σ' αυτούς που υφίστανται διακριτικές πρακτικές.

Το πρόγραμμα JUCIVOL ευθυγραμμίζεται με τη Στρατηγική για την Αποτελεσματική Εφαρμογή του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων με το να αγωνίζεται ενάντια στις διακρίσεις στην κοινωνία των πολιτών. Προωθεί, επίσης, τη δια-θρησκευτική και διαπολιτισμική κατανόηση και βελτιώνει την ανεκτικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η βασική πρόκληση του προγράμματος είναι να προωθήσει τη συμμετοχή των νέων πολιτών και ως ομάδα στόχου του προγράμματος και ως ομάδα δικαιούχων του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

Η επικέντρωση στη συμμετοχή και τον εθελοντισμό του JuCiVol ευθυγραμμίζεται, επίσης, με το ενδιαφέρον της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην προώθηση της συμμετοχής και του εθελοντισμού στις οργανώσεις των πολιτών, στους συνδέσμους και στις πλατφόρμες, που εκλαμβάνονται ως βασικές δραστηριότητες στην ενίσχυση της κουλτούρας των βασικών δικαιωμάτων στην ΕΕ. Υπό αυτή την έννοια, μια αναφορά έχει γίνει στο σχετικό δικαίωμα και στα οφέλη που εμπερικλείει για διάχυση και προώθησή τους στο άρθρο 12 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης όπως και στα αποτελέσματα στο Ευρωπαϊκό Έτος Ιθαγένειας 2013. Επιπρόσθετα, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις που υπογραμμίζονται από την Επιτροπή στην Ευρωπαϊκή Ατζέντα για την Ένταξη των Υπηκόων Τρίτων Χωρών, ο βασικός στόχος του JuCiVol είναι η συνεισφορά στη βελτίωση της κουλτούρας των θεμελιωδών δικαιωμάτων με το να κάνει την κοινωνική ένταξη και συνοχή μια κοινή ευθύνη των νέων πολιτών, ειδικότερα εκείνων με μεταναστευτικά

υπόβαθρα ή ζουν σε μη-προνομιούχες περιοχές. Τέλος, το πρόγραμμα JUCIVOL επιδιώκει να βοηθήσει την προσπάθεια της ΕΕ στον τομέα των θεμελιωδών δικαιωμάτων συμμετέχοντας στον πρώτο γενικό αντικειμενικό στόχο της παρούσας πρόσκλησης: «Πρόληψη της βίαιης ριζοσπαστικοποίησης και προώθηση των δημοκρατικών αξιών, θεμελιωδών δικαιωμάτων, διαπολιτισμικής κατανόησης και ενεργής συμμετοχής».

Από αυτή την προοπτική, το JUCIVOL σχεδιάζει και ένα πρόγραμμα κατάρτισης για νέους που επικεντρώνεται στην εθελοντική εμπειρία και ένα πρόγραμμα καθοδήγησης – εκπαιδευτική στήριξη για εκπαιδευτικούς που εργάζονται με νέους. Το πρόγραμμα κατάρτισης για νέους που σχεδιάστηκε από το JuCiVol – το παρών έγγραφο – συνδέει και θεωρητική και πρακτική προσέγγιση μέσω του Εθελοντισμού ως άτυπη και τυπική μάθηση, η οποία ενδυναμώνει και την κοινωνική ένταξη και βελτιώνει τον επαγγελματικό ορίζοντα του ατόμου. Κατά πρώτο λόγο, ένα θεωρητικό υπόβαθρο έχει σχεδιαστεί και κατά δεύτερο, γίνεται πιλοτική εφαρμογή ανάμεσα στις ομάδες στόχου. Σ' αυτό το πνεύμα, το πρακτικό μέρος θα εμπλουτιστεί και βελτιωθεί στη διάρκεια της δοκιμής – μερικά βασικά αποτελέσματα και πρόσθετα εργαλεία ή βασικές αναφορές θα συμπεριληφθούν στο παράρτημα ως παράδειγμα μια τέτοιας βελτίωσης.

## Αντικειμενικοί σκοποί της προγράμματος κατάρτισης για τους νέους

Οι αντικειμενικοί σκοποί που επιδιώκονται από το πρόγραμμα κατάρτισης για τους νέους είναι:

- Προσδιορισμός των καλύτερων στρατηγικών για την ενδυνάμωση της συνεργασίας με τους νέους εθελοντές,
- Επιδίωξη του ενδεχόμενου οφέλους για τους συμμετέχοντες (π.χ. πρόσβαση στην αγορά εργασίας), χρήση μεθόδων απόσπασης δεδομένων υψηλών προδιαγραφών και κατασκευή γνώσης που μπορεί να διευκολύνει την περαιτέρω ανάμειξη των νέων,
- Παροχή νέων ευκαιριών Εργοδότησης ή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στη βάση των εμπειριών τους στον εθελοντισμό, ο οποίος εκλαμβάνεται ως άτυπη και μη-τυπική μάθηση.

Το πρόγραμμα κατάρτισης των νέων είναι το πρώτο παραδοτέο του προγράμματος JUCIVOL. Η ουσιαστική θεωρητική του αναφορά είναι η «προσέγγιση των βασικών ικανοτήτων» που ενισχύεται από το Ευρωπαϊκό πλαίσιο των «8 βασικών ικανοτήτων» (EC, Βρυξέλλες, 2006). Η κατάρτιση επικεντρώνεται ουσιαστικά σε δύο βασικές ικανότητες – KC6 – «κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη» και KC7 – «πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας».

Το πρόγραμμα κατάρτισης για τους νέους και το πρόγραμμα καθοδήγησης για τους εκπαιδευτικούς θα δοκιμαστεί σε σχετικές ομάδες στόχου. Η ανάδραση που θα συλλεγεί θα συμπεριληφθεί στα τελικά κείμενα της κατάρτισης ως παραδείγματα δυσκολιών που αντιμετώπισαν οι εκπαιδευτές. Επίσης, οι μαρτυρίες των νέων θα είναι χρήσιμη βάση για τη βιωσιμότητα της κατάρτισης και της εφαρμογής της, στις διάφορες συμμετέχουσες χώρες αλλά και στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ που θα θελήσουν να ενισχύσουν τον εθελοντισμό ανάμεσα στους νέους που βρίσκονται σε 'κίνδυνο' αποκλεισμού. Θα συμπεριληφθούν στα παραρτήματα με λεπτομέρειες για κάθε χώρα, τα προφίλ των νέων και η ανάδρασή τους στη συμμετοχή των συνόδων της κατάρτισης – 5 αναμενόμενοι σύνοδοι συναθροίζοντας 20 νέους.

Στη διάρκεια της διαδικασίας, πολλά εργαλεία και μέθοδοι μπορεί να εντοπιστούν για να συμπληρωθεί η παιδαγωγική στήριξη για την κατάρτιση των νέων με επικέντρωση σε εργαλεία και στρατηγικές που στοχεύουν στην εθελοντική εμπειρία. Αυτά θα συμπληρώσουν αυτό το πρώτο παραδοτέο – με πνεύμα να κρατηθεί απλό και εύχρηστο για να ικανοποιεί τις ανάγκες και των νέων και των εκπαιδευτικών που εργάζονται με τους νέους.

Τέλος, αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης είναι μια δυναμική διαδικασία και θα πρέπει να εμπλουτίζεται από τους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές που το εφάρμοσαν ανάμεσα στους νέους με βάση τα προφίλ των μαθητευομένων – οι νέοι μπορεί να έχουν διαφορετικές ανάγκες και ποικίλες προσδοκίες. Μπορεί να είναι προσαρμοσμένο στην ‘εκπαίδευση και κατάρτιση’ ειδικά στις χώρες με ψηλά επίπεδα πρόωρης εγκατάλειψης από το σχολείο ή προσαρμοσμένο στην ‘εργασία’ στις χώρες με ψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων. Επομένως, οι προϋποθέσεις και οι προσδοκίες μπορεί να διαφέρουν – για παράδειγμα, ο χρόνος που θα πρέπει να αφιερωθεί στην κατάρτιση θα πρέπει να είναι πιο απαιτητικός εάν αναμένει κανείς πιστοποίηση.

## Κύρια σημεία σχεδιασμού του προγράμματος κατάρτισης για τους νέους

Το πλαίσιο κατάρτισης είναι χωρισμένο σε 5 μέρη:

1. **Περιβάλλον κατάρτισης** – υπενθυμίζεται ότι η κατάρτιση έχει σχεδιαστεί για να ικανοποιήσει τις ειδικές προτεραιότητες του πλαισίου του Ευρωπαϊκού πλαισίου – ένα πρόγραμμα Erasmus.
2. **Ομάδα στόχου κατάρτισης**- τα προφίλ των νέων που επιδιώκονται από την κατάρτιση JuCiVol με επικέντρωση στα θέματα που αντιμετωπίζουν.
3. **Θεωρητική αναφορά της κατάρτισης** – Η «προσέγγιση των ικανοτήτων» γίνεται όλο και πιο γνωστή και εφαρμόζεται στην αγορά εργασίας. Το Ευρωπαϊκό πλαίσιο των 8 βασικών ικανοτήτων είναι, επίσης, βασική αναφορά στο Ευρωπαϊκό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
4. **Παιδαγωγική προσέγγιση της κατάρτισης** – ένα εργαλείο και διαδικασία έχει σχεδιαστεί ως θεωρητική βάση για την κατάρτιση
5. **Το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης JUCIVOL για τους νέους** – λεπτομέρειες του θεωρητικού περιεχομένου των 5 ενοτήτων με πρακτικές διαδικασίες

### Παραρτήματα

- A. Συμμετέχοντες νέοι στη διαδικασία JuCiVol**- αναζήτηση σχετικών προφίλ νέων, συνδυασμός νέων ενδεχομένως στον 'κίνδυνο αποκλεισμού' με νέους που είναι ήδη 'ενσωματωμένοι' (στην εκπαίδευση ή κατάρτιση ή απασχόληση)
- B. Δοκιμή** – ανάδραση από τους νέους συλλεγμένη από τους εκπαιδευτικούς και δασκάλους στη διάρκεια της δοκιμής ως απτά και ουσιαστικά παραδείγματα
- Γ. Ερμηνεία και βασικές έννοιες** σχετικές για περαιτέρω πληροφορίες για τους εκπαιδευτικούς και δασκάλους
- Δ. Βιβλιογραφία** - σχετική για το σχεδιασμό της κατάρτισης
- E.** Παρουσίαση της ομάδας **JuCiVol** για τους επαγγελματίες – εκπαιδευτικούς και δάσκαλους – για να έχουν περισσότερες αξιόπιστες πληροφορίες

## Προτεραιότητες του προγράμματος JuCiVol

Το JuCiVol συνδυάζει μια προσέγγιση θεωρητική και πρακτική. Φέρνει μαζί:

- 1- **Ενδιαφερόμενους με διαφορετικά προφίλ** - ερευνητικά κέντρα, οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα εργασίας, εκπαιδευτικούς φορείς και οργανισμούς ανώτερης εκπαίδευσης
- 2- **5 χώρες της ΕΕ με ποικίλες παραδόσεις στον εθελοντισμό** – Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία και Κύπρος

**Λαμβάνει υπόψη τα:**

- 3- **Υψηλά ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στους νέους ιδιαίτερα στην Κύπρο** (29.1%), Ιταλία (37.8%) και Ισπανία (44.4%), λιγότερο στην Γαλλία (24.6%), ή τη Σλοβενία (15.2%) σύμφωνα με την Eurostat , Λουξεμβούργο, 2016.
- 4- **Υψηλά ποσοστά Πρόωρης Εγκατάλειψης από το Σχολείο** ιδιαίτερα στην Ισπανία (19%) και Ιταλία (14%), λιγότερο στην Γαλλία (9%), την Κύπρο (7%) ή τη Σλοβενία (5%)- Eurostat, 2016.
- 5- **Υψηλά ποσοστά νέων που ζουν σε ευαίσθητες περιοχές** (μη-προνομιούχες γειτονιές), σχετίζεται με το θέμα του κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού

Το JuCiVol έχει **3 συγκεκριμένους αντικειμενικούς στόχους:**

- α) Βελτίωση της εκμάθησης των κοινωνικών ικανοτήτων και προώθηση της γνώσης, των δημοκρατικών αξιών και θεμελιωδών δικαιωμάτων,
- β) Στήριξη επαγγελματιών – δασκάλων και εκπαιδευτικών - στη διαχείριση της διαφορετικότητας
- γ) Ενθάρρυνση της νεανικής συμμετοχής στην κοινωνική ζωή και ανάπτυξη της κοινωνικής δραστηριότητας που είναι ελκυστική για τους νέους.

## Βασικές θεωρητικές αναφορές

**Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων** - (2000/C364/01)

Ο κύριος στόχος του JUCIVOL είναι να προσυπογράψει τη Στρατηγική για την αποτελεσματική εφαρμογή του Χάρτη κάνοντας αγώνα ενάντια στις διακρίσεις στην κοινωνία και προωθώντας τη δια-θρησκευτική και διαπολιτισμική κατανόηση και την ανεκτικότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η κύρια πρόκληση είναι, επομένως, να προωθήσει τη συμπερίληψη των νέων που ζουν στις ευαίσθητες περιοχές ή έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο και είναι αντιμέτωποι με τον κοινωνικό και οικονομικό αποκλεισμό, οι οποίοι αποτελούν την ομάδα στόχου του προγράμματος και είναι δικαιούχοι του Χάρτη.

