

JuCiVol

Mentoring per educatori per supportare i giovani nel volontariato



JUNIOR CITIZENS THROUGH
VOLUNTEERING



Erasmus+

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



www.jucivol.eu

© edito da dr. Bénédicte HALBA- Iriv Conseil (France)

Co-autori:

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

dr Bénédicte HALBA, Institute for research and Information on Volunteering (France)

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

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

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

Novembre 2018

Junior Citizens through Volunteering (JUCIVOL)

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



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

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute

Indice

- 1. Introduzione – mentoring per gli educatori**
- 2. Macro livello – conoscere gli ambienti istituzionali per implementare JuCiVol**
- 3. Meso livello – trovare infrastrutture, associazioni, agenzie di giovani e agenzie del lavoro**
- 4. Micro – livello – identificare un profilo appropriato per professionisti, insegnanti ed educatori a supporto dei giovani**
- 5. Referenza teorica per il mentoring – volontariato, apprendimento non formale e informale e formazione informale**
- 6. Approccio pratico – approccio pedagogico e contenuti delle sessioni per il mentoring**

Allegati

- A. Un approccio dal basso - test del mentoring JuCiVol in 5 Paesi – feedback ricevuti dai professionisti**
- B. Glossario utile per capire il mentoring**
- C. Bibliografia per ulteriori informazioni**
- D. Team europeo – esempi di profili di professionisti per mentori**

Punti salienti per progettare un mentoring per professionisti che lavorano con giovani a “rischio”

La struttura del mentoring è divisa in 6 sezioni principali:

- 1- **Introduzione** – concetti generali per comprendere il mentoring for understanding the mentoring
- 2- **Macro-livello:** l’ambiente nazionale – in una prima fase, i professionisti devono conoscere la struttura istituzionale e/o legale del Volontariato nei rispettivi paesi e del suo riconoscimento soprattutto in una prospettiva di Istruzione & Formazione
- 3- **Meso-livello:** in una seconda fase, i professionisti devono conoscere le caratteristiche delle organizzazioni di volontariato - le caratteristiche più importanti per accogliere i giovani e far acquisire loro esperienza nel volontariato
- 4- **Micro-livello:** in una terza fase, i mentori devono essere in grado di impostare un “profilo ideale” per i professionisti che lavorano con i giovani “a rischio” – il profilo e i requisiti necessari per supportare in modo appropriato i giovani nel processo JuCiVol
- 5- **Referenza teoretica per il mentoring – problemi del volontariato,** apprendimento non formale e informale & istruzione informale e apprendimento interculturale
- 6- **Approccio pedagogico per il mentoring** - un approccio in 3 fasi è stato progettato unitamente al contenuto delle 5 sessioni che devono essere seguite dai professionisti per supportare in modo appropriato i giovani.

Allegati

- **Feedback ricevuti per il mentoring sul campo** - durante il test tra i professionisti – educatori in senso lato
- **Glossario – definizioni chiave** rilevanti per i mentori per approfondire i contenuti teoretici e pedagogici
- **Bibliografia** & elenco di progetti rilevanti
- **Competenze necessarie per progettare e testare l’approccio JuCiVol – il team europeo**

Introduzione – contenuti generali

Il progetto “Junior Citizens through Volunteering” (JuCiVol) fa riferimento alle raccomandazioni pubblicate dalla Commissione Europea alla fine dell’anno europeo del volontariato (EYV2011) *“il volontariato è un creatore di capitale umano e sociale. È un percorso di integrazione e occupazione e un fattore chiave per migliorare la coesione sociale. In special modo, il volontariato traduce i valori fondamentali di giustizia, solidarietà e cittadinanza su cui l’Europa è fondata”*. Per questo motivo, il progetto JuCiVol intende rafforzare la cultura dei valori democratici, dei diritti fondamentali e accrescere la consapevolezza sulla cittadinanza attiva attraverso il miglioramento del volontariato e la partecipazione di associazioni giovanili. Si indirizza, innanzitutto, ai professionisti del settore pubblico che lavorano con i giovani considerati “a rischio” in quanto si trovano in una posizione sociale di svantaggio poiché hanno un passato da migranti o poiché vivono in periferie disastrose. Essi potrebbero essere esclusi dal mondo scolastico senza nessun diploma e appartenere alla categoria dei cosiddetti “Not in Education nor in Employment or in Training” (NEET). JuCiVol progetta un mentoring per professionisti – insegnanti ed educatori – combinando sia un approccio teorico in linea con il quadro europeo che un approccio pratico a supporto dei professionisti per identificare e valutare esperienze e competenze legate al coinvolgimento volontario sulla base della formazione dei giovani, progettata a complemento di questo mentoring e ad essi indirizzata. Più gli educatori sono a conoscenza delle maggiori difficoltà affrontate dal loro pubblico nel processo di apprendimento e più saranno preparati ad offrire un metodo innovativo basato sul volontariato, concepito come strategia di apprendimento alternativa e innovativa.

Il primo obiettivo del mentoring è far sì che il target principale di JuCiVol, professionisti – insegnanti e educatori – siano in grado di identificare i maggiori ostacoli ad un volontariato efficace o, più in generale, all’applicazione dei diritti associativi tra i giovani meno sensibili a questo diritto fondamentale dei cittadini UE. L’idea è di migliorare il loro accesso ai diritti politici, economici, culturali e formativi grazie ad azioni di volontariato sul campo. La conoscenza di tali barriere e ostacoli per divenire un volontario sono fondamentali per supportare i giovani.

Un altro obiettivo del mentoring è far sì che insegnanti e educatori abbiano familiarità con il processo di Copenaghen indirizzato a combinare un apprendimento formale – acquisito a scuola o in qualsiasi formazione formale – con un apprendimento non formale e informale – acquisito al di fuori della scuola o in ambienti di apprendimento non tradizionali, quali le associazioni. Il processo di Bologna, incentrato sull’apprendimento formale, è più familiare agli insegnanti e educatori, soprattutto nell’espressione del diploma e della qualifica in termini di competenze. Il processo di Copenaghen è complementare soprattutto nella valorizzazione del processo di apprendimento prioritario che potrebbe essere molto più rilevante per i profili di quei giovani riluttanti alla forma tradizionale di apprendimento – in aula – a cui JuCiVol si indirizza.

Un terzo obiettivo del mentoring è quindi quello di supportare gli educatori ad applicare in modo appropriato la formazione designata per i giovani (primo output di JuCiVol) considerati a rischio di esclusione. La formazione è quindi una costante del mentoring. Lungo tutto il processo, molti strumenti e metodi potrebbero essere identificati al fine di completare il supporto pedagogico suggerito sia dalla formazione che dal mentoring di JuCiVol. Questo è un processo proattivo – ai professionisti viene chiesto di completare il loro mentoring con qualsiasi strumento o strategia rilevante utile a raggiungere gli obiettivi di JuCiVol – offrendo una strategia alternativa ai giovani a rischio per essere inclusi sia socialmente che professionalmente grazie al volontariato.

1. Macro-livello- Conoscere l'ambiente nazionale

La prima fase per ogni professionista desideroso di applicare l'approccio pedagogico innovativo suggerito da JuCiVol (formazione per i giovani) è di informarsi sul contesto generale del volontariato nel proprio paese. Più l'esperienza di volontariato è valorizzata e riconosciuta ufficialmente nei rispettivi paesi, più è facile per i professionisti essere convincenti tra i giovani e tra datori di lavoro e formatori in modo da offrire opportunità basate sull'esperienza di volontariato.

In occasione dell'anno europeo del volontariato (EYV 2011), sono stati pubblicati dei report nazionali nei 27 paesi dell'Unione Europea, contenenti: informazioni generali sul volontariato e sui volontari (definizioni, storia, attività di volontariato), quadro istituzionale (maggiori organizzazioni operanti e programmi e politiche nazionali), quadro legale (legge e provvisori di legge), la dimensione sociale, economica e culturale del volontariato (fondi, e benefici chiave) e il suo riconoscimento ufficiale in materia di istruzione & formazione (competenze e capacità dei volontari all'interno del sistema di istruzione & formazione nazionale). Questi report dovrebbero essere i maggiori supporti pedagogici per i professionisti in quanto essi necessitano di essere aggiornati e illustrati con esempi concreti selezionati in base alla propria esperienza.

