

JuCiVol

mentorstvo za vzgojitelje za podporo mladih v prostovoljstvu



JUNIOR CITIZENS THROUGH
VOLUNTEERING



Erasmus+

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



www.JuCiVol.eu

© Uredila dr. Bénédicte HALBA- Iriv Conseil (Francija)

Soavtorji:

dr. Mónica Ibáñez Angulo, Universidad de Burgos (Španija)

dr Bénédicte HALBA, Institute for Research and Information on Volunteering (Francija)

dr Andrea Cenderello, ERIFO, Ente per la Ricerca e Formazione (Italija)

dr. Marjeta Pisk, Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts (ZRC SAZU) (Slovenija)

dr. Loucas Antoniou, Cyprus Labour Institute (INEK-PEO) (Ciper)

November 2018

Junior Citizens through Volunteering (JUCIVOL)

Projekt št. 580398-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-IPI-SOC-IN



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

Izjava o omejitvi odgovornosti: Informacije in mnenja, ki so navedeni v tej publikaciji, so avtorjevi in ne odražajo nujno uradnega mnenja Evropske unije. Niti institucije in organi Evropske unije niti osebe, ki delujejo v njihovem imenu, ne morejo biti odgovorni za uporabo informacij, ki jih vsebuje publikacija.

Povzetek

- 1. Uvod - mentorstvo za vzgojitelje**
- 2. Makro raven - poznavanje institucionalnega okolja za izvajanje procesa JUCIVOL**
- 3. Srednja raven - iskanje relevantne infrastrukture - združenja, zaposlitvene in mladinske agencije**
- 4. Mikro raven - prepoznavanje ustreznih profilov za strokovnjake - učitelje in vzgojitelje - za podporo mladostnikov**
- 5. Teoretske osnove za mentorstvo - prostovoljstvo, neformalno in priložnostno učenje ter neformalno izobraževanje**
- 6. Praktični pristop - pedagoški pristop in vsebina učnih ur za mentorstvo**

Priloge

- A. pristop od spodaj navzgor - preizkušanje mentorstva JUCIVOL v petih državah - povratne informacije od strokovnjakov**
- B. Glosar, pomemben za razumevanje mentorstva**
- C. Bibliografija za dodatne informacije**
- D. Evropska ekipa - primeri poklicnih profilov za mentorje**

Glavne točke za oblikovanje mentorstva za strokovnjake, ki delajo z mladimi "v nevarnosti"

Okvir mentorstva je razdeljen na 6 glavnih delov:

1 Uvod - splošna določba za razumevanje mentorstva

2 Makro nivo: nacionalno okolje - kot prvi korak morajo strokovnjaki zavedati institucionalnega in / ali pravnega okvira izven prostovoljstva v svojih državah in njegovo uradno priznanje, zlasti v perspektivi izobraževanja in usposabljanja

3 Srednja raven - kot drugi korak morajo strokovnjaki poznati značilnosti prostovoljnih organizacij, ki so najpomembnejše za dobrodošlico mladim in jim tako pridobijo prostovoljno izkušnjo

4 Mikro ravni: kot tretji korak morajo mentorji imeti možnost, da določijo "idealni profil" strokovnjakov, ki delajo z mladimi "v nevarnosti" - njihov profil in zahteve za ustrezno mladino v procesu JuCiVol

5 Teoretična referenca za mentorstvo - vprašanja prostovoljstva, neformalno in priložnostno učenje in neformalno izobraževanje ter medkulturno učenje

6 Pedagoški pristop za mentorstvo - pristop treh stopenj je zasnovan skupaj z vsebino petih učnih ur, ki jim morajo slediti strokovnjaki za pravilno mladino

Priloge

- Povratne informacije, prejete za mentorstvo na terenu - med testiranjem med strokovnjaki - učitelji v širšem pomenu
- Opredelitve ključnih pojmov glosarjev, ki so pomembne za mentorje, da bi šli še naprej v teoretično in pedagoško vsebino
- Bibliografija in seznam ustreznih projektov
- Pridobljene kompetence za oblikovanje in testiranje pristopa JuCiVol - evropske ekipe

1. Uvod - splošna določba

Projekt Mladi državljani prek prostovoljstva (JuCiVol) se nanaša na priporočilo Evropske komisije ob koncu evropskega leta prostovoljstva (EYV2011) "Prostovoljstvo je ustvarjalec človeškega in socialnega kapitala. To je pot do integracije in zaposlovanja ter ključni dejavnik za izboljšanje socialne kohezije. Predvsem prostovoljstvo prevaja temeljne vrednote pravičnosti, solidarnosti, vključenosti in državljanstva, na katerih temelji Evropa. " Zato je namen projekta JuCiVol okrepiti kulturo demokratičnih vrednot, temeljnih pravic in osveščati o aktivnem državljanstvu s krepitvijo prostovoljstva in sodelovanja v združenjih med mladimi. Obravnava kot prvi javni strokovnjak, ki dela z mladimi, ki se štejejo za "ogrožene", saj so v prikrajšanem družbenem položaju zaradi migrantskega ozadja ali zato, ker živijo v revnejših soseskah. Morda so bili brez šolanja izključeni iz šole in spadajo v tako imenovano kategorijo "Ni v izobraževanju, zaposlovanju ali usposabljanju" (NEET).

JUCIVOL oblikuje mentorstvo za strokovnjake - učitelje in vzgojitelje - združuje tako teoretični pristop glede na evropski okvir in praktičen pristop k podpori tistim strokovnjakom za prepoznavanje in ocenjevanje izkušenj in usposobljenosti, povezanih s prostovoljnim sodelovanjem na podlagi usposabljanja za mlade, zasnovane v dopolnitvi tega mentorstva in naslavljanja mladih. Boljši vzgojitelji se zavedajo glavnih težav, s katerimi se soočajo njihova javnost v učnem procesu, bolje bodo opremljeni tako, da bodo inovativen način, ki temelji na prostovoljstvu, razumel kot alternativno in inovativno strategijo učenja.

Prvi cilj mentorstva je za prvo javnost JUCIVOLA, strokovnjakov, učiteljev in vzgojiteljev, da bi lahko identificirali glavne ovire za učinkovito prostovoljstvo ali na splošno k uporabi asociativne pravice med mladostniki, ki so manj občutljivi na to temeljno pravico evropskih državljanov. Ideja je izboljšati njihov dostop do političnih, gospodarskih, kulturnih in izobraževalnih pravic, zahvaljujoč prostovoljnemu ukrepanju na terenu. Poznavanje takšnih ovir in ovir za prostovoljstvo je bistvenega pomena za podporo mladostnikom.

Še en glavni cilj mentorstva je, da učitelji in vzgojitelji poznajo kopenhavnski proces, ki naj bi združil formalno učenje - pridobljeno v šoli ali v katerem koli formalnem izobraževanju - z neformalnim in priložnostnim učenjem - pridobljeno zunaj šole ali v okviru netradicionalnega učenja okolje, kot so združenja. Bolonjski proces, ki se osredotoča na formalno učenje, je bolj znan učiteljem in vzgojiteljem, zlasti z izrazom diplome in kvalifikacijami v smislu kompetenc. København se dopolnjuje zlasti v procesu vrednotenja predhodnega učenja, ki bi lahko bil zelo pomemben za profile mladih, ki jih obravnava JUCIVOL, ker se ne strinjajo s tradicionalnimi oblikami učenja v razredu.

Tretji glavni cilj mentorstva je zato, da se podprejo vzgojitelji, da ustrezno izvajajo usposabljanje, namenjeno mladim (prvi rezultat projekta JUCIVOL), ki se obravnava kot nevarnost izključitve. Zato je usposabljanje nenehno sklicevanje na mentorstvo. Po vsem procesu je mogoče opredeliti številna orodja in metode za dokončanje pedagoške podpore, ki jo predlaga usposabljanje in mentorstvo, zasnovano za JUCIVOL. To je proaktiven proces - strokovnjaki so pozvani, naj dokončajo svoje mentorstvo z vsemi ustreznimi orodji ali strategijo, ki jo bodo morda našli za doseganje cilja JUCIVOL-a, ki ponujajo alternativno strategijo za mlade, ki jim grozi socialno in strokovno vključevanje, zahvaljujoč prostovoljstvu.

2. Macro-level- poznavanje institucionalnega okolja

Prvi korak za vsakega strokovnjaka, ki želi uporabiti inovativni pedagoški pristop, ki ga predlaga JUCIVOL (usposabljanje za mlade), je obveščati o splošnem kontekstu prostovoljstva v svojih državah. Bolj prostovoljne izkušnje se vrednotijo in uradno priznavajo v svojih državah, lažje pa bo, da jih bodo prepričali med mladimi, pa tudi med zaposlenimi ali usposabljanjem, da bi ponudili priložnosti na podlagi prostovoljnih izkušenj.

Ob evropskem letu prostovoljstva (EYV 2011) so bila v 27 državah Evropske unije objavljena nacionalna poročila s splošnimi informacijami o prostovoljstvu in prostovoljcih (opredelitev, zgodovina, prostovoljne dejavnosti), institucionalni okvir (glavne organizacije, socialno in kulturno razsežnost prostovoljstva (financiranje, ključne koristi) in njegovo uradno priznanje na področju izobraževanja in usposabljanja (spretnosti in kompetence prostovoljcev znotraj nacionalni sistem izobraževanja in usposabljanja). Ta poročila morajo biti glavna pedagoška podpora za strokovnjake, saj jih je treba posodobiti in ponazoriti s konkretnimi primeri, izbranimi po njihovih lastnih izkušnjah.