**Εγχειρίδιο στην Ευρωπαϊκή Νομοθεσία κατά των Διακρίσεων (2010)**

Σύμφωνα με τη Νομοθεσία κατά των Διακρίσεων, με την εισαγωγή της Συνθήκης της Λισαβόνας, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ έγινε νομικά δεσμευτικός. Περαιτέρω, η Ευρωπαϊκή Συνθήκη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων υιοθετεί, επίσης, αναπτυγμένη γνώση κοινών αρχών που έχουν αναπτυχθεί από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, τα οποία έχουν γίνει κεντρικές αρχές για την κατάλληλη εθνική εφαρμογή των προδιαγραφών για τη μη-διάκριση.

**Ευρωπαϊκό Έτος Ιθαγένειας (2013)- EYC 2013**

Το JuCiVol έχει στόχο να συνεισφέρει στην ανάπτυξη της κουλτούρας των θεμελιωδών δικαιωμάτων κάνοντας την κοινωνική ένταξη και συνοχή μια κοινή ευθύνη. Η δραστητική συμμετοχή ευθυγραμμίζεται στο ενδιαφέρον της Επιτροπής για τη προώθηση της συμμετοχής και του εθελοντισμού στους συνδέσμους, πλατφόρμες και οργανισμούς της κοινωνίας των πολιτών ως βασικές δραστηριότητες ενδυνάμωσης της κουλτούρας των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην ΕΕ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει κάνει αναφορά, επίσης, σ' αυτό το σχετικό δικαίωμα και στα οφέλη που εμπερικλείει για να τα διανέμει και προωθήσει στο **EYC 2013**.



## Ομάδα στόχου του προγράμματος κατάρτισης του JuCiVol – νέοι

Το πρόγραμμα JuCiVol απευθύνεται στους νέους ως έμμεση ομάδα στόχου. Στην κατάρτιση είναι η πρώτη ομάδα στόχου για τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι το εφαρμόζουν. Το προφίλ των νέων που θα εμπλακούν είναι ηλικίας 18-30 χρόνια (αντί για 15 χρόνια), ισορροπημένος αριθμός με βάση το φύλο, απόφοιτοι ή μη προσοντούχοι, που έχουν εθελοντική δράση ή που θέλουν να αναπτύξουν τέτοια (εθελοντές ή όχι), ζουν σε ευαίσθητες περιοχές, με εκπαιδευτική ή εργασιακή ή προοπτική κατάρτισης (ιδιαίτερα για το λεγόμενο NEET – ούτε στην εκπαίδευση ούτε στην απασχόληση ούτε στην κατάρτιση).

Το JuCiVol στοχεύει τους νέους πολίτες της ΕΕ που έχουν μεταναστευτικό υπόβαθρο ή/και ζουν σε μη-προνομιούχες περιοχές. Η ποικιλία των προφίλ (απόφοιτοι/μη προσοντούχοι, άντρες/γυναίκες, με ή χωρίς εθελοντική δράση) είναι πρόσθετο όφελος επειδή θα μπορούν να μοιραστούν τις γνώσεις, εμπειρίες, ικανότητες για να κτίσουν ένα επαγγελματικό μέλλον. Το ακροατήριο θα πρέπει να είναι ανάμεικτο και να μην επικεντρώνεται μόνο στους νέους που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο.

Για τους νέους, που δεν μπόρεσαν να έχουν μια σχετική 'πληρωμένη δραστηριότητα', η εθελοντική εμπειρία μπορεί να θεωρηθεί ως πραγματική 'επαγγελματική εμπειρία' εξαρτώμενη από τις δραστηριότητες εμπλοκής και τις ικανότητες που αποκτήθηκαν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ευρωπαϊκό Έτος Εθελοντισμού 2011). Μ' αυτό τον τρόπο, ο εθελοντισμός είναι βασικό βοήθημα για την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη που έχει επίσημα αναγνωριστεί ως σχετική εργασιακή εμπειρία με βάση την άτυπη και μη-τυπική μάθηση (ΕΕ, 2011). Πράγματι, τα θετικά αποτελέσματα προηγούμενων Ευρωπαϊκών προγραμμάτων, που έχουν ευνοηθεί από αυτή την πρωτοπόρα προσέγγιση επιβεβαίωσαν την απόκτηση των σχετικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τον εθελοντισμό, και από τους εργοδότες και τα άτομα που ψάχνουν για δουλειά.

## Θέματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην Ευρώπη

Σύμφωνα με την Eurostat, τα επίπεδα ανεργίας των νέων είναι γενικά πολύ ψηλότερα των επιπέδων ανεργίας των άλλων ηλικιών. Παρόλο ότι τα δεδομένα δείχνουν τις 'δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στο να βρουν δουλειά', δεν εισηγούνται αναγκαστικά ότι η νεανική ανεργία είναι τόσο ψηλή. Πράγματι, έχει υπολογιστεί ότι πολλοί από αυτούς κάνουν σπουδές αποκλειστικά (ούτε δουλεύουν αλλά ούτε ψάχνουν για δουλειά). Επομένως, η Eurostat εισηγείται ότι η νεανική ανεργία θα δώσει μια πιο ακριβή εικόνα για το πώς η ανεργία επηρεάζει τους νέους Ευρωπαίους – 14.7% στην Ισπανία, 10.7% στην Κύπρο, 10% στην Ιταλία, 9% στην Γαλλία και 5.1% στην Σλοβενία. Παρόλα αυτά, η νεανική ανεργία είναι ένα σοβαρό θέμα ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ισπανία, η Κύπρος και η Ιταλία. Η περίπτωση της Ισπανίας είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη με ποσοστό νεανικής ανεργίας με περισσότερο από το διπλάσιο του μέσου όρου των ΕΕ28. Η νεανική ανεργία στις ΕΕ28 επηρεάζει τα κράτη μέλη με πολύ διαφορετικό τρόπο. Επομένως, η νεανική ανεργία καθίσταται ένα σχετικό θέμα και για εκείνες τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά και της ΕΕ ως σύνολο, δεδομένου ότι ένας από τους στόχους της ΕΕ πολιτικής είναι η (οικονομική) σύγκλιση όλων των κρατών μελών. Άλλος ένας τρόπος μέτρησης των δυσκολιών από τους νέους είναι ο αριθμός των νέων που δεν είναι ούτε στην απασχόληση ούτε στην εκπαίδευση ούτε στην κατάρτιση (NEET). Σύμφωνα με την Eurostat, το 2016 αυτός ο πληθυσμός κατανέμεται στις ηλικίες μεταξύ 20-34 χρόνια και ήταν 30.7% στην Ιταλία, 22.8% στην Ισπανία, 21.3% στην Κύπρο, 18.9% στην Γαλλία και 13.4% στην Σλοβενία. Η ΕΕ έχει αναπτύξει προγράμματα που απευθύνονται στους άνεργους νέους για να καταλάβει ποιοι μπορεί να είναι οι κοινωνικο-πολιτισμικοί, οικονομικοί και πολιτικοί παράγοντες που έχουν άμεση και έμμεση επίδραση σ' αυτό. Ωστόσο, παρά ότι οι οικονομικές και πολιτισμικές διαστάσεις έχουν ερευνηθεί διεξοδικά, πολύ λίγη προσοχή έχει δοθεί στους κοινωνικο-πολιτισμικούς παράγοντες που μπορεί να επηρεάζει το πώς οι άνθρωποι βλέπουν την νεανική ανεργία στα διαφορετικά κράτη μέλη της ΕΕ και ανάμεσα στην ΕΕ.

## Βασική θεωρητική αναφορά – η προσέγγιση ικανοτήτων

Κάθε πολίτης χρειάζεται ένα μεγάλο εύρος βασικών ικανοτήτων για να μπορεί να έχει ευελιξία σε ένα γρήγορα εναλλασσόμενο και αλληλοσυνδεδεμένο κόσμο. Η εκπαίδευση στο διπλό της ρόλο, και οικονομικό και κοινωνικό, έχει σημαντικό ρόλο να παίξει για να διασφαλίσει την απόκτηση βασικών ικανοτήτων από τους Ευρωπαίους πολίτες, για να μπορέσουν να βελτιώσουν την ευελιξία τους σ' αυτές τις αλλαγές. Οι ικανότητες ορίζονται εδώ ως ένας συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων κατάλληλος για το περιεχόμενο. Οι βασικές ικανότητες είναι εκείνες που όλα τα άτομα χρειάζονται για προσωπική ικανοποίηση και ανάπτυξη, ενεργή δράση, κοινωνική ένταξη και εργοδότηση.

Οι βασικοί στόχοι του ΕΕ Πλαισίου αναφοράς είναι:

- 1) Η αναγνώριση και ο ορισμός των βασικών ικανοτήτων αναγκαίων για την προσωπική ικανοποίηση, ενεργή δράση, κοινωνική συνοχή και απασχολησιμότητα στην κοινωνία της γνώσης,
- 2) Να στηρίζει τη δουλειά των Κρατών Μελών για να διασφαλίσουν ότι με το πέρας της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι νέοι έχουν αναπτύξει τις βασικές ικανότητες σε επίπεδο που τους εξοπλίζει για την ενήλικη ζωή και διαμορφώνει τη βάση για περεταίρω μάθηση και εργασιακή ζωή, και ότι οι ενήλικες είναι σε θέση να αναπτύξουν και να επικαιροποιήσουν τις ικανότητές τους κατά τη διάρκεια της ζωής τους,
- 3) Να προσφέρει ένα εργαλείο αναφοράς σε ΕΕ επίπεδο για άτομα που παίρνουν αποφάσεις πολιτικής, προμηθευτές εκπαίδευσης, εργοδότες και μαθητευόμενους για να διευκολύνουν την προσπάθεια σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο σε κοινά συμφωνημένα αντικείμενα,
- 4) Να προσφέρει ένα πλαίσιο για επιπλέον δράση στο Κοινοτικό επίπεδο και στο πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης 2010 και ανάμεσα στα Κοινοτικά προγράμματα Εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η έμφαση των πολιτικών της ΕΕ από το 2006 για την ανάπτυξη των βασικών ικανοτήτων μπορεί να προσφέρει μερικές απαντήσεις και μονοπάτια για τη βελτίωση της κατάσταση ανάμεσα στα κράτη μέλη, για τους ψηλούς δείκτες νεανικής ανεργίας ή τη ψηλή κατανομή των ΝΕΕΤ μεταξύ του πληθυσμού ηλικίας 20-24 χρόνια.

Το JuCiVoI επικεντρώνεται σε δύο βασικές ικανότητες «Κοινωνικές Ικανότητες και Ικανότητες που σχετίζονται με την Ιδιότητα του Πολίτη» και «Πρωτοβουλία και Επιχειρηματικό Πνεύμα». Απευθύνονται στις εγκάρσιες ικανότητες που είναι χρήσιμες στην αποτελεσματική συμμετοχή και στην κατασκευή του δρόμου προς την κοινωνική και εργασιακή ζωή. Είναι ιδιαίτερα σημαντικές ως ένα μέσο για να απευθυνθεί κανείς και να επιλύσει τις συγκρούσεις. Εκτιμώνται σε μια ποικιλία κοινωνικών και οικονομικών περιβαλλόντων, από την καθημερινή ζωή στις καλλιτεχνικές δραστηριότητες, στην αγορά εργασίας συνεισφέροντας στον κοινωνικό δυναμισμό. Προωθούν το σθένος και διευκολύνουν τη διακυβέρνηση. Στηρίζουν τα άτομα ευαισθητοποιώντας τους για το περιεχόμενο της ζωής και της εργασίας τους και τα βοηθά να αδράξουν ευκαιρίες. Επίσης, βοηθάει τα άτομα να απαντούν δημιουργικά στις προκλήσεις όπως είναι η νεανική επιχειρηματικότητα. Μπορούν επίσης να καταστούν πυλώνες για την ανάπτυξη περισσότερων ειδικών δεξιοτήτων και γνώσεων που χρειάζονται για τη δημιουργία ή/και τη συνεισφορά στις επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Ο εθελοντισμός συνιστά τρόπο για την απόκτηση εμπειριών και ειδικών ικανοτήτων, ιδιαίτερα για τις βασικές ικανότητες 6 & 7, «Κοινωνικές Ικανότητες και Ικανότητες που σχετίζονται με την Ιδιότητα του Πολίτη» και «Πρωτοβουλία και Επιχειρηματικό Πνεύμα». Αυτό είναι κοινή διαπίστωση σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες – ο εθελοντισμός έχει καταστεί βασική τάση. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το μέσο προφίλ του εθελοντή είναι ακόμη ο άντρας, ηλικίας 35-55 χρόνια, προσοντούχος, εργαζόμενος, που ζει σε πόλεις μέτριου μεγέθους, η πρόκληση προς αντιμετώπιση είναι η συμπερίληψη άλλων και ποικίλων ομάδων: νέων, λιγότερο προσοντούχων που ζουν σε ευαίσθητες περιοχές (κυρίως στα προάστια) με τη βοήθεια των ενδιαφερόμενων μερών στις διαφορετικές χώρες.