I professionisti devono inoltre avere familiarità, su un macro livello, con il processo di Copenaghen indirizzato a valorizzare l'apprendimento non formale e informale, poiché il volontariato è il maggior esempio di tale apprendimento (Halba, 2014). L'implementazione delle attività di apprendimento ha luogo su vari livelli di formalità in tre tipi di istruzione: informale, non formale e formale (Huber & Reynolds, 2014). Quindi, il volontariato e le attività di volontariato dovrebbero essere spiegate quali parti di strategie educative alternative per i giovani "a rischio" a riaffermarsi in opportunità educative o professionali per contrastare il problema "NEET".

Quadro legale per il volontariato nei vari Paesi



il volontariato è una delle maggiori componenti del terzo settore spagnolo ed è regolato dalla Legge Nazionale 6/1996, 15 Gennaio (*Ley Nacional 6/1996 sobre Voluntariado*) modificata da una nuova Legge nel 2015 che aggiorna il contesto del volontariato.



non c'è un quadro legale di volontariato ma si fa riferimento alla legge per le associazioni – l'atto del 1901 che stabilisce che le associazioni siano create e gestite dai volontari, beneficiari di alcuni accantonamenti (tempo sociale, VPL...) con altre leggi specifiche adottate da allora. .



La Legge sul Consiglio di Coordinamento Pan-Cipriota del 2006 è la legge più significativa – dà una definizione di volontario e di organizzazioni nel settore del volontariato a Cipro.



la base giuridica è la Legge 266/91 che definisce 6 maggiori criteri per i volontari: un quadro legale compatibile con solidarietà, principi democratici, gratuità, guidati da principi di solidarietà



la Legge sul volontariato del 2011 (aggiornata nel 2015) è stata la prima a regolare la vasta area del lavoro socialmente utile e definisce il volontariato come lavoro socialmente utile delle persone e delle organizzazioni volontarie, le cui attività, conoscenze ed esperienze contribuiscono ad aumentare lo standard di vita degli individui e della società.

2. Meso-livello- trovare le infrastrutture rilevanti

L'infrastruttura del volontariato è una combinazione di strutture organizzative e meccanismi di supporto che forniscono insieme l'ambiente necessario ad incoraggiare e supportare adeguatamente il coinvolgimento del volontario per il bene della società nel suo complesso. Le strutture organizzative composte dalle infrastrutture di volontariato comprendono organizzazioni che coinvolgono volontari (quali organizzazioni di volontariato, pubbliche e private, istituzioni for – profit e non – profit) e organizzazioni di supporto (quali centri di volontari, agenzie di sviluppo dei volontari, organizzazioni ombrello e reti) a tutti i livelli (internazionale, europeo, nazionale, regionale e locale) adottando un approccio di governance multi – livello.

L'infrastruttura di volontariato ingloba diversi ruoli chiave che la rendono fondamentale per l'ulteriore sviluppo del volontariato in Europa, tra i quali: disposizioni e/o facilitazioni di opportunità di volontariato di qualità; supporto ai volontari (quali formazione, consulenza, valutazione, ecc.); incontro tra domanda e offerta di volontariato; rafforzamento delle capacità e scambio di buone prassi tra organizzazioni di volontariato; abbattimento delle barriere al volontariato; sensibilizzazione con riferimento al valore del volontariato sia per gli individui che per la società; e ambiente politico influente nelle aree in cui il volontariato ha luogo al fine di costruire un ambiente favorevole dove il volontariato possa fiorire (European Volunteer Center, 2017).

I professionisti devono conoscere i diversi tipi di organizzazioni non-profit nei loro paesi:

- 1- Organizzazioni ombrello, anche dette “centri nazionali di volontari”, ogni centro nazionale è membro del centro europeo di volontariato;
- 2- Singole organizzazioni a livello locale, regionale o nazionale – gestite da un consiglio di volontari – è disponibile un elenco online;
- 3- Organizzazioni internazionali di solidarietà – i loro volontari sono generalmente altamente qualificati e più anziani della media.

Organizzazioni di volontariato nei diversi paesi



un'organizzazione di volontariato è un'organizzazione legalmente costituita, un ente corporativo, non-profit e che svolge attività di interesse generale. C'è un sistema di registrazione dove alcuni ministeri registrano le organizzazioni di volontariato a seconda delle loro attività principali.



l'associazione è la maggiore infrastruttura di organizzazioni non-profit che supportano e accolgono i volontari. L'Atto 1901 stabilisce il diritto di ogni cittadino di essere membro (ruolo passivo) e/o diventare volontario (ruolo attivo).



fin dal 1925, ci sono diverse leggi concernenti le attività di volontariato, le organizzazioni non-profit e il settore del volontariato (1925: Legge sulla Beneficenza; 1930: Legge sui Circli; 1989: Legge del Consiglio sul Benessere Pan-Cipriota che stabilisce le competenze del consiglio nel settore del volontariato).



le organizzazioni di volontariato (OdV) possono appartenere a 6 diverse tipologie: associazioni, associazioni di promozione sociale, centri di servizio di volontariato, cooperative sociali, enti non-profit e fondazioni.



la legge slovena non riconosce il termine “organizzazioni non governative” – al contrario ci sono 3 maggiori enti legali: associazioni, fondazioni e istituti privati. Fin dal 2006, la cooperazione deve seguire le regole pubblicate dal Codice Etico di Volontariato.

3. Micro-livello: identificare i profili rilevanti

Il mentoring si indirizza **al primo target** di JuCiVol: i professionisti che lavorano con i giovani – gli educatori in senso lato – reti locali nelle e fuori dalle scuole. Essi necessitano di essere supportati e meglio equipaggiati. Attraverso il processo JuCiVol saranno preparati a supportare i giovani ad essere coinvolti in esperienze di volontariato e a valutare queste esperienze ed esprimerle in termini di competenze e capacità.

I professionisti che saranno coinvolti nel progetto JuCiVol sono insegnanti ed educatori che lavorano con i giovani in organizzazioni della società civile, periferie e consigli scolastici.

I maggiori requisiti per quei professionisti che lavorano con giovani “a rischio” e supportarli nel processo JuCiVol sono i seguenti:

- 1- **Come raggiungere i giovani** – essere in grado di identificare i maggiori ostacoli all’esercizio effettivo del volontariato – specialmente la parte non pagata che potrebbe essere un modo per molti giovani per essere reclutati per tali attività
- 2- **Come spiegare i risultati positivi del volontariato e della partecipazione in associazioni della società civile** – avendo un approccio di apprendimento in termini di istruzione alternativa con una modalità di riaffermazione nella formazione o in attività professionali
- 3- **Come offrire opportunità concrete ai giovani sul campo per favorire il volontariato** – essere in grado di proporre un’azione di volontariato appropriata al fine di fornire ai giovani un’esperienza rilevante nella prospettiva del riconoscimento delle capacità e competenze dei volontari all’interno del sistema nazionale di istruzione system

Riconoscimento delle capacità dei volontari nei diversi paesi



le capacità e competenze dei volontari non sono accreditate /riconosciute all’interno del sistema nazionale di istruzione e formazione in quanto tali ma ci sono alcuni sviluppi. Ciò nonostante è riconosciuto che partecipare in attività di volontariato porta fiducia in sé, dignità ed esperienza.



il valore delle esperienze di volontariato è stato riconosciuto in una legge pioniera per la valutazione dell’apprendimento informale e non formale – la legge di modernizzazione sociale del 2002 sul VAE (convalida delle esperienze) che permette un accesso a un diploma o una qualifica sulla base delle esperienze di volontariato.



il PVCC (organizzazione ombrello per le organizzazioni di volontariato) offre una serie di opportunità di formazione e istruzioni e per i volontari e le organizzazioni di volontariato attraverso il suo centro di formazione, ricerca e sviluppo.



il volontariato in relazione ai giovani è visto quale esperienza civica – un’opportunità per sensibilizzarli ad essere cittadini responsabili e ad avere cura dei cittadini vulnerabili (anziani, migranti...). Diverse opportunità di formazione sono offerte ai volontari.



una recente riforma scolastica ha dato al lavoro volontario un ruolo importante nel sistema scolastico – è ora parte del curriculum obbligatorio nelle scuole superiori e alcuni tipi di licei.

