

JuCiVol

un'attività formativa per i giovani, per supportarli nelle attività di volontariato

iriv Conseil, Ottobre 2017



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



www.jucivol.eu

Punti principali

- 1. Contesto del training- priorità affrontate da JuCiVol**
- 2. Pubblico indirizzato dal training JuCiVol - giovani “a rischio”**
- 3. Principali riferimenti teorici per il training - l'approccio per competenze e altri riferimenti teoretici**
- 4. Uno strumento e un processo per identificare e valutare le competenze e le capacità acquisite dai giovani grazie al volontariato**
- 5. Sessioni del training basate sullo strumento e sul metodo per i giovani - Dettaglio delle 5 sessioni - teoria e pratica**

Allegati

- A. Test & pilotaggio del training nei 5 Paesi - incluso il feedback ricevuto durante il test**
- B. Glossario**
- C. Bibliografia**
- D. Strumenti e metodi rilevanti**
- E. Il team europeo**

Introduzione - il background generale

Il progetto Junior Citizens through Volunteering (JuCiVol) intende rafforzare la cultura dei valori democratici, dei diritti fondamentali e aumentare la consapevolezza sulla Cittadinanza attiva accrescendo il volontariato e la partecipazione associazionistica tra i giovani. Si indirizza a giovani "a rischio" perché essi sono in una posizione sociale svantaggiata - ad esempio, a causa del loro background migratorio - oppure perché vivono in quartieri non privilegiati, le cosiddette "aree urbane sensibili", solitamente nei sobborghi delle grandi città. Entrambi i fattori potrebbero influenzare il successo accademico oppure l'intero processo di apprendimento. Esso potrebbe anche avere un impatto su come questi giovani si identificano con i valori democratici delle società europee. Il coinvolgimento volontario nella società civile - ad esempio nelle associazioni no-profit - costituisce uno strumento potente per promuovere la cittadinanza attiva tra i giovani cittadini, specialmente coloro che potrebbero soffrire a causa di pratiche discriminatorie.

Il progetto JuCiVol aderisce alla Strategia per l'effettiva implementazione della Carta dei diritti fondamentali, combattendo la discriminazione nella società civile, promuovendo una migliore comprensione interculturale e interreligiosa, e incrementando la tolleranza nell'Unione europea. La sfida maggiore è promuovere l'inclusione di giovani cittadini sia come gruppi destinatari sia come beneficiari della Carta dei diritti fondamentali.

Il focus sulla partecipazione e sul volontariato di JuCiVol aderisce anche all'interesse della Commissione europea nella promozione della partecipazione e del volontariato nelle associazioni, nelle piattaforme e nelle organizzazioni della società civile come attività chiave nel rafforzamento della cultura dei diritti fondamentali nell'Unione europea. In questo senso, un riferimento va fatto al diritto di associazione e ai benefici che da esso derivano per diffondere e promuoverli nell'art. 12 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, così come ai risultati dell'Anno della cittadinanza europea del 2013. Inoltre, prendendo in considerazione le raccomandazioni delineate dalla Commissione nell'Agenda europea per l'integrazione dei cittadini dei Paesi terzi, l'obiettivo principale di JuCiVol è contribuire a diffondere la cultura dei diritti fondamentali rendendo l'integrazione sociale e la coesione una responsabilità condivisa dei giovani cittadini, specialmente quelli con un background migratorio e/o che vivono in aree svantaggiate. Ultimo, ma non meno importante il progetto JuCiVol intende complementare gli sforzi dell'Unione Europea nell'area dei diritti fondamentali affrontando il primo obiettivo generale della call presente: "Prevenire la radicalizzazione violenta e promuovere i valori democratici, i diritti fondamentali, la comprensione interculturale e la cittadinanza attiva".

In questa prospettiva, JuCiVol progetta sia un training per i giovani, concentrato sull'esperienza del volontariato, sia un mentoring - un supporto educativo per i professionisti che lavorano con i giovani. Il training per i giovani progettato da JuCiVol, questo documento, combina un approccio teorico e uno pratico assumendo il volontariato come un apprendimento formale e informale, che incentiva l'inclusione sociale e migliora il futuro professionale. In primo luogo, un background teorico è fornito e nella seconda parte esso viene testato tra i target group rilevanti. Con questo spirito, la parte pratica sarà arricchita e migliorata durante la fase di test - alcuni risultati principali e strumenti aggiunti o riferimenti principali saranno inclusi negli allegati come dimostrazione di tali miglioramenti.

Gli obiettivi principali del programma di training per i giovani

Gli obiettivi principali affrontati dal training per i giovani sono:

- Identificare le strategie migliori per incentivare la cooperazione tra i giovani.
- Insistere sui potenziali benefici per i partecipanti (es. accesso al mercato del lavoro), e metodi per estrarre dati di alta qualità e conoscenze che possano facilitare un ulteriore impegno.
- Fornire ai giovani nuove opportunità di impiego o di formazione professionale sulla base delle loro esperienze di volontariato, inteso come apprendimento non-formale e informale.

Questo training è il primo risultato atteso dal progetto JuCiVol. Il suo principale riferimento teorico è l'approccio delle competenze chiave incentivato dal framework europeo "8 competenze chiave" (CE, Bruxelles, 2006). Esso si concentra prevalentemente su due competenze chiave, 6 "competenze sociali e civiche" e 7 "senso di iniziativa e di intrapresa".

Il training per i giovani, assieme al mentoring per gli educatori, sarà testato tra i target group rilevanti. I feedback raccolti saranno inclusi nella versione finale del training come dimostrazione degli esempi delle difficoltà affrontate dai trainers, testimonianze raccolte tra i giovani saranno un'utile base per la sostenibilità del training e la sua implementazione nei paesi partner, ma anche in un'ottica più ampia in tutti i Paesi dell'Unione europea che intendano incrementare il volontariato tra i giovani a rischio. Essi saranno inclusi negli allegati che dettagliano, paese per paese, i profili dei giovani coinvolti, assieme ai loro feedback durante l'implementazione delle sessioni del training tra di loro - 5 sessioni attese che coinvolgano 20 giovani.

Durante tutto il procedimento, molti strumenti e metodi potrebbero essere identificati per completare il supporto pedagogico per il training tra i giovani, con un focus sugli strumenti e le strategie che abbiano lo scopo di identificare e valutare un'esperienza di volontariato. Completeranno questo primo risultato - training per i giovani - con lo spirito di mantenerlo il più semplice e user-friendly possibile allo scopo di incontrare i bisogni espressi sia dai giovani sia dai tutor e dai trainers che lavorano con i giovani.

Ultimo, ma non meno importante, questo training è un processo dinamico e dovrebbe essere arricchito dagli educatori e dai trainers che lo hanno tenuto tra i giovani, sulla base dei profili dei discenti - i giovani potrebbero necessitare diverse e aspettative divergenti, in considerazione del contesto del training. Esso potrebbe essere orientato all' "educazione e alla formazione" specialmente nei Paesi con alti livelli di abbandono scolastico precoce ("early school leaving" - ESL) oppure orientato al lavoro, in Paesi dove il tasso di disoccupazione è particolarmente alto tra i giovani. Di conseguenza, i requisiti e le aspettative potrebbero differire - ad esempio la durata del tempo da dedicare al training potrebbe essere più esigente se i giovani si aspettano una certificazione.

Punti principali per progettare un programma di formazione per i giovani

Il framework della formazione è diviso in 8 parti:

1. **Ambito del training** – si ricorda che, in primo luogo, il training è progettato per affrontare priorità specifiche nel framework del programma Europeo e un progetto Erasmus +.
2. **Destinatari del training-** i profili dei giovani indirizzati dal training JuCiVol, con un focus sulle problematiche che affrontano, necessitano di essere chiarite ulteriormente.
3. **Riferimenti teorici per il training** – L’approccio delle competenze sta divenendo sempre più conosciuto e applicato nel mercato del lavoro. Il framework europeo delle 8 competenze è anche il riferimento principale nel sistema europeo di educazione e formazione.
4. **Approccio pedagogico del training** – uno strumento e uno processo sono stati progettati come base teorica per il training
5. **Contenuto del training di JuCiVol per i giovani** – il contenuto dettaglia ulteriormente il contenuto teoretico delle cinque sessioni, assieme ad altre proposte pratiche

Allegati

- A. Giovani coinvolti nel processo JuCiVol** – reclutare giovani con profile rilevanti, potenzialmente “a rischio di esclusione” assieme a giovani “integrati” (nel sistema di Educazione, Formazione o Lavoro).
- B. Test** – feedback ricevuto sia dai giovani e raccolto dagli educatori e dagli insegnanti durante il test come esempi concreti e significativi.
- C. Definizione & nozioni** rilevanti per dare maggiore dettaglio e informazioni ad educatori e formatori
- D. Bibliografia** – rilevante per progettare il training
- E. Presentazione del team JuCiVol** – cosicché professionisti, educatori e insegnanti abbiano maggiori informazioni sulla loro affidabilità.

Priorità affrontate dal progetto JuCiVol

JuCiVol combina sia un approccio pratico, sia uno teorico.