## Επεξήγηση των 8 βασικών ικανοτήτων (EC, 2006)



Οι πρώτες 4 βασικές ικανότητες – **βασικές ή απλές:**

**KC1- Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα:** η ικανότητα έκφρασης και ερμηνείας ιδεών, σκέψεων, αισθημάτων, πραγματικοτήτων και απόψεων γραπτώς και προφορικά (ακρόαση, ομιλία, διάβασμα και γραφή), και γλωσσική επικοινωνία με κατάλληλο και δημιουργικό τρόπο σε ένα πλήρες εύρος κοινωνικών και πολιτισμικών περιβαλλόντων, στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην εργασία, στο σπίτι και ψυχαγωγία.

**KC2- Επικοινωνία σε ξένη γλώσσα** – η ικανότητα κατανόησης, έκφρασης και ερμηνείας ιδεών, σκέψεων, αισθημάτων, πραγματικοτήτων και απόψεων γραπτώς και προφορικά σε ένα κατάλληλο εύρος κοινωνικών και πολιτισμικών περιβαλλόντων (στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην εργασία, στο σπίτι και ψυχαγωγία) σύμφωνα με τις ανάγκες και τα θέλω του ατόμου.

**KC3- Μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και τεχνολογία** - η ικανότητα ανάπτυξης και εφαρμογής μαθηματικής σκέψης για να λύσει κανείς σειρά προβλημάτων στις καθημερινές καταστάσεις. Κτισμένη στην αριθμητική επάρκεια, η έμφαση είναι στη διαδικασία και δραστηριότητα καθώς και στη γνώση. Η μαθηματική ικανότητα εμπεριέχει, σε διαφορετικά επίπεδα, την ικανότητα και τη θέληση χρήσης μαθηματικών μοντέλων σκέψης (λογική και χωροταξική σκέψη) και παρουσίασης (φόρμουλες, μοντέλα, κατασκευές, γραφικά, πίνακες)

**KC4- Ψηφιακή ικανότητα** - η σιγουριά και η κριτική χρήση των πληροφοριών της κοινωνίας της πληροφορικής για εργασία, αναψυχή και επικοινωνία. Υποστηρίζεται από βασικές δεξιότητες στο ICT: η χρήση υπολογιστών για ανάκτηση, χρήση, πρόσβαση, φύλαξη, παραγωγή, παρουσίαση και ανταλλαγή πληροφοριών, επικοινωνίας και συμμετοχής σε δίκτυα συνεργασίας μέσω του Διαδικτύου.

Οι τέσσερις άλλες ικανότητες – **εγκάρσιες ή περίπλοκες**

**KC5- Εκμάθηση της ικανότητας μάθησης** – είναι η ικανότητα αναζήτησης και επιμονής στη μάθηση, η οργάνωση της ατομικής μάθησης με τη βοήθεια της αποτελεσματικής διαχείρισης του χρόνου και των πληροφοριών ατομικά και σε ομάδες.

**KC6- Κοινωνική ικανότητα και ικανότητα που σχετίζεται με την ιδιότητα του πολίτη** - Αυτές συμπεριλαμβάνουν προσωπικές, διαπροσωπικές και διαπολιτισμικές ικανότητες και καλύπτουν όλους τους τύπους συμπεριφοράς που εξοπλίζουν το άτομο να συμμετάσχει με αποτελεσματικό και εποικοδομητικό τρόπο στην κοινωνική και εργασιακή ζωή, και ιδιαιτέρως στις ολοένα και πιο ποικιλόμορφες κοινωνίες και επιλύει συγκρούσεις όπου χρειάζεται.

**KC7- Πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας** – Απευθύνεται στην ικανότητα του ατόμου να μετατρέπει ιδέες σε πράξη. Συμπεριλαμβάνει δημιουργικότητα, καινοτομία και ανάληψη κινδύνου όπως και την ικανότητα κατάρτισης και διαχείρισης προγραμμάτων για την επίτευξη στόχων.

**KC8- Πολιτισμική συνείδηση και έκφραση:** Εκτίμηση της σημασίας της δημιουργικής έκφρασης ιδεών, εμπειριών και συναισθημάτων σε μια σειρά μέσων συμπεριλαμβανομένων της μουσικής, τεχνών θεάματος, λογοτεχνίας και εικαστικών τεχνών.

Υπάρχει ένας αριθμός θεμάτων που εφαρμόζοντας σε όλο το Πλαίσιο αναφοράς: κριτική σκέψη, δημιουργικότητα, πρωτοβουλία, επίλυση προβλημάτων, εκτίμηση κινδύνου, λήψη αποφάσεων, και η εποικοδομητική διαχείριση των συναισθημάτων παίζει ρόλο σε όλες τις οκτώ βασικές ικανότητες...

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

Αυτή η τυπολογία – 4 βασικές/απλές ικανότητες και 4 εγκάρσιες/περίπλοκες – έχει εισηγηθεί από την B.Halba (iriv Conseil), Key Tutors (2015-2017)- [www.keytutors.eu](http://www.keytutors.eu)

## Βασικές ικανότητες που συνάδουν με τους νέους και τους επαγγελματίες που εργάζονται με νέους

Στη βάση του εγγράφου SALTO, οι οκτώ βασικές ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση ανανεώνονται λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο που μπορούν να αποδοθούν σε σχέση με τις ικανότητες που χρειάζονται οι εκπαιδευτές νέων στο Ευρωπαϊκό επίπεδο, και για να αναγνωριστεί η ποιότητα ή επαγγελματική τους δουλειά. Μερικές βασικές ικανότητες έχουν περισσότερη σημασία για τις ικανότητες των εκπαιδευτών από άλλες και ως αποτέλεσμα μερικές ασχολούνται σε περισσότερο βάθος από άλλες. Η κατάρτιση και το μαθησιακό αντικείμενο σε όποια διαδικασία για ικανοποίηση των προϋποθέσεων για αυτή την ικανότητα πρέπει να:

**KC1 & 2-** Επιτρέπει στους μαθητευόμενους/εκπαιδευτές να επικοινωνούν και αναπτύσσουν διαπολιτισμική συζήτηση σε ομαδικό εκπαιδευτικό περιβάλλον μέσω της πρακτικής μιας δομημένης και πολιτισμικά ευαίσθητης χρήσης της γλώσσας, στη μητρική τους γλώσσα και/ή ξένη γλώσσα που συνήθως χρησιμοποιούν στις Ευρωπαϊκές επίσημες δραστηριότητες με νέους και εκπαιδευομένους.

**KC3-** Επιτρέπει στους μαθητευόμενους/εκπαιδευτές να εφαρμόζουν με συνοχή μη-δογματικό λόγο και τις ηθικές αρχές του τομέα της Ευρωπαϊκής Εργασίας Νέων στις εκπαιδευτικές τους πρακτικές (με νέους και εκπαιδευομένους), και μ' αυτό τον τρόπο ενδυναμώνουν τους συμμετέχοντες τους και τους εαυτούς τους για αντανάκλαστική κοινωνική επικοινωνία και στο μαθησιακό περιβάλλον και στην καθημερινή ζωή.

**KC4-** Επιτρέπει στους μαθητευόμενους/εκπαιδευτές να λειτουργούν ως γνωστικοί διευθυντές και μεσίτες με προοπτική ανάπτυξης των ικανοτήτων των μαθητευομένων τους για δραστική συμμετοχή σε όλους τους τομείς (πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό, πολιτισμικό), από το τοπικό στο Ευρωπαϊκό επίπεδο.

**KC5-** Επιτρέπει στους μαθητευόμενους/εκπαιδευτές να παρακινούν και διευκολύνουν τη μάθηση για να μάθουν διαδικασίες στους συμμετέχοντες για την εκπαιδευτική τους δουλειά, με προοπτική στην ανάπτυξη θετικών στάσεων στη μάθηση σε όλη τους τη ζωή.

**KC6-** Εξοπλίζει τους μαθητευόμενους/εκπαιδευτές με ικανότητες για ανάπτυξη και εφαρμογή διαπολιτισμικών, μη-τυπικών εκπαιδευτικών διαδικασιών που ενθαρρύνουν τις ικανότητες των συμμετεχόντων να αναπτύξουν τα κίνητρα και τις ικανότητες των νέων που εργάζονται μαζί τους για δραστική δημοκρατική (Ευρωπαϊκή) συμμετοχή.

**KC7-** Εξοπλίζει τους μαθητευόμενους/εκπαιδευτές με γνώση και δεξιότητες που χρειάζονται για ενεργή συμμετοχή στην πρακτική τους στην κοινότητα, στην οποία γίνεται λόγος για ποιότητα, επαγγελματισμό, πιστοποίηση, αναγνώριση και ποιοτική ανάπτυξη, να σχετίζονται και διαχειρίζονται τα αναδυόμενα θέματα της αγοράς του τομέα της Ευρωπαϊκής νεολαίας.

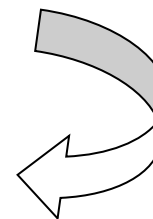
**KC8-** Ενδυναμώνει την ικανότητα των μαθητευομένων/εκπαιδευτών για την ανάπτυξη και εφαρμογή ολιστικών μαθησιακών πρακτικών που κάνουν πλήρη χρήση των αισθήσεων και της ενδεχόμενης δημιουργικότητας των συμμετεχόντων και της δικής τους φαντασίας και δημιουργικών ταλέντων, που συμβάλλουν στην πολιτισμική ευαισθησία των συμμετεχόντων και ενδυναμώνει την ικανότητά τους για πολιτισμική αντανάκλαση.

**Πηγή:** Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009), The Eight Key Comptencies For Lifelong Learning: An Appropariat Framwork Within Which To Develop The Competence Of Trainers In The Field Of European Youth Work Or Just Plain Politics ? SALTO: Βρυξέλλες.

## Σχεδιασμός του εργαλείου και της διαδικασίας για αναγνώριση και πρόσβαση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τους νέους μέσω του εθελοντισμού



**1ο βήμα- αναγνώριση εθελοντικής εμπειρίας**  
αναγνώριση περιβάλλοντος: προφίλ οργανισμού  
λεπτομέρειες καθηκόντων - 2-3 γραμμές για κάθε καθήκον  
διάρκεια (χρόνος) & όποια απόδειξη εργασίας

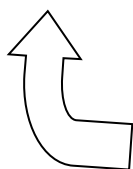


### 4ο βήμα – δημιουργία σχεδίου δράσης

**Επιλογή 1-** εμπειρία προς βελτίωση για επιτυχία καλύτερου επιπέδου ικανότητας

**Επιλογή 2-** εκπαίδευση για να ακολουθηθεί για αναγνώριση ικανότητας  
για εμπλουτισμό του βιογραφικού

**Επιλογή 3-** VPL εμπειρία για έκφραση εμπειρίας με όρους διπλώματος/προσόντων



### 3ο βήμα - Αξιολόγηση βασικών ικανοτήτων

Επίπεδο 0- Δεν είμαι ικανός/ή

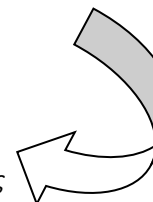
Επίπεδο 1- Είμαι ικανός/ή εάν στηρίζομαι – επίπεδο ικανότητας με βοήθεια

Επίπεδο 2 - Είμαι ικανός εάν δουλεύω με άλλους – επίπεδο συλλογικής ικανότητας

Επίπεδο 3 - Είμαι από μόνος μου ικανός/ή – επίπεδο αυτονομίας

Επίπεδο 4 - Είμαι ικανός/ή να μεταφέρω τη γνώση και εμπειρία μου – επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης

Επίπεδο 5 – Είμαι ικανός/ή να δημιουργήσω καινούργια δραστηριότητα ή εμπειρία – επίπεδο δημιουργίας



### 2ο βήμα-

αναγνώριση ικανοτήτων που αποκτήθηκαν με έμφαση στις:  
KC6- Κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται  
με την ιδιότητα του πολίτη  
KC7- Πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας

## Βήμα 1ο – δείγμα εθελοντισμού – Δείγμα Περιγραφής Εθελοντικής Εργασίας

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

### Τίτλος Εργασίας: Ημερήσιος Υπεύθυνος

**Σκοπός:** Η θέση είναι για εκτέλεση καθηκόντων ως υπάλληλος υποδοχής για τον οργανισμό Charles County Agency on Aging, στήριξη της αποστολής του οργανισμού για την στήριξη των ηλικιωμένων. Η ημερήσιος υπεύθυνος αντιπροσωπεύει τον οργανισμό στο κοινό που επισκέπτεται τα γραφεία του τις Δευτέρες, Τετάρτες και Παρασκευές από τις 9 πμ – 4 μμ.

**Τοποθεσία:** Ο ημερήσιος υπεύθυνος εργάζεται στην περιοχή της υποδοχής στα κεντρικά γραφεία του οργανισμού στο 567 N. Oak St in Tulsa, OK.

**Κύριες ευθύνες:** απαντάει τα τηλέφωνα και άμεσες κλήσεις, χαιρετά και κατευθύνει τους επισκέπτες σε άλλα γραφεία ή τοποθεσίες, απαντάει σε ερωτήσεις για τον οργανισμό και παρέχει έντυπα όταν χρειάζεται, εκτυπώνει την ημερήσια λίστα δραστηριοτήτων του οργανισμού, κάνει τηλεφωνήματα υπενθύμισης σε άλλους εθελοντές που τοποθετήθηκαν σε προγράμματα για την επόμενη μέρα, ανοίγει και διαμοιράζει την αλληλογραφία, εισάγει τις εισφορές που λαμβάνει με αλληλογραφία στη βάση δεδομένων, κάνει διορθώσεις σε προσούρες όταν το επιτρέπει ο χρόνος, βοηθάει στην προετοιμασία της συσκευασίας αλληλογραφίας, ετοιμάζει απαντήσεις όταν χρειάζεται, άλλα καθήκοντα που του/της ανατίθενται, αναφέρεται στο βοηθό διευθυντή του οργανισμού.