4. Riferimenti teorici per il mentoring

In primo luogo, i mentori a supporto degli educatori devono avere quale maggiore referenza **l'anno europeo dei volontari (2011)** e lo studio GHK (2010) con i suoi maggiori outputs – i report nazionali pubblicati.

Uno studio della Commissione stimò che nel 2010 circa 100 milioni di europei erano impegnati in attività di volontariato. Ciò nonostante la partecipazione delle persone nel volontariato varia di molto nell'UE. In molti paesi membri, gli adulti tra i 30 e i 50 anni sono i più attivi sebbene il numero dei giovani è in aumento. Il volontariato ha luogo in molti settori – le maggiori aree sono sport, seguito da assistenza sociale, benessere e salute.

Sulla base dello studio GHK e dello studio condotto dalla Johns Hopkins University (Baltimora, USA, 2011), uno dei potenziali ostacoli del volontariato è la mancanza di riconoscimento. Le capacità acquisite attraverso il volontariato non sono sempre sufficientemente riconosciute o accreditate.

Come sottolineato dall'UE “il volontariato è creatore di capitale sociale e umano. È un percorso di integrazione e occupazione e un fattore chiave per migliorare la coesione sociale. Soprattutto, il volontariato traduce i valori fondamentali di giustizia, solidarietà, inclusione e cittadinanza su cui l'Europa si fonda”. Infatti, le attività di volontariato sono implicitamente collegate con molte aree politiche dell'UE – quali apprendimento continuo, sviluppo rurale e sport – ai quali aggiungono una dimensione di valore ai programmi UE.

In particolare la partecipazione attiva dei giovani nella società può essere favorita attraverso il volontariato. Se i giovani sono ben informati sulle attività di volontariato sono più propensi a continuare ad essere volontari attivi – sono una delle maggiori priorità dei processi di cooperazione sulle politiche giovanili

In secondo luogo, i mentori devono avere familiarità con le **Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non – formale e informale** (2009 e 2015)

Esse sono indirizzate a favorire il processo di Copenaghen e promuovere la cooperazione europea nei VET. Un'esperienza di volontariato è il miglior esempio di apprendimento non formale e informale. Gli esperti in apprendimento continuo suggeriscono una varietà di strumenti pedagogici e strategie usate per identificare e valutare tale apprendimento quali portfolio, interviste, ecc. già sperimentate in diversi paesi europei soprattutto per promuovere la valorizzazione prioritaria dell'apprendimento per gli allievi che potrebbero essere reclutati per l'apprendimento formale (acquisito a scuola).

Una raccomandazione del Consiglio dell'UE (2012) dichiara l'importanza del coinvolgimento attivo del settore del volontariato nell'implementazione della convalida: “le organizzazioni giovanili e della società civile devono promuovere e facilitare l'identificazione e la documentazione dei risultati dell'apprendimento acquisiti a lavoro o in attività di volontariato, usando rilevanti strumenti UE di trasparenza quali quelli sviluppati nel quadro Europass e YouthPass”. La convalida dell'apprendimento non formale e informale può avere 2 forme (formativa e sommativa): l'approccio formativo di valutazione (1) è importante in quanto porta l'attenzione sull'identificazione delle conoscenze, capacità e competenze, parte cruciale dell'apprendimento continuo; la convalida sommativa (2) necessita di avere un chiaro, definito e non ambiguo collegamento agli standard usati nel sistema nazionale delle qualifiche (o quadro). Questi due approcci per la valutazione dell'apprendimento non formale e informale non rilasciano un certificato (Cedefop, 2009 e 2015).

In terzo luogo, i mentori devono avere familiarità con **l'apprendimento interculturale** (Lafraya, 2011),

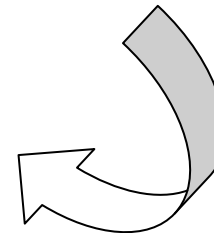
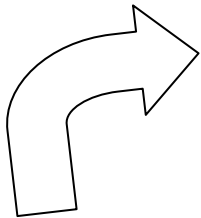
centrale nel lavoro dei giovani europei. Fin dall'inizio (dopo la Seconda Guerra Mondiale) ha giocato un ruolo centrale nel contrastare le ideologie razziste, i pregiudizi e gli stereotipi e quindi nel cercare di minimizzare i danni causati dalle ideologie razziste. Nel mondo globalizzato di oggi, Huber & Reynolds sottolineano come l'individuo richieda capacità speciali per l'apprendimento interculturale e il dialogo in comunità e società multiculturali. Le associazioni o qualsiasi organizzazione non-profit può costituire il luogo per l'implementazione dell'apprendimento interculturale a livello locale. Lo status dell'apprendimento interculturale è cresciuto sia politicamente che in termini di politiche giovanili (EC, Kiev, 2008).

⁹ for Youth (EC, Kiev, 2008)

6- Mentoring – un approccio a tre fasi

1° fase- *essere in grado di implementare un processo di apprendimento formale e informale e essere consapevoli del ruolo di educatore informale identificando le difficoltà affrontate dai giovani e supportarli nell'esperienza di volontariato*

(Sessioni 1&2)



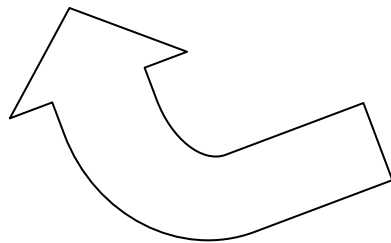
3rd step- *processo riflessivo sul mentoring individuale*
(Sessione 5)

Domanda 1- *cosa ho imparato con JuCiVol?*

Domanda 2- *quali sono stati i punti positivi/negativi?*

Domanda 3- *quali sono i traguardi più importanti?*

(Sessions 3 & 4)



2nd step- *essere in grado di identificare e valutare le competenze acquisite grazie a questo volontariato – sulla base del training per i giovani – (strumento progettato come primo output di JuCiVol)*

*Legato a ragioni formative
Legato a ragioni sociali
Legato a ragioni economiche*

Sessioni per il mentoring - metodologia

5 sessioni sono richieste per il tutoraggio tra professionisti - sono suggerite 2 sessioni solo con professionisti (sessioni 1 e 5) e 3 sessioni che riuniscono professionisti e giovani (sessioni 2, 3 e 4) - ma è flessibile in base alle esigenze e ai profili degli educatori.

Elementi suggeriti da seguire nelle sessioni didattiche

- **sessione 1:** spiegare il contesto generale di un tutoraggio tenendo conto delle specificità del JuCiVol - spiegare l'apprendimento non formale e informale e l'educazione informale agli educatori per aiutarli a sostenere i giovani- **sessione solo con educatori**
- **sessione 2** - sostenere gli educatori per identificare le principali difficoltà affrontate dai giovani "a rischio"♣ **Sessione che unisce educatori e giovani**
- **Sessione 3:** sostenere gli educatori per applicare correttamente lo strumento e il processo progettati dalla formazione - da un'esperienza volontaria a competenze e competenze rilevanti – **Sessione che unisce educatori e giovani**
- **Sessione 4:** sostenere gli educatori per costruire un piano d'azione per i giovani sulla base delle competenze identificate sulla base dell'esperienza volontaria - **Sessione che unisce educatori e giovani**
- **Sessione 5:** essere in grado di condurre un'autovalutazione adeguata dopo aver sostenuto gli educatori - un approccio riflessivo - **sessione solo con educatori**

Lavoro che il tutor/trainer deve fare durante le sessioni: prendere appunti sul feedback ricevuto dai giovani e dei problemi affrontati

Risultati d'apprendimento attesi per gli educatori: essere in grado di supportare i giovani con profili particolari in un processo d'apprendimento innovativo- basato su un'esperienza concreta di volontariato

Obiettivi principali

Il mentoring per i professionisti che lavorano con i giovani - educatori in senso lato - è il secondo risultato atteso per JUCIVOL. Strettamente collegato alla formazione per i giovani - primo risultato raggiunto per il JUCIVOL - la metodologia può sembrare simile ma i risultati d'apprendimento (LO) differiscono:

Il mentoring mira a:

- Essere in grado di comprendere il volontariato come un processo di apprendimento innovativo e le competenze acquisite grazie alle attività di volontariato come mezzo per acquisire l'apprendimento non formale e informale da parte dei giovani
- Essere consapevoli che sostenere i giovani "a rischio" nella loro esperienza volontaria è quindi un modo di comportarsi come educatore non formale con i vantaggi che può comportare rispetto a un apprendimento più tradizionale
- Essere in grado di identificare le principali difficoltà affrontate dai giovani considerati "a rischio" in quanto si trovano in una posizione sociale svantaggiata, a causa del loro background migratorio o perché vivono in quartieri svantaggiati.
- Essere in grado di applicare una guida pedagogica all'interno delle associazioni esistenti insistendo nell'utilizzare correttamente uno strumento e un processo progettato per la formazione dei giovani per sostenerli nel loro volontariato (la uscita di JUCIVOL)
- Essere in grado di attuare un approccio riflessivo sulla base dei tutor e dei tutor di feedback ha ricevuto e riceverà dai giovani (durante i loro test) e dopo aver superato l'approccio in 3 fasi del tutoraggio
- Essere in grado di costruire e arricchire una rete per supportare la sostenibilità del processo di apprendimento innovativo offerto da JuCiVol a più lungo termine - approccio trasversale tra i principali stakeholder (grazie soprattutto alla sessione 1).