Esso raccoglie:

- 1- **Partner con profile differenti** – istituti di ricerca; organizzazioni di orientamento al lavoro, organi di formazione e istituzioni di istruzione superiore
- 2- **5 Paesi europei con tradizioni diverse nell'ambito del volontariato** – sviluppate in Francia, Italia, Spagna e Slovenia, un po' meno a Cipro.
- 3- **Elevati livelli di disoccupazione nella popolazione giovane** specialmente a Cipro (29.1%), Italia (37.8%) e Spagna (44.4%), meno in Francia (24.6%), o Slovenia (15.2%) secondo l'Eurostat, Lussemburgo, 2016.
- 4- **Alti tassi di abbandono scolastico precoce**, specialmente in Spagna (19%) e Italia (14%), meno in Francia (9%), Cipro (7%) o Slovenia (5%)- Eurostat, 2016.

5- **Elevata proporzione di giovani che vivono in aree sensibili**

(quartieri non privilegiati), elevato in relazione ai problemi di inclusione economica e sociale che potrebbe implicare.

Il progetto JuCiVol si pone **3 obiettivi specifici**:

- a) Migliorare l'acquisizione di competenze sociali e civiche, favorendo la diffusione della conoscenza, della comprensione e del possesso di valori democratici e dei diritti umani;
- b) Supportare i professionisti – insegnanti ed educatori nella gestione dei conflitti e nell'affrontare la diversità;
- c) Incoraggiare la partecipazione giovanile nella vita sociale e civica e sviluppare pratiche di sensibilizzazione che siano attraenti per i per i giovani.

Principali riferimenti europei



Carta dei diritti fondamentali (2000)- (2000/C364/01)

L'obiettivo principale di JuCiVol è di sottoscrivere la Strategia per la corretta implementazione di questa **Carta**, combattendo la discriminazione nella società civile, promuovendo una migliore comprensione interculturale e interreligiosa e migliorare la tolleranza nell'Unione europea. La sfida principale è dunque promuovere l'inclusione di giovani che vivono in aree sensibili e/o hanno un background migratorio che affrontano spesso l'esclusione sociale ed economica, come target groups e beneficiari della Carta.

Manuale sulla normativa di non discriminazione europea (2010)

Secondo la normativa di **non-discriminazione europea**, con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, la Carta dei diritti fondamentali e la Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione europea sono diventati giuridicamente vincolanti. Inoltre, la Convenzione europea dei diritti dell'uomo, pure ha promosso una maggiore conoscenza dei principi comuni sviluppati dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea e dalla Corte europea dei diritti dell'uomo, che sono divenuti principi centrali per la corretta implementazione degli standard di non discriminazione.

Anno europeo della Cittadinanza – EYC (2013)

JuCiVol si pone lo scopo di contribuire alla diffusione dei diritti fondamentali, rendendo l'integrazione sociale e la coesione una responsabilità condivisa. La partecipazione e la cittadinanza attiva si inseriscono nell'interesse della Commissione nella promozione della partecipazione e del volontariato nelle associazioni, piattaforme, e organizzazioni della società civile come attività chiave nel rafforzamento della cultura dei diritti fondamentali nell'Unione europea. La Commissione europea ha anche fatto un riferimento a questo diritto di associazione e ai benefici che ne conseguono per diffondere e promuoverli nell'EYC del 2013.

Audience del training JuCiVol – I giovani

Il progetto JuCiVol si rivolge ai giovani come pubblico indiretto. Nella formazione, il primo pubblico sono i formatori - educatori che lo erogano. Il profilo dei giovani coinvolti è di età compresa tra 18 (anziché 15 per evitare problemi di minore età) e 30 anni, genere equilibrato (femmina/maschio), laureato o non qualificato, con esperienza di volontariato o disponibile ad averne una (già volontario o no), che vivono in aree sensibili, con una prospettiva di istruzione o formazione professionale o di lavoro (in particolare per i cosiddetti NEET, né in materia di istruzione, occupazione o formazione). JuCiVol è rivolto a giovani cittadini dell'Unione europea che sono di origine migrante e/o vivono in quartieri depressi. La diversità dei loro profili (laurea/non qualificato, donne/uomini, con/senza esperienza di volontariato) costituisce un ulteriore vantaggio in quanto saranno in grado di condividere le loro conoscenze, esperienze, competenze per costruire un futuro professionale. Tuttavia, il pubblico deve essere misto e focalizzato non solo sui giovani che sono usciti o che hanno abbandonato la scuola. Per i giovani, che non potrebbero avere una "attività retribuita" pertinente, un'esperienza di volontariato può essere considerata come una vera "esperienza professionale" a seconda delle attività svolte e delle competenze acquisite (Commissione europea, Anno europeo del volontariato 2011). Il volontariato costituisce quindi una risorsa fondamentale per l'inclusione sociale e professionale che è stata ufficialmente riconosciuta come esperienza lavorativa e base per l'apprendimento informale e non formale (EU, 2011). In effetti, i risultati positivi dei precedenti progetti europei che hanno privilegiato questo approccio innovativo hanno confermato la pertinenza delle capacità e delle competenze acquisite e sviluppate grazie al volontariato, sia tra i datori di lavoro che tra gli individui che cercano attivamente un lavoro.

Problemi affrontati dai giovani in Europa

Secondo Eurostat, i tassi di disoccupazione giovanile sono generalmente molto più alti dei tassi di disoccupazione per tutte le età. Sebbene i dati mostrino le "difficoltà incontrate dai giovani nel trovare lavoro", non necessariamente significano che il tasso di disoccupazione giovanile è davvero così alto. In effetti, bisogna tenere conto del fatto che molti di loro stanno studiando a tempo pieno (né lavorando, né cercando lavoro). Pertanto, Eurostat suggerisce che i tassi di disoccupazione giovanile forniranno un quadro più preciso di come la disoccupazione colpisce i giovani europei: il 14,7% in Spagna, il 10,7% a Cipro, il 10% in Italia, il 9% in Francia e il 5,1% in Slovenia. Nondimeno, la disoccupazione giovanile costituisce un problema serio, soprattutto in paesi come Spagna, Cipro e Italia. Il caso della Spagna è particolarmente noto con un tasso di disoccupazione giovanile che è più del doppio della media dell'UE28. La disoccupazione tra i giovani nell'UE28 colpisce gli Stati membri in un modo molto diverso. Pertanto, sembra che la disoccupazione giovanile costituisca un problema rilevante sia per i paesi con i coefficienti più alti sia per l'UE nel suo insieme, dato che uno degli obiettivi delle politiche dell'UE è la convergenza (economica) di tutti gli Stati membri. Un altro modo per misurare le difficoltà affrontate dalla popolazione più giovane è il numero di giovani non occupati né nell'istruzione e nella formazione (NEET). Secondo Eurostat, nel 2016 la quota di tale popolazione negli anni 20-34 era del 30,7% in Italia, del 22,8% in Spagna, del 21,3% a Cipro, del 18,9% in Francia e del 13,4% in Slovenia. L'UE ha sviluppato diversi programmi che hanno affrontato la disoccupazione giovanile per conoscere in prima persona quali potrebbero essere i fattori socioculturali, economici e politici che hanno un'influenza diretta e indiretta su di essa. Tuttavia, sebbene gli aspetti economici e culturali siano stati accuratamente studiati, è stata prestata poca attenzione a specifiche caratteristiche socioculturali che possono influenzare il modo in cui le persone guardano alla disoccupazione giovanile tra i diversi Stati membri dell'UE e in tutta l'UE.

Il principale riferimento teorico – l'approccio per competenze

Ogni cittadino ha bisogno di una vasta gamma di competenze chiave per adattarsi in modo flessibile a un mondo in rapida evoluzione e altamente interconnesso.

L'istruzione nel suo duplice ruolo, sia sociale che economico, ha un ruolo chiave da svolgere nel garantire che i cittadini europei acquisiscano le competenze chiave necessarie per consentire loro di adattarsi in modo flessibile a tali cambiamenti. Le competenze sono definite qui come una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto. Le competenze chiave sono quelle di cui tutti gli individui hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Gli obiettivi principali del quadro di riferimento dell'UE sono:

- 1) identificare e definire le competenze chiave necessarie per la realizzazione personale, la cittadinanza attiva, la coesione sociale e l'occupabilità in una società della conoscenza;
- 2) sostenere il lavoro degli Stati membri nel garantire che entro la fine dell'istruzione e della formazione iniziale i giovani abbiano sviluppato le competenze chiave a un livello che li equipaggia per la vita adulta e che costituisca una base per un ulteriore apprendimento e vita lavorativa, e che gli adulti siano in grado di sviluppare e aggiornare le proprie competenze chiave per tutta la vita;
- 3) fornire uno strumento di riferimento a livello europeo per i decisori politici, i fornitori di servizi educativi, i datori di lavoro e gli stessi studenti per facilitare gli sforzi a livello nazionale ed europeo verso obiettivi concordati;
- 4) fornire un quadro per ulteriori azioni a livello comunitario sia nell'ambito del programma di lavoro Istruzione e formazione 2010 sia nei programmi comunitari di istruzione e formazione.