**Διάρκεια Θέσης:** Η θέση είναι για μια μέρα την εβδομάδα για τρεις μήνες. Μετά τους τρεις μήνες, μπορεί να προβεί σε επαναδιορισμό για άλλους τρεις μήνες και είναι στην ευχέρεια του επιτηρητή. Μετά τους έξι μήνες, το άτομο που εκτελεί καθήκοντα ημερήσιου υπεύθυνου μπορεί να τοποθετηθεί σε άλλη θέση στον οργανισμό.

**Χρόνος Δέσμευσης:** Μια μέρα την εβδομάδα (Δ, Τα και Π) για έξι ώρες (9-12 πμ και 1-4 μμ), για το ελάχιστο των τριών μηνών.

**Προσόντα:** Βασική γνώση υπολογιστών και εισδοχής δεδομένων. Ευχάριστη προσωπικότητα, υπομονετικός/ή, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, ανεξαρτησία.

**Στήριξη:** Θα παραχωρηθεί εκπαίδευση για αυτή τη θέση. Επίσης, ο βοηθός διευθυντής θα είναι διαθέσιμος για ερωτήσεις.

**Κώδικας ενδυμασίας:** Άτυπο επιχειρήσεων

- Έλεγχοι ασφάλειας απαιτούνται, όπως εγκληματικό παρελθόν ή δακτυλικά αποτυπώματα.
- Οφέλη, πιστοποιητικό καθηκόντων, δωρεάν στάθμευση, ή απαλλαγή από δίδακτρα.

**Βήμα 2ο** - περαιτέρω πληροφορίες για τα προ-απαιτούμενα για τις ικανότητες **KC6 & KC7**- γνώση, στάσεις, δεξιότητες – προς κατάρτιση – πηγή: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009)

### KC6 :

- Εξοικείωση με τις έννοιες και προσεγγίσεις για τις δημοκρατικές και ευρωπαϊκές αξίες για τους νέους – αναφορά σε βασικά έγγραφα
- Δέσμευση για το πρόσθετο όφελος της διαπολιτισμικής προσέγγισης στη δουλειά με τους νέους στην ανάπτυξη των κοινωνικών ικανοτήτων και των ικανοτήτων που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη
- Δεξιότητες και στάσεις βασικά για τη εκτέλεση δραστηριοτήτων διαπολιτισμικής μάθησης: ενσυναίσθηση, απόσταση από ρόλους, ανεκτικότητα ασάφειας (και η ικανότητα αντιπροσώπευσης της ταυτότητας)
- Κατανόηση της Ευρωπαϊκής δουλειάς για τους νέους ως διαπολιτισμικό περιεχόμενο που χρειάζεται προσεγγίσεις και μεθόδους κατάλληλες στην ποικιλομορφία των ομάδων των νέων που λαμβάνουν μέρος

### KC7-

- Ιδέες και έννοιες για ποιοτική ανάπτυξη και διατήρησης μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία
- Έννοιες και μέθοδοι αξιολόγησης, παρακολούθησης, ελέγχου ποιότητας, ποιοτικής διαχείρισης και πολιτισμικής καταλληλότητας για τον τομέα της άτυπης εκπαίδευσης
- Διαχείριση προγραμμάτων
- Επικαιροποιημένη πληροφόρηση και ιδέες που προέρχονται από το Ευρωπαϊκό (και εθνικό) επίπεδο σε σχέση με τον δημόσιο λόγο για την ποιότητα, τον επαγγελματισμό, τα προσόντα και την αναγνώριση στον τομέα της Ευρωπαϊκής νεολαίας.
- Πληροφόρηση για το πολιτικό, θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο γίνεται ο δημόσιος λόγος. Έννοιες της κουλτούρας των οργανισμών, ιδέες για το πώς να δουλεύει και να επικοινωνεί κανείς αποτελεσματικά διαμέσου διαφορετικών οργανισμών, ιδέες για τη δημιουργικότητα και την ανάληψη πρωτοβουλιών.

### Βήμα 3<sup>ο</sup> – Αξιολόγηση της εθελοντικής εμπειρίας για τις ικανότητες

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

| Εμπειρία                                      | Ικανότητα  | Επίπεδο Ικανότητας που επιτεύχθηκε |
|---|--|------------------------------------|
| Ο λέκτορας με δυνατή φωνή                     | Είμαι ικανός να συλλέξω έγγραφο για να διαβαστεί με δυνατή φωνή ανάμεσα σε ομάδα 10 νέων ηλικιών 6-7 χρόνων και να γίνω κατανοητός από το ακροατήριο | Επίπεδο 3                          |
| Σχεδιαστής για την επικοινωνία του οργανισμού | Είμαι ικανός να σχεδιάσω μία αφίσα για να πληροφορήσω τα μέλη του οργανισμού για μια ειδική εκδήλωση (παράσταση, κονσέρτο, επίδειξη..)               | Επίπεδο 2                          |
| Μάγειρας και άτομο διανομής για ηλικιωμένους  | Είμαι ικανός να μαγειρέψω με άλλους μερικά ειδικά γεύματα για τους ηλικιωμένους για να διανεμηθούν σε καταφύγιο συνταξιούχων στην πόλη μου           | Επίπεδο 1                          |

Ελάχιστο επίπεδο ικανοτήτων που απαιτείται για να είναι αποτελεσματικός κανείς και για να εκληφθεί η εμπειρία ως πολύτιμη (επίπεδο 3)

### Βήμα 4<sup>ο</sup> – Σχεδιασμός σχεδίου δράσης

Στη βάση του επιπέδου ικανότητας που έχει επιτευχθεί, γίνεται εισήγηση για ένα σχέδιο δράσης

| Επίπεδο ικανότητας | Διαθέσιμη εμπειρία                           | Εισήγηση σχεδίου δράσης  |
|--------------------|--|--|
| Επίπεδο 3          | Ο λέκτορας με δυνατή φωνή                    | VPL για να πιστοποιήσει τη διαθεσιμότητα για εργασία με τα παιδιά (ηλικίας 6-7 χρόνων) με ευκαιρία για εργασία στον τομέα της εργασίας για τους νέους με βάση του πιστοποιητικού που επιτεύχθηκε |
| Επίπεδο 2          | Σχεδιαστής επικοινωνιακή στήριξη             | Κατάρτιση για αξιολόγηση της ικανότητας από εξωτερικό οργανισμό σχετικό με την παροχή επίσημης κατάρτισης  |
| Επίπεδο 1          | Μάγειρας και άτομο διανομής για ηλικιωμένους | Μια περαιτέρω εμπειρία με τον εθελοντισμό στον ίδιο οργανισμό ή σε άλλο η οποία να είναι αυτόνομη και να λαμβάνει υπόψη τα θέματα υγείας και ασφάλειας   |

## Ενότητες για τη βάση της κατάρτισης με βάση το εργαλείο και μέθοδο για τους νέους – μεθοδολογία

5 ενότητες αναμένονται –

- Ενότητες 1 & 2 για το 1<sup>ο</sup> βήμα
- Ενότητα 3 για το 3<sup>ο</sup> βήμα – επικεντρωμένη στην προσέγγιση ικανοτήτων
- Ενότητα 4 για το 4<sup>ο</sup> βήμα – επικεντρωμένη στην αξιολόγηση
- Ενότητα 5 για το 4<sup>ο</sup> βήμα – από την αξιολόγηση στο σχέδιο δράσης

Εισήγηση σημείων για να εφαρμοστούν στην ενότητα μάθησης

- **1<sup>ο</sup> σημείο:** επεξήγηση εθελοντισμού ως μια εναλλακτική ευκαιρία για ανανέωση με την εκπαίδευση ή κατάρτιση ή απασχόληση
- **2<sup>ο</sup> σημείο:** επεξήγηση της προσέγγισης ικανοτήτων και το πλαίσιο των 8 βασικών ικανοτήτων – ΕΕ
- **3<sup>ο</sup> σημείο:** λεπτομερής επεξήγηση των δύο ικανοτήτων που επιλέγηκαν από το JuCiVol – KC6- κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη και KC7- Πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας με παραδείγματα στη βάση του κοινωνικού, επαγγελματικού περιβάλλοντος
- **4<sup>ο</sup> σημείο:** εργασία σε μικρές ομάδες με νέους στην εθελοντική εμπειρία, προβλήματα εξεύρεσης εργασίας ή/και συμμετοχής, και κατά πόσο η προσέγγιση ικανοτήτων που προσφέρετε από το JuCiVol θα μπορούσε να βοηθήσει
- **5<sup>ο</sup> σημείο:** παρουσίαση της ομαδικής δουλειάς που έγινε στις μικρές ομάδες στην ολομέλεια για να εξηγηθεί στους νέους η διαδικασία – από τη περιγραφή της εθελοντικής εμπειρίας στην αναγνώριση της ικανότητας και της αξιολόγησής της
- **6<sup>ο</sup> σημείο:** συζήτηση για τους ποικίλους τρόπους αξιολόγησης των ικανοτήτων, αυτό-αξιολόγηση, αξιολόγηση από τους εκπαιδευτές και κριτήρια για να ληφθούν υπόψη
- **Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα από τους νέους:** ικανότητα αυτό-αξιολόγησης σε σχέση με την εθελοντική εμπειρία.

## Αντικειμενικοί στόχοι της κατάρτισης

Η κατάρτιση JuCiVol σημαίνει:

1. Ανάλυση των επιπτώσεων ορισμού του συνεταιριστικού δικαιώματος ως θεμελιώδους δικαιώματος των πολιτών της ΕΕ με έμφαση στους νέους με μεταναστευτικό υπόβαθρο ή/και που ζουν σε μη-προνομιούχες γειτονιές για να βελτιώσουν την πρόσβαση τους στα πολιτικά, οικονομικά, πολιτισμικά και εκπαιδευτικά δικαιώματα,
  2. Ενίσχυση του ρόλου του εθελοντισμού και της συμμετοχής για την ενδυνάμωση της ενεργής συμμετοχής των νέων που δεν είναι εξοικειωμένοι με τον εθελοντισμό,
  3. Προώθηση στενής συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών επιπέδων διακυβέρνησης μέσω της δημιουργίας δικτύων ενδιαφερομένων μελών που συμπεριλαμβάνει σε ένα διευρυμένο επίπεδο – τοπικό επίπεδο, δημαρχεία, εθνικούς και ευρωπαϊκούς θεσμούς και μη-κυβερνητικές οργανώσεις,
  5. Σχεδιασμός παιδαγωγικής στρατηγικής για να χρησιμοποιηθεί από τους επαγγελματίες που εργάζονται με τους νέους που τους επιτρέπει να αναγνωρίζουν και εσωτερικεύουν δύο βασικές ικανότητες «κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη» και «πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας»,
  6. Προώθηση Εθελοντισμού και ενεργής δράσης ανάμεσα στους νέους για να μπορούν να αντιπαρέχονται στη βίαιη ριζοσπαστικοποίηση και να προωθούν τις δημοκρατικές αξίες. Συμπληρωματικά, θα πρέπει να δοθεί και μια έμφαση στην ιδιαιτερότητα επειδή κάθε νέος έχει το δικό του μοναδικό υπόβαθρο και προσωπικές εμπειρίες.
- Δουλειά που θα πρέπει να γίνει από τους επαγγελματίες:** σύνθεση της ανάδρασης που έλαβαν από τους νέους και τα προβλήματα που αντιμετώπισαν.



## Ενότητα 1 – τι είναι ο εθελοντισμός – ορισμοί

Ανάλογα με τις γλώσσες, υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί ορισμοί για τον εθελοντισμό. Στην Αγγλική γλώσσα ο όρος είναι σχετικά απλός αλλά υπάρχουν πολλές διαφορετικές προοπτικές για το τι ο εθελοντισμός περιλαμβάνει και πολλές διαφορετικές έννοιες συνδεδεμένες με τον όρο. Σε γενικό επίπεδο, πέντε διαστάσεις του εθελοντισμού αναφέρονται στον ορισμό του:

- Η δραστηριότητα θα πρέπει να διεξάγεται από την ελεύθερη βούληση του ατόμου (ιδέα της ελευθερίας),
- Δεν πληρώνεται, με την έννοια ότι δεν περιλαμβάνει μισθό (ιδέα της προσφοράς, ανιδιοτέλειας),
- Δεν θα πρέπει να γίνεται για το όφελος του ατόμου ή της οικογένειάς του, είναι ένα 'δώρο για τον άγνωστο/ξένο' (ιδέα του αλτρουισμού, ετερότητα),
- Συνήθως λαμβάνει χώραν σε οργανωμένο ή επίσημο πλαίσιο (σε ένα μη-κερδοσκοπικό οργανισμό),
- Η δραστηριότητα είναι για γενικό σκοπό και όχι για το συμφέρον μιας μικρής ομάδας (ιδέα του γενικού καλού).

Είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι η εθελοντική δραστηριότητα που λαμβάνει χώραν απομονωμένα, σποραδικά ή σε προσωπικό επίπεδο, εκτός του πλαισίου των δημόσιων ή ιδιωτικών μη-κερδοσκοπικών οργανισμών, ή παρακινείται από οικογενειακές σχέσεις ή φιλίες, είναι ρητά εκτός της ιδέας της εθελοντικής εργασίας.

Ο διαχωρισμός οικογένειας/φιλίας και εθελοντισμού σημαίνει επιμονή στον εθελοντισμό ως μια κοινωνική δραστηριότητα.

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

## Πρακτικοί τρόποι

Οι ώρες αφιέρωσης είναι ενδεικτικές ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές προσδοκίες - **Διάρκεια:** 45 λεπτά με 2-3 ώρες

**Δραστηριότητα στρογγυλής τραπέζης:** παρουσίαση συμμετεχόντων, εμπειρίες νέων με τον εθελοντισμό

- **Θετικές εμπειρίες** όπως συμμετοχή, ενεργή δράση...
- **Αρνητικές εμπειρίες** όπως κάτι για το τίποτα, για να γίνει κάποιος αρεστός σε προνομιάχα άτομα με συγκεκριμένα προφίλ

## Καταιγισμός ιδεών με τους νέους

- **Ποιο είναι το μέσο προφίλ του εθελοντή στη χώρα μου;** – άντρας/γυναίκα; Νέος/μεγαλύτερος; Στις αστικές/αγροτικές περιοχές;
- **Πόσοι είναι οι εθελοντές στην χώρα μου;** σε ποιους τομείς δραστηριοτήτων (κοινωνικές υπηρεσίες, περιβάλλον, αθλητισμός...);
- **Μπορώ να ονομάσω 2-3 οργανισμούς στην γειτονιά μου; στη χώρα μου;**

**Μετά από σύντομη συνάντηση των νέων:** ο εκπαιδευτής παραθέτει σύντομα δεδομένα για τον εθελοντισμό στη χώρα: το νομικό πλαίσιο του εθελοντισμού, αριθμό εθελοντών και κατανομή ανάμεσα στο φύλο, ηλικία, κύριοι τομείς δραστηριότητας.

## Μαθησιακά αποτελέσματα

- Γενική γνώση για τον εθελοντισμό
- Ικανότητα να είναι κανείς μέλος της συλλογικής δουλειάς και να εκφράζει τις απόψεις του στην ομάδα

## Ενότητα 2 – γιατί να γίνει κάποιος εθελοντής – κίνητρα

Ο εθελοντισμός είναι στενά συνδεδεμένος με την έννοια του αλτρουισμού, ο οποίος μπορεί να οριστεί ως «η αρχή ή η πρακτική μη-εγωιστικής ανησυχίας ή αφοσίωσης στην ευημερία των άλλων ενάντια στον εγωισμό» (Larousse, 2011). Ο όρος είναι Γαλλικής προέλευσης (1850-1855). Για τον Άγγλο οικονομολόγο David A. Kennett (1980), «γνήσιος αλτρουισμός» δεν υπάρχει – εισηγείται έξι διαφορετικούς τύπους μερικού-αλτρουισμού (quasi-altruism) οι οποίοι ανταποκρίνονται σε μη-υλικούς στόχους: άυλη ανταμοιβή (intangible compensation), η προσέγγιση της Θεωρίας των Παιχνιών, το κοινωνικο-βιολογικό περιεχόμενο, το θεώρημα Rotten Kid, κοινωνική πίεση και επιχορήγηση. Σύμφωνα με τον John Wilson (2000), ο εθελοντισμός είναι «η οποιαδήποτε δραστηριότητα στην οποία ο χρόνος δίνεται ελεύθερα για το όφελος ενός άλλου ατόμου, ομάδας ή λόγου». Είναι «κομμάτι μιας συστάδας βοηθητικών συμπεριφορών, η οποία συμπεριλαμβάνει περισσότερη αφοσίωση παρά αυθόρμητη βοήθεια αλλά είναι στενότερο σε σκοπό από την φροντίδα που παραχωρείται από την οικογένεια και φίλους». Ο Louis A. Penner (2002) επεξηγεί παρομοίως ότι ο εθελοντισμός «συμπεριλαμβάνει μακροχρόνιες, προγραμματισμένες, κοινωνικές συμπεριφορές που ωφελούν τους αγνώστους, και συνήθως συμβαίνει σε οργανωμένο περιβάλλον». Οι Allen M. Omoto και Mark Synder (1995) παραθέτουν ένα ακόμα πιο συμπαγή ορισμό και εξηγούν ότι ο εθελοντισμός μπορεί να οριστεί ως μια «συνεχόμενη δραστηριότητα που στοχεύει στη βελτίωση της ευημερίας των άλλων». Ο Trevor M. Knox (1999) αμφισβητεί την έννοια του εθελοντισμού όταν αφιερώνουμε χρόνο σε μια δραστηριότητα για την οποία δεν είμαστε ειδικά εκπαιδευμένοι. Ομοίως, είναι μια παράλογη χρήση του χρόνου, επειδή μια τέτοια δουλειά, εάν εκτιμηθεί μόνο με χρήμα, 'αξίζει' στην πραγματικότητα λιγότερα της δουλειάς στην εργασία που έχει κανείς εξειδίκευση – και τα χρήματα τότε μπορούν να δοθούν σ' αυτούς που χρειάζονται βοήθεια. Το δίλλημα μπορεί να λυθεί με την εισαγωγή ενός «κοινωνικο-οικονομικού άντρα», ο οποίος είναι 'σχετικά δεοντολογικός', εξαρτώμενος από καριέρα, μη-νομισματικός, παρανοϊκά παρακινούμενος και έχει συνείδηση της κοινότητας». Από αυτή τη προοπτική, ο εθελοντισμός δεν είναι μια λογική δραστηριότητα στην οποία το άτομο ("homo oeconomicus") θα ζυγίζει συνεχώς τα οφέλη της δράσης του και προσπαθεί να αξιολογήσει τη δουλειά που έγινε με τα οικονομικά. Αντί αυτού, οι εισφορές και συνεισφορές υπολογίζονται λιγότερο, είναι περισσότερο συναισθηματικές και συχνά παράλογες.

## Πρακτικοί τρόποι

Οι ώρες αφιέρωσης είναι ενδεικτικές ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές προσδοκίες - **Διάρκεια:** 45 λεπτά με 2-3 ώρες

**Ολομέλεια:** επεξήγηση των βασικών κινήτρων για να γίνει κανείς εθελοντής και κύρια εμπόδια (έλλειψη χρόνου, κίνητρο, ενδιαφέρον, αυτοπεποίθηση...)

**Σε μικρές ομάδες:** ρωτώντας τους νέους να εξηγήσουν γιατί θα γίνονταν εθελοντές με ερωτήσεις όπως:

- Για να είμαι χρήσιμος στην κοινότητα/χώρα μου
- Γνωριμία με άτομα με διαφορετικά προφίλ – διαφορετική ηλικία, φύλο, εκπαίδευση και επαγγελματικό υπόβαθρο
- Υπερασπίζοντας ένα σκοπό – περιβάλλον, δικαιώματα μειονοτήτων (μεταναστευτική, εθνική ή πολιτισμική ομάδα, γλώσσα...)
- Για να είμαι χρήσιμος σε ευπαθή άτομα όπως οι ηλικιωμένοι, οι ασθενείς, απομονωμένοι ανήλικοι...
- Αποκτώντας εμπειρία στη βάση του πεδίου δραστηριότητας που θέλω να δουλέψω σ' αυτή

## Παρουσίαση αποτελεσμάτων των μικρών ομάδων στην ολομέλεια

- Κάθε ομάδα (2-3 νέοι) έχει 10 – 15 λεπτά να παρουσιάσει τα αποτελέσματα της δουλειάς στις μικρές ομάδες
- Κάθε παρουσίαση ακολουθείται από γενική συζήτηση για να δοθεί ευκαιρία για ερωτήσεις

## Μαθησιακά αποτελέσματα

- Γενική γνώση για τα κίνητρα να είναι κανείς εθελοντής
- Καλύτερη κατανόηση των δυσκολιών και λόγων που εμποδίζουν κάποιον να γίνει εθελοντής

## Ενότητα 3 – ποιες είναι οι ικανότητες που αποκτούνται μέσω του εθελοντισμού – Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Ο εθελοντισμός είναι ένας τρόπος να δράσει το άτομο μέσω της συλλογικής δράσης για το γενικό καλό. Στο συλλογικό επίπεδο, ο εθελοντισμός είναι συνδεδεμένος στην ιδέα της ενεργής δράσης και κοινωνικής συμμετοχής (κοινωνικό κεφάλαιο). Στο ατομικό επίπεδο, οι εθελοντές αποκτούν και αναπτύσσουν συγκεκριμένες δεξιότητες και ικανότητες (ανθρώπινο κεφάλαιο). Η εθελοντική εμπειρία είναι ένα παράδειγμα μη-τυπικής και άτυπης μάθησης, η οποία έχει εκτιμηθεί από το ΕΕ Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης. Ένα πολύ σημαντικό θέμα στη διαδικασία της δια βίου μάθησης είναι η απόκτηση ικανοτήτων: «{...} οι βασικές ικανότητες στη πλαίσιο της γνώσης, δεξιοτήτων και στάσεων κατάλληλων για το κάθε περιβάλλον είναι θεμελιώδεις για το κάθε άτομο στην κοινωνία της γνώσης. Παραχωρούν επιπρόσθετη αξία για την αγορά εργασίας, κοινωνική συνοχή και ενεργή δράση προσφέροντας ευελιξία και προσαρμοστικότητα, ικανοποίηση και παρακίνηση {...}» Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2006). Όπως υπογραμμίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2011, στο τέλος του Ευρωπαϊκού Έτους για τον Εθελοντισμό, «η αναγνώριση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που αποκτούνται από τον εθελοντισμό ως εμπειρία μη-τυπικής μάθησης είναι ουσιαστική ως παράγοντα παρακίνησης για τους εθελοντές και αυτό που κτίζει γέφυρες μεταξύ του εθελοντισμού και της εκπαίδευσης». Ένα Ευρωπαϊκό πρόγραμμα, στο πλαίσιο του προγράμματος Δια Βίου Μάθησης, το πρόγραμμα VAEB (iriv et alii, 2003-2006) ήταν πρωτοποριακό στο πνεύμα αυτό. Έχει σχεδιάζει ένα χαρτοφυλάκιο για την αναγνώριση και αξιολόγηση μιας εθελοντικής εμπειρίας. Ένα εργαλείο και μία μέθοδος, ένα χαρτοφυλάκιο και ένας οδηγός, έχουν εφαρμοστεί από μια Ευρωπαϊκή ομάδα 7 χωρών της ΕΕ (Γαλλία, Αυστρία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ιταλία, Πολωνία και Ηνωμένο Βασίλειο) για την αναγνώριση της εθελοντικής εμπειρίας που εκφράστηκε με όρους ικανοτήτων για να βοηθήσει του εθελοντές να ενδυναμώσουν το επαγγελματικό ή εκπαιδευτικό τους μέλλον. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι ικανότητες που αποκτήθηκαν μέσω του εθελοντισμού αξιολογήθηκαν ισοτίμα. Τα μαθησιακά αντικείμενα που αποκτήθηκαν μέσω της εθελοντικής δράσης ενδυνάμωσαν τη διαδικασία ανάμεσα στις ευπαθείς ομάδες. Η ενημέρωση για τις ικανότητες του ατόμου ενισχύει την αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση και έτσι διευκολύνει το άνοιγμα στον άλλο (αλτρουισμός).

## Πρακτικοί τρόποι

Οι ώρες αφιέρωσης είναι ενδεικτικές ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές προσδοκίες - **Διάρκεια:** 45 λεπτά με 2-3 ώρες

**Ολομέλεια:** επεξήγηση της προσέγγισης των ικανοτήτων και των 8 ικανοτήτων στη βάση του πίνακα – 4 βασικές/απλές ικανότητες & 4 περίπλοκες ικανότητες (σελίδα 12)

**Σε μικρές ομάδες:** ρωτώντας του νέους να επικεντρωθούν στις βασικές ικανότητες 6 – κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη και βασική ικανότητα 7 – Πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας

### Παρουσίαση των αποτελεσμάτων των μικρών ομάδων στην ολομέλεια

- Κάθε ομάδα (2-3 νέοι) έχει 10 – 15 λεπτά να παρουσιάσει τα αποτελέσματα της δουλειάς στις μικρές ομάδες
- Κάθε παρουσίαση ακολουθείται από γενική συζήτηση για να δοθεί ευκαιρία για ερωτήσεις

Στο τέλος της ενότητας, σε στρογγυλή τράπεζα ρωτάμε τους νέους εάν νομίζουν ότι έχουν αποκτήσει/αναπτύξει τις ικανότητες KC6 και KC7 μέσω της κατάρτισης JUCIVOL.

### Μαθησιακά αποτελέσματα

- γνώση για τις ικανότητες
- κατανόηση του Ευρωπαϊκού πλαισίου για τις βασικές ικανότητες ( 8 KC και οι ορισμοί τους)
- εργασία σε μικρές ομάδες για να μπορεί κανείς να υπερασπίζεται τις ιδέες του και να τις εκφράζει με τρόπο που να είναι κατανοητός από τους άλλους
- εξάσκηση κριτικής σκέψης με τις ερωτήσεις που γίνονται στους άλλους νέους που επίσης έχουν να απαντήσουν

## Ενότητα 4 – από την εμπειρία στην ικανότητα – αξιολόγηση εθελοντικής εμπειρίας

Το εργαλείο που σχεδιάστηκε για τους σκοπούς του προγράμματος JUCIVOL είναι η βασική αναφορά αξιολόγησης της εθελοντικής εμπειρίας.