Strokovnjaki morajo na makro ravni poznati tudi kölnski proces, ki je namenjen vrednotenju neformalnega in priložnostnega učenja, ker je prostovoljstvo glavni vzrok za tako učenje (Halba, 2014). Izvajanje učnih dejavnosti poteka v različnih stopnjah formalnosti v treh oblikah izobraževanja: neformalno, neformalno in formalno (Huber & Reynolds, 2014). Zato je prostovoljstvo in prostovoljne dejavnosti treba razložiti kot del alternativnih vzgojno-izobraževalnih strategij za mlade "v nevarnosti", da se ponovno vključijo v izobraževalne ali poklicne priložnosti za boj proti vprašanju "NEET".

Pravni okvir za prostovoljstvo v različnih državah



prostovoljstvo je eden od glavnih sestavin španskega tretjega sektorja in ga ureja nacionalni zakon 6/1996, 15. januar (Ley Nacional 6/1996 sobre Voluntariado), ki ga je leta 2015 nadomestil nov zakon, ki posodablja kontekst prostovoljstva..



ni pravnega okvira za prostovoljstvo, ampak glavni referenčni zakon za združenja - zakon iz leta 1901, ki določa, da morajo združenje ustvariti in upravljati prostovoljci, ki imajo koristi od nekaterih določb (socialni čas, VPL ...) z nekaterimi posebnimi zakoni, ki so bili sprejeti kasneje.



Zakon o koordinacijskem svetu Pan Pirenejskega prostovoljstva je najpomembnejša zakonodaja leta 2006, ki daje prostovoljcu opredelitev skupaj z organizacijo prostovoljnega sektorja na Cipru.



pravna podlaga je zakon 266/91, ki opredeljuje 6 glavnih meril: sestavljen je iz prostovoljstva, ki je pravno združljivo s solidarnostjo, z demokratičnimi načeli, načelom brezplačnega dela.



Zakon o prostovoljstvu leta 2011 (posodobljen leta 2015) je prvi, ki je uredil širša področja družbeno koristnega dela in prostovoljstvo opredeljuje kot družbeno koristno delo posameznih in prostovoljnih organizacij, katerih dejavnosti, znanje in izkušnje prispevajo k vzpodbujanju življenjskega standarda posameznikov in družbe.

3. Srednja raven – iskanje relevantne infrastrukture

Prostovoljna infrastruktura je kombinacija organizacijskih struktur in podpornih mehanizmov, ki skupaj zagotavljajo spodbujevalno okolje, potrebno za spodbujanje in primerno podporo prostovoljstvu v korist družbe kot celote. Organizacijske strukture, ki sestavljajo prostovoljno infrastrukturo, vključujejo organizacije, ki vključujejo prostovoljce (prostovoljne organizacije, javne in zasebne, neprofitne in neprofitne ustanove) in podporne organizacije (kot so prostovoljni centri, agencije za razvoj prostovoljstva, krovne organizacije in mreže) vse ravni (mednarodni, evropski, nacionalni, regionalni in lokalni), ki sprejemajo pristop na več ravneh. Prostovoljna infrastruktura izpolnjuje več ključnih vlog, zaradi katerih je bistvenega pomena za nadaljnji razvoj prostovoljstva v Evropi, med drugim: zagotavljanje in / ali omogočanje kakovostnih prostovoljnih priložnosti; podpora prostovoljcem (kot so usposabljanje, svetovanje, ocenjevanje itd.); ki ustreza ponudbi in povpraševanju po prostovoljstvu; krepitev zmogljivosti in izmenjava dobrih praks med organizacijami, ki vključujejo prostovoljce; odstranitev ovir za prostovoljstvo; ozaveščanje glede vrednosti prostovoljstva tako za posameznika kot za družbo; vplivati na politično okolje na področjih, kjer poteka prostovoljstvo, da bi ustvarili ugodno okolje, v katerem bi prostovoljstvo lahko uspevalo (Evropski prostovoljski center, 2017).

Strokovnjaki morajo poznati različne vrste neprofitnih organizacij v svoji državi:

- 1- Krovna organizacija - imenovana tudi "nacionalni prostovoljski center" - vsak nacionalni organ je član Evropskega prostovoljnega centra
2. Posamezne organizacije na lokalni, regionalni ali nacionalni ravni - jih upravlja odbor prostovoljcev - seznam je na voljo na spletu
- 3- Organizacije mednarodne solidarnosti - njihovi prostovoljci so navadno visokokvalificirani in starejši od "povprečnih" prostovoljcev.

Prostovoljske organizacije v različnih državah



prostovoljna organizacija je organizacija, ki je pravno ustanovljena, pravna oseba, neprofitna in izvaja dejavnosti splošnega interesa. Obstaja sistem registracije, pri katerem nekatere ministrstva registrirajo prostovoljne organizacije glede na njihov glavni del dejavnosti.



združenje je glavna infrastruktura neprofitne organizacije, ki podpira in pozdravlja prostovoljce. Zakon iz leta 1901 določa pravico vsakega državljana, da je član (pasivna vloga) in / ali postane prostovoljec (aktivna vloga)



od leta 1925 je bilo več zakonodaje, ki se nanaša na prostovoljne dejavnosti, neprofitne organizacije in prostovoljni sektor (1925: Zakon o dobrotelčnih organizacijah, 1930: Zakon o klubih, 1989: Zakon o socialnem svetu v Pan Cyprianu, ki določa pristojnosti sveta za prostovoljni sektor)



Prostovoljne organizacije (organizzazioni di Volontariato-OdV) zbirajo 6 različnih pravnih oseb: združenje, socialno promocijsko združenje, prostovoljni servisni centri, socialne zadrage, neprofitne organizacije in ustanove.



Slovenska zakonodaja ne priznava izraza "nevladna organizacija" - namesto tega obstajajo trije glavni pravni subjekti: združenja, fundacije in zasebni zavodi. Od leta 2006 mora sodelovanje slediti pravilom, objavljenim v Kodeksu prostovoljne etike.

4. Mikro raven- prepoznavanje ustreznih profilov

Mentorstvo obravnava prvo neposredno javnost JuCiVol: strokovnjaki, ki delajo z mladimi - vzgojitelji v širšem smislu - lokalne mreže v šoli / zunaj šole. Treba jih je podpirati in bolje opremiti. S procesom JuCiVol bodo pripravljeni pomagati mladim, da se vključijo v prostovoljne izkušnje in ocenijo to izkušnjo ter izrazijo v smislu spretnosti in kompetenc.

Strokovnjake, ki sodelujejo v procesu JuCiVol, sestavljajo učitelji in vzgojitelji - delo z mladimi v organizacijah civilne družbe, sosedskih in šolskih svetov.

Glavne zahteve za strokovnjake, ki delajo z "tveganimi" mladimi preko procesa JuCiVol, so naslednje:

1 - **kako naj dosežejo mlade** - biti sposobni prepoznati glavne ovire za učinkovito izvajanje prostovoljnega dela - še zlasti neplačanega dela, saj je to morda veliko možnosti, da bi se mnogi mladi zavračali takšne dejavnosti

2 - **kako pojasniti pozitivne rezultate prostovoljstva in sodelovanja v združenjih civilne družbe** - imeti učni pristop v smislu alternativnega izobraževanja z načinom ponovnega vključevanja v usposabljanje ali poklicno dejavnost

3 - **kako ponuditi konkretne priložnosti za mlade na kraju samem, da bi okrepili prostovoljno delo** – predlagati konkretne in ustrezne prostovoljne ukrepe, da bi mladim zagotovili ustrezne izkušnje z vidika priznavanja spretnosti in sposobnosti prostovoljcev v nacionalnih sistem izobraževanja in usposabljanja.

Prepoznavanje spretnosti prostovoljcev v različnih državah



spretnosti in kompetence prostovoljcev niso akreditirani / priznani v okviru nacionalnega sistema izobraževanja in usposabljanja kot takega, vendar je nekaj razvoja. Kljub temu se priznava, da sodelovanje pri prostovoljnih dejavnostih daje posamezniku zaupanje, dostojanstvo in strokovno znanje



je vrednost izkušenj s prostovoljstvom priznana v pionirski zakonodaji za ocenjevanje neformalnega neformalnega učenja - zakon o socialni modernizaciji VAE iz leta 2002 (potrjevanje izkušenj), ki omogoča dostop do diplome ali kvalifikacije na podlagi prostovoljne izkušnje



PVCC (krovna organizacija za prostovoljne organizacije) nudi vrsto možnosti izobraževanja in usposabljanja za prostovoljce in prostovoljne organizacije prek svojega centra za usposabljanje, razvoj in raziskovanje.



Prostovoljstvo v zvezi z mladimi se še posebej obravnava kot državljanska izkušnja - priložnost, da jih preobčutimo, da postanejo odgovorni državljani, in jih skrbi ranljivi državljani (starejši, migranti ...). Prostovoljem je na voljo več možnosti usposabljanja.



Z izobraževalno reformo je prostovoljno delo postalo pomemben del izobraževalnega sistema - zdaj je del obveznih kurikulumov v splošnih srednjih šolah in nekaterih vrstah ostalih srednjih šol.

5. Teoretske osnove za mentorstvo

Prvič, mentorji za podporo vzgojiteljem morajo imeti glavno referenco **evropsko leto prostovoljstva** (2011) in študijo GHK (2010) s svojimi glavnimi rezultati - objaviti nacionalna poročila.

Študija, ki jo je začela Komisija, je ocenila, da je v letu 2010 približno 100 milijonov Evropejcev vključenih v prostovoljne dejavnosti. Kljub temu se sodelovanje ljudi v prostovoljstvu zelo razlikuje po vsej Evropski uniji. V številnih državah članicah so najbolj aktivni odrasli med 30 in 50 leti, čeprav se število mlajših ljudi povečuje. Prostovoljstvo poteka v številnih sektorjih - največje področje prostovoljstva je šport, sledijo socialna skrb, blaginja in zdravje.