L'enfasi delle politiche dell'UE dal 2006 sullo sviluppo di competenze chiave può fornire alcune risposte e percorsi per migliorare la situazione tra gli Stati membri con alti tassi di disoccupazione giovanile o alto numero di NEET nella loro popolazione tra i 20-34 anni.

JuCiVol si concentra su due principali competenze chiave: "Competenza sociale e civica" e "Senso di iniziativa e impresa". Si riferiscono alle competenze trasversali più necessarie per partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa. Sono particolarmente significativi come mezzo per affrontare e alla fine risolvere conflitti. Sono valutati in una varietà di contesti socio-economici, dalla vita quotidiana alle attività artistiche al mercato del lavoro, contribuendo al dinamismo sociale, promuovendo la resilienza e facilitando la governance. Sostengono le persone rendendole consapevoli del contesto della loro vita e del loro lavoro, aiutandole a cogliere le opportunità e a rispondere in modo creativo alle sfide attuali come la disoccupazione giovanile. Possono anche costituire una base per lo sviluppo di ulteriori competenze e conoscenze specifiche necessarie per stabilire e/o contribuire alle attività imprenditoriali

Il volontariato costituisce un modo per acquisire un'esperienza e acquisire competenze speciali, in particolare sulle competenze chiave 6 e 7, le competenze sociali e civiche, il senso di iniziativa e l'imprenditorialità. Questo è comunemente condiviso in molti paesi europei: il volontariato è diventato una tendenza principale. Tenendo conto del fatto che il profilo medio del volontario è ancora un uomo, 35-55 anni, qualificato, impiegato, residente in città di medie dimensioni, la sfida da affrontare è quella di includere altri profili diversi: più giovani, meno qualificati e in aree sensibili (soprattutto in periferia) grazie alle parti interessate nei diversi paesi.

Spiegare le 8 competenze chiave (CE, 2006)



Le prime Quattro competenze - **di base o semplici**

KC1- Comunicazione nella lingua madre: *la capacità di esprimere e interpretare concetti, pensieri, sentimenti, fatti e opinioni in forma sia orale sia scritta (comprensione orale, espressione orale, comprensione scritta ed espressione scritta) e di interagire adeguatamente e in modo creativo sul piano linguistico in un'intera gamma di contesti culturali e sociali, quali istruzione e formazione, lavoro, vita domestica e tempo libero*

KC2- Comunicazione nelle lingue straniere- *la capacità di comprendere, esprimere e interpretare concetti, pensieri, sentimenti, fatti e opinioni sia in forma orale che scritta (ascolto, conversazione, lettura e scrittura) in una gamma appropriata di contesti sociali e culturali (nell'istruzione e nella formazione, nel lavoro, a casa e tempo libero) in base alle proprie esigenze o necessità.*

KC3- Competenza matematica e competenze basilari in scienza e tecnologia- *la capacità di sviluppare e applicare il pensiero matematico per risolvere una serie di problemi nelle situazioni quotidiane. Basandosi su una solida padronanza della matematica, l'enfasi è sul processo e sull'attività, così come sulla conoscenza. La competenza matematica coinvolge, a diversi livelli, la capacità e la volontà di utilizzare i modi di pensiero matematici (pensiero logico e spaziale) e la presentazione (formule, modelli, costrutti, grafici, diagrammi)*

KC4- Competenze digitali- *l'uso sicuro e critico della Information Society Technology (TSI) per il lavoro, il tempo libero e la comunicazione. È supportato dalle competenze di base nelle TIC: l'uso del computer per recuperare, valutare, archiviare, produrre, presentare e scambiare informazioni e per comunicare e partecipare a reti collaborative via Internet.*

Le altre Quattro competenze chiave - **trasversali o complesse**

KC5- Imparare ad imparare- *Imparare a imparare è la capacità di perseguire e persistere nell'apprendimento, organizzare il proprio apprendimento, anche attraverso una gestione efficace del tempo e delle informazioni sia individualmente che in gruppo*

KC6- Competenze civiche e sociali- *Comprendono le competenze personali, interpersonali e interculturali e coprono tutte le forme di comportamento che forniscono alle persone la possibilità di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa, in particolare in società sempre più diversificate, e di risolvere i conflitti ove necessario.*

KC7- Spirito di iniziativa e di intrapresa- *Si riferisce alla capacità di un individuo di trasformare le idee in azioni. Include creatività, innovazione e assunzione di rischi, nonché la capacità di pianificare e gestire i progetti al fine di raggiungere gli obiettivi.*

KC8- Consapevolezza culturale ed espressiva: *Apprezzamento dell'importanza dell'espressione creativa di idee, esperienze ed emozioni in una gamma di media, tra cui musica, arti dello spettacolo, letteratura e arti visive.*

C'è una serie di temi che vengono applicati in tutto il Quadro di riferimento: il pensiero critico, la creatività, l'iniziativa, la risoluzione dei problemi, la valutazione del rischio, il processo decisionale e la gestione costruttiva dei sentimenti svolgono un ruolo in tutte e otto le competenze chiave

Fonte: Commissione europea (2006), Raccomandazione del Parlamento Europeo e del consiglio, Dicembre 2006, Competenze chiave per l'apprendimento continuo.

Questa tipologia - 4 competenze chiave di base / semplici e 4 competenze trasversali / complesse è stata suggerita da B.Halba (iriv Conseil), Key Tutors (2015-2017) - www.keytutors.eu

Key competences adapted to youngsters and professionals working with them –

Sulla base del documento SALTO, le otto competenze chiave per l'apprendimento continuo sono riviste considerando come possono essere interpretate in relazione alle competenze richieste dai formatori europei di lavoro per i giovani, se devono essere considerati come un lavoro di qualità o professionale. Alcune competenze chiave hanno più importanza per la promozione del profilo delle competenze dei formatori rispetto ad altre e, di conseguenza, alcune sono trattate in modo più approfondito di altre. L'obiettivo di formazione e apprendimento di qualsiasi processo per qualificarsi per questa competenza dovrebbe essere:

KC1 & 2- *Permettere al discente / formatore di comunicare e sviluppare un discorso interculturale nel contesto educativo del gruppo attraverso la pratica di un uso strutturato e culturalmente sensibile della lingua, nella sua lingua materna e / o nella lingua straniera che usano abitualmente nelle attività educative non formali europee con giovani e tirocinanti.*

KC3- *Consentire al discente / formatore di applicare coerentemente la ragione non dogmatica e i principi etici del settore del lavoro giovanile europeo nella loro pratica educativa (con giovani e tirocinanti), dando così potere ai partecipanti e a se stessi per l'interazione sociale riflessa in entrambi i contesti di apprendimento e vita quotidiana*

KC4- *consentire al discente / formatore di fungere da manager e mediatori della conoscenza al fine di sviluppare la competenza dei partecipanti per una partecipazione attiva in tutte le sfere della vita (sociale, politica, economica, culturale), dal locale al livello europeo*

KC5- *Permettere al discente / formatore di fungere da motivatore e facilitatore del processo di apprendimento per apprendere i partecipanti al proprio lavoro educativo, al fine di sviluppare un atteggiamento positivo verso l'apprendimento lungo tutto il corso della vita tra i partecipanti*

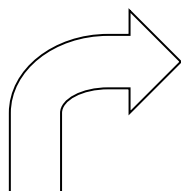
KC6- *Fornire al discente / ai formatori le capacità di sviluppare e attuare processi educativi interculturali e non formali che incoraggino la capacità dei loro partecipanti di sviluppare la motivazione e la competenza dei giovani con cui lavorano per un sistema democratico di cittadinanza (Europea) attiva.*

KC7- *Fornire al discente / ai formatori le conoscenze e le abilità necessarie per partecipare attivamente alla comunità di pratica a cui si riferiscono i dibattiti in corso sulla qualità, la professionalizzazione, la qualificazione, la convalida e lo sviluppo della qualità e per gestire gli aspetti dei mercati emergenti del settore europeo della gioventù*

KC8- *Migliorare la capacità dello studente / formatore di sviluppare e implementare esperienze di apprendimento olistico che sfruttino appieno i sensi e il potenziale creativo dei partecipanti e della propria immaginazione e talento creativo, che aumentino la consapevolezza culturale dei partecipanti e che migliorino la loro capacità di riflessione culturale.*

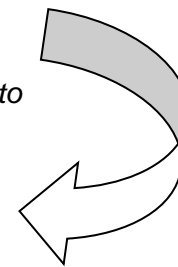
Fonte: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009), The Eight Key Competencies For Lifelong Learning: An Appropriate Framework Within Which To Develop The Competence Of Trainers In The Field Of European Youth Work Or Just Plain Politics ? SALTO: Brussels.