Session 1 – essere consapevoli del ruolo degli educatori e Modo pratico di procedere degli insegnanti come educatori non formali

Il mentoring nel VET è generalmente inteso come un processo in cui a un insegnante / formatore esperto viene data la responsabilità di aiutare l'insegnante / formatore / educatore principiante fornendo emozioni, sociali (introducendo i principianti alle norme e ai valori istituzionali dell'organizzazione / dominio dell'attività) e supporto di livello professionale (Gray & Alii, 2013).

Una delle sfide più importanti che i responsabili delle politiche educative hanno dovuto affrontare negli ultimi anni è stata quella di trovare modi per aumentare il riconoscimento del valore dell'educazione non formale tra i giovani. È essenziale per lo sviluppo personale e l'apprendimento permanente degli individui. L'inadeguatezza dei corsi dedicati agli aspetti civici negli istituti di istruzione superiore per garantire la cittadinanza attiva tra i giovani è anche sintomatica della necessità di metodologie di educazione non formale complementare in cui vengano acquisite le abilità e le competenze necessarie per essere un cittadino attivo nella società. Non solo le "qualifiche accademiche" ma anche le abilità pratiche non sono così facili da insegnare e apprendere nell'educazione formale così come sono apprese attraverso l'esperienza pratica "pratica" e quindi più efficacemente acquisite in contesti non formali (Youth Forum Jeunesse, 2003).

Per quanto riguarda JuCiVol, gli educatori devono essere consapevoli e adeguatamente formati per essere in grado di sostenere i giovani nel valutare la loro esperienza volontaria in termini di abilità e competenze al fine di lavorare con loro sulle opportunità di istruzione e formazione professionale (VET) come il volontariato può essere considerato un'esperienza professionale rilevante se i risultati sono chiaramente identificati..

Durata: flessibile a seconda delle necessità degli educatori e delle aspettative – da 45 minuti a 2-3 ore (o più)

Tavole rotonde con gli educatori: presentare sé stessi e chiedere la loro conoscenza sul volontariato come apprendimento non-formale e/o educazione

- **Volontariato in quanto** coinvolgimento, cittadinanza attiva....
- **Volontariato in quanto** apprendimento non-formale e informale
- **Supportare il volontariato** in quanto parte dell'educazione non formale

Lavorare in piccoli gruppi con gli educatori

Sulla base dei report nazionali sul volontariato nel loro Paese, i mentori lavoreranno sui seguenti argomenti:

- **Volontariato** e il suo riconoscimento nei rispettivi Paesi
- **Volontari** e il ruolo che loro ricoprono nella città, nella società...
- **Un'esperienza di volontariato** – sono stati volontari? Conoscono persone che hanno fatto volontariato ?

Dopo una breve concertazione tra gli educatori, il mentore fornisce dati chiave sull'apprendimento informale e non-formale, l'educazione non-formale e il ruolo ricoperto dal volontariato in questa prospettiva:

Risultati d'apprendimento

- Conoscenza generale sul volontariato con informazioni chiare sul framework istituzionale
- Comprensione chiara del riconoscimento giuridico/ufficiale di un'esperienza di volontariato
-

Session 2 – supportare gli educatori a identificare le difficoltà sperimentate dai giovani

Un mentore può aiutare gli educatori ad acquisire nuove conoscenze disciplinari. Tuttavia, il suo ruolo è molto più ampio di questo. La relazione tra mentore e discente (educatore) è molto più interpersonale, in cui il mentore fornisce supporto personale e rassicurazione, in parte, per aumentare la fiducia e l'autostima dello studente. Lo scopo principale del mentore è di facilitare il passaggio di un insegnante di formazione professionale alle prime armi nella professione. (Gray & alii, 2013)
In una prima fase, gli educatori devono identificare le principali difficoltà affrontate dai giovani al fine di suggerire una strategia appropriata

- 1- **Le barriere educative** - sono Early Leavers (ESL) o sono giovani, né lavoratori né in formazione (NEET)?
- 2- **Le barriere sociali**: si trovano di fronte a un'esclusione sociale legata al background familiare o al luogo in cui vivono?
- 3- **Le barriere economiche** - si trovano di fronte a problemi finanziari principali che impedirebbero loro di avviare qualsiasi azione (senza soldi per pagare costi legati all'azione)?
- 4- **Barriere culturali**: sono cittadini o la loro lingua madre è una lingua straniera?
Principale valore aggiunto di JuCiVol per superare queste barriere
 - a) volontariato come modo per rinnovare con un percorso educativo, b) volontariato come mezzo per incontrare persone di diversa estrazione e profili diversi c) volontariato come mezzo per acquisire un'esperienza professionale rilevante e quindi aumentare la propria occupabilità d) volontariato come modo per parlare e comunicare nella lingua del posto

Modo pratico di procedere

Durata: flessibile a seconda delle necessità degli educatori e delle aspettative – da 45 minuti a 2-3 ore (o più)

Sessione plenaria: spiegare gli ostacoli maggiori per diventare un volontario per i giovani “a rischio” di esclusione

In piccolo gruppo: chiedere agli educatori di lavorare su due parti-

- 1- Gli aspetti positivi – tutte le ragioni per cui i giovani dovrebbero diventare volontari
 - Incontrare persone con differenti profili
 - Difendere una causa
 - Essere utili per le persone vulnerabili (anziani, malati)
 - Acquisire un'esperienza sul campo in un ambito specifico
- 2- Gli aspetti negative – tutte le ragioni per cui i giovani non dovrebbero diventare volontari
 - Attività non pagata che non potrebbero permettersi
 - Un'attività che richiede capacità o qualifiche
 - Un'attività per persone con un profilo specifico
 - Una “trappola” per fare qualcosa senza nulla in cambio

Presentare i risultati dei piccoli gruppi nella sessione plenaria

- Ogni gruppo (di 2 o 3 educatori) presenta in 10/15 minuti il risultato del lavoro fatto in piccolo gruppi
- Ogni presentazione è seguita da una discussione generale per permettere agli educatori di fare domande.

Risultati d'apprendimento

- Conoscere le principali motivazioni e i principali ostacoli dell'essere volontario
- Migliore comprensione degli aspetti positive e negative di quest'attività per i giovani “a rischio”

Session 3 – applicare l’approccio a 4 fasi progettato dalla formazione per giovani

I punti più importanti da tenere a mente quando si applica l’approccio a 4 fasi della formazione JuCiVol sono:

- 1- per dettagliare un’esperienza di volontariato –1° fase di strumento & processo - educatori e insegnanti dovranno fare domande appropriate ai giovani al fine di farli parlare delle loro esperienze in modo preciso e sintetico.
- 2- Per selezionare le missioni rilevanti e creare un collegamento tra missioni e competenze chiave 6 o 7 - 2° fase di strumento & processo – educatori e insegnanti devono spiegare in modo semplice e chiaro il contenuto di ognuna delle due competenze chiave usando il quadro europeo con un esempio rilevante comprensibile dai giovani
- 3- Per valutare il livello delle competenze acquisite dai giovani in base alla griglia a 5 livelli – 3° fase di strumento & processo – educatori e insegnanti devono fare ai giovani domande rilevanti per controllare la realtà – la differenza tra competenze collettive e autonome è molto sottile
- 4- Per costruire un piano d’azione prendendo in considerazione scenari diversi – 4° fase di strumento & processo – educatori e insegnanti devono essere molto chiari sullo scenario più raggiungibile tenendo in considerazione un approccio di breve termine, medio termine e lungo termine. Durante il processo, gli educatori e gli insegnanti possono passare da uno scenario all’altro in quanto il processo di apprendimento non è lineare e una “nuova” esperienza potrebbe essere decisiva per i giovani.