Na podlagi študije GHK in študije, ki jo je izvedla univerza Johns Hopkins (Baltimore, ZDA, 2011), je ena od možnih ovir za prostovoljstvo pomanjkanje prepoznavnosti. Spretnosti, pridobljene s prostovoljnimi dejavnostmi, niso vedno dovolj priznane ali priznane.

Kot je poudarila EU, je "prostovoljstvo ustvarjalec človeškega in družbenega kapitala. To je pot do integracije in zaposlovanja ter ključni dejavnik za izboljšanje socialne kohezije. Predvsem pa prostovoljstvo prevaja temeljne vrednote pravičnosti, solidarnosti, vključenosti in državljanstva, na katerih temelji Evropa. (... / ...) Dejansko so prostovoljske dejavnosti implicitno povezane s številnimi političnimi področji Evropske unije, kot so vseživljenjsko učenje, razvoj podeželja in šport, ki dodajajo dragoceno razsežnost programom Evropske unije.

Z aktivnim sodelovanjem mladih v družbi se lahko spodbuja prostovoljstvo. Če so mladi dobro obveščeni o prostovoljnih dejavnostih, bodo verjetno še naprej aktivni prostovoljci - to je ena od prednostnih nalog procesa sodelovanja mladinske politike.

Drugič, mentorji morajo biti seznanjeni z **evropskimi smernicami za potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja** (2009 in 2015)

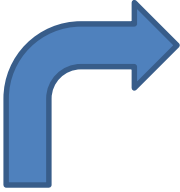
Namenjena so krepitvi kopenhavnskega procesa in spodbujanju evropskega sodelovanja na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET). Prostovoljna izkušnja je najboljši primer neformalnega in priložnostnega učenja. Strokovnjaki za vseživljenjsko učenje predlagajo številna pedagoška orodja in strategije, ki se uporabljajo za prepoznavanje in ocenjevanje takšnega učenja, kot so portfelj, intervjuji ... že izkušeni v različnih evropskih državah, predvsem za spodbujanje vrednotenja predhodnega učenja za učence, ki morda niso bili naklonjeni formalnemu učenju v šoli). Priporočilo Sveta Evropske unije (2012) poudarja pomen dejavnega vključevanja prostovoljnega sektorja pri izvajanju validacije: "mladinske organizacije in organizacije civilne družbe morajo spodbujati in olajšati prepoznavanje in dokumentiranje učnih rezultatov, pridobljenih na delovnem mestu ali pri prostovoljnih dejavnostih, z uporabo ustreznih preglednih orodij Unije, kot so tista, ki so bila razvita v okviru Europass in YouthPass ". Potrditev neformalnega in priložnostnega učenja ima lahko dve glavni obliki (formativni in povzetek): formativni pristop k ocenjevanju (1) je pomemben, saj opozarja na prepoznavanje znanja, veščin in širših kompetenc, ki so ključni del vseživljenjskega učenja; (2) mora imeti jasno opredeljeno in nedvoumno povezavo s standardi, ki se uporabljajo v nacionalnem sistemu kvalifikacij (ali okvira). Ta dva pristopa za ocenjevanje neformalnega in priložnostnega učenja ne vodita do certificiranja. (Cedefop, 2009 in 2015)

Na tretjem mestu morajo mentorji poznati **medkulturno učenje** (Lafraya, 2011)

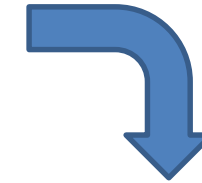
To je bilo osrednjega pomena za evropsko mladinsko delo. Od začetka (po drugi svetovni vojni) je igrala ključno vlogo v boju proti stereotipnim in škodljivim rasističnim mnenjem in zato poskušala odpraviti škodo, ki so jo povzročile rasne ideologije. V današnjem globaliziranem svetu Huber & Reynolds poudarja, da posameznik potrebuje posebne veščine za medkulturno učenje in dialog v večkulturnih skupnostih in družbah. Združenja ali katera koli neprofitna organizacija je lahko kraj za izvajanje medkulturnega učenja na lokalni ravni. Status medkulturnega učenja se je politično povečal in v smislu politike za mladino (EK, Kijev, 2008)

6- Mentrorstvo – pristop v treh korakih

7-



1. korak: Sposobnost izvajanja formalnega in priložnostnega učnega procesa in zavedanje vloge priložnostnega izobraževalca, ki identificira težave, s katerimi se soočajo mladostniki, in jih podpira pri izkušnjah prostovoljstva
(1. in 2. srečanje)



2. korak Sposobnost prepoznavanja in ocenjevanja veščin in kompetenc, pridobljenih s prostovoljstvom in na podlagi usposabljanja za mladostnike (orodje, zasnovano kot 1. rezultat JuCiVol-a)

povezano z izobrazbenimi razlogi
povezano s socialnimi razlogi
povezano z ekonomskimi razlogi
(3. in 4. srečanje)



3. korak Refleksivni proces

1. vprašanje Kaj sem se naučil skozi pristop JuCiVol?

2. vprašanje Kakšni so bili pozitivni in negativni vidiki?

3. vprašanje Kaj je najpomembnejši dosežek?

(5. srečanje)

Učne ure za mentorstvo - metodologija

Za mentorstvo med strokovnjaki je potrebno **5 učnih ur**, predlagamo dve seji samo s strokovnjaki (seje 1 in 5) in 3 seje, ki združujejo strokovnjake in mlade (seje 2,3 in 4) - vendar je prilagodljiva glede na potrebe učiteljev & profili.

Predlogi točk, ki jih je treba upoštevati v učni seji

1. ura: pojasnitev splošnega konteksta mentorstva ob upoštevanju posebnosti JuCiVol-razlaga neformalno in priložnostno učenje in neformalno izobraževanje učiteljem, da bi jim pomagali pri podpori mladih seja samo z vzgojitelji

2. ura - podpiranje vzgojiteljev za prepoznavanje glavnih težav, s katerimi se soočajo mladi "v nevarnosti"

Sestanek, ki zbira vzgojitelje in mlade

3. ura: podpora vzgojiteljem, da pravilno uporabljajo orodje in proces, ki ga načrtuje usposabljanje - od prostovoljne izkušnje do ustreznih veščin in kompetenc

Sestanek, ki zbira vzgojitelje in mlade

4. ura: podpiranje vzgojiteljev za oblikovanje akcijskega načrta za mlade na podlagi ugotovljenih kompetenc, ki temeljijo na prostovoljnih izkušnjah

Sestanek, ki zbira vzgojitelje in mlade

5. ura: biti sposoben opraviti ustrezno samoocenjevanje po podpori vzgojiteljev - refleksiven pristop - seja samo z vzgojitelji

Delo, ki ga mora opraviti mentor / trener med sejami: upoštevajte povratne informacije, ki jih prejmejo od mladih, in težave, s katerimi se srečujejo **Izobraževalni rezultati, ki se pričakujejo za vzgojitelje:** možnost, da mladim pomagajo s posebnimi profili v inovativnem učnem procesu - prostovoljstvo, ki temelji na konkretni izkušnji.

Glavni cilji

Mentorstvo za strokovnjake, ki delajo z mladimi - izobraževalci v širšem smislu - je drugi izhod, ki se pričakuje za JUCIVOL. Tesno povezana z usposabljanjem za mlade - prva proizvodnja, dosežena za JUCIVOL - metodologija se lahko zdi podobna, vendar se učni rezultati razlikujejo: Cilj mentorstva je:

- sposobnost razumevanja prostovoljstva kot inovativnega učnega procesa in kompetenc, pridobljenih s prostovoljnimi dejavnostmi kot načina pridobivanja neformalnega in priložnostnega učenja mladih
- Zavedanje, da je podpora mladim "v nevarnosti" v njihovih prostovoljnih izkušnjah torej način, kako se obnašati kot neformalni vzgojitelj s koristmi, ki bi jih lahko primerjali z bolj tradicionalnim drugim učenjem
- biti sposoben prepoznati glavne težave, s katerimi se srečujejo mladi, ki so "ogroženi", saj so v prikrajšanem družbenem položaju - zaradi migrantskega ozadja ali zaradi življenja v zapostavljenih soseskah.
- biti sposoben uporabiti pedagoško vodenje znotraj obstoječih združenj in vztrajati pri pravilni uporabi orodja in postopka, namenjenega usposabljanju mladih, da jih podpirajo pri prostovoljnem delu (prvi izhod JUCIVOL-a)
- sposobnost izvajanja refleksivnega pristopa na podlagi povratnih mentorjev in mentorjev, ki so jih prejeli in bodo prejeli od mladih (med njihovim preizkušanjem) in po tem, ko so bili skozi pristop 3 mentorstva
- sposobnost graditi in obogatiti mrežo za podporo trajnosti inovativnega učnega procesa, ki ju je dolgoročno ponudil JuCiVol, - transverzalni pristop med ključnimi zainteresiranimi stranmi (zlasti zaradi zasedanja 1)

1. učna ura: zavedati se vloge mentorja ali učitelja v okviru neformalnega poučevanja

Mentorstvo v poklicnem izobraževanju in usposabljanju se običajno razume kot proces, pri katerem izkušeni učitelj / izvajalec poklicnega izobraževanja in usposabljanja dobi odgovornost za pomoč začetnemu učitelju / trenerju / mentorju z zagotavljanjem čustvenih in socialnih (uvajanje začetnikov v institucionalne norme in vrednote organizacije / področja dejavnosti) in strokovno podporo ravni. (Grey & alii, 2013).