Progettare uno strumento e un processo per identificare e valutare le abilità e le competenze acquisite dai giovani grazie al volontariato



1° step- definizione di un'esperienza di volontariato

*Definire l'ambiente: profilo dell'associazione
Dettagliare i compiti svolti: 2-3 righe per compito
Raccontando la durata (tempo) e dando prova del lavoro svolto*



4° step- Costruzione di un action plan

Opzione 1- esperienza da migliorare per ottenere un miglior livello di competenza

Opzione 2- training da seguire per validare una competenza per arricchire il curriculum

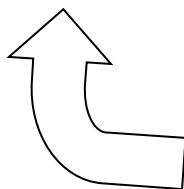
Opzione 3- processo VPL per esprimere l'esperienza in termini di diploma/qualifica

2° step- identificare le competenze, concentrandosi

SU

KC6- Competenze civiche e sociali

KC7- Spirito di iniziativa e di intrapresa



3° step- Valutare le competenze chiave

Livello 0- Non sono competente

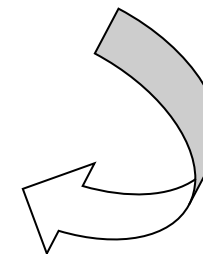
Livello 1- Sono in grado, se supportato – livello di competenza assistita

Livello 2- Sono in grado, se lavoro con altri – livello delle competenza collettiva

Livello 3- Sono in grado, da solo – livello dell'autonomia

Livello 4- Sono in grado di trasferire la mia conoscenza ed esperienza – livello dell'esperienza

Livello 5- Sono in grado di creare una nuova attività o un'esperienza – livello della creazione



Step 1- Esempio di volontariato- Esempio di una descrizione di volontariato
Fonte: <https://www.thebalance.com/how-to-write-job-description-volunteers-will-love-2502599>

Titolo del lavoro: Day Chair

Scopo: Il Day Chair funge da receptionist dell'agenzia della contea di Charles sull'invecchiamento, sostenendo la missione dell'agenzia di sostenere la popolazione anziana della Contea di Charles. Il Day Chair rappresenta l'agenzia per i membri del pubblico che visitano i suoi uffici lunedì, mercoledì e venerdì dalle 9:00 alle 16:00.

Luogo: Il Day Chair lavora nell'area accoglienza dell'ufficio centrale dell'Agenzia a Tulsa, Oak Street 567.

Responsabilità principali: risponde al telefono e indirizza le chiamate; Saluta gli ospiti e li dirige verso altri uffici o luoghi; Risponde alle domande sull'agenzia e fornisce i moduli quando necessario; Stampa un elenco di attività che si svolgono quel giorno negli uffici dell'agenzia e nelle sedi decentrate; Effettua promemoria di telefonate ad altri volontari che hanno progetti assegnati per il giorno seguente; Apre la posta e la distribuisce; Inserisce le donazioni ricevute per posta nel database; Copia dell'opuscolo di bozze al momento giusto; Aiuta nella preparazione di invii in grandi quantità; Prepara la corrispondenza secondo necessità; Altri compiti assegnati; Rapporti al vicedirettore della Charles County Agency.

Durata dell'incarico: Il Day Chair occorre un giorno a settimana per tre mesi. Dopo tre mesi, il Day Chair può essere rinominato per altri tre mesi a discrezione del supervisore. Dopo sei mesi, la persona che funge da Day Chair può ruotare in un'altra posizione all'interno dell'agenzia.

Impegno in termini di tempo: Un giorno a settimana (lunedì, mercoledì o venerdì), per 6 ore (9-12 e 1-14 pm), per un minimo di 3 mesi.

Qualifiche: Conoscenza di base del computer e di inserimento dei dati. Buone maniere, pazienza, capacità di problem-solving, affidabilità.

Supporto: Training per questa posizione sarà fornito. Inoltre, il vice-direttore sarà disponibile per domande e supporto.

Dress Code: Business Casual

Controlli di sicurezza richiesti, come il controllo della cronologia criminale o le impronte digitali, come un certificato di servizio, un parcheggio gratuito o la remissione delle tasse scolastiche.

Step 2 - ulteriori informazioni sulle KC6 & KC7- requisiti – conoscenza, attitudini, capacità, competenze – per le quali viene fornito il training – fonte: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009)

KC6 :

- Familiarità con concetti e approcci all'educazione per la cittadinanza democratica ed europea con i giovani - riferimento ai documenti chiave
- Impegno per il valore aggiunto di un approccio interculturale quando si lavora con i giovani sullo sviluppo delle competenze civili e sociali
- Abilità e attitudini essenziali per condurre attività di apprendimento interculturale: empatia, distanza dai ruoli sociali, tolleranza dell'ambiguità (e capacità di rappresentare la propria identità)
- Comprensione del lavoro giovanile europeo come contesto interculturale che richiede approcci e metodi adeguati alla diversità dei gruppi di giovani che partecipano

KC7:

- Idee e concetti di sviluppo e mantenimento della qualità all'interno dei processi educativi
- Concetti e metodi di valutazione, monitoraggio, valutazione della qualità, gestione della qualità e cultura del servizio appropriati per il campo dell'istruzione non formale
- Gestione di progetto
- Informazioni e idee aggiornate provenienti da dibattiti a livello europeo (e nazionale) sulla qualità, la professionalizzazione, la qualificazione e la convalida per il settore della gioventù europea
- Informazioni sul quadro politico-istituzionale all'interno del quale il dibattito si svolge su concetti di cultura organizzativa, idee su come lavorare e comunicare efficacemente tra le differenze nella cultura organizzativa, idee sulla creatività e presa di iniziativa

Step 3- come accertare un'esperienza di volontariato in termini di competenza

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

Esperienza	Competenza	Livello di competenza accertato
Docente a voce alta	Sono in grado di selezionare un documento rilevante da leggere ad alta voce in un gruppo di 10 ragazzi di età compresa tra i 6-7 anni e di essere compreso dal pubblico	Livello 3
Designer per la comunicazione dell'associazione	Sono in grado di progettare un poster per informare il membro dell'associazione di un evento speciale (spettacolo, evento, concerto ...)	Livello 2
Cuoco e addetto alle consegne per gli anziani	Sono in grado di cucinare con gli altri alcuni pasti speciali per gli anziani da inviare in un rifugio per i pensionati nella mia città	Livello 1

Livello minimo di competenza richiesto per essere efficiente e per considerare l'esperienza sufficiente: livello di autonomia (livello 3).

Step 4 – come costruire un action plan

On the basis of the level of competence achieved an action plan is suggested

Livello di competenza	Esperienza	Action plan raccomandata
<i>Livello 3</i>	<i>Docente a voce alta</i>	<i>VPL per certificare la disponibilità a lavorare con i bambini (6-7 anni) con opportunità nel campo del lavoro giovanile sulla base della certificazione raggiunta</i>
<i>Livello 2</i>	<i>Designer per la comunicazione dell'associazione</i>	<i>Formazione per valutare la competenza di un'organizzazione esterna rilevante per la formazione ufficiale</i>
<i>Livello 1</i>	<i>Cuoco e addetto alle consegne per gli anziani</i>	<i>Un'esperienza più sviluppata nel Volontariato nella stessa associazione o in un'altra per essere più autonomo nella mia attività e per essere a conoscenza delle esigenze di salute e sicurezza</i>

Sessioni per il training basato sullo strumento e metodo per i giovani - metodologia

Si prevedono cinque sessioni –

- sessioni 1 & 2 per lo step 1
- sessione 3 per lo step 3 - focus sull'approccio per competenze
- sessione 4 per lo step 4- focus sulla valutazione
- sessione 5 per lo step 4- dalla valutazione all'action plan

Suggerimento sugli argomenti da trattare nelle sessioni didattiche

- **1° punto:** spiegare il volontariato come un'opportunità alternativa per rinnovare con l'istruzione o la formazione o l'occupazione
- **2° punto** - spiegare l'approccio delle competenze e il quadro delle 8 competenze chiave - UE
- **3° punto:** spiegando più in dettaglio le due competenze selezionate per JuCiVol - KC6 - competenza sociale e civica e KC7 - senso di iniziativa e imprenditorialità con illustrazione basata sull'ambiente socio-professionale
- **4° punto:** lavorare in piccoli gruppi con i giovani sull'esperienza volontaria, i problemi affrontati per trovare un lavoro e / o partecipare, e fino a che punto l'approccio di competenza offerto da JuCiVol potrebbe aiutarli
- **5° punto:** presentare il lavoro svolto in piccoli gruppi in sessione plenaria in modo che i giovani possano spiegare il processo - dalla descrizione dell'esperienza volontaria all'identificazione della competenza e della sua valutazione
- **6° punto:** discutere le diverse modalità di valutazione e dell'autovalutazione delle competenze, valutazione da parte di un tutor / formatore e criteri da prendere in considerazione.

Risultati di apprendimento attesi per i giovani: essere in grado di auto-valutare le competenze legate a un'esperienza volontaria.