Modo pratico di procedere

Durata: flessibile a seconda delle necessità degli educatori e delle aspettative – da 45 minuti a 2-3 ore (o più)

Sessione plenaria: spiegare l’approccio a 4 fasi della formazione per giovani progettata nella prima fase di JuCiVol.

In piccolo gruppi: ai mentori è chiesto di: preparare un elenco di missioni comunemente offerte in associazione cercando di illustrarle con esempi concreti, ed esempio tramite interventi delle associazioni stesse; esprimere le missioni in termini di competenze; suggerire una valutazione sulla base di un’esperienza tangibile.

Presentare i risultati dei piccoli gruppi nelle sessioni plenarie

- Ogni gruppo (da 2 a 3 mentori) presenta in 10 / 15 minuti il risultato del lavoro fatto in piccolo gruppi
- Ogni presentazione è seguita da una discussione generale per permettere ai mentori di fare domande

Brain storming tra i mentori

- Viene chiesto loro di selezionare una missione per gruppo
- Spiegano come la missione è collegata a KC6 o KC7
- Suggeriscono il livello di conoscenze richiesto

Risultati dell’apprendimento

- Applicare concretamente gli strumenti per identificare e valutare le competenze
- Essere in grado di costruire un piano di azione
- Essere in grado di anticipare un futuro formativo o professionale

Session 4 – costruire un action plan con i giovani

Al fine di progettare un piano d'azione pertinente, è fondamentale che educatori e insegnanti conoscano l'approccio delle competenze in quanto è trasversale al processo JuCiVol. A complemento della definizione data dal Cedefop (glossario), il termine può essere usato con significati diversi - un uso quotidiano occasionale come sinonimo di abilità, un uso tecnico nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale (VET) e un uso più sviluppato per indicare la capacità di soddisfare richieste complesse all'interno di un determinato contesto. La competenza è intesa non solo come una questione di competenze applicate in un dato contesto, ma come una combinazione di atteggiamenti, conoscenze, comprensione e abilità applicate attraverso l'azione in qualsiasi situazione rilevante. La competenza è la capacità di rispondere con successo a tipi di situazioni che presentano compiti, difficoltà o sfide per l'individuo, singolarmente o insieme ad altri. Poiché le situazioni dello stesso tipo possono variare in diversi modi, la competenza è sempre suscettibile di arricchimento o ulteriore apprendimento attraverso l'esposizione a, e l'agire in risposta a questa variazione. (Huber & Reynolds, 2017).

Pertanto, il piano d'azione che deve essere costruito da educatori e insegnanti insieme ai giovani può variare in base a: livello di esperienza e competenza acquisita e obiettivo atteso in materia di VET:
Scenario 1- poca esperienza volontaria o irrilevante per il suggerimento-obiettivo dell'IFP: trovare un volontariato più appropriato

Scenario 2 - esperienza volontaria pertinente (tempi e compiti) con risultati tangibili- suggerimento: candidarsi per un posto nel mercato del lavoro o per una formazione per convalidare le competenze

Scenario 3- esperienza volontaria rilevante (tempo, compiti, responsabilità) con risultati tangibili e preziosi - suggerimento: avviare un riconoscimento dell'apprendimento pregresso per avere accesso a un diploma o titolo di studio

Modo pratico di procedere

Durata: flessibile a seconda delle necessità degli educatori e delle aspettative – da 45 minuti a 2-3 ore (o più)

Sessione plenaria: spiegare l'approccio a competenze e le 8 competenze chiave focalizzandosi sulle “soft skills” acquisite attraverso il volontariato (attitudine, comportamento, sentimenti, ...) come opposte alle “hard skills” focalizzate sul know-how professionale e sull'expertise.

In piccoli gruppi: chiedere agli educatori di lavorare su due competenze chiave selezionate per JuCiVol: KC6 – competenze sociali e civiche o KC7 – senso di iniziativa e imprenditorialità, in aggiunta alla competenza interculturale definita come combinazione di attitudine, conoscenza, comprensione e che applicate permettano di lavorare sia in autonomia che in gruppo (Huber & Reynolds, 2014).

Presentare i risultati dei piccoli gruppi nella sessione plenaria

- Ogni gruppo (di 2 o 3 educatori) presenta in 10/15 minuti il risultato del lavoro fatto in piccolo gruppi
- Ogni presentazione è seguita da una discussione generale per permettere agli educatori di fare domande.

Risultati dell'apprendimento

- Conoscenza generale su 2 competenze chiave rilevanti per il volontariato
- Comprensione dell'approccio sulle competenze e applicarlo su una specifica attività – il volontariato
- Essere in grado di valutare un'esperienza di volontariato nell'applicazione di un processo specifico.
- Essere in grado di supportare i giovani nel riconoscimento dell'apprendimento prioritario sulla base dell'esperienza di volontariato

Session 5 – processo riflessivo

L'ultima session è dedicate all'auto-valutazione degli educatori e degli insegnanti dopo aver supportato i giovani sul campo ricordando i diversi risultati dell'apprendimento raggiunti durante il processo:

- 1- **LO1**- miglior conoscenza sull'apprendimento non formale e informale e sull'educazione informale e non formale
- 2- **LO2**- miglior conoscenza e consapevolezza del volontariato quale maggiore attività per favorire la cittadinanza attiva e l'apprendimento intercultural
- 3- **LO3**- essere in grado di identificare i maggiori ostacoli affrontati dai giovani qualsiasi sia il tipo di barriera – educativa, sociale, economica o culturale
- 4- **LO4**- essere in grado di identificare un'esperienza di volontariato rilevante in termini di compiti da eseguire, responsabilità da assumersi e risultati tangibili da raggiungere
- 5- **LO5**- essere in grado di applicare un preciso strumento e processo per identificare e valutare un'esperienza di volontariato sulla base dello strumento JuCiVol – un approccio a 4 fasi . ispirato dal processo di portfolio e seguente una griglia di livelli di competenze
- 6- **LO6**- essere in grado di costruire un piano di azione con i giovani considerati "a rischio" sulla base dell'esperienza di volontariato acquisite e fare suggerimenti concreti
- 7- **LO7**- essere in grado di applicare un approccio di analisi SWOT e avere un pensiero critico sulla loro pratica professionale e quindi avere un feedback sulla propria pratica professionale

I professionisti – agli educatori e insegnanti che hanno seguito almeno 3 sessioni su 5 raccomandate da JuCiVoln viene rilasciato un certificate dall'organizzazione abilitata a supportarli – uno dei 5 partner del team europeo con i cenni obbligatori (logo, numero del progetto, descrizione dei compiti, durata, ...)

Modo pratico di procedere

Durata: flessibile a seconda delle necessità degli educatori e delle aspettative – da 45 minuti a 2-3 ore (o più)

Sessione plenaria: reminding of the different aims of the mentoring, applying the SWOT analysis and implementing a self-assessment

In piccoli gruppi: viene richiesto ai professionisti di:

- 1- **Passo indietro:** quali sono le diverse sessioni e il supporto fornito? - punti positivi / negativi
- 2- **Approfondire nel dettaglio** – analisi SWOT –quali sono i punti di forza/ debolezza / opportunità e minacce identificate durante il mentoring?
- 3- **Applicare la valutazione a se stessi** – cosa hanno imparato o cosa dovrebbero cambiare nel future per migliorare il loro support ai giovani?

Brain storming con gli educatori

- Fino a che punto il progetto JUCIVOL può averli aiutati a chiarire i loro pensieri e idee, aprire porte o prospettive su un tipo specifico di apprendimento (non formale e informale) - il volontariato?
- Fino a che punto hanno migliorato la loro pratica professionale concentrandosi sul sostegno fornito ai giovani "a rischio"?
- Fino a che punto hanno apprezzato essere educatori informali "e come definirebbero questo approccio pedagogico?