Εισηγείται η προσέγγιση 4 βημάτων:

- 1- **Λεπτομέρειες της εθελοντικής εμπειρίας** στη βάση των αποστολών που συνήθως κάνουν οι εθελοντές στους οργανισμούς όπως η δικτύωση (ανάμεσα σε μέλη, ομάδες στόχου, συνεργάτες), σχεδιασμός εργαλείων για την επικοινωνία (ιστοσελίδες, weblog, φυλλάδια...), ανάπτυξη σχεδίου, συγκέντρωση πόρων (εξεύρεση δυνητικών υποστηρικτών), επικοινωνία με το κοινό...
- 2- **επιλογή 2 με 3 αποστολών και συσχετισμός μεταξύ των αποστολών με τις βασικές ικανότητες** 6 – κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη & 7 – Πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας
- 3- **αξιολόγηση του επιπέδου επίτευξης της ικανότητας σύμφωνα με τα 5 επίπεδα** - *Δεν είμαι ικανός/ή, Είμαι ικανός/ή εάν στηρίζομαι – επίπεδο ικανότητας με βοήθεια, Είμαι ικανός εάν δουλεύω με άλλους – επίπεδο συλλογικής ικανότητας, Είμαι από μόνος μου ικανός/ή – επίπεδο αυτονομίας, Είμαι ικανός/ή να μεταφέρω τη γνώση και εμπειρία μου – επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης, Είμαι ικανός/ή να δημιουργήσω καινούργια δραστηριότητα ή εμπειρία – επίπεδο δημιουργίας.*
- 4- **Δόμηση σχεδίου δράσης λαμβάνοντας υπόψη διαφορετικά σενάρια** – το πρώτο είναι βασισμένο σε μια εμπειρία για να επιτευχθεί (να έχει σχετική επαγγελματική εμπειρία), το δεύτερο είναι επικεντρωμένο στο εκπαιδευτικό ή επίσημο δρόμο για να ακολουθηθεί εκτιμηθεί η ικανότητα, το τρίτο σενάριο είναι το πιο απαιτητικό γιατί χρειάζεται να ακολουθήσει κανείς όλα τα βήματα εκτίμησης της προηγούμενης μάθησης: από την εμπειρία στην απόκτηση διπλώματος ή πιστοποιητικού.

## Πρακτικοί τρόποι

Οι ώρες αφιέρωσης είναι ενδεικτικές ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές προσδοκίες - **Διάρκεια:** 45 λεπτά με 2-3 ώρες

**Ολομέλεια:** : επεξηγώντας την προσέγγιση των 4 βημάτων του εργαλείου που σχεδιάστηκε από το JUCIVOL

**Σε μικρές ομάδες:** ο νέος ερωτώνται να αναγνωρίσουν ένα οργανισμό/πρόγραμμα που θέλουν να υπερασπιστούν και να αναγνωρίσουν 2-3 αποστολές που χρειάζονται για να υποστηρίξουν έναν τέτοιο οργανισμό. Θα πρέπει να δώσουν λεπτομέρειες με απτά παραδείγματα των αποστολών στο πεδίο.

### Παρουσίαση των αποτελεσμάτων των μικρών ομάδων στην ολομέλεια

- Κάθε ομάδα (2-3 νέοι) έχει 10 – 15 λεπτά να παρουσιάσει τα αποτελέσματα της δουλειάς στις μικρές ομάδες
- Κάθε παρουσίαση ακολουθείται από γενική συζήτηση για να δοθεί ευκαιρία για ερωτήσεις

### Καταιγισμός ιδεών με νέους στη βάση των αποστολών που συλλέγηκαν και το σύνδεσμο με τις ικανότητες KC6 και KC7

- Ζητείται από τους νέους να διαλέξουν μια αποστολή ανά ομάδα
- Εξηγούν πως η αποστολή αυτή συνδέεται με τις ικανότητες KC6 ή KC7
- Εισηγούνται το επίπεδο εξειδίκευσης που θα χρειαστεί
- Κάνουν πρόβλεψη ενδεχόμενου σχεδίου δράσης

### Μαθησιακά αποτελέσματα

- Εφαρμογή του εργαλείου και αναγνώριση και αξιολόγηση ικανότητας
- Ικανότητα δόμησης σχεδίου δράσης
- Ικανότητα πρόβλεψης εκπαιδευτικού ή επαγγελματικού μέλλοντος

## Ενότητα 5 – ανάλυση SWOT – σχέδιο δράσης

Η τελευταία ενότητα είναι αφιερωμένη στην αξιολόγηση των ενοτήτων που παρακολούθησαν οι νέοι. Οι εκπαιδευτικοί και δάσκαλοι ζητούν μια αυτο-αξιολόγηση των μαθητευομένων και μια γενική αξιολόγηση για υπενθύμιση των διαφορετικών μαθησιακών αποτελεσμάτων που έχουν επιτύχει δια μέσω της διαδικασίας:

- 1- **LO1-** έχουν βιώσει την προσέγγιση των ικανοτήτων από τη Δια Βίου μάθηση ανακαλύπτοντας ή καλύτερα κατανοώντας τις 8 βασικές ικανότητες
- 2- **LO2-** έχουν εμπλουτίσει τις γνώσεις τους για τον εθελοντισμό και έχουν καταλάβει τη διαφορά μεταξύ επίσημης μάθησης (στο σχολείο ή σε εκπαιδευτική αρχή) και μη-τυπικής και άτυπης μάθησης.
- 3- **LO3-** έχουν αναγνωρίσει τα βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι που θέλουν να γίνουν εθελοντές και έχουν ξεκαθαρίσει τα βασικά κίνητρα για να γίνει κανείς εθελοντής.
- 4- **LO4-** έχουν βιώσει ένα συγκεκριμένο εργαλείο και διαδικασία και έχουν αξιολογήσει μια εθελοντική εμπειρία στη βάση του JUCIVOL – προσέγγιση 4 βημάτων – εμπνευσμένο από τη διαδικασία χαρτοφυλακίου
- 5- **LO5-** έχουν δομήσει σχέδιο δράσης συμπεριλαμβανομένων 3 σεναρίων – εξεύρεση εθελοντικής εμπειρίας για απόκτηση σχετικής επαγγελματικής εμπειρίας (σενάριο 1), σκέψεις για ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή τοποθέτηση σε σχέση με τις επαγγελματικές τους επιδιώξεις (σενάριο 2), αναζήτηση εργασίας σε συνδυασμό σε σχέση με την επαγγελματική εμπειρία που αποκτήθηκε μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας (σενάριο 3).
- 6- **LO6-** είχαν δραστική συμμετοχή, εθελοντικά, σε ένα δοκιμαστικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα που είχε στόχο την ενδυνάμωση της ενεργής δράσης και των δημοκρατικών αξιών.

Εάν οι νέοι έχουν ακολουθήσει τουλάχιστον 3 από τις 5 ενότητες, θα τους δοθεί επίσημη πιστοποίηση (υπογεγραμμένο και σφραγισμένο από την Ευρωπαϊκή ομάδα) συμπεριλαμβανομένων της περιγραφής της κατάρτισης, των δραστηριοτήτων και της επικέντρωσης στις ικανότητες KC6- κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη & KC7- Πρωτοβουλία και πνεύμα επιχειρηματικότητας.

## Πρακτικοί τρόποι

Οι ώρες αφιέρωσης είναι ενδεικτικές ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές προσδοκίες - **Διάρκεια:** 45 λεπτά με 2-3 ώρες

**Ολομέλεια:** υπενθύμιση των θεμάτων που εγέρθηκαν στην κατάρτιση και επεξήγηση της ανάλυσης SWOT που εφαρμόζεται από το JUCIVOL

- **Δυνάμεις** – ικανότητα αναγνώρισης και αξιολόγησης μιας εθελοντικής εμπειρίας
- **Ευκαιρίες** - μια εθελοντική εμπειρία μπορεί να είναι ευκαιρία για τους νέους για ένα πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης
- **Αδυναμίες** - τα πολλά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι νέοι για να γίνουν εθελοντές, η εικόνα που μπορεί να έχουν οι νέοι για τους εαυτούς τους/εθελοντές, η εμπειρία των νέων στον εθελοντισμό ή κοινωνικές εμπειρίες
- **Απειλές** - οι νέοι που είναι διστακτικοί στο σχολείο ή άλλο θεσμό μπορεί αν είναι επίσης διστακτικοί να επανα-δραστηριοποιηθούν σε μια εθελοντική δραστηριότητα εάν είναι πολύ τυπική ή παραδοσιακή.

**Σε μικρές ομάδες:** ρωτώντας τους νέους να αναγνωρίσουν τις δυνάμεις/ευκαιρίες/αδυναμίες/απειλές των ενοτήτων που ακολούθησαν

**Καταιγισμός Ιδεών** με τους νέους

- Βραχυπρόθεσμο σχέδιο (1 μήνα),
- Μεσοπρόθεσμο σχέδιο (3 μήνες),
- Μακροπρόθεσμο σχέδιο (6 μήνες).
- Μέσα: εξεύρεση αποστολής σε ένα οργανισμό, αναζήτηση για ευκαιρία κατάρτισης, αναζήτηση εργασίας... Πόσο το πρόγραμμα έχει βοηθήσει τους νέους να ξεκαθαρίσουν τις σκέψεις και ιδέες τους, τους άνοιξε πόρτες ή προοπτικές.

## Παραρτήματα

A. Προφίλ νέων που συμμετείχαν στη διαδικασία JuCiVol

B. Δοκιμή της κατάρτισης στις 5 συμμετέχουσες χώρες

α. Ισπανία

β. Γαλλία

γ. Κύπρος

δ. Ιταλία

ε. Σλοβενία

ζ. Κοινά σημεία ανάδρασης

Γ. Γλωσσάριο και βασικές έννοιες

Δ. Σχετική βιβλιογραφία

E. Ευρωπαϊκή ομάδα

## Προφίλ νέων του JuCiVol στις 5 χώρες



- Δείκτης ανεργίας των νέων: 44.4%
- Δείκτης ESL στην ομάδα 19-24 χρόνια: 19%
- Κατανομή NEET στην ομάδα 20-34 χρόνια : 22.8%



- Δείκτης ανεργίας των νέων: 24.6%
- Δείκτης ESL στην ομάδα 19-24 χρόνια: 9%
- Κατανομή NEET στην ομάδα 20-34 χρόνια : 18.9%

**Πηγή:** Eurostat, 2016



- Δείκτης ανεργίας των νέων: 29.1%
- Δείκτης ESL στην ομάδα 19-24 χρόνια: 7%
- Κατανομή NEET στην ομάδα 20-34 χρόνια: 21.3%



- Δείκτης ανεργίας των νέων: 37.8%
- Δείκτης ESL στην ομάδα 19-24 χρόνια: 14%
- Κατανομή NEET στην ομάδα 20-34 χρόνια: 30.7%



- Δείκτης ανεργίας των νέων: 15.2%
- Δείκτης ESL στην ομάδα 19-24 χρόνια: 5%
- Κατανομή NEET στην ομάδα 20-34 χρόνια :13.4%

## Δοκιμή και πιλοτική εφαρμογή της κατάρτισης και του προγράμματος καθοδήγησης

**1ο βήμα** – επιλέγοντας 20 συμμετέχοντες – νέοι με σχετικά προφίλ (καταληκτική ημερομηνία - Σεπτέμβριος 2017) αλλά σε συνδυασμό.

**2ο βήμα:** εφαρμογή των ενοτήτων ανάμεσα στους νέους για την κατάρτισή τους. Στοχεύει στα: αναγνώριση συγκεκριμένων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν, επεξήγηση της ιδέας του εθελοντισμού και της προσέγγισης ικανοτήτων, συζήτηση του σχετικού εργαλείου και μεθόδου, εμπλουτισμός εργαλείου και μεθόδου που σχεδιάστηκε για την κατάρτιση. Μέθοδος: ανταλλαγή πρακτικών, θεωρητικές συνεισφορές (Οκτώβρης 2017 – Ιούνιος 2018)

**3ο βήμα** – επιλογή 15 εκπαιδευτικών που εργάζονται με τους νέους με τα σχετικά προφίλ (καταληκτική ημερομηνία Σεπτέμβριος 2017)

**4ο βήμα** – εκπαιδευτικές ενότητες με τους εκπαιδευτικούς. Στοχεύει στα: αναγνώριση συγκεκριμένων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν, επεξήγηση της ιδέας του εθελοντισμού και της προσέγγισης ικανοτήτων, συζήτηση των πιο σχετικών στρατηγικών για τους νέους, εμπλουτισμός του προγράμματος καθοδήγησης. Μέθοδοι: ανταλλαγή πρακτικών, θεωρητικές συνεισφορές, στρατηγική μάθησης με την εφαρμογή. (Οκτώβρης 2017 – Ιούνιος 2018)

**5ο βήμα** – συλλογή ανάδρασης που εισπράχτηκε μέσω των εθνικών ενοτήτων, συμπλήρωση της κατάρτισης και του αντίστοιχου εργαλείου & μεθόδου, αναγνώριση κοινών σημείων, ανταλλαγή καλών πρακτικών στη βάση των προβλημάτων που συναντήθηκαν, εμπλουτισμός της κατάρτισης για τους νέους, εμπλουτισμός του προγράμματος καθοδήγησης για εκπαιδευτικούς. Μέθοδοι: Εννοιολογική συνεισφορά, εργαστήρια, παιδαγωγικά παράγωγα (καταληκτική ημερομηνία - Μάιος 2018)

**6ο βήμα** – επικυρώνοντας τα τελικά παραδοτέα του πακέτου εργασίας 2 – πρόγραμμα κατάρτισης για τους νέους & πρόγραμμα καθοδήγησης για εκπαιδευτικούς. Στοχεύει να: αναλύσει σε βάθος τη δοκιμή που εφαρμόστηκε στις συμμετέχουσες χώρες, κατανόηση των στοιχείων των ανταλλαγών πρακτικών, κεφαλαιοποίηση καλών πρακτικών και μεθόδων, συλλογή επιπρόσθετων παιδαγωγικών εργαλείων και μεθόδων για ενδυνάμωση του Εθελοντισμού ανάμεσα στους νέους για την απόκτηση των βασικών ικανοτήτων KC6 και KC7. Μέθοδοι: ανάλυση των πρακτικών, εννοιολόγηση, θεωρητικές συνεισφορές (καταληκτική ημερομηνία – Ιούνιος 2018).