Obiettivi principali del training

Il training JuCiVol significa:

1. Analizzare le implicazioni della definizione del diritto associativo come diritto fondamentale per i cittadini dell'Unione con particolare attenzione ai giovani con un background migratorio e/o che vivono in quartieri svantaggiati al fine di migliorare il loro accesso ai diritti politici, economici, culturali e educativi;
 2. Migliorare il ruolo del volontariato e della partecipazione al rafforzamento della cittadinanza attiva tra i giovani che non hanno familiarità con il volontariato;
 3. Promuovere una stretta collaborazione tra i diversi livelli di governance attraverso la configurazione di reti di partner interessati che includano un ampio livello di agenzie - locali, comunali, nazionali, le istituzioni europee e le ONG;
 5. Progettare una strategia pedagogica che i professionisti che lavorano con questi giovani possano utilizzare per consentire loro di identificare, valutare e internalizzare due competenze chiave "competenza sociale e civica" e "senso di iniziativa e imprenditorialità";
 6. Promuovere il volontariato e la cittadinanza attiva tra i giovani per lottare contro ogni radicalizzazione violenta e promuovere valori democratici grazie al processo di empowerment. In complemento si dovrebbe anche porre l'accento sulla "autheurizzazione" dato che ogni giovane è una persona singola con un background singolare e aspettative personali
- Lavoro da fare da parte dei professionisti durante le sessioni:** sintesi del feedback ricevuto dai giovani e problemi affrontati.

Sessione 1 – Che cos'è il Volontariato - definizioni

A seconda delle lingue, ci sono molti termini diversi usati per il volontariato. Nella lingua inglese il termine è relativamente semplice, ma ci sono ancora opinioni abbastanza diverse su ciò che il volontariato racchiude e molti significati diversi collegati alla parola. Generalmente le cinque dimensioni del volontariato sono indicate nelle definizioni

- L'attività deve essere svolta dalla propria libera scelta (idea di libertà),
- Non è retribuito, significa che non include alcuna remunerazione (idea di gratuità, disinteresse),
- Non deve essere solo a beneficio dell'individuo o della sua famiglia, questo è un "dono allo straniero" (idea di altruismo, alterità)
- Di solito si svolge in un contesto organizzato o formale (in un'organizzazione senza scopo di lucro)
- L'azione è per lo scopo generale e non per l'interesse di un piccolo gruppo di persone (idea di interesse generale / scopo generale)

È importante sottolineare che un'attività volontaria che si svolge in modo isolato, sporadico o individuale, al di fuori della struttura di organizzazioni pubbliche o private senza scopo di lucro, o motivata da relazioni familiari o di amicizia, è espressamente esclusa dal concetto di volontariato.

Questa distinzione tra famiglia / amicizia e volontariato significa insistere su un volontariato come attività sociale.

Fonte: Halba B (2003), "Bénévolat e volontariato in Francia e in Francia", Parigi: LA Documentation française

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

Modo pratico di procedere

Le ore da dedicare sono indicative e dipendono dalla formazione o dall'aspettativa di orientamento al lavoro

Durata: Dai 45 minuti alle 2-3 ore

Tavola rotonda tra i giovani: presentarsi e chiedere loro la loro visione del volontariato

Rappresentazioni positive come il coinvolgimento e la cittadinanza attiva

Rappresentazioni negative come fare qualcosa per nessuno scopo, piacere solo a certe persone più privilegiate con certi profili

Brain storming con i giovani

- Qual è il profilo medio di un volontario nel mio paese: femmina / maschio? Giovane/ vecchio ? nelle aree urbane / rurali?
- Quanti volontari nel mio paese? coinvolti in quali campi di attività (servizi sociali, ambiente, sport ...)?
- Potrei essere in grado di nominare almeno 2 o 3 associazioni nel mio quartiere? nel mio paese ?

Dopo una breve concertazione con i giovani, l'educatore fornisce alcuni dati sul volontariato nel Paese. Il framework giuridico del volontariato; il numero di volontari e i dati sul genere e sull'età..; principali campi di attività

Risultati d'apprendimento

- Conoscenze generali sul volontariato
- Essere in grado di far parte di un lavoro di gruppo ed esprimere i propri punti di vista in un gruppo

Sessione 2 – perché essere un volontario - motivazioni

Il volontariato è strettamente legato al concetto di altruismo che può essere definito come "il principio o la pratica di interesse altruistico o devozione al benessere degli altri in contrapposizione all'egoismo" (Larousse, 2011). Il termine è di origine francese (1850-1855). Per l'economista inglese David A. Kennett (1980), "il puro altruismo" non esiste - suggerisce sei diversi tipi di quasi-altruismo che corrispondono a obiettivi immateriali: con compensazione immateriale; la prospettiva della Teoria dei Giochi, il contesto sociobiologico, il Teorema di Kid Rotten, la pressione sociale e la sponsorizzazione. Secondo John Wilson (2000), il volontariato è "qualsiasi attività in cui il tempo è concesso liberamente a beneficio di un'altra persona, gruppo o causa". È "parte di un gruppo di comportamenti di aiuto, che implica più impegno dell'assistenza spontanea ma una portata più ristretta rispetto all'assistenza fornita a familiari e amici". Louis A. Penner (2002) spiega anche che il volontariato "comporta comportamenti pro-sociali a lungo termine, pianificati, che avvantaggiano gli estranei e di solito si verificano in un contesto organizzativo". Allen M. Omoto e Mark Synder (1995) forniscono una definizione ancora più "compatta" e spiegano che il volontariato può essere definito come una "attività in corso volta a migliorare il benessere degli altri". Trevor M. Knox (1999) chiama in questione il significato del volontariato quando dedichiamo tempo ad un'attività per la quale non siamo appositamente formati. Apparentemente è un uso irrazionale del tempo, dal momento che tale lavoro, se valutato solo con denaro, è in realtà "utile" meno del effettivo che di solito è meglio padroneggiato - e il denaro potrebbe essere poi donato a coloro che hanno bisogno di aiuto. Questo dilemma può essere risolto introducendo un "uomo socio-economico" che è "moderatamente deontologico, path-dependent, non legato al denaro, non razionalmente motivato e di mentalità comunitaria". Da questa prospettiva, il volontariato non è un'attività razionale in cui un individuo ("homo oeconomicus") pesa costantemente i costi e i benefici delle sue azioni e cerca di valutare il lavoro svolto con le finanze. Invece, le donazioni sono meno calcolate, più basate sulle emozioni e spesso irrazionali.

Fonte: iriv & alii, VAEB project, 2003-2006, disponibile su <http://www.iriv-vaeb.net/>

Modo pratico di procedere

Le ore da dedicare sono indicative e dipendono dalla formazione o dall'aspettativa di orientamento al lavoro. **Durata:** Dai 45 minuti alle 2-3 ore

Sessione plenaria: spiegare le principali motivazioni per essere un volontario, assieme alle principali barriere che sono affrontate (mancanza di tempo, motivazione, interesse, self-confidence...)

In piccoli gruppi: chiedere ai volontari di spiegare perché vorrebbero essere un volontario con domande come:

- Essere utile alla mia comunità / paese
- Incontrare persone con profili diversi - età, sesso, istruzione e formazione professionale diversi
- Difendere una causa: ambiente, diritti di una minoranza (migranti, gruppi etnici o culturali, lingua ...)
- Essere utile a persone vulnerabili come anziani, malati, minori isolati
- ...
- Acquisire un'esperienza sul campo in un campo di attività in cui vorrei lavorare

Presentare i risultati dei piccolo gruppi nella sessione plenaria

Ogni gruppo (2-3 giovani) ha 10 – 15 minuti per presentare il risultato del lavoro fatto in gruppo. Ogni presentazione è seguita da una discussione generale cosicché gli altri giovani possano fare domande

Obiettivi d'apprendimento

- conoscenza generale delle motivazioni per essere un volontario
- una migliore comprensione dei principali ostacoli incontrati e delle ragioni che impediscono di essere un volontario

Essere in grado di comprendere assets e lati negativi di un'attività

Sessione 3 – quali sono le competenze grazie al volontariato – Istruzione e formazione

Il volontariato è un modo di agire come individuo, attraverso l'azione collettiva, per il bene generale. A livello collettivo, il volontariato è legato all'idea di cittadinanza attiva e partecipazione sociale (capitale sociale). A livello individuale, i volontari acquisiscono e sviluppano abilità e competenze specifiche (capitale umano). Un'esperienza volontaria è un esempio di apprendimento non formale e informale, il più apprezzato nel programma di apprendimento permanente dell'UE. Una questione molto importante nel processo di apprendimento permanente è l'acquisizione di competenze: "{...} le competenze chiave sotto forma di conoscenze, abilità e attitudini appropriate a ciascun contesto sono fondamentali per ogni individuo in una società basata sulla conoscenza. Forniscono un valore aggiunto per il mercato del lavoro, la coesione sociale e la cittadinanza attiva offrendo flessibilità, adattabilità, soddisfazione e motivazione {...}" (Commissione europea, 2006).