Risultati d'apprendimento

- Essere in grado di valutare un'attività di formazione
- Essere in grado di fare un'auto-valutazione
- Essere in grado di anticipare un cambiamento nel ruolo I play – da consigliato a mentore

Allegati

- A. Test e pilotaggio dell'approccio JuCiVol nei 5 Paesi
 - a. Profili dei mentori coinvolti
 - b. Feedback raccolto dal team JuCiVol tra i professionisti che lavorano con i giovani per illustrare l'approccio teorico e dare "sostanza" al progetto
- B. Glossario rilevante per comprendere l'approccio teorico e pedagogic applicator dal mentoring JuCiVol
- C. Bibliografia- nozioni chiave e definizioni utili per i mentori
- D. Progetti chiave rilevanti per il mentoring – idee di strumenti e strategie già applicate in diversi Paesi
- E. Profili professionali del team per dare un'idea dell'esperienza e delle competenze rilevanti per formare i mentori

A- Test & Pilotaggio del mentoring

1° step- selezionare 15 educatori-tutor / formatori- lavorare con i giovani "a rischio" - vivere in aree svantaggiate o drop out o profili NEET descritti nella formazione (ottobre-dicembre 2017)

2° step: sessione di apprendimento implementata tra educatori-tutor / formatori. Ha lo scopo di: identificare problemi specifici affrontati; spiegare l'approccio di mentoring; discutere la strategia pertinente per sostenere i giovani; arricchire il mentoring progettato. Metodi: scambi pratici, contributi teorici; imparare facendo strategia (novembre 2017 - maggio 2018)

3° step – raccolta di feedback ricevuti attraverso sessioni nazionali; identificare problemi comuni; lo scambio di buone pratiche; arricchendo il tutoraggio per gli educatori. Metodi: Contributo concettuale, workshop, produzioni pedagogiche- (maggio 2018)

4° step– convalidare la versione finale del tutoraggio per gli educatori sulla base dei test condotti nei 5 paesi; elementi di pratiche; buone pratiche e metodi; ulteriori strumenti e strategie pedagogiche per supportare gli educatori. Metodi: analisi delle pratiche, concettualizzazione, contributi teorici (scadenza - giugno 2018).

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

Profili professionali di persone responsabili del mentoring

- Erano piuttosto differenti – operatori nel sociale, educatori, consiglieri per giovani “a rischio” che vivono in aree urbane sensibili
- Per quanto riguarda la Francia, si trattava anche di giovani che vivono in aree sensibili e che potrebbero prender parte a un'esperienza di volontariato.

Spiegare le difficoltà affrontate dai mentori

- Motivare i giovani
- Coinvolgere I giovani sul lungo termine
- Essere sufficientemente competenti per implementare JuCiVol

Feedback & raccomandazioni ricevute dai mentori

- 1 – Fornire spiegazioni su benefici e svantaggi di un'esperienza da volontario, per esser pronti a rispondere a eventuali domande
- 2 – Essere adeguatamente esperti dell'approccio sulle competenze base con concreti guadagni/asset per gli educatori
- 3 – Comparare/condividere le esperienze con altri mentor in altri territori/Paesi

Metodi e strumenti rilevanti per il mentoring JuCiVol

- **1 metodo:** training per volontari
- **2 metodo :** training sulle competenze chiave
- **3 metodo :** approccio collaborativo (Processo di apprendimento orizzontale)

Testing a Cipro



Contesto del testing

- **Organizzazioni associate** Impiegato del Centro per l'Impiego della Federazione Ciprota del Lavoro, leader dei Club della Gioventù in varie aree sub-urbane e rurali, associazioni e ONG attive su questioni legate alla migrazione
- **Luogo:** Cipro e Paphos

Suggerimenti per un miglioramento del mentoring

- **1st** – L'approccio a 4-step potrebbe essere trasformato a 5-step aggiungendo un quinto passaggio: costruire un piano d'azione. La persona non ha saputo meglio specificare, ma il punto era fornire più informazioni sull'implementazione del Piano d'Azione.
- **2nd** – Più tempo andrebbe dedicato a spiegare il terzo passaggio sulla valutazione delle esperienze di volontariato dei giovani, la logica dietro tale processo e la sua utilità per sviluppare il piano d'azione.

Raccomandazioni dai mentor

- **1st** - La maggior parte dei professionisti ha considerato lo strumento come qualcosa che è mancato a questo momento dal pool del proprio materiale didattico e necessario per eseguire una formazione inclusiva con i giovani.
- **2nd** - L'attenzione dello strumento nei diversi gruppi di giovani a rischio è stata vista come pratica innovativa e inclusiva.
- **3rd** - lo strumento può essere facilmente modificato e utilizzato per implementarlo in più gruppi di giovani
- **4th**- lo strumento potrebbe essere un punto di partenza per ripensare il volontariato in termini nuovi, influenzandoli in modo da impegnarsi o reinserire le differenze nel fornire assistenza ai giovani.
- **5th**- l'approccio dello strumento può contribuire all'ulteriore sviluppo dell'azione di volontariato a Cipro, influenzare la costruzione di nuovi strumenti che aiuteranno insieme la qualità e la partecipazione quantitativa dei giovani nel volontariato
- **6th** - un'opportunità per impegnarsi in modo più produttivo con le organizzazioni civiche del loro distretto al fine di identificare le reali esigenze di volontariato

Testing in Francia



Contesto del testing

- Organizations associated** with missions locales (for youngsters) in Essonne (Ile de France) and Lourdes (Occitanie), CRPVE (NGO in Yvelines (Ile de France) and a school for a second chance in Montereau (Seine et Marne), Cité Saint Pierre (Caritas France)
- Location** 5 cities in Ile de France and 1 city in Occitanie (a region in the South East of France)

Suggerimenti per un miglioramento del mentoring

- **1st** – sessioni fra tutor all’inizio e nella sessione finale
- **2nd** - un supporto pedagogico semplificato in primo luogo e in secondo luogo
- **3rd** - confronto con altre città / regioni e altri paesi (sono attesi i feedback degli altri 4 paesi del JuCiVol)
- **4th** - essere in grado di lavorare insieme ai giovani coinvolti nel test a più lungo termine

Raccomandazioni dai mentor

- **1st** - I formatori sono piuttosto convinti dall'approccio circolare del portfolio, il principale metodo pedagogico progettato sia nella formazione (approccio in 4 fasi) che nel mentoring (l'approccio in 3 fasi).
- **2nd** - Il punto principale per loro era il processo dinamico - alla fine dell'approccio 3/4, lo studente ha arricchito il suo apprendimento attraverso il processo e forse sono emerse nuove idee o prospettive
- **3rd** - La parte scritta potrebbe essere troppo impegnativa per i giovani - dovranno prima essere sostenuti a livello personale e poi diventare più autonomi.
- **4th**- La maggior parte di loro ha scoperto l'approccio del portafoglio. L'approccio del portfolio deve anche seguire i 5 livelli di competenza
- **5th**- L'approccio di analisi SWOT come sessione finale è molto necessario in quanto questo è anche un approccio trasversale da utilizzare in qualsiasi tipo di attività: apprendimento, formazione, attività sul campo
- **6th**- L'approccio riflessivo e il pensiero critico sulla propria pratica professionale sono i principali risultati del tutoraggio.



Contesto del testing

- **Organizzazioni associate** 15 organizzazioni come MuLab (No Profit Association), Consorzio Ro.Ma (fornitore di servizi di formazione professionale e organizzazione aziendale), Agenfap (sviluppo e innovazione di conoscenze e persone), Caritas (Caritas diocesana di Roma), SPI (Servizio per l'impiego, interlocutore per datori di lavoro e persone in cerca di lavoro), Ordine Psicologi Lazio (Ordine degli psicologi, ente pubblico non economico sotto la supervisione del Ministero della Salute), La Sapienza (Università pubblica di Roma)
- **Location** Roma e dintorni

Suggerimenti per un miglioramento del mentoring

- **1st** - gli strumenti sono ben strutturati, ma potrebbero essere ulteriormente aggiornati. Ad esempio, personalizzare ulteriormente il laboratorio per le esigenze dei giovani, in base alla loro composizione (nazionalità, cultura, religione), al fine di soddisfare meglio le loro esigenze. Inoltre, sarebbe utile avere classi multiculturali, in cui la diversità dei giovani può rappresentare un incentivo per promuovere lo scambio tra loro.
- **2nd** - Per quanto riguarda le sessioni di test, i professionisti ritengono che alcuni cambiamenti nella durata delle diverse sessioni potrebbero essere un vantaggio per il successo del progetto.