Eden od najpomembnejših izzivov, s katerimi se je v zadnjih letih soočal oblikovalci politike izobraževanja, je bil najti načine za povečanje prepoznavnosti vrednosti neformalnega izobraževanja med mladimi. Bistven je za osebni razvoj in vseživljenjsko učenje posameznikov. Neustreznost tečajev, namenjenih državljskim vprašanjem v nadaljnjih in visokošolskih zavodih za zagotovitev aktivnega državljanstva med mladimi, je tudi simptomna potreba po dopolnilnih metodah neformalnega izobraževanja, kjer se pridobijo spretnosti in kompetence, ki so potrebni za aktivnega državljana v družbi. Ne le "akademske kvalifikacije", temveč tudi praktične veščine ni tako enostavno poučevati in se učiti v formalni izobrazbi, saj se jih naučijo s praktičnimi izkušnjami s praktičnimi izkušnjami in s tem učinkoviteje pridobijo v neformalnih okoljih (Youth Forum Jeunesse, 2003).

V zvezi z družbo JuCiVol se morajo izobraževalci zavedati in ustrezno usposobiti, da lahko mlade pomagajo pri vrednotenju svojih prostovoljnih izkušenj v smislu spretnosti in kompetenc, da bi z njimi sodelovali na priložnostih poklicnega izobraževanja in usposabljanja kot poklicnega izobraževanja in usposabljanja. prostovoljstvo se lahko šteje za ustrezno poklicno izkušnjo, če so rezultati jasno opredeljeni.

Praktični napotki

Trajanje: prilagodljivo glede na potrebe in pričakovanja učiteljev - 45 minut do 2-3 ure (ali več)

Okrogla miza med vzgojitelji: predstavitev in spoznavanje prostovoljstva kot neformalnega učenja in / ali izobraževanja

- **Prostovoljstvo**, kot so vključenost, aktivno državljanstvo ...
- **Prostovoljstvo** kot neformalno in priložnostno učenje
- **podpiranje prostovoljstva** kot dela neformalnega izobraževanja

Delo v majhnih skupinah z vzgojitelji

Na podlagi nacionalnega poročila o prostovoljstvu v svoji državi mentorji prosijo, naj delajo na naslednjih temah:

- **Prostovoljstvo** in njegovo priznanje v svojih državah
- **Prostovoljci** in vloga, ki jo igrajo v mestu, družbi ...
- **Prostovoljna izkušnja** - ali so bili prostovoljci? Ali poznajo osebe, ki so se prostovoljno prijavljale?

Po krajšem dogovarjanju med pedagogi mentor daje ključne podatke o neformalnem in neformalnem učenju, neformalnem izobraževanju in vlogi prostovoljstva v tej perspektivi:

Učni izidi

- splošno znanje o prostovoljstvu z jasnimi informacijami o institucionalnem okviru
- jasno razumevanje pravnega / uradnega priznavanja prostovoljnih izkušenj

2. učna ura – podpora učiteljem za prepoznavanje težav, s katerimi se srečujejo mladi

Praktični napotki

Mentor lahko pomaga učiteljem pri pridobivanju novih predmetnih znanj. Vendar je njegova vloga veliko širša od tega. Odnos med mentorjem in učencem (vzgojitelj) je veliko bolj medosebni, v katerem mentor zagotavlja osebno podporo in pomiritev, deloma, da bi povečal samozavest in samozavest učenca. Glavni cilj mentorja je olajšati prehod učiteljev poklicnega in strokovnega izobraževanja v poklic. (Grey & alii, 2013)

V prvem koraku morajo vzgojitelji prepoznati glavne težave, s katerimi se srečujejo mladi, da bi predlagali ustrezno strategijo

- 1- **Izobraževalne ovire** - ali so predšolski otroci (ESL) ali so mladi ne v izobraževanju, zaposlovanju in usposabljanju (NEET)?
2. Socialne ovire - ali se soočajo s socialno izključenostjo, povezano z njihovim družinskim ozadjem ali v kraju, kjer živijo?
- 3- **Gospodarske ovire** - se soočajo z glavnimi finančnimi vprašanji, ki bi jim preprečila, da začnejo kakršno koli ukrepanje (brez denarja za plačilo stroškov, povezanih z ukrepom)?
4. **Kulturne ovire** - ali so državljani ali pa je njihov materni jezik tuji jezik?

Glavna dodana vrednost JUCIVOL-a za premagovanje teh ovir

- a) prostovoljstvo kot način prenove z vzgojno potjo,
- b) prostovoljstvo kot način spoznavanja ljudi iz različnih okolij in različnih profilov
- c) prostovoljstvo kot način pridobitve ustreznih poklicnih izkušenj in s tem povečanje zaposljivosti
- d) prostovoljstvo kot način govorjenja in sporazumevanja v nacionalnem jeziku

Trajanje: prilagodljivo glede na potrebe in pričakovanja učiteljev - 45 minut do 2-3 ure (ali več)

Plenarno zasedanje: razlaga glavne ovire, da postanejo prostovoljci za mlade "ogrožene" zaradi izključenosti

V majhnih skupinah: prositi vzgojitelje, da delajo v dveh skupinah

- 1- Navedite razloge, zakaj bi mladi postali prostovoljci
 - o Srečanje ljudi z različnimi profili
 - o Zagovarjanje vzroka
 - o biti koristen za ranljive osebe (starejše, bolne ljudi ...)
 - o pridobitev izkušenj na terenu na področju dejavnosti
- 2- Konkretni razlogi, zakaj mladi ne bi postali prostovoljci
 - o neplačane dejavnosti, ki si jih ne bi mogli privoščiti
 - o dejavnost, ki zahteva spretnosti ali kvalifikacije
 - o dejavnost za ljudi s posebnim "profilom"
 - o "past", da naredi nekaj za nič

Predstavitve rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

- Vsaka skupina ima od 10 do 15 minut, da predstavi rezultat dela v majhnih skupinah
- Vsaki predstavitvi sledi splošna razprava, da se vsaka skupina vpraša za vsako vprašanje

Učni izidi

- Zavedati se glavnih motivov in glavnih ovir, kako postati prostovoljec
- boljše razumevanje premoženja in pomanjkljivosti take dejavnosti za mlade "v nevarnosti"

3. učna ura – uporabnost štiristopenjskega pristopa, ki temelji na izobraževanju za mlade

Glavna točka, ki jo je treba upoštevati, če sledite pristopu 4 koraka, ki ga predlaga usposabljanje, načrtovano za JUCIVOL:

1 - za podrobnejše opisovanje prostovoljnih izkušenj - **1. korak orodij in procesov**-vzgojiteljev in učiteljev bo moral mladim postaviti ustrezna vprašanja, da bodo lahko govorili o svojih izkušnjah na natančen in sintetični način

2- za izbiro ustreznih misij in vzpostavljanje povezave med misijami in ključnimi kompetencami 6 ali 7- **2. korak orodij in procesov** - pedagogi in učitelji morajo na enostaven in jasn način pojasniti vsebino vsake od dveh ključnih kompetenc z uporabo okvir EU z ustreznim primerom, ki ga mladi razumijo

3- za presojo stopnje usposobljenosti, ki so jo mladi pridobili v skladu s 5-stopenjskim sistemom - **3. korak orodja in procesov**-vzgojiteljev in učitelji morajo mladostnikom postaviti ustrezna vprašanja za preverjanje njegove realnosti - razlika med kolektivno in avtonomno kompetenca je včasih majhna.

4- Pri oblikovanju akcijskega načrta ob upoštevanju različnih scenarijev - **4. korak orodij in procesov**-vzgojiteljev in učiteljev mora biti zelo jasn glede na najbolj dosegljiv scenarij ob upoštevanju kratkoročnega, srednjeročnega in dolgoročnega pristopa. Med procesom se lahko vzgojitelji in učitelji izmenjujejo iz enega scenarija v drugega, ker učni proces ni linearen, zato je lahko za mlade odločilno ena "nova" izkušnja.

Praktični napotki

Trajanje: prilagodljivo glede na potrebe in pričakovanja učiteljev - 45 minut do 2-3 ure (ali več).

Plenarno zasedanje: razlaga pristop 4-stopenj usposabljanja za mlade, ki je bil zasnovan v prvem koraku JUCIVOL-a.

V majhnih skupinah: mentorji morajo: pripraviti seznam misij, ki so ponavadi ponujene skupaj, poskuša jih ponazoriti s konkretnimi primeri, na primer z intervjuji z združenji; izraža misije v smislu pristojnosti; predlagati oceno na podlagi oprijemljive izkušnje.

Predstavitev rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

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

Pretres med mentorji

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

Učni izidi

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

Učna ura 4 – ustvarjanje akcijskega načrta z mladimi

Za oblikovanje ustreznega akcijskega načrta je za vzgojitelje in učitelje ključnega pomena, da se seznajajo s pristopom kompetenc, saj je prečni za proces JuCiVol.

V dopolnilu k definiciji, ki jo podaja Cedefop (glosar), se izraz lahko uporablja z drugačnim pomenom - casual vsakodnevno uporabo kot sinonim za sposobnost, tehnično uporabo v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja (VET) in bolj razvita uporaba za označevanje sposobnost zadovoljevanja kompleksnih zahtev znotraj določenega stika. Kompetence ne razumemo zgolj kot spretnosti, ki se uporabljajo v določenem kontekstu, temveč kot kombinacija odnosov, znanja, razumevanja in spretnosti, ki se izvajajo z delovanjem v kateri koli zadevni situaciji. Kompetenca je zmožnost uspešnega odzivanja na vrste situacij, ki predstavljajo naloge, težave ali izzive za posameznika, bodisi posamično ali skupaj z drugimi. Ker se situacije iste vrste lahko razlikujejo na različne načine, je kompetentnost vedno obogatena z bogatenjem ali nadaljnjim učenjem z izpostavljanjem in ukrepanjem v odgovor na to spremembo. (Huber & Reynolds, 2017).