Come sottolineato dalla Commissione europea nel 2011, al termine dell'Anno europeo del volontariato, "il riconoscimento delle competenze e delle competenze acquisite attraverso il volontariato come esperienze di apprendimento non formale è essenziale come fattore motivante per i volontari e crea ponti tra volontariato e istruzione ". Un progetto europeo, nell'ambito del programma Lifelong Learning, il progetto VAEB (iriv et alii, 2003-2006) è stato pioniere in questo spirito. Ha progettato un portafoglio per identificare e valutare un'esperienza volontaria. Uno strumento e un metodo, un portfolio e una guida, sono stati implementati da un team europeo che raccoglie 7 membri dell'UE (Francia, Austria, Germania, Ungheria, Italia, Polonia e Regno Unito) per identificare l'esperienza di un volontario, per esprimerlo in termini di competenze in modo che i volontari possano migliorare un futuro professionale o educativo. È importante sottolineare che le competenze acquisite attraverso il volontariato sono state valutate allo stesso modo. I risultati dell'apprendimento ottenuti attraverso un'azione volontaria migliorano il processo di empowerment tra pubblico vulnerabile o fragile. Essere consapevoli della propria abilità rafforza l'autostima e la fiducia in se stessi e facilita così un'apertura verso l'altro (l'altruismo).

Modo pratico di procedere

Le ore da dedicare sono indicative e dipendono dalla formazione o dall'aspettativa di orientamento al lavoro. **Durata:** Dai 45 minuti alle 2-3 ore

Sessione plenaria : spiegare l'approccio per competenze e le otto competenze chiave sulla base della tabella (p. 12), con Quattro competenze di base e Quattro competenze complesse.

In piccoli gruppi: chiedere ai giovani di focalizzarsi sulla competenza 6 – competenze civiche e sociali e sulla competenza chiave 7 – spirito di iniziativa e di intrapresa.

Presentare i risultati dei piccoli gruppi nella session plenaria

Ogni gruppo (2-3 giovani) ha 10 – 15 minuti per presentare il risultato del lavoro fatto in gruppo. Ogni presentazione è seguita da una discussione generale cosicché gli altri giovani possano fare domande

Alla fine della sessione, si svolge una tavola rotonda tra i giovani, chiedendo loro se pensino che hanno acquisito o sviluppato KC6 e KC7 grazie al training di JuCiVol

Risultati d'apprendimento

- conoscenza generale delle competenze
- comprensione del quadro europeo delle competenze chiave (8 KC e loro definizione)
- lavorare in piccoli gruppi per essere in grado di difendere la propria idea e di esprimerle in un modo comprensibile da altri
- praticare il pensiero critico con le domande rivolte agli altri giovani e le domande a cui devono rispondere

Sessione 4 – dall'esperienza alla competenza – valutare il volontariato **Modo pratico di procedere**

Lo strumento progettato per lo scopo del progetto JUCIVOL è il principale riferimento per valutare un'esperienza volontaria. Suggerisce un approccio in 4 fasi:

- 1- **illustrare un'esperienza volontaria** sulla base di missioni normalmente svolte da volontari in associazione come networking (tra membri, pubblico, partner), progettare strumenti per la comunicazione (sito web, blog, flyer ...), costruire un piano, raccogliere fondi (trovare potenziali sostenitori potenziali), comunicare tra il pubblico in generale
- 2- **selezionare da 2 a 3 missioni e creare il collegamento tra queste missioni e Competenza chiave 6** - Competenza sociale e civica o Competenza chiave 7 - Senso di iniziativa e imprenditorialità
- 3- **valutare il livello di padronanza della competenza secondo una griglia di 5 livelli** - Non sono in grado (per ora), sono in grado quando sono supportato da qualcuno (competenza assistita), sono in grado in un gruppo (competenza collettiva), Sono in grado da solo (competenza di autonomia), sono in grado di creare la mia missione / attività (competenza della creazione)
- 4- **costruire un piano d'azione che tenga conto di diversi scenari** - il primo si basa su un'esperienza da assolvere (per avere un'esperienza professionale pertinente), il secondo si concentra su un percorso educativo o formativo da seguire per valutare la competenza, il terzo scenario è il più impegnativo in quanto richiede di seguire tutte le fasi del processo Valuation Prior Learning: da un'esperienza all'acquisizione di un diploma o di una qualifica.

Lo strumento progettato per lo scopo del progetto JUCIVOL è il principale riferimento per valutare un'esperienza di volontariato.

Le ore da dedicare sono indicative e dipendono dalla formazione o dall'aspettativa di orientamento al lavoro. **Durata:** Dai 45 minuti alle 2-3 ore

Sessione plenaria : spiegare l'approccio in quattro step dello strumento progettato per JuCiVol.

In piccoli gruppi: si richiede ai giovani di identificare un'associazione o un progetto che vorrebbero "difendere" e di identificare 2-3 missioni richieste per supportare un'associazione/progetto. Devono dettagliarle dando esempi concreti di queste missioni sul campo.

Presentare i risultati dei piccoli gruppi nella session plenaria

Ogni gruppo (2-3 giovani) ha 10 – 15 minuti per presentare il risultato del lavoro fatto in gruppo. Ogni presentazione è seguita da una discussione generale cosicché gli altri giovani possano fare domande

Brain storming con i giovani sulla base delle missioni selezionate e il legame con le KC6 e KC7

- Viene richiesto loro di selezionare una mission per gruppo
- Spiegare quanto questa missione sia legata alle KC6 e KC7
- Suggestire il livello di esperienza che dovrebbe essere richiesto
- Anticipare un potenziale action plan

Risultati d'apprendimento

- Applicare concretamente lo strumento per identificare e valutare una competenza
- Essere in grado di costruire un action plan
- Essere in grado di anticipare il future professionale o educativo

Sessione 5 – SWOT analisi – piano d'azione

L'ultima sessione è dedicata alla valutazione delle sessioni seguite dai giovani. Gli educatori e gli insegnanti sono invitati a suggerire sia l'autovalutazione degli studenti sia una valutazione generale per ricordare loro i diversi risultati di apprendimento raggiunti attraverso il processo:

1- **LO1**- hanno sperimentato l'approccio di competenza implementato dal punto di vista dell'apprendimento permanente con una scoperta o una migliore comprensione delle 8 competenze chiave.

2- **LO2**- hanno arricchito le loro conoscenze sul volontariato e hanno compreso la differenza tra l'apprendimento formale (a scuola o in un corpo di formazione) e l'apprendimento non formale e informale.

3- **LO3**- hanno identificato i principali ostacoli incontrati dai giovani che intendono diventare volontari e hanno chiarito le principali motivazioni per diventare volontario

4- **LO4**- Hanno sperimentato uno strumento e un processo specifici per identificare e valutare un'esperienza volontaria sulla base dello strumento JUCIVOL - un approccio in 4 fasi - ispirato al processo di portfolio

5- **LO5**- Hanno costruito un piano d'azione comprendente 3 scenari-trovare un'esperienza di volontariato per acquisire un'esperienza professionale rilevante (scenario 1), pensando a un approccio educativo o formativo con le loro aspettative professionali (scenario 2), alla ricerca di un lavoro collegato all'esperienza professionale pertinente maturata grazie alla loro esperienza volontaria (scenario 3).

6- **LO6**- Sono stati partecipanti attivi, su base volontaria, a un programma di formazione sperimentale volto a migliorare la cittadinanza e i valori democratici

Se i giovani hanno seguito almeno 3 delle 5 sessioni, riceveranno un attestato ufficiale (firmato e timbrato dal team europeo) che includerà una descrizione della formazione, attività svolte e focus su KC6 – competenze civiche e sociali e KC7 spirito d'iniziativa e imprenditorialità.

Modo pratico di procedere

Le ore da dedicare sono indicative e dipendono dalla formazione o dall'aspettativa di orientamento al lavoro. **Durata:** Dai 45 minuti alle 2-3 ore.

Sessione plenaria: ricordare i diversi ambiti affrontati dal training e spiegare la SWOT analysis da applicare al training JuCiVol

- **Punti di forza** - Essere in grado di identificare e valutare un'esperienza volontaria
- **Opportunità:** un'esperienza di volontariato può essere un'opportunità per i giovani per un piano di formazione o di educazione
- **Punti deboli** - i molti ostacoli che i giovani possono diventare volontari, l'immagine che i giovani possono avere da soli / volontari, l'esperienza dei giovani in un'esperienza volontaria o sociale precedente
- **Minacce:** i giovani riluttanti a scuola o qualsiasi istituzione potrebbero essere anche riluttanti a impegnarsi in un'attività di volontariato se è troppo formale o tradizionale

In piccoli gruppi: chiedere ai giovani di identificare i punti di forza, opportunità, punti deboli e minacce delle diverse sessioni di training seguite

Brainstorming con i giovani

- Pianificare nel breve termine (1 mese),
- Pianificare nel medio termine (3 mesi)
- Pianificare nel lungo termine (6 mesi)
- Mezzi: trovare una missione in un'associazione, ricercare un'opportunità di formazione, cercare un lavoro ... Quanto i giovani possono essere stati sostenuti dal progetto JUCIVOL per chiarire i loro pensieri e idee, aprire porte o prospettive

Allegati

- A. Profili dei giovani coinvolti nel programma JuCiVol
- B. Sperimentazione del training nei cinque Paesi partner
 - a. Spagna
 - b. Francia
 - c. Cipro
 - d. Italia
 - e. Slovenia
 - f. Elementi comuni nei feedback
- C. Glossario e concetti chiave
- D. Bibliografia rilevante per il training
- E. Il team europeo