### Παράγωγα προς επίτευξη στη διάρκεια εφαρμογής των ενοτήτων:

**Ανάδραση από τους νέους** – σύντομο προφίλ για τις εμπειρίες τους (προσωπικές, κοινωνικές & επαγγελματικές), προσόντα & δίπλωμα, δεξιότητες και ικανότητες (10-15 γραμμές – 300 λέξεις το μέγιστο) για να τους εκπαιδύσουμε στη προσέγγιση ικανοτήτων με το να το πειραματίζονται οι ίδιοι – μάθηση από την εφαρμογή

**Ανάδραση από τους εκπαιδευτικούς** ερωτώνται να σκεφτούν τις βασικές δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι νέοι που εργάζονται μαζί τους, οι μέθοδοι που έχουν δοκιμάσει να ξεπεράσουν τις δυσκολίες και η χρησιμότητα της προσέγγισης JuCiVoI να διευκολύνει τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας ή σε ένα εκπαιδευτικό μονοπάτι για να προωθήσουν την ενδυνάμωση της διαδικασίας και ενεργής δράσης

**Ανάμεσα στις δύο ομάδες** συλλέγοντας όλα τα σχετικά εργαλεία & στρατηγικές για την αναγνώριση και αξιολόγηση μιας εθελοντικής εμπειρίας με όρους των ικανοτήτων για ενδυνάμωση της συμπερίληψης και ενεργής δράσης ανάμεσα στους νέους.



### 3.1 Δοκιμή στην Ισπανία



Επαγγελματικά προφίλ των υπευθύνων της κατάρτισης ανάμεσα στους εθελοντές

- **Εκπαιδευτές της ομάδας του JuCiVol** σύντομη περιγραφή
- **Άλλοι εκπαιδευτές** σύντομη περιγραφή των προφίλ και οι λόγοι εμπλοκής τους

#### Ανάδραση από τους νέους

- 1<sup>η</sup> ανάδραση
- 2<sup>η</sup> ανάδραση
- 3<sup>η</sup> ανάδραση
- Άλλες...

#### Μέθοδοι ή εργαλεία σχετικά με την προσέγγιση JuCiVol

- **1<sup>η</sup> μέθοδος** : χαρτοφυλάκιο.....
- **2<sup>η</sup> μέθοδος** : εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- **3<sup>η</sup> μέθοδος** : παιδαγωγικό εργαλείο
- **4<sup>η</sup> μέθοδος**: άλλο
- **5<sup>η</sup> μέθοδος** : xxxxx

### 3.2 Δοκιμή στη Γαλλία



Conseil

Επαγγελματικά προφίλ των υπευθύνων της κατάρτισης ανά στους εθελοντές

- **Εκπαιδευτές της ομάδας του JuCiVol** σύντομη περιγραφή
- **Άλλοι εκπαιδευτές** σύντομη περιγραφή των προφίλ και οι λόγοι εμπλοκής τους

#### Ανάδραση από τους νέους

- 1<sup>η</sup> ανάδραση
- 2<sup>η</sup> ανάδραση
- 3<sup>η</sup> ανάδραση
- Άλλες...

#### Μέθοδοι ή εργαλεία σχετικά με την προσέγγιση JuCiVol

- **1<sup>η</sup> μέθοδος** : χαρτοφυλάκιο.....
- **2<sup>η</sup> μέθοδος** : εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- **3<sup>η</sup> μέθοδος** : παιδαγωγικό εργαλείο
- **4<sup>η</sup> μέθοδος**: άλλο
- **5<sup>η</sup> μέθοδος** : xxxxx

### 3,3 Δοκιμή στην Κύπρο



Επαγγελματικά προφίλ των υπευθύνων της κατάρτισης ανάμεσα στους εθελοντές

- **Εκπαιδευτές της ομάδας του JuCiVol** σύντομη περιγραφή
- **Άλλοι εκπαιδευτές** σύντομη περιγραφή των προφίλ και οι λόγοι εμπλοκής τους

Ανάδραση από τους νέους

- 1<sup>η</sup> ανάδραση
- 2<sup>η</sup> ανάδραση
- 3<sup>η</sup> ανάδραση
- Άλλες...

Μέθοδοι ή εργαλεία σχετικά με την προσέγγιση JuCiVol

- **1<sup>η</sup> μέθοδος** : χαρτοφυλάκιο.....
- **2<sup>η</sup> μέθοδος** : εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- **3<sup>η</sup> μέθοδος** : παιδαγωγικό εργαλείο
- **4<sup>η</sup> μέθοδος**: άλλο
- **5<sup>η</sup> μέθοδος** : xxxxx

### 3,4 Δοκιμή στην Ιταλία



Επαγγελματικά προφίλ των υπευθύνων της κατάρτισης ανά στους εθελοντές

- **Εκπαιδευτές της ομάδας του JuCiVol** σύντομη περιγραφή
- **Άλλοι εκπαιδευτές** σύντομη περιγραφή των προφίλ και οι λόγοι εμπλοκής τους

Ανάδραση από τους νέους

- 1<sup>η</sup> ανάδραση
- 2<sup>η</sup> ανάδραση
- 3<sup>η</sup> ανάδραση
- Άλλες...

Μέθοδοι ή εργαλεία σχετικά με την προσέγγιση JuCiVol

- **1<sup>η</sup> μέθοδος** : χαρτοφυλάκιο.....
- **2<sup>η</sup> μέθοδος** : εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- **3<sup>η</sup> μέθοδος** : παιδαγωγικό εργαλείο
- **4<sup>η</sup> μέθοδος**: άλλο
- **5<sup>η</sup> μέθοδος** : xxxxx

## 3,5 Δοκιμή στην Σλοβενία



### Επαγγελματικά προφίλ των υπευθύνων της κατάρτισης ανάμεσα στους εθελοντές

- **Εκπαιδευτές της ομάδας του JuCiVol** σύντομη περιγραφή
- **Άλλοι εκπαιδευτές** σύντομη περιγραφή των προφίλ και οι λόγοι εμπλοκής τους

### Ανάδραση από τους νέους

- 1<sup>η</sup> ανάδραση
- 2<sup>η</sup> ανάδραση
- 3<sup>η</sup> ανάδραση
- Άλλες...

### Μέθοδοι ή εργαλεία σχετικά με την προσέγγιση JuCiVol

- **1<sup>η</sup> μέθοδος** : χαρτοφυλάκιο.....
- **2<sup>η</sup> μέθοδος** : εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- **3<sup>η</sup> μέθοδος** : παιδαγωγικό εργαλείο
- **4<sup>η</sup> μέθοδος**: άλλο
- **5<sup>η</sup> μέθοδος** : xxxxx

## Κοινά σημεία στις δοκιμές στις 5 χώρες

### Επαγγελματικά προφίλ των υπευθύνων της κατάρτισης ανάμεσα στους εθελοντές

- **Εκπαιδευτές της ομάδας του JuCiVol** σύντομη περιγραφή
- **Άλλοι εκπαιδευτές** σύντομη περιγραφή των προφίλ και οι λόγοι εμπλοκής τους

### Ανάδραση από τους νέους

- 1<sup>η</sup> ανάδραση
- 2<sup>η</sup> ανάδραση
- 3<sup>η</sup> ανάδραση
- Άλλες...

### Μέθοδοι ή εργαλεία σχετικά με την προσέγγιση JuCiVol

- **1<sup>η</sup> μέθοδος** : χαρτοφυλάκιο.....
- **2<sup>η</sup> μέθοδος** : εκπαιδευτικό πρόγραμμα
- **3<sup>η</sup> μέθοδος** : παιδαγωγικό εργαλείο
- **4<sup>η</sup> μέθοδος**: άλλο
- **5<sup>η</sup> μέθοδος** : xxxxx



**Ιθαγένεια** – δικαίωμα και πράγματι μια ευθύνη συμμετοχής στην πολιτισμική, κοινωνική και οικονομική ζωή και στις δημόσιες σχέσεις της κοινότητας μαζί με τους υπόλοιπους (Συνθήκη για την Προστασία των Εθνικών Μειονοτήτων, 1995).

**Ικανότητα** – 3 βασικοί τρόποι ορισμού:

Αποδεδειγμένη και επιδεικνυόμενη δεξιότητα εφαρμογής γνώσης, τεχνογνωσίας και συνδεδεμένης γνώσης σε μία συνηθισμένη ή/και εναλλασσόμενη κατάσταση (CEDEFOP)

Συνδυασμός γνώσης, δεξιοτήτων και στάσεων στο περιεχόμενο (EC, 2006)

Βασικές ικανότητες είναι αυτές οι οποίες όλα τα άτομα χρειάζονται για προσωπική ικανοποίηση και ανάπτυξη, ενεργή δράση, κοινωνική συμπερίληψη και εργοδότηση (EC, 2006).

**Ποικιλομορφία** - έχει γίνει βασικό πολιτικό και πολιτισμικό θέμα μέσα στην μετα-διευρυμένη Ένωση (από το 2004) με μια ανάγκη μιας κοινής Ευρωπαϊκής ταυτότητας και σετ αξιών. Την ίδια στιγμή, η προηγούμενη έμφαση στην «ένταξη» έχει αντικατασταθεί με την τρέχουσα για την «ταυτότητα». Το σύνθημα «ενωμένη στην ποικιλομορφία» της ΕΕ και η ιδέα να «ξεχάσουν μια κοινή μοίρα» υπονοεί διάδραση και διάλογο ανάμεσα σε διαφορετικές κουλτούρες (Blokker, 2006). Από το 2007, πολλά καταστατικά για την ποικιλομορφία έχουν υιοθετηθεί σε όλη την Ευρώπη ακολουθώντας την υιοθέτηση του 2000, των δύο οδηγιών: Η Οδηγία για Ισότητα στην Εργασία που απαγορεύει τη διάκριση στη βάση του σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκείας, ηλικίας, αναπηρίας στην απασχόληση και την Οδηγία Φυλετικής Ισότητας που απαγορεύει τη διάκριση στη βάση της φυλής ή εθνότητας στο εργασιακό περιβάλλον αλλά και στην πρόσβαση στο σύστημα ευημερίας και κοινωνικής ασφάλισης, στα αγαθά και υπηρεσίες (Halba, 2014)

**Η Εργοδότηση** καλύπτει όλους αυτούς που βρίσκονται στην πληρωμένη εργασία για τουλάχιστον μια ώρα στην αναφερόμενη εβδομάδα της έρευνας ή ήταν προσωρινά απών από αυτή την εργασία (OECD/ILO Guidelines)

**Απασχολησιμότητα** - ο βαθμός προσαρμοστικότητας του ατόμου να βρει δουλειά, να την κρατήσει και να επικαιροποιεί τις εργασιακές ικανότητές του (δεν εξαρτάται μόνο από την επάρκεια γνώσεων και ικανοτήτων του ατόμου αλλά και στα κίνητρα και ευκαιρίες που προσφέρονται στο άτομο να ψάξει για απασχόληση) – (CEDEFOP, 2002)

**Know-how**- πρακτική γνώση ή δεξιότητα (CEDEFOP, 2002)

**Γνώση** - οι ορισμοί της γνώσης είναι πολλοί. Παρόλα αυτά, οι νεωτεριστικές αντιλήψεις της γνώσης βασίζονται πάνω σε διάφορες βασικές διακρίσεις: (α) δηλωτική (θεωρητική) γνώση διαφέρει από τη διαδικαστική (πρακτική) γνώση, (β) διάφοροι τύποι γνώσεις ανταποκρίνονται σε διαφορετικούς τύπους μάθησης: αντικειμενική γνώση (φυσική/επιστημονική), ηθική γνώση (ανθρώπινη/κανονιστική), θρησκευτική γνώση (θεϊκή), (γ) σιωπηρή γνώση (ο εκπαιδευόμενος δεν γνωρίζει αναγκαστικά ότι την κατέχει) και ρητή γνώση (γνώση για την οποία ο μαθητευόμενος μπορεί συνειδητά να εξετάσει) - (CEDEFOP, 2002)

**NEET**- Νέοι άνθρωποι οι οποίοι δεν βρίσκονται στην απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση ως ποσοστό του συνολικού αριθμού στην ανάλογη ηλικιακή ομάδα κατά φύλο. Οι νέοι NEET μπορεί να είναι είτε άνεργοι ή αδρανής και δεν είναι αναμειγμένοι στην εκπαίδευση ή κατάρτιση. Οι νέοι οι οποίοι δεν βρίσκονται είτε στην απασχόληση είτε στην εκπαίδευση ή κατάρτιση βρίσκονται στον κίνδυνο να καταστούν κοινωνικά αποκλεισμένοι – άτομα με εισόδημα χαμηλότερο του ορίου της φτώχειας και έχουν κενό δεξιοτήτων για να βελτιώσουν την οικονομική τους κατάσταση (OECD, 2017).