Raccomandazioni dai mentor

- **1st-** Gli strumenti di Jucivol svolgono un ruolo importante nel promuovere l'inclusione sociale, migliorare le abilità sociali dei partecipanti e migliorare l'autostima
- **2nd-** gli strumenti sviluppati danno ai giovani la possibilità di essere coinvolti attivamente nelle sessioni è un buon modo per renderli sufficientemente consapevoli di come la partecipazione, la condivisione della conoscenza e la comprensione degli elementi chiave per la partecipazione alla vita socio-economica siano gli strumenti migliori essere / sentire un cittadino in una società democratica.
- **3rd-** la riutilizzabilità dello strumento sviluppato, vale a dire la sua adattabilità da utilizzare altrove e in altri contesti.
- **4th-** le sessioni di tutoraggio erano ben strutturate e incentrate soprattutto sulle reali necessità dei giovani svantaggiati e socialmente esclusi.
- **5th-** dopo una discussione di gruppo aperta a tutto il pubblico, sarebbe necessario dare ai giovani più tempo per sviluppare le loro riflessioni personali su ciò che hanno appreso nelle sessioni. Per aumentare la consapevolezza su questo argomento è necessario stimolare anche una riflessione personale su ciò che è stato appreso, in modo specifico nell'ultima sessione
- **6th-** scambiare esperienze e conoscenze attraverso un approccio peer-to-peer tra i mentori e gli allievi (giovani). Il fatto che i formatori siano più esperti è un grande vantaggio per la crescita personale dei partecipanti



Contesto del testing

- **Organizzazioni associate** Zavod MISSS (Istituto MISSS, Centro di consulenza informativa giovanile della Slovenia), Humanitarno dobrodelno društvo UP (Charity HOPE), Dijaški dom Postojna SGLŠ (Dormitorio presso la scuola secondaria forestale di Postumia e scuola di legno), Srednja gozdarska a lesarska šola Postojna (silvicoltura secondaria di Postojna e scuola di legno), Srednja zdravstvena šola Ljubljana (scuola secondaria di medicina di Ljubljana), Srednja poklicna in strokovna šola Bežigrad (Scuola professionale e professionale secondaria Bežigrad)
- **Location** Ljubljana , Jesenice, Postojna

Suggerimenti per un miglioramento del mentoring

1st - avere accesso ai giovani vulnerabili di questa fascia d'età poiché la maggior parte di loro non partecipa a nessuna attività organizzata e sembra essere invisibile nella società è stato un problema principale; questo gruppo target (giovani tra i 15 ei 30 anni) è socialmente escluso in molti modi a causa della caduta della scuola o della disoccupazione e di una rete sociale molto ristretta; molte donne musulmane di questa età si concentrano sulla genitorialità e non partecipano alla vita al di fuori delle loro tradizionali strutture sociali. Il supporto delle ONG è un modo per risolvere il problema.

2nd - la mancanza di auto-motivazione, oltre a nessuna ricompensa finanziaria diretta, ha rappresentato l'ostacolo principale nell'organizzazione della formazione Jucivol per i giovani; quindi un supporto finanziario potrebbe essere un vantaggio

Raccomandazioni dai mentor

1st- Le sessioni di formazione organizzate sono state molto apprezzate dai partecipanti - i giovani hanno partecipato attivamente per quanto le loro abilità linguistiche consentivano. L'aiuto della partecipante albanese istruita in Slovenia che ha tradotto in albanese parti meno comprensibili della formazione si è dimostrata fondamentale. La formazione tra i richiedenti asilo è stata condotta in inglese poiché nessuno di loro comprende la lingua slovena. Abbiamo fatto affidamento su un grande aiuto di uno dei mentor e di un giovane iraniano che ha tradotto in francese e arabo.

2nd- La maggior parte dei professionisti ha visto lo strumento ben strutturato e corrispondente alle proprie esigenze nel lavorare con i giovani che non hanno familiarità con il volontariato.

3rd- I professionisti hanno sottolineato come la parte più positiva dello strumento la sua inclusività e attenzione ai giovani in pericolo di esclusione sociale

4th- La maggior parte dei professionisti ha trovato lo strumento molto utile per l'implementazione e l'arricchimento delle proprie attività quotidiane.

5th La maggior parte dei professionisti ha visto una sessione di mentoring molto ben strutturata e soprattutto molto necessaria per affrontare le sfide con il lavoro svolto con l'apparire di un numero di giovani migranti.

6th- suggerimento di un forum di discussione per condividere le esperienze tra professionisti di diverse organizzazioni su come superare i problemi di raggiungere i giovani con background migrante e coinvolgerli in programmi di supporto.



Contesto del testing

Organizzazioni associate Fundación Hechos (programmi rivolti ai bambini, ai giovani e alla famiglia, in particolare nel campo della formazione, inserimento socio-lavorativo e cooperazione internazionale), Fundación Cauce (itinerari di inserimento socio-lavorativo per le persone a rischio di esclusione sociale), Burgos Acoge (promozione e integrazione degli immigrati nella città e nella provincia di Burgos), Accem (specializzato in rifugiati e migrazioni verso l'inclusione delle persone indipendentemente dalla loro origine, sesso, razza, religione, opinioni o gruppo sociale), The Centre Victoriano Cremer (un pubblico centro di educazione per adulti), Unión Gitana (garantire i bisogni di base e i diritti fondamentali della Comunità Rom di Burgos), Comité Antisida, Comitato Cittadino AntiAIDS di Burgos (creazione di strutture di aiuto e sostegno per le persone colpite da HIV / AIDS), Biblioteca Pública Centro Cívico San Agustín, Centro civico San Agustín (orientato verso un pubblico familiare, che integra i servizi di biblioteca tradizionali con le nuove tecnologie e il tempo libero), Consejo de la Juventud de Burgos, il Consiglio dei giovani di Burgos (parte del Consiglio giovanile della regione di Castilla y León, rappresenta l'interlocutore valido dei giovani prima dell'Amministrazione Autonoma e prima di qualsiasi istituzione di carattere pubblico o privato)

Location Burgos (Castilla y Leon)

Suggerimenti per un miglioramento del mentoring

1st - giovani con un background migratorio (o loro e / o dei loro genitori) e giovani Rom sperimentano una serie di ostacoli derivati dall'immaginario sociale che è ancora accusato di stereotipi razzisti e di connotazioni negative (specialmente in tempi di crisi economica quando c'è una competizione tra lavoratori locali e migranti per accedere al mercato del lavoro); lo stesso con la comunità rom.

2nd - la loro scarsa socializzazione con altri giovani del posto e le loro difficoltà a partecipare e / o a godersi le attività del tempo libero organizzate dai giovani locali, principalmente a causa della questione linguistica (non parlano spagnolo)

3rd – la mancanza di risorse economiche limita molto il modo in cui socializzano e dove, quindi, un basso livello di partecipazione alle attività del tempo libero la maggior parte delle quali richiede uno scambio economico, questi giovani rimangono a casa (spesso un appartamento sorvegliato condiviso) e / o visitano altri giovani le case

Raccomandazioni dai mentor

1st: Jucivol ha costituito un eccellente strumento di sensibilizzazione sulle possibilità di volontariato aperte ai giovani migranti

2nd: l'approccio JUCiVol potrebbe essere un modo per sviluppare un sistema più dinamico per la convalida / il riconoscimento delle competenze acquisite attraverso l'educazione formale e non formale

3rd : Ai professionisti è piaciuto lo strumento e ha riconosciuto il suo valore nel motivare i giovani a rischio di esclusione sociale verso il volontariato.