I profili dei giovani per JuCiVol nei 5 Paesi



- tasso di disoccupazione giovanile: 44.4%
- tasso di abbandono scolastico precoce (ESL) tra i 19-24 anni: 19%
- percentuale di NEET tra i 20 e i 34 anni : 22.8%



- tasso di disoccupazione giovanile: 24.6%
- tasso di abbandono scolastico precoce (ESL) tra i 19-24 anni: 9%
- percentuale di NEET tra i 20 e i 34 anni: 18.9%



- tasso di disoccupazione giovanile: 29.1%
- tasso di abbandono scolastico precoce (ESL) tra i 19-24 anni: 7%
- percentuale di NEET tra i 20 e i 34 anni: 21.3%



- tasso di disoccupazione giovanile: 37.8%
- tasso di abbandono scolastico precoce (ESL) tra i 19-24 anni: 14%
- percentuale di NEET tra i 20 e i 34 anni: 30.7%



- tasso di disoccupazione giovanile: 15.2%
- tasso di abbandono scolastico precoce (ESL) tra i 19-24 anni: 5%
- percentuale di NEET tra i 20 e i 34 anni: 13.4%

Fonte: Eurostat, 2016

Test e pilotaggio del Training e del Mentoring

1a fase - selezione di 20 partecipanti - giovani con profili rilevanti (scadenza - settembre 2017) ma che combina criteri

2a fase: sessione di apprendimento implementata tra i giovani per addestrarli. Ha lo scopo di: identificare problemi specifici affrontati; spiegare il concetto di approccio al volontariato e alla competenza; discutere lo strumento e il metodo più rilevanti; arricchire lo strumento e il processo progettati per la formazione su questa base. Metodi: scambi pratici, contributi teorici (ottobre 2017 - giugno 2018)

3a fase: selezione di 15 educatori-tutor / formatori che lavorano con i giovani con i relativi profili (scadenza migliore - settembre 2017)

4a fase - sessione di apprendimento implementata tra educatori-tutor / formatori. Ha lo scopo di: identificare problemi specifici affrontati; spiegare il concetto di approccio al volontariato e alla competenza; discutere la strategia più pertinente tra i giovani; arricchire il mentoring progettato. Metodi: scambi pratici, contributi teorici; imparare facendo strategia (ottobre 2017 - giugno 2018)

5a fase: raccolta dei feedback ricevuti attraverso le sessioni di apprendimento nazionali; completare la formazione e lo strumento e il metodo corrispondenti; identificare problemi comuni; scambiare buone pratiche sulla base dei problemi incontrati; arricchire la formazione per i giovani; arricchendo il tutoraggio per educatori. Metodi: contributo concettuale, workshop, produzioni pedagogiche- (scadenza migliore maggio 2018)

6° fase – convalida dei risultati finali per il WP 2 - una formazione per i giovani e mentoring per educatori. Ha lo scopo di: analizzare più profondamente i test condotti nei diversi paesi; concettualizzare gli elementi degli scambi di pratiche; capitalizzare buone pratiche e metodi; selezionare ulteriori strumenti e strategie pedagogici per migliorare il volontariato tra i giovani per l'acquisizione delle competenze chiave KC6 e KC7. Metodi: analisi delle pratiche, concettualizzazione, contributi teorici (migliore scadenza - giugno 2018)

Obiettivi da raggiungere durante le sessioni didattiche

Feedback atteso dai giovani – un breve profilo che richiede la loro esperienza (personale, sociale e professionale), qualifica e diploma, abilità e competenze con un formato da rispettare (10 a 15 righe - massimo 300 parole) per addestrarli all'approccio della competenza sperimentandolo sulla base della propria esperienza: imparare facendo

Feedback atteso dagli educatori viene loro chiesto di pensare alle principali difficoltà incontrate dai giovani con cui lavorano, i metodi che hanno già sperimentato per superare le difficoltà e l'utilità dell'approccio JuCiVol per facilitare la loro transizione nel mercato del lavoro o in un percorso educativo al fine di promuovere il processo di empowerment e la cittadinanza

Tra tutti e due i target groups raccogliere tutti gli strumenti rilevanti e le strategie per identificare e valutare un'esperienza di volontariato in termini di competenza per migliorare l'inclusione e la cittadinanza attiva tra i giovani

3.1 Test in Spagna



Profili professionali delle persone che hanno in carico il training tra i volontari

- **Tutors/trainers che fanno parte del team JuCiVol** breve descrizione
- **Altri tutors/trainers** breve descrizione dei loro profili e le ragioni del loro coinvolgimento

Feedback ricevuto dai giovani

- 1° feedback
- 2° feedback
- 3° feedback
- Altri...

Metodi o strumenti rilevanti per l'approccio JuCiVol

- **1° metodo:** portfolio
- **2° metodo:** programma didattico
- **3° metodo:** strumento didattico
- **4° metodo:** altro
- **5° metodo:** xxxxx

3.2 Test in Francia



Conseil

Profili professionali delle persone che hanno in carico il training tra i volontari

- **Tutors/trainers che fanno parte del team JuCiVol** breve descrizione
- **Altri tutors/trainers** breve descrizione dei loro profili e ragioni del loro coinvolgimento

Feedback ricevuto dai giovani

- 1° feedback
- 2° feedback
- 3° feedback
- Altri...

Metodi o strumenti rilevanti per l'approccio JuCiVol

- **1° metodo:** portfolio
- **2° metodo:** programma didattico
- **3° metodo:** strumento didattico
- **4° metodo:** altro
- **5° metodo:** xxxxx

Test a Cipro



Profili professionali delle persone che hanno in carico il training tra i volontari

- **Tutors/trainers che fanno parte del team JuCiVol** breve descrizione
- **Altri tutors/trainers** breve descrizione dei loro profili e le ragioni del loro coinvolgimento

Feedback ricevuto dai giovani

- 1° feedback
- 2° feedback
- 3° feedback
- Altri...

Metodi o strumenti rilevanti per l'approccio JuCiVol

- **1° metodo:** portfolio
- **2° metodo:** programma didattico
- **3° metodo:** strumento didattico
- **4° metodo:** altro
- **5° metodo:** xxxxx

3.3 Test in Italia



Profili professionali delle persone che hanno in carico il training tra i volontari

- **Tutors/trainers che fanno parte del team JuCiVol** breve descrizione
- **Altri tutors/trainers** breve descrizione dei loro profili e ragioni del loro coinvolgimento

Feedback ricevuto dai giovani

- 1° feedback
- 2° feedback
- 3° feedback
- Altri...

Metodi o strumenti rilevanti per l'approccio JuCiVol

- **1° metodo:** portfolio
- **2° metodo:** programma didattico
- **3° metodo:** strumento didattico
- **4° metodo:** altro
- **5° metodo:** xxxxx

Test in Slovenia



Profili professionali delle persone che hanno in carico il training tra i volontari

- **Tutors/trainers che fanno parte del team JuCiVol** breve descrizione
- **Altri tutors/trainers** breve descrizione dei loro profili e le ragioni del loro coinvolgimento

Feedback ricevuto dai giovani

- 1° feedback
- 2° feedback
- 3° feedback
- Altri...

Metodi o strumenti rilevanti per l'approccio JuCiVol

- **1° metodo:** portfolio
- **2° metodo:** programma didattico
- **3° metodo:** strumento didattico
- **4° metodo:** altro
- **5° metodo:** xxxxx

Punti comuni nel test dei 5 Paesi

Profili professionali delle persone che hanno in carico il training tra i volontari

- **Tutors/trainers che fanno parte del team JuCiVol** breve descrizione
- **Altri tutors/trainers** breve descrizione dei loro profili e le ragioni del loro coinvolgimento

Feedback ricevuto dai giovani

- 1° feedback
- 2° feedback
- 3° feedback
- Altri...

Metodi o strumenti rilevanti per l'approccio JuCiVol

- **1° metodo:** portfolio
- **2° metodo:** programma didattico
- **3° metodo:** strumento didattico
- **4° metodo:** altro
- **5° metodo:** xxxxx



Cittadinanza- un diritto e in effetti una responsabilità di partecipare alla cultura, vita sociale ed economica e affari pubblici della comunità insieme a altri (Convenzione per la protezione delle minoranze nazionali, 1995)

Competenza – 3 modi principali per definirla: capacità comprovata e dimostrata di applicare conoscenze, know-how e conoscenze associate in una situazione lavorativa usuale e / o mutevole (CEDEFOP); combinazione di conoscenze, abilità e attitudini appropriate al contesto. (EC, 2006) le competenze chiave sono quelle di cui tutti gli individui hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personale, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione. (EC, 2006)

Diversità: è diventato un problema importante dal punto di vista politico-culturale con l'allargamento dell'Unione (dal 2004) con una necessità di un'identità europea comune e insieme di valori. Allo stesso tempo, l'enfasi posta su "integrazione" è stato sostituito con quello attuale su "identità".