Zato lahko akcijski načrt, ki ga vzgojitelji in učitelji gradijo skupaj z mladimi, razlikuje glede na: raven pridobljenih izkušenj in usposobljenosti ter pričakovan cilj poklicnega izobraževanja in usposabljanja:

- 1- **Scenarij 1** - nekaj prostovoljnih izkušenj ali nepomembno za predlog POT: cilj iskanja ustrežnejšega prostovoljnega dela
- 2- **Scenarij 2** - relevantne prostovoljne izkušnje (čas in naloge) z oprijemljivimi rezultati - predlog: prijava za zaposlitev na trgu dela ali za usposabljanje za potrjevanje kompetenc.
- 3- **Scenarij 3** - relevantne prostovoljne izkušnje (čas, naloge, odgovornost) z oprijemljivimi in dragocenimi rezultati - predlog: sprožitev priznanja predhodnega učenja, da imajo dostop do diplome ali kvalifikacije.

Praktični napotki

Trajanje: prilagodljivo glede na potrebe in pričakovanja učiteljev - 45 minut do 2-3 ure (ali več)

Plenarno zasedanje: razlaga kompetenčni pristop in 8 ključnih kompetenc s poudarkom na "mehkih spretnostih", pridobljenih s prostovoljstvom (odnos, vedenje, čustva ...) v nasprotju s "trdimi veščinami", osredotočenimi na strokovno znanje in izkušnje

V majhnih skupinah: zahteva od vzgojiteljev, da delajo na dveh ključnih kompetencah, izbranih za JuCiVol: KC6 - družbeno in državljansko kompetenco ali KC7 - občutek za pobudo in podjetništvo ter poleg medkulturne kompetence, opredeljenega kot kombinacija odnosov, znanja, razumevanja in spretnosti, ki se izvajajo z akcijami, ki omogočajo eno, bodisi posamično ali skupaj z drugimi (Huber & Reynolds, 2014).

Predstavitev rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

- Vsaka skupina (2 do 3 vzgojitelja) v 10 do 15 minutah predstavlja rezultat dela, opravljenega v manjših skupinah
- Vsaki predstavitvi sledi splošna razprava, da lahko drugi vzgojitelji vprašajo vsa vprašanja

Učni izidi

- splošno znanje o dveh ključnih kompetencah, pomembnih za prostovoljstvo
- razumevanje pristopa kompetenc in njegovo uporabo pri določeni dejavnosti – prostovoljstvo
- sposobnost oceniti prostovoljne izkušnje pri uporabi določenega procesa biti sposoben podpreti mlade pri prepoznavanju predhodnega učenja na podlagi prostovoljnih izkušenj

Učna ura 5 – proces refleksije

Zadnja seja je namenjena samoocenjevanju vzgojiteljev in učiteljev, potem ko je podprl mlade na terenu, ki opozarjajo na različne učne rezultate, dosežene s procesom:

- 1- **LO1**- boljše znanje o neformalnem in priložnostnem učenju ter neformalnem in neformalnem izobraževanju
- 2- **LO2**- boljše poznavanje in ozaveščanje prostovoljstva kot glavne dejavnosti za krepitev aktivnega državljanstva in medkulturnega učenja
- 3- **LO3** - prepoznati glavne ovire, s katerimi se srečujejo mladi, ne glede na vrsto ovir - izobraževalne, socialne, ekonomske ali kulturne
- 4- **LO4**- sposobnost prepoznavanja ustreznih prostovoljnih izkušenj v zvezi z nalogami, ki jih je treba izpolniti, obveznosti, ki jih je treba prevzeti, in oprijemljivih rezultatov, ki jih je treba doseči
- 5- **LO5**- sposobnost uporabe posebnega orodja in procesa za prepoznavanje in ocenjevanje prostovoljnih izkušenj na podlagi orodja JUCIVOL - pristop 4-stopenjski pristop, ki ga navdihuje portfeljski proces in sledi raven pristojnosti
- 6- **LO6**- sposobnost oblikovanja akcijskega načrta z mladimi, ki se na podlagi prostovoljnih izkušenj, ki so jih pridobili, obravnavajo kot "ogrožene" in da podajo konkretne predloge
- 7- **LO7**- sposobnost uporabe pristopa SWOT analize in kritičnega razmišljanja o svoji poklicni praksi in tako imeti povratne informacije o svoji strokovni praksi.

Strokovnjaki - izobraževalci in učitelji, ki so sledili vsaj 3 od petih sej, ki jih priporoča JuCiVol, dobijo potrdilo organizacije, ki je habilitirana za podporo - enega od petih partnerjev evropske ekipe z obveznimi navedbami (logotip, številka projekt, opis nalog, čas trajanja ...)

Praktični napotki

Trajanje: prilagodljivo glede na potrebe in pričakovanja učiteljev - 45 minut do 2-3 ure (ali več)

Plenarno zasedanje:

razlaga pristop kompetenc in 8 ključnih kompetenc s poudarkom na "mehkih veščinah", pridobljenih s prostovoljstvom (odnos, vedenje, čustva ...) v nasprotju s "trdimi veščinami", osredotočenimi na strokovno znanje in izkušnje.

V majhnih skupinah: zahteva od vzgojiteljev, da delajo na dveh ključnih kompetencah, izbranih za JuCiVol: KC6 - družbene in državljanske kompetence ali KC7 - občutek za pobudo in podjetništvo ter poleg medkulturnih kompetenc, opredeljenih kot kombinacija odnosov, znanj, razumevanja in spretnosti, ki se uporabljajo z akcijo ki omogoča eno, bodisi posamično ali skupaj z drugimi (Huber & Reynolds, 2014).

Predstavitve rezultatov majhnih skupin na plenarnem zasedanju

- Vsaka skupina (2 do 3 vzgojitelja) v 10 do 15 minutah predstavlja rezultat dela, opravljenega v manjših skupinah
- Vsaki predstavitvi sledi splošna razprava, da lahko drugi vzgojitelji vprašajo vsa vprašanja

Učni izidi

- splošno znanje o dveh ključnih kompetencah, pomembnih za prostovoljstvo
- razumevanje pristopa kompetenc in njegovo uporabo pri določeni dejavnosti - prostovoljstvo
- sposobnost oceniti prostovoljne izkušnje pri uporabi določenega procesa
- biti sposoben podpreti mlade pri prepoznavanju predhodnega učenja na podlagi prostovoljnih izkušenj

Priloga

- A. Testiranje in pilotno izvajanje pristopa JuCiVol v petih državah
 - a) Profili sodelujočih mentorjev
 - b) Povratne informacije, ki jih skupina JUCIVOL zbere med strokovnjaki med testiranjem v 5 državah
- B. Slovar, ki je pomemben za razumevanje teoretičnega in pedagoškega pristopa, uporabljenega pri mentorstvu JUCIVOL
- C. Bibliografija - ključni pojmi in definicije, ki so koristne za mentorje
- D. Ključni projekti, pomembni za mentorstvo - zamisli orodij in strategij, ki se že uporabljajo v različnih državah
- E. Strokovni profili ekipe, ki dajejo idejo o izkušnjah in kompetencah za usposabljanje mentorjev

A- Testiranje in pilotno izvajanje mentorstva

1 korak- izbiro 15 vzgojiteljev-mentorjev / trenerjev - delo z mladimi "v nevarnosti" - živijo v prikrajšanih območjih ali opuščajo ali NEET-profile, opisane na usposabljanju (oktober-december 2017)

2 korak: učne ure, ki se izvaja med vzgojitelji - mentorji / trenerji. Njegov cilj je: prepoznati posebne probleme, s katerimi se srečujejo; razložiti pristop mentorstva; razpravljali o ustrezni strategiji za podporo mladostnikom; obogatiti načrtovan mentorstvo. Metode: praktične izmenjave, teoretični prispevki; strategija učenja z delom (november 2017 - maj 2018)

3 korak – zbiranje povratnih informacij, prejetih prek nacionalnih sej; prepoznavanje skupnih vprašanj; izmenjava dobre prakse; obogatitev mentorstva za vzgojitelje. Metode: konceptualni prispevek, delavnice, pedagoške produkcije - (maj 2018)

4 korak – potrjevanje končne različice mentorstva za vzgojitelje na podlagi testiranja, izvedenega v petih državah; elementi prakse; dobre prakse in metode; dodatna pedagoška orodja in strategije za podporo vzgojiteljem. Metode: analiza praks, konceptualizacija, teoretični prispevki (rok - junij 2018)

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

Profil mentorjev

- bili so različni - socialni delavci, trenerji, svetniki za mlade, ki se jim zdijo "ogroženi", saj živijo v občutljivih mestnih območjih
- kar zadeva Francijo, so bili tudi mladi, ki živijo v občutljivih mestnih območjih, ki so bili usposobljeni in ki bi se lahko uveljavili s prostovoljsko izkušnjo.

Razlaga problemov, s katerimi so se soočili mentorji

- Motiviranje mladih
- Dolgoročno vključevanje mladih
- biti dovolj podprt / opremljen za pristop JuCiVol

Povratne informacije in priporočila mentorjev

- 1 – pojasnjeni so bile prednosti in pomanjkljivosti prostovoljne izkušnje in sicer zato, da bi bili popravljeni na vsakršno pripombo ali vprašanje
- 2 – biti dovolj usposobljeni za pristop ključnih kompetenc s konkretnimi pridobitvami / sredstvi za mlade
- 3 – primerjati / deliti njihove izkušnje z drugimi mentorji na drugih področjih/državah.
- **Metode ali orodja, pomembna za mentorstvo JuCiVol**
 - **1. metoda:** trening za prostovoljce
 - **2. metoda:** trening za ključne kompetence
 - **3. metoda:** kolaborativen pristop (horizontalni učnin proces)

Testiranje na Cipru



Kontekst testiranja

- **Pridružene organizacije** Urad za zaposlovanje združenja Pancyprian federacije dela, vodje mladinskih klubov v različnih podmorskih in podeželskih območjih, združenja in nevladne organizacije, ki se ukvarjajo z migracijskimi vprašanji
- **Lokacija:** Nicosia in Paphos (na mentorskih sejah so bili navzoči tudi mentorji iz okrožja Larnaca and Limassol)

Glavni predlogi za izboljšanje mentorstva

1 - 4-stopenjski pristop bi lahko naredili v petih korakih z dodajanjem novega koraka po 4. koraku - oblikovanje akcijskega načrta. Ni natančnega pojasnila, je pa potreben korak za izvajanje akcijskega načrta.