**Εθελοντισμός** - χαρακτηρίζεται από τρία πράγματα. 1<sup>ο</sup>, ο εθελοντισμός είναι μια δραστηριότητα που επιλέγει κάποιος από ελεύθερη βούληση, 2<sup>ο</sup>, δεν υπάρχει χρηματική ανταμοιβή για τον εθελοντή και 3<sup>ο</sup>, ο εθελοντισμός είναι για το κοινό καλό των ανθρώπων (ή του περιβάλλοντος) εκτός από (ή επιπρόσθετα από) την οικογένεια και τους φίλους του εθελοντή. Είναι προσβάσιμος από οποιοδήποτε, ασχέτως της ηλικίας, φύλου, φυλής, εκπαίδευσης ή οικονομικής κατάσταση του ατόμου. Συνήθως γίνεται σε οργανισμούς, οι οποίοι ιδρύονται ως μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί (Irv & allii , 2006).

#### 4. Βιβλιογραφία



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 Right*, 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)

## Κύρια ΕΕ προγράμματα & διαθέσιμα βίντεο

1. **Πρωτοπόρο πρόγραμμα VAEB-** Assessing Voluntary Experience in a professional perspective (Vaeb, [www.eEuropeassociations.net](http://www.eEuropeassociations.net), Leonardo da Vinci, 2003-2006) πρωτοβουλία και διαχείριση από το irin σε 7 ΕΕ χώρες: Είναι μια πρωτοπόρα προσέγγιση που συμπεριλαμβάνει την αξιολόγηση της μη-τυπικής και άτυπης μάθησης στη βάση εθελοντικής εμπειρίας. Έχει χρησιμοποιηθεί αυτό-αξιολόγηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων από τους ίδιους τους εθελοντές μέσω ενός χαρτοφυλακίου.
2. **Σχολική επιτυχία μέσω Εθελοντισμού – SAS** (Comenius, 2012-2014), πρωτοβουλία του irin και διαχείριση από το Πανεπιστήμιο Northampton σε 6ΕΕ χώρες: έχει χρησιμοποιήσει την προσέγγιση του εθελοντισμού ως μια εναλλακτική εκπαιδευτική προσέγγιση για να πολεμήσει την πρόωρη εγκατάλειψη από το σχολείο (ESL). Έχει σχεδιάσει κατάρτιση για νέους 14-20 χρόνων που αντιμετώπισαν προβλήματα στο σχολείο για να επαναδραστηριοποιήσουν στο σχολείο.
3. **The Key Tutors project (2015-2017)** είναι ένα Erasmus+ πρόγραμμα (2015-2017). Προσφέρει ένα παιδαγωγικό εργαλείο και κατάρτιση για τους εκπαιδευτές στο τομέα των βασικών ικανοτήτων. Το κύριο του θέμα είναι ο σχεδιασμός ενός εργαλείου για την αναγνώριση και αξιολόγηση των βασικών ικανοτήτων ανάμεσα στους νέους που έχουν λιγότερες ευκαιρίες

## YouTube

Η δύναμη του εθελοντισμού: <https://www.youtube.com/watch?v=aS-mAz34NA0>

Οφέλη του εθελοντισμού: <https://www.youtube.com/watch?v=DuD8Rd61q18>

Τι συμβαίνει με το ταξίδι του εθελοντή: <https://www.youtube.com/watch?v=oYWI6Wz2NB8>

Εθελοντισμός της νεανικής ηλικίας: <https://www.youtube.com/watch?v=q4je9N26ouY>

Εθελοντές: Πάθος, δράση, επίδραση: [https://www.youtube.com/watch?v=W4\\_gjgh-pac](https://www.youtube.com/watch?v=W4_gjgh-pac)

Η εθελοντική δράση μετρά για τη βιώσιμη ανάπτυξη: <https://www.youtube.com/watch?v=7mDamhDO8F4>

## TED Talks

Joyce Bertram: Πως ο εθελοντισμός μπορεί να αλλάξει τον κόσμο σου: <https://www.youtube.com/watch?v=wXb6bDX9FDo>

Hajira Khan: Τι με δίδαξε ο εθελοντισμός: <https://www.youtube.com/watch?v=TCgXEP9oFmc>

Madara Žgute: Εθελοντισμός: όταν παίρνεις περισσότερα από αυτά που δίνεις: <https://www.youtube.com/watch?v=qNch2WwBnh8>

Holly Simones: Εθελοντισμός: Παίρνεις περισσότερα από όσα δίνεις: <https://www.youtube.com/watch?v=jtJD4R6XpCO>

Anne Melanson: Εθελοντισμός: Κορυφαία αλλαγή: <https://www.youtube.com/watch?v=hb06Rzjue3o>

Kevin White: Γίνε εγωιστής. Εθελοντής!: <https://www.youtube.com/watch?v=V3L5oNQHyIg>

Bobby Sager: Γίνε εγωιστής, Βοήθησε κάποιον: <https://www.youtube.com/watch?v=jY0hARbzfgg>

Ian Breckenridge-Jackson: Παίρνοντας περισσότερα από αυτά που δίνουμε – πραγματικότητες του εθελοντισμού:

<https://www.youtube.com/watch?v=5hXFwMyK1KE>

Eric Bartha: Η αξία του εθελοντισμού: <https://www.youtube.com/watch?v=qmsDhWww6gA>

Timothy Lann: Η δύναμη του εθελοντισμού της νεανικής ηλικίας: <https://www.youtube.com/watch?v=xp1j8UCY3Rg>  
Darryl Byrd: Το ROI του εθελοντισμού: [https://www.youtube.com/watch?v=cbz04L\\_Y9m4](https://www.youtube.com/watch?v=cbz04L_Y9m4)  
Richard Dictus: Το μέλλον του εθελοντισμού: <https://www.youtube.com/watch?v=SdQcihmlvu0>  
Jennifer Armstrong: Εθελοντισμός σε συνεργασία με την κοινότητα: <https://www.youtube.com/watch?v=CCLyGVjd3kk>  
Ben Rigby: Μικρο-εθελοντισμός: Επιστροφές για Πολυάσχολους: <https://www.youtube.com/watch?v=M7-utwTAsPM>

## A European team



**UNIVERSIDAD  
DE BURGOS**

Το Πανεπιστήμιο του Burgos (UBU) ιδρύθηκε το 1994 και έχει το ρόλο του στην τοπική και περιφερειακή οικονομία και στην ευρύτερη επιστημονική ανάπτυξη ανταποκρινόμενο στις απαιτήσεις της αγοράς (π.χ. νέα πτυχία σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας) και ανάπτυξη μεγάλων ερευνητικών δικτύων (π.χ. συμπεριληπτική έρευνα μεταξύ του πανεπιστημίου, του ιδιωτικού τομέα, δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών της κοινωνίας των πολιτών). Σύμφωνα με τη σειρά κατάταξης κανονιστικής επίδρασης στην ερευνητική παραγωγή του CyD (Foundation for Knowledge and Development, 2011), το Πανεπιστήμιο του Burgos κατατάσσεται στη 13<sup>η</sup> θέση των Ισπανικών Πανεπιστημίων με 1,22 στο δείκτη αξιολόγησης.



Το Conseil ([www.iriv.net](http://www.iriv.net)) είναι ένα ιδιωτικό ίδρυμα, μη-κερδοσκοπικό, ανεξάρτητο από δημόσια διακυβέρνηση και οικονομικά συμφέροντα, με σκοπό τη βελτίωση της γνώσης και πρακτικής ανάμεσα στο μη-κερδοσκοπικό τομέα. Επικεντρώθηκε στον εθελοντισμό μεταξύ 1997 και 2003, έχει εμπλουτίσει το τομέα έρευνάς του από το 2003 στη μετανάστευση. Το πιλοτικό πρόγραμμα Leonardo da Vinci, το οποίο άρχισε και διαχειρίστηκε το iriv - VAEB (Assessing a Voluntary experience) έχει βραβευτεί στο Ελσίνκι το 2006 για «εξαιρετική πρακτική στην αντιμετώπιση των προτεραιοτήτων της διαδικασίας της Κοπεγχάγης και προώθησης μιας ενισχυμένης Ευρωπαϊκής συνεργασίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση». Αποτελέσματα των προγραμμάτων του iriv είναι διαθέσιμα στο: [www.iriv-vaeb.net](http://www.iriv-vaeb.net) για τον Εθελοντισμό και [www.iriv-migrations.net](http://www.iriv-migrations.net) για θέματα Μετανάστευσης. Δημοσιεύσει ένα Ενημερωτικό Δελτίο από το Σεπτέμβριο του 2004 - les rives de l'iriv ([www.benevolat.net](http://www.benevolat.net)) για θέματα Εθελοντισμού. Έχει σχεδιάσει μια πύλη ανοικτή στο κοινό: [www.iriv-publications.net](http://www.iriv-publications.net) για να διαθέσει τα εργαλεία και τις στρατηγικές που σχεδιάζει.



**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΥΠΡΟΥ**

Το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου (INEK-ΠΕΟ) είναι μια συνδικαλιστική πρωτοβουλία της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ) και ιδρύθηκε το 2002. Οι βασικές δραστηριότητες του INEK είναι η έρευνα και οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες, στο τομέα των εργασιακών σχέσεων και συνθηκών εργασίας. Από την ίδρυσή του το 2002, το INEK έχει κτίσει εμπειρογνωμοσύνη σε διαφορετικούς τομείς ενδιαφέροντος συμπεριλαμβανομένων του τομέα παρατήρησης: εργασιακές σχέσεις, συνθήκες εργασίας, απασχόληση, κοινωνική πολιτική και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων.



Το Erifo (Ente per la Ricerca e Formazione) είναι ένας μη-κερδοσκοπικός οργανισμός με μεγάλη εμπειρία στο LLP και προγράμματα Erasmus+. Έχει επίσης εφαρμόσει προγράμματα κινητικότητας για προσωπικό, και για συνεχιζόμενη κατάρτιση και για νεανική επιχειρηματικότητα. Είναι πιστοποιημένο κέντρο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και προσφέρει, ανάμεσα σ' άλλα, εκπαιδευτικές και κοινωνικές υπηρεσίες. Στο πλαίσιο του προγράμματος «Εγγύηση για τους Νέους», το Erifo έχει προσφέρει κατάρτιση, μαθητεία, εργασιακή συμβουλευτική και τοποθέτηση για τους μετανάστες και πρόσφυγες, οι οποίοι αποτελούν το 50% των χρηστών των υπηρεσιών του.



Το ερευνητικό κέντρο ZRC SAZU της Σλοβένικης Ακαδημίας Επιστημών και Τεχνών (ZRC SAZU) είναι το κορυφαίο ερευνητικό κέντρο στις ανθρωπιστικές επιστήμες και προηγμένο ακαδημαϊκό ινστιτούτο στην κεντρική, ανατολική και νοτιο-ανατολική Ευρώπη. Έχει ένα δια-επιστημονικό χαρακτήρα. Επιπρόσθετα από τις ανθρωπιστικές επιστήμες, το ερευνητικό του πρόγραμμα συμπεριλαμβάνει τις φυσικές και κοινωνικές επιστήμες. Το ερευνητικό δίκτυο του ZRC SAZU αποτελείται από ερευνητές που εργάζονται σε δεκαοκτώ ινστιτούτα. Οι ερευνητές επίσης διεξάγουν τις μελέτες τους σε τρία περιφερειακά κέντρα τα οποία συνδέουν το ερευνητικό δίκτυο σε όλη τη Σλοβενία.

Λεπτομερής παρουσίαση της ομάδας στο: [www.jucivol.eu](http://www.jucivol.eu)





Το πρώτο παράγωγο εφαρμόζεται για το

- Τελική έκδοση αποστάληκε από το iriv conseil– Αύγουστος 2017
- Τελική ανάδραση & επικύρωση στη διάρκεια της συνάντησης στην Κύπρο – Οκτώβριος 2017
- Μετάφραση από τους συνεργάτες - Νοέμβριος & Δεκέμβριος 2017
- Μερικά παραδείγματα θα συμπεριληφθούν μετά τη δοκιμή στις 5 χώρες – Ιούνιος 2018

Οι πρώτοι χρήστες της κατάρτισης είναι οι επαγγελματίες – εκπαιδευτικοί και δασκάλοι που στηρίζουν νέους στην κοινωνική και επαγγελματική συμπερίληψη



© iriv conseil με ανάδραση από την ομάδα JuCiVol, Παρίσι, Οκτώβριος 2017