Il motto "uniti nella diversità" dell'Unione Europea e l'idea di "forgiare un destino comune" implicano l'interazione e il dialogo tra culture diverse (Blokker, 2006). Dal 2007, molte carte per la diversità sono state adottate in tutta Europa dopo l'adozione nel 2000, di due direttive: la parità di occupazione. La Direttiva che vieta la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale, credo religioso, età e disabilità nell'area del lavoro.

La direttiva sull'uguaglianza vietava la discriminazione sulla base della razza o dell'etnia nel contesto dell'occupazione, ma anche nell'accesso al sistema di welfare e sicurezza sociale e beni e servizi (Halba, 2014)

Occupazione: copre tutti coloro che sono stati pagati per lavoro almeno un'ora nella settimana di riferimento dell'indagine o sono stati temporaneamente assenti da tale lavoro (linee guida OCSE / OIL)

Occupabilità: il grado di adattabilità che un individuo dimostra di trovare un lavoro, mantenerlo e aggiornare le competenze professionali (non dipende solo dall'adeguatezza delle conoscenze e delle competenze degli individui ma anche dagli incentivi e dalle opportunità offerte agli individui per cercare un impiego) - (CEDEFOP, 2002)

Know-how- conoscenza pratica o competenze (CEDEFOP, 2002)

Conoscenza - le definizioni di conoscenza sono moltissime, tuttavia, moderne le concezioni della conoscenza si fondano su alcune distinzioni fondamentali: (a) la conoscenza dichiarativa (teorica) differisce da quella procedurale (pratica) conoscenza ; (b) varie forme di conoscenza corrispondono a diversi modi di apprendimento: conoscenza oggettiva (naturale / scientifica); soggettivo (letterario/conoscenza estetica); conoscenza morale (umana / normativa); conoscenza religiosa (divina); (c) la conoscenza comprende tacita (lo studente non è necessariamente consapevole di averlo) e conoscenza esplicita (conoscenza che un discente può promuovere consapevolmente)- (CEDEFOP, 2002)

NEET- I giovani che non hanno un impiego, un'istruzione o una formazione in percentuale rispetto al numero totale di giovani nella corrispondente fascia di età, per genere. NEET i giovani possono essere disoccupati o inattivi e non coinvolti nell'istruzione o nella formazione. I giovani che non sono né occupati né in formazione o formazione sono a rischio di diventare socialmente esclusi - individui con reddito inferiore alla soglia di povertà e privi delle capacità per migliorare la propria situazione economica. (OCSE, 2017)

Volontariato - è caratterizzato da tre cose. Il primo volontariato è un'attività che le persone scelgono di fare di loro spontanea volontà; 2° non c'è un pagamento finanziario per il volontario; e il terzo volontariato è per il beneficio delle persone (o dell'ambiente) diverso da (o in aggiunta) dalla famiglia e dagli amici del volontario. È accessibile a chiunque, indipendentemente dalla loro età, sesso, razza, istruzione o stato finanziario. Di solito accade nelle impostazioni delle organizzazioni che sono configurate come organizzazione senza fini di lucro (Irv & allii, 2006)

4. Bibliografia



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)

Progetti Europei chiave e video disponibili

1. **Pioneer project VAEB-** Assessing Voluntary Experience in a professional perspective (Vaeb, www.eEuropeassociations.net, Leonardo da Vinci, 2003-2006) proposto e guidato da iriv in 7 nazioni europee: il suo approccio innovativo consisteva nella valorizzazione di apprendimento non-formale e informale sulla base dell'esperienza del volontariato. Si indirizzava principalmente ai giovani. Usava l'auto-valutazione delle capacità e delle competenze da parte degli stessi volontari, grazie a un portfolio.
2. **Success at school through Volunteering – SAS** (Comenius, 2012-2014); proposto da iriv e guidato dall'Università di Northampton in 6 nazioni europee. Esso usava l'approccio del volontariato come approccio pedagogico alternativo per contrastare l'abbandono scolastico precoce. Ha progettato sessioni di training per giovani tra i 14 e i 20 anni, che potrebbero avere difficoltà a scuola o a reinserirsi a scuola.
3. **The Key Tutors project (2015-2017)** è un progetto Erasmus+ (2015-2017). Offre sia uno strumento pedagogico e un training per i tutor nel campo delle competenze chiave. L'aspetto più importante del Key Tutors è progettare uno strumento per identificare e valutare le competenze chiave tra i discenti con minori opportunità.

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=oYW16Wz2NB8>

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=wXb6bDX9FDo>

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=V3L5oNQHyIlg>

Bobby Sager: Be Selfish, Go Help Someone: <https://www.youtube.com/watch?v=jY0hARbzfgg>

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>

Il team europeo



UNIVERSIDAD DE BURGOS

L'Università di Burgos (UBU) è stata fondata nel 1994 e ha assunto il suo ruolo nell'economia locale e regionale e nel più ampio sviluppo scientifico rispondendo alle richieste del mercato (ad esempio, nuovi gradi in base alle esigenze del mercato del lavoro) e sviluppando un'ampia ricerca reti (ad es. ricerca integrata tra università, settore privato, istituzioni pubbliche e organizzazioni della società civile). Secondo la classifica dell'impatto normalizzato sulla produzione di ricerca elaborata dal CyD (Foundation for Knowledge and Development, 2011), l'Università di Burgos detiene il 13 ° posto tra le università spagnole con un indice di impatto di 1,22.



iriv Conseil (www.iriv.net) un'istituzione privata gratuita, senza scopo di lucro, indipendente dalle amministrazioni pubbliche e dagli interessi economici, con l'obiettivo di migliorare le conoscenze e le pratiche all'interno del settore non profit. Focalizzato sul volontariato tra il 1997 e il 2003, ha arricchito il suo campo di ricerca dal 2003 alla migrazione. Il progetto pilota Leonardo da Vinci, iriv avviato e guidato - VAEB (Valutazione di un'esperienza volontaria) è stato assegnato a Helsinki, nel 2006, per "eccellenti pratiche nell'affrontare le priorità del processo di Copenaghen e promuovere una maggiore cooperazione europea in materia di istruzione e formazione professionale". I risultati dei progetti di iriv sono disponibili su: www.iriv-vaeb.net per Volunteering e www.iriv-migrations.net per questioni relative alla migrazione. Ha pubblicato una newsletter dal settembre 2004 - les rives de l'iriv (www.benevolat.net) su questioni relative al volontariato. Ha progettato un portale aperto al pubblico: www.iriv-publications.net per rendere disponibili gli strumenti e le strategie progettate.



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

L'Istituto del lavoro di Cipro (INEK-PEO) è un'iniziativa sindacale della Pancyprian Federation of Labor (PEO) istituita nel 2002. Il core business di INEK è sia attività di ricerca che di formazione principalmente nel campo dei rapporti di lavoro e delle condizioni di lavoro. Sin dalla sua fondazione nel 2002, INEK ha accumulato esperienza in diversi settori di interesse, tra cui altri settori di osservazione: relazioni industriali, condizioni di lavoro, politica sociale e di occupazione e ristrutturazione aziendale.



(Ente per la Ricerca e Formazione) è un'organizzazione non profit con una forte esperienza nei programmi LLP ed Erasmus +; ha anche svolto programmi di mobilità per lo staff, sia per l'Istruzione e Formazione Professionale (IFP) che per l'imprenditorialità giovanile. È un fornitore di IFP accreditato e offre, tra gli altri, servizi educativi e sociali. Nell'ambito di Garanzia Giovani, Erifo ha fornito formazione, apprendistato, consulenza lavorativa e inserimento lavorativo a migranti e rifugiati, che rappresentano il 50% degli utenti del servizio.



Il centro di ricerca ZRC SAZU dell'Accademia slovena delle scienze e delle arti (ZRC SAZU) è il principale centro di ricerca sloveno in materie umanistiche e un'istituzione accademica all'avanguardia nell'Europa centrale, orientale e sudorientale. Ha un carattere multidisciplinare; oltre alle discipline umanistiche, le sue sfere di ricerca riguardano anche le scienze naturali e sociali. La rete di ricerca di ZRC SAZU è composta da ricercatori che lavorano in diciotto istituti. I ricercatori conducono anche i loro studi presso tre stazioni di ricerca regionali che collegano la rete di ricerca in tutta la Slovenia

La presentazione dettagliata del team è disponibile su: www.jucivol.eu



Questo primo output è implementato per:

- Primo framework progettato da iriv conseil – Maggio 2017
- Feedback ricevuto dagli altri partner e incluso da iriv conseil-Maggio-Giugno 2017
- Versione finale inviata da iriv conseil – Agosto 2017
- Feedback e validazione durante il meeting in Nicosia – Ottobre 2017
- Traduzione dei partner – November & Dicembre 2017
- Alcuni dati da includere al termine dei pilotaggi nei 5 Paesi - Giugno 2018

I primi utenti della formazione sono professionisti - educatori e insegnanti che supportano i giovani nella loro inclusione sociale e professionale



© iriv conseil con feedback dal team JuCiVol, Parigi, Ottobre 2017