2 - več časa bi morali nameniti razlagi 3. koraka v zvezi z oceno prostovoljnih izkušenj mladih, logiko, ki sledi takemu procesu in njeni uporabnosti za pripravo akcijskih načrtov....

Povratne informacije in priporočila mentorjev

1 - večina strokovnjakov je orodje gledala kot na nekaj, kar je bilo v tem trenutku izpuščeno iz zbirke njihovega izobraževalnega gradiva in nujno za izvajanje inkluzivnega usposabljanja z mladimi.

2 - osredotočenost orodja na različne skupine mladostnikov v nevarnosti je bila obravnavana kot inovativna in vključujoča praksa.

3 - orodje je mogoče enostavno spremeniti in ga uporabiti za izvajanje več skupin mladih.

4 - orodje bi lahko bilo izhodišče za njihovo ponovno razmišljanje o prostovoljstvu z novimi pogoji, ki bi vplivali na njihovo vključevanje ali ponovno vključevanje razlikovanja pri zagotavljanju pomoči mladim.

5 - pristop orodja lahko prispeva k nadaljnjemu razvoju prostovoljnih dejavnosti na Cipru, vpliva na gradnjo novih orodij, ki bodo skupaj pomagali kakovostno in kvantitativno udeležbo mladih pri prostovoljnem delu.

6 - priložnost za bolj produktivno sodelovanje s civilnimi organizacijami v okrožju, da bi ugotovili dejanske potrebe prostovoljstva.

Testsiranje v Franciji



Kontekst testiranja

- **Pridružene organizacije:** lokalne misije (za mlade) v mestih Essonne (Ile de France) in Lourdes (Occitanie), CRPVE (središče za strokovnjake, ki delajo na občutljivih mestnih območjih), nevladne organizacije v Yvelinesu (Ile de France) in šola za drugo priložnost v Montereau (Seine et Marne), Cité Saint Pierre (Caritas Francija)
- **Lokacija:** 5 mest v Ile de France in 1 mesto v Occitanieju (regija na jugovzhodu Francije)

Glavni predlogi za izboljšanje mentorstva

- 1 - seja z mentorji na prvem mestu in na zadnjem srečanju združena z sejo skupaj z mladimi, ki naj bi jim pomagali;
- 2 - poenostavljena pedagoška podpora na prvem mestu in na drugem mestu bolj izpopolnjena različica mentorstva (zadnja podpora);
- 3 - primerjava z drugimi mesti / regijami in drugimi državami (poročali so o povratnih informacijah iz štirih drugih držav JuCiVol);
- 4 - biti sposoben sodelovati z mladimi, ki so vključeni v testiranje na daljši rok;

Povratne informacije in priporočila mentorjev

- 1 - Trenerji so precej prepričani v krožni pristop portfelja, glavna pedagoška metoda, zasnovana tako v usposabljanju (4-stopenjski pristop) kot v mentorstvu (3-stopenjski pristop).
- 2 - Za njih je bila glavna točka dinamičen proces - ob koncu 3. pristopa od 4-stopenjskega koraka je učenec skozi proces obogatil svoje učenje in morda so se pojavile nove ideje ali perspektive.
- 3 - Pisni del je lahko preveč zahteven za mlade - najprej jih bo treba podpirati na osebni ravni in potem postati bolj avtonomni.
- 4 - Večina jih je odkrila portfeljski pristop. Pristop portfelja mora upoštevati tudi 5 stopenj usposobljenosti.
- 5 - pristop analize SWOT kot zadnje seje je zelo potreben, saj je to tudi transverzalni pristop, ki se uporablja za vse vrste učenja aktivnosti, usposabljanja, dejavnosti na terenu.
- 6 - Refleksivni pristop in kritično razmišljanje o lastnih poklicnih praksah je glavni dosežek mentorstva.

- **Testiranje v Italiji**



Kontekst testiranja

- **Pridružene organizacije** 15 organizacij, kot so MuLab (združenje brez dobička), Consorzio Ro.Ma (organizacija za poklicno izobraževanje in usposabljanje in poslovno svetovanje), Agenfap (razvoj in inovacije znanja in ljudi), Caritas (škofijski caritas iz Rima), SPI (služba za zaposlovanje, delodajalci in iskalci zaposlitve), Ordine Psicologi Lazio (red psihologov, negospodarsko javno telo pod nadzorom Ministrstva za zdravje), La Sapienza (javna univerza v Rimu)....
- **Lokacija** Rim in okolica

Glavni predlogi za izboljšanje mentorstva

- 1 - orodja so dobro strukturirana, vendar jih je mogoče nadgraditi. Kot primer, še bolj prilagodite delavnico za potrebe mladih, ki temeljijo na njihovi sestavi (narodnost, kultura, religija), da bi bolje ustrezali njihovim potrebam. Poleg tega bi bilo koristno imeti večkulturne razrede, kjer bi lahko raznolikost mladih predstavljala spodbudo za spodbujanje izmenjave med njimi.
- 2 - Strokovnjaki menijo, da so nekatere spremembe v dolžini različnih sej prednosti za uspeh projekta.

Povratne informacije in priporočila mentorjev

- 1 - Jucivolova orodja igrajo pomembno vlogo pri spodbujanju socialne vključenosti, krepi socialnih veščin udeležencev in izboljšanju samozavesti.
- 2 - razvita orodja omogočajo mladim, da se aktivno vključijo v seje, je dober način, da se bodo dovolj zavedali, kako so sodelovanje, izmenjava znanja in razumevanje ključnih elementov za udeležbo v družbeno-gospodarskem življenju najboljša orodja biti / čutiti se državljana v demokratični družbi.
- 3 - ponovno uporabnost instrumenta, in sicer njegova prilagodljivost, za uporabo drugje in v drugih kontekstih.
- 4- mentorske seje so bile dobro strukturirane in zlasti osredotočene na resnične potrebe prikrajšanih in socialno izključenih mladih.
- 5- Po skupinski razpravi, ki je odprta za vse občinstvo, bi bilo treba mladim dati več časa, da razvijejo svoje osebne razmišljanja o tem, kaj so se naučili na sejah. Za povečanje ozaveščenosti o tej temi je treba spodbujati tudi osebno razmišljanje o tem, kaj se je naučilo – še posebno na zadnji seji.
- 6- izmenjavo izkušenj in znanja s pomočjo medsebojnega pristopa med mentorji in menteesi (mladimi). Dejstvo, da so mentorji bolj izkušeni, je velika prednost za osebno rast udeležencev.

Testiranje v Sloveniji



Kontekst testiranja

- **Pridružene organizacije:** Zavod MISSS (Mladinsko informativno svetovalno središče Slovenije), Humanitarno dobrodelno društvo UP (Charity HOPE), Dijaški dom Postojna SGLŠ, Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna, Srednja zdravstvena šola Ljubljana, Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad
- **Lokacija** Ljubljana, Jesenice, Postojna

Glavni predlogi za izboljšanje mentorstva

1. Glavno vprašanje je, da bi dobili dostop do ranljivih mladih tega starostnega razreda, saj večina njih ne sodeluje v nobeni organizirani dejavnosti in se zdi nevidna v družbi. Ta ciljna skupina (mladi od 15 do 30 let) je v mnogih pogledih družbeno izključena zaradi opustitve šolanja ali brezposelnosti in zelo omejenega socialnega omrežja; veliko muslimanskih žensk te starosti se osredotoča na starševstvo in ne sodeluje v življenju zunaj svojih tradicionalnih družbenih struktur. Podpora nevladnih organizacij je način za rešitev tega vprašanja.
2. pomanjkanje samomotivacije poleg manjka neposredne finančne nagrade predstavlja glavno oviro pri organizaciji usposabljanja mladih za mlade; zato je lahko finančna podpora prednost.

Povratne informacije in priporočila mentorjev

- 1- Srečanja so bila med udeleženci zelo dobro sprejeta - mladi so aktivno sodelovali, kar se tiče njihovih jezikovnih sposobnosti. Pomembna je bila pomoč albanskega udeleženca, ki se je izobraževal v Sloveniji in je prevajal v albanski jezik manj razumljive dele usposabljanja. Usposabljanje prosilcev za azil je potekalo v angleščini, ker nobeden od njih ni razumel slovenskega jezika. Usposabljanje smo uspeli izvesti s pomočjo enega od mentorjev in enega iranskega mladeniča, ki sta prevajala v francoščino in arabščino.
- 2 - Večina strokovnjakov je orodje prepoznalo kot dobro strukturirano in ustrezno za njihove potrebe pri delu z mladimi, ki niso bili seznanjeni s prostovoljstvom.
- 3 - Strokovnjaki so kot najbolj pozitiven del orodja poudarili "vključenost in osredotočenost na mlade, ki jim grozi socialna izključenost".
- 4 - Večina strokovnjakov vidi orodje kot zelo koristno za izvajanje in bogatenje svojih rednih dnevnih dejavnosti.
- 5 - Večina strokovnjakov je mentorske seje obravnavala kot zelo dobro strukturirane in še posebej zelo potrebne pri soočanju z izzivi pri delovanju s vse številčnejši mladimi migranti.
- 6 - predlog za forum namenjen razpravi, kjer bi izmenjali izkušnje med strokovnjaki iz različnih organizacij, kako premagati težave pri doseganju mladostnikov z migrantskim ozadjem in jih vključiti v podporne programe.

Testiranje v Španiji



Kontekst testiranja

Pridružene organizacije Fundación Hechos (programs aimed at children, youth and the family, especially in the field of training, socio-labor insertion and international cooperation), Fundación Cauce (itinerarji socialno-labor vstavljanja oseb, ki jim grozi socialna izključenost), Burgos Acoge (spodbujanje in vključevanje priseljencev v mestu in pokrajini Burgos), Accem (specializirano za zatočišče in migracijo v smeri vključevanja ljudi, ne glede na njihov izvor, spol, raso, vero, mnenje ali družbeno skupino), The Centre Victoriano Cremer (javni center za izobraževanje odraslih), Unión Gitana (zagotavljanje osnovnih potreb in temeljnih pravic romske skupnosti Burgos), Comité Antisida , AntiAIDS Citizen Committee of Burgos (ustvarjanje struktur pomoči in podpore ljudem, prizadetim zaradi HIV / aidsa), Biblioteca Pública Centro Cívico San Agustín, San Agustín Civic Center (usmerjen k družinskemu občinstvu, ki vključuje tradicionalne knjižnične storitve z novimi tehnologijami in prostim časom), Consejo de la Juventud de Burgos, the Youth Council of Burgos (del občinskega mladinskega sveta Castilla y León, predstavlja veljavnega sogovornika mladih pred avtonomno upravo in pred kakršnimi koli institucijami javnega ali zasebnega značaja).

- **Lokacija** Burgos (regija Castilla Leon)

Glavni predlogi za izboljšanje mentorstva

1- mladi z migrantskim ozadjem (bodisi oni in / ali njihovi starši) in romski mladenci doživljajo niz ovir, ki izhajajo iz družbene namišljenosti, ki še vedno zadovoljujejo rasistične stereotipe (fenotip, ki je referenca za pripisovanje posameznikov določenim družbenim kategorijam) in negativne konotacije (zlasti v času gospodarske krize, kadar obstaja konkurenca med lokalnimi delavci in delavci migranti za dostop do trga dela); enako z romsko skupnostjo.

2 - njihovo redko druženje z drugimi lokalnimi mladostniki in njihove težave pri sodelovanju in / ali uživanju v prostočasnih aktivnostih, ki jih lokalni mladi organizirajo, predvsem zaradi jezikovnega vprašanja (ne govorijo špansko).

3 – pomanjkanje gospodarskih virov zelo omejuje, kako se družijo in kjer je zato nizka stopnja udeležbe v prostočasnih aktivnostih, od katerih večina zahteva gospodarsko izmenjavo, ti mladi ostanejo doma (pogosto pod nadzorom stanovanja) in / ali obiščejo druge mlade na svojem domove.

Povratne informacije in priporočila mentorjev

1: Jucivol je bil odlično orodje za ozaveščanje o možnostih prostovoljnega dela, odprtega za mlade migrante, zlasti ker so bili študenti migrantskega porekla bolj nagnjeni k prostovoljnemu delu kot lokalni študentje.

- 2: pristop JUCiVol bi lahko bil način za razvoj bolj dinamičnega sistema za potrjevanje / priznavanje kompetenc, pridobljenih s formalnim in neformalnim izobraževanjem.
- 3: Strokovnjakom je bilo všeč orodje in priznala njegovo vrednost, da bi mlade motivirale na tveganje socialne izključenosti do prostovoljstva.
- 4. Strokovnjaki so omenili pomen vključitve okvira civilnih kompetenc v orodje, saj pomaga razumeti več dimenzij pripadnosti.
- 5: Prav tako so bili pozitivni glede pristopa štirih korakov, zlasti reflektivnega procesa, ki vključuje orodje.
- 6: Strokovnjaki so bili privlačni za sodelovanje v družbi Jucivol, ker jim daje možnost, da oblikujejo svoj akcijski načrt za prostovoljstvo, ki temelji na tem, kar vedo / rad in na kompetencah, ki jih želijo izboljšati.

Splošni zaključek po testiranju mentorstva v petih državah



Kontekst testiranja

- **Raznolikost nacionalnih / institucionalnih kontekstov:** poznavanje pristopa prostovoljstva, kompetenc in neformalnega in priložnostnega učenja
- **Raznolikost profilov strokovnjakov:** poklicni trenerji, socialni delavci, usposobljeni za podporo mladim "v nevarnosti", učitelji v šoli ali visokošolsko izobraževanje ...

Metode, metodologija ali orodja, ki se uporabljajo pri testiranju JuCiVol

Ob upoštevanju raznolikosti strokovnih profilov mentorjev / mentorjev, ki so testirali mentorstvo, je vrsta metodoloških pristopov in metod zelo visoka, vendar se zdi, da so bili najpomembnejši naslednji pristopi: postopek sodelovanja, horizontalni proces, peerjev pristop, brainstorming, delo v majhnih skupinah, akcije na terenu in / ali zelo natančen akcijski načrt, ki je bil načrtovan skupaj z mladimi med mentorstvom strokovnjakov

Glavne težave, s katerimi se soočajo udeleženci, vključeni v testiranje za "ogrožene" mlade

- 1 - pomanjkanje časa zaradi iskanja zaposlitve, usposabljanja ali "plačane" dejavnosti so glavna pričakovanja / potrebe, kot so poudarili mnogi strokovnjaki, ki delajo z mladimi "v nevarnosti" ali z profilom NEET
- 2 - negotovost, povezana z njihovim socialno-ekonomskim položajem (»nacionalni« mladi s profilom NEET) in / ali pravnim statusom (nedokumentirani migranti – tisti, ki so pravkar prispeli)
- 3 - pomanjkanje samozavesti, povezano z njihovim negotovim socialnim, gospodarskim ali pravnim položajem
- 4 - predsodki in / ali diskriminacije, s katerimi se soočajo mladi

Povratne informacije in priporočila mentorjev

- 1- testiranje mentorstva skupaj z mladostniki je glavni pogoj za razumevanje.
- 2 - zavedanje družbenih, kulturnih, gospodarskih ali pravnih vprašanj, s katerimi se soočajo mladi "v nevarnosti"
- 3 - prilagoditev mentorstva (in tudi usposabljanja) glede na profile mladih in njihova "realna" pričakovanja.
- 4 – biti čim bolj praktičen in pragmatičen, zlasti z "možnimi" in "obvladljivimi" akcijskimi načrti (možnost 1 - najboljša možnost, možnost 2 - v bližnji prihodnosti, možnost 3- dosegljiva po premagovanju različnih mejnikov ...).

B - Slovar

Ocenitev - proces ocenjevanja znanja, znanja, spretnosti in / ali kompetenc posameznika glede na vnaprej določena merila - običajno sledi validacija ali certificiranje ali celoten nabor metod, ki se uporabljajo za ocenjevanje dosežkov učencev (CEDEFOP 2002)

Ocena kompetenc - vsota metod in procesov, ki se uporabljajo za vrednotenje dosežkov (znanje, znanje in / ali kompetence) posameznika in običajno vodijo k certificiranju (ocenjevanje se uporablja za ocenjevanje metod usposabljanja ali izvajalcev) - CEDEFOP

Certificiranje kompetenc - proces formalnega potrjevanja znanja, znanje in / ali kompetence, ki jih pridobi posameznik po standardiziranem postopku ocenjevanja. Potrdilo pri izdaji potrdil ali diplom s strani akreditiranega organa za oddajo - CEDEFOP

Kompetence - dokazana in izkazana sposobnost uporabe znanja, znanja in s tem povezanega znanja v običajnih in / ali spreminjajočih se delovnih razmerah - CEDEFOP

Formalno izobraževanje - izobraževanje, pridobljeno v šoli ali v kateri koli uradni vzgoji, instituciji z uradnim učnim načrtom in sistemom inšpekcijskih pregledov, izobraževalne ustanove zunanjih organov (Huber & Reynolds, 2014)

Neformalno izobraževanje - izobraževanje, pridobljeno z izmenjavo s prijatelji, starši, kolegi in v samih dejavnostih. Neformalno učenje se nadaljuje skozi vse življenje (vseživljenjsko učenje) in odrasli je verjetneje, da bodo vzeli odgovornost za lastno učenje z iskanjem novih izkušenj in interakcij z ljudmi (Huber & Reynolds, 2014)

Priložnostno izobraževanje - dejavnosti, ki se osredotočajo na stališča, znanje in razumevanje, spretnosti in dejanja. Načrtovanje ureja pedagoške tradicije, ki so splošne in specifične (Huber & Reynolds, 2014)

Formalno učenje - učenje, ki ga ponavadi nudi izobraževalna ustanova ali ustanova za usposabljanje, strukturirana (glede na učne cilje, učni čas ali učno podporo) in vodi do certificiranja. Formalno učenje je namerno z vidika učenca (Cedefop, 2002)

Neformalno učenje - učenje, ki izhaja iz vsakodnevnih dejavnosti, povezanih z delom, družino ali prostim časom. Ni strukturiran (glede na učne cilje, učni čas ali učno podporo) in ne vodi do certificiranja. Neformalno učenje je lahko namerno ali nenamerno (ali naključno / naključno) (CEDEFOP 2002)

Priložnostno učenje - učenje, ki je vključeno v načrtovane dejavnosti, ki niso izrecno označene kot učenje, temveč vsebujejo pomemben učni element (nekaj, kar je opisano kot polstrukturirano učenje). Iz perspektive učenca je namerno. Neformalno učenje ne vodi do certificiranja - CEDEFOP

Učni izidi - Vsa učna dejavnost, ki se izvaja skozi vse življenje, s ciljem izboljšati znanje, spretnosti in kompetence na osebni, državljanski, socialni in / ali zaposlitveni ravni (CEDEFOP 2002)

Vseživljenjsko učenje - Vsa učna dejavnost, ki se izvaja skozi vse življenje, s ciljem izboljšati znanje, spretnosti in kompetence na osebni, državljanski, socialni in / ali zaposlitveni ravni (CEDEFOP 2002)

Mentorstvo – navodila in podpora novemu ponudniku (tj. Nekdo pristop k instituciji / organizaciji) ali nekdo kot del strokovnega razvoja in podpore izkušena oseba, ki deluje kot vzor, trener ali zaupnik (CEDEFOP, 2008)

Mentor - oseba, ki je izkušena, usposobljena in znana v strokovno področje, ki je pomembno za mentorja, ki nudi smernice in podporo (CEDEFOP, 2008)

Potrjevanje neformalnega in priložnostnega učenja - proces ocenjevanja in priznavanja širokega spektra veščin in sposobnosti, ki jih ljudje razvijajo skozi življenje in v različnih kontekstih, na primer z izobraževanjem, delom in prostočasnimi dejavnostmi – CEDEFOP



Bjornavold (J), 2000, Making Learning Visible, Cedefop, Thessaloniki.

Cedefop, 2000 & 2015, *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*, Luxembourg.: European Communities,

Duvekot (R), Halba (B), Aagard (K), Gabrscek (S), Murray (J) (2014) *The power of VPL-Validation of Prior Learning*, Rotterdam : Inholland University AS & European Centre Valuation Prior Learning:.

European Volunteer Center (2017), *Developing European Volunteering strategies*, London: EVC.

European Parliament & Council, (2008), Recommendation on the establishment of the *European Qualifications Framework for lifelong learning*, Brussels: 2008/C 111/01

European Commission (2011), *Communication on EU Policies and volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary activities* in the EU, Brussels

European Commission (2012) - Education and Training 2020 Work programme. Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences' Literature review, Glossary and examples.

GHK (2010), *Study on Volunteering in the European Union*, Brussels: European Commission, DC EAC - National Reports for Spain ; France ; Italy ; Cyprus and Slovenia

Gray D.E, Goregaokar. H, Jameson J. and Taylor J. (2013), *The Mentor Handbook- A Practical Guide for VET Teacher Training*, University of Surrey & University of Greenwich, CEDEFOP

Halba, B. (2015) –Articles for the final publication of the Success at School through Volunteering project- SAS, Northampton: University of Northampton.

Halba, B. (2014) - Volunteering – an alternative pedagogical strategy to combat Early School Leaving and to enhance Success at School, - publié pour la revue slovène Šolsko polje, Ljubljana: Educational Research Institute.

Halba, B. (2011), Guide pratique du bénévolat, Paris : Larousse.

Halba, B. (2011) : Valuing volunteering : a major issue for the European Year of Volunteering , Communication for the Final conference of the VALUE project, Liverpool: University of Liverpool

Halba, B. (2006), Gestion du bénévolat et du volontariat, Bruxelles : De Boeck

Halba, B. (2003), Bénévolat et volontariat en France et dans le monde, Paris : La Documentation française

Halba B (1997), Bénévolat dans la vie économique, sociale et culturelle, Paris : La Documentation française

Huber J. & Reynolds C. (2014), *Developing Intercultural competence through education*, Strasbourg: Council of Europe

Lafraya S. (2011), *Intercultural learning in non-formal education*, Strasbourg: Council of Europe.

Youth Forum Jeunesse (2003), “Policy paper on Youth organisations as non-formal educators- recognizing our role”, Rome: Council of Members, COMEM 0618-03-final

D – Ključna EU orodja in strategije & Evropski projekti

- 1- **Europass**- Dokument, ki učinkovito in jasno predstavi vaše spretnosti in kvalifikacije: ustvarite svoj življenjepis (+ spremno pismo) na spletu; Posodobite svoj življenjepis (PDF + XML) na spletu; Predloga in navodila: Primeri, nadaljnje informacije- <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>
- 2- **Youthpass**- Udeleženci odobrenih projektov programa Erasmus + Mladi v akciji in programa Mladi v akciji imajo pravico do priznanja za njihovo sodelovanje in učenje pri projektih. Certifikat Youthpass je instrument, ki je bil razvit za ta namen. Glede na vrsto projekta lahko to vlogo prevzame vodja skupine, trener, mentor, trener itd. Nadaljnje informacije- <https://www.youthpass.eu/en/Youthpass/>

Evropski projekti, pomembni za JuCiVol

- 3.1 **Success at school through Volunteering – SAS** (Comenius, 2012-2014); ki ga je sprožil iriv conseil skupaj z Univerzo Northampton v šestih državah EU. Prostovoljski pristop kot alternativni pedagoški pristop k boju proti zgodnjemu šolskemu življenju (ESL) z usposabljanjem za mlade 14-20 let, ki se morda srečujejo s težavami v šoli, da bi jih pridobili za ponovno vključitev v šolo. Dodatne informacije o: www.successatchool.eu
- 3.2 **The Schola project (2016-2018)**- ki ga je začel iriv Conseil skupaj s Collège Blaise Pascal (Massy, Essonne) in je potekal v šest državah EU. Njegov cilj je; opremljanje vzgojiteljev / mladinskih delavcev z vsemi kompetencami in spretnostmi, potrebnimi za zagotavljanje visokokakovostnih storitev in obravnavanje vse bolj raznolikih potreb, na primer tistih, ki jih predstavljajo večkulturne družbe. Dodatne informacije o: <http://www.schola-erasmus.eu/>
- 3.3 **BUONE PRATICHE DI RICONOSCIMENTO E VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE NEL VOLONTARIATO ITALIANO – (Italy)**- vrsta dobrih praks v Italiji za ocenjevanje kompetenc in spretnosti, pridobljenih z izkušnjami na področju prostovoljnega dela, - pregled kompetenc in učenja v različnih kontekstih, kot so formalno, neformalno in informalno učenje s celotnim seznamom projektov in orodij za ocenjevanje kompetenc
- 3.4 **CESVOT - SKILLS OF VOLUNTEERING (Italy)**: model analize potreb po usposabljanju Daniel Boggiani 2011 Raziskave o prostovoljnem delu, s prehodi na veščine.- http://www.cesvot.it/repository/cont_schedemm/6721_documento.pdf
- 3.5 **Le z drugimi smo-SI** (<https://lezdrugimismo.si/>) - Slovenski projekt, ki ga je izvajal ZRC SAZU, je bil osredotočen na migracije in prostovoljstvo.

Lahko se dodajo vsi drugi projekti, ki se izvajajo v socialnem, izobraževalnem ali strokovnem sektorju in ki spodbujajo civilno in socialno vključenost mladostnikov prek prostovoljnih izkušenj ali krepijo pristop kompetenc med mladimi s poudarkom na ključnih kompetencah.

E- Profesionalni profili ekipe kot primer mentorjev za JUCIVOL



UNIVERSIDAD

DE BURGOS dr. Monica Ibanez Z univerzo v Burgosu (UBU) doktorirala iz antropologije (1999) na Univerzi v Chicagu in je trenutno profesorica sociologije, kjer je vodja oddelka za sociologijo. Njena raziskava se osredotoča na gradnjo družbene imaginarije in na načine, kako te konstrukcije vplivajo na vsakdanje življenje določene družbene skupine. Objavila je več člankov o teh temah. Je članica več mednarodnih združenj, kot so ISA, ECPR in IMISCOE, med drugim pa je bil strokovnjak za več akademskih publikacij.



iriv Conseil - dr. Bénédicte HALBA (doktor ekonomije, Univerza Pariz I Pantheon Sorbonne - 1997) je ustanoviteljica inštituta za raziskave in informiranje o prostovoljstvu (iriv), ki praznuje svoj 20. rojstni dan (1997-2017) in direktor iriv Conseil. Od leta 2000 je predavatelj na Univerzi v Evropi (Francija, Avstrija, Velika Britanija) nad objavila več knjig in člankov o prostovoljstvu in vseživljenjskem učenju. Pionirski projekt, ki ga je leta 2003 začela v sedmih državah EU - Ocenjevanje prostovoljne izkušnje (VAEB) je bila nagrajena za odlično prakso v Helsinkih leta 2006.

Več informacij na: www.JuCiVol.eu



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΥΠΡΟΥ

Loucas Antoniou je doktoriral iz sociologije na oddelku za sociološke študije Univerze v Sheffieldu, magisterij iz uporabne sociologije Univerze Indianapolis in diplomiral iz družbenih ved iz Ciprske akademije. Ima strokovno znanje o metodologiji raziskovanja in ocenjevanju procesov. Začel je in sodeloval v raziskovalnih in izobraževalnih programih kot strokovni ocenjevalec.



Dr Andrea Canderella, trener odraslih in profesionalcev, ki podpirajo mlade in ranljive skupine.



Dr. Marjeta Pisk je znanstvena sodelavka na Glasbeno narodopisnem inštitutu ZRC SAZU. Za svoje doktorsko delo na področju interkulturnih študijev je prejela nagrado Slavističnega društva Slovenije. Dr. Katarina Šrampf je diplomirala na Oddelku za etnologijo in kulturno antropologijo na Filozofski fakulteti Univerze v Ljubljani. Od novembra 2010 dela kot asistent na Inštitutu za slovensko narodopisje ZRC SAZU.



Mentorstvo za profesionalce je bilo implementirano v več korakih:

- Prvi okvir, ki ga je zasnoval iriv conseil - junij-avgust 2017
- Okvir, obogaten /dopolnjen po razpravi z ekipo in posodobljen, september-oktober 2017
- Okvir, preveden v 5 jezikih - november 2017
- Testiran med mentorji v 5 državah – december 2017 - julij 2018
- Odzive je zbral in vključil iriv conseil – novembra 2018

Prvi uporabniki mentorstva so strokovnjaki - učitelji in učitelji, ki podpirajo "ogrožene" mlade v njihovi družbeni in poklicni vključenosti

© JuCiVol, November 2018