4th I professionisti hanno menzionato la rilevanza di includere la struttura delle competenze civiche nello strumento perché aiuta a comprendere le dimensioni dell'appartenenza

5th: Sono stati anche positivi sull'approccio in quattro fasi, in particolare il processo riflessivo che coinvolge lo strumento

6th: I professionisti sono stati attratti a partecipare a Jucivol perché dà a questi giovani la possibilità di costruire il proprio piano di azione per il volontariato basato su ciò che sanno / mi piace e sulle competenze che vogliono migliorare

Conclusioni generali dopo il mentoring nei 5 paesi



Contesto del testing

- **Diversità nel contest nazionale/istituzionale**- conoscenza del volontariato, approccio alle competenze ed apprendimento formale e non formale.
- **Diversità dei profile professionali:** formatori professionisti, lavoratori sociali specializzati nel suoporto dei giovani “a rischio”, insegnanti nelle scuole superiori...

Metodi, metodologie e strumenti usati durante il testing di JuCiVol

Tenendo conto della diversità dei profili professionali dei tutor / tutor che hanno testato il tutoraggio, la varietà degli approcci metodologici e dei metodi è elevata ma sembra che i seguenti approcci siano i più rilevanti: processo collaborativo, processo orizzontale, peer to approccio tra pari, brainstorming, lavoro in piccoli gruppi, azioni sul campo e / o piano d'azione molto preciso progettato insieme ai giovani durante il tutoraggio fornito da professionisti

Principali ostacoli affrontati durante il testing fra i giovani “a rischio”

- **1st** - la mancanza di tempo in cerca di lavoro, formazione o attività "a pagamento" è la principale aspettativa / necessità come sottolineato da molti professionisti che lavorano con i giovani "a rischio" o con un profilo NEET
- **2nd** - incertezza legata al loro status sociale ed economico (giovani "nazionali" con un profilo NEET) e / o status amministrativo (migranti privi di documenti per coloro che sono appena arrivati)
- **3rd** - mancanza di fiducia in se stessi legata al loro incerto status sociale, economico o amministrativo
- **4th**- pregiudizi e / o discriminazioni a cui potrebbero essere stati sottoposti i giovani

Raccomandazioni dai mentor

- **1st** - testare il tutoraggio insieme ai giovani è una condizione principale per la comprensione
- **2nd** - essere a conoscenza delle problematiche sociali, culturali, economiche o amministrative affrontate dagli studenti (i giovani "a rischio")
- **3rd** - adattare il mentoring (e anche la formazione) in base sia ai profili dei giovani che alle loro aspettative "realistiche"
- **4th** – essere il più pratico e pragmatico possibile, specialmente con piani d'azione "possibili" e "gestibili" (opzione 1- migliore possibile, opzione 2 possibile in un prossimo futuro, opzione 3 realizzabile dopo aver superato diversi traguardi ...)

B - Glossario

Valutazione - o il processo di valutazione delle conoscenze, know how, abilità e / o competenze di un individuo rispetto a criteri predefiniti – in genere seguito da convalida o certificazione o gamma totale di m utilizzati per valutare i risultati degli studenti (CEDEFOP 2

Valutazione delle competenze - somma dei metodi e dei processi utilizzati per valutare le conquiste (conoscenza, know-how e / o competenze) c individuo, e tipicamente porta alla certificazione (la valutazione viene utilizzata per valutare la formazione metodi o fornitori) - CEDE

Certificazione delle competenze - processo di convalida formale conoscenze, know-how e / o competenze acquisite da un individuo seguendo una procedura di valutazione standardizzata. Il risultato sono certificati o diplomi rilasciati da un ente accreditato - CEDE

Competenza - Capacità comprovata e dimostrata di applicare conoscenze, know-how e competenze associate in una situazione lavorativa usuale e / o mutevole: CEDE

Educazione formale - educazione acquisita a scuola o in qualsiasi educ ufficiale. Istituzione con un curriculum ufficiale e un sistema di ispezio istituzioni educative da enti esterni (Huber & Reynolds, 2

Educazione informale: educazione acquisita attraverso lo scambio con a genitori, colleghi e nell'ambito di azioni intraprese da sole. L'apprendin informale continua durante tutta la vita (apprendimento permanente) e gli a sono più propensi a prendere responsabilità per il proprio apprendin cercando nuove esperienze e interazioni con le persone (Huber & Reyn 2014)

Educazione non formale - attività che si concentrano sugli atteggiamenti, la conoscenza e la comprensione, le abilità e le azioni. La pianificazio governata da tradizioni pedagogiche che sono sia generali che specifiche (Huber & Reynolds, 2014)

Apprendimento formale- apprendimento tipicamente fornito da un istituto di istruzio o formazione, strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento) e che porta alla certificazione. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista dello studente (Cedefop, 2002) .

Apprendimento informale - apprendimento derivante dalle attività quotidiane legate lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato (in termini di obiettivi di apprendimento, tempo di apprendimento o supporto all'apprendimento) e non porta all certificazione. L'apprendimento informale può essere intenzionale o non intenzionale (o incidentale / casuale) (CEDEFOP 2002)

Apprendimento non formale- apprendimento che è incorporato in attività pianificate che non sono esplicitamente designate come apprendimento, ma che contengono un importante elemento di apprendimento (qualcosa descritto come apprendimento semi-strutturato). È intenzionale dal punto di vista del discente. L'apprendimento non formale non porta alla certificazione: CEDEFOP

Risultato dell'apprendimento – Risultati d'apprendimento o anche affermazioni di ciò che un discente dovrebbe sapere, essere capace di fare o comprendere al termine d una sessione didattica (CEDEFOP, 2017)

Apprendimento permanente - Tutte le attività di apprendimento intraprese per tutta la vita, con l'obiettivo di migliorare le conoscenze, le abilità e le competenze in una prospettiva personale, civica, sociale e / o occupazionale (CEDEFOP 2002)

Tutorato - orientamento e supporto forniti a un nuovo concorrente (ad esempio qualcuno che aderisce all'istituzione / organizzazione) o a qualcuno come parte dello sviluppo e del supporto professionale, da parte di una persona esperta che funge da modello, allenatore o confidente (CEDEFOP, 2008)

Mentore - una persona che è esperta, qualificata e ben informata in un campo professionale rilevante per l'allievo, che offre guida e supporto (CEDEFOP, 2008)

Validazione dell'apprendimento informale / non formale: il processo di valutazione / riconoscimento di una vasta gamma di capacità e competenze attraverso le quali le persone si sviluppano le loro vite e in contesti diversi, ad esempio attraverso l'istruzione il lavoro e attività ricreative- CEDEFOP

Valorizzazione dell'apprendimento – il processo di riconoscimento della partecipazione e i risultati dell'apprendimento formale, informale e non-formale, così da migliorare le consapevolezza del valore intrinseco dell'apprendimento - CEDEFOP

C- Bibliografija



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), Gabrsek (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 - Strumenti chiave europei, strategie e progetti Europei

1- Europass- Un documento per presentare le tue abilità e qualifiche in modo efficace e chiaro: Crea il tuo CV (+ lettera di presentazione) online; Aggiorna il tuo CV (PDF + XML) online; Modello e istruzioni: esempi e ulteriori informazioni- <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

2- Youthpass- I partecipanti ai progetti approvati di Erasmus + Youth in Action e dei programmi Youth in Action hanno il diritto di ricevere il riconoscimento per la loro partecipazione e apprendimento nei progetti. Il Certificato Youthpass è lo strumento che è stato sviluppato per questo scopo. A seconda del tipo di progetto, questo ruolo può essere assunto da un capogruppo, un coach, un mentore, un allenatore, ecc. ulteriori informazioni- <https://www.youthpass.eu/en/Youthpass/>

3- Progetti Europei rilevanti per JuCiVol

3.1 Success at school through Volunteering – SAS (Comenius, 2012-2014); avviato da iriv conseil insieme all'università di Northampton in 6 paesi dell'UE): approccio al volontariato come approccio pedagogico alternativo alla lotta contro la vita della scuola primaria (ESL) con sessioni di formazione per i giovani di 14-20 anni che potrebbero trovarsi di fronte a difficoltà a scuola o a re-impegnarsi con la scuola

Ulteriori informazioni su: www.successatchool.eu

3.2 The Schola project (2016-2018)- avviato da iriv Conseil insieme al Collège Blaise Pascal (Massy, Essonne) è 6 paesi dell'UE. Mira a; dotare gli educatori / operatori giovanili di tutte le competenze e abilità necessarie per fornire servizi di alta qualità e rispondere a bisogni sempre più diversi, ad esempio quelli posti da società multiculturali. Ulteriori informazioni su: <http://www.schola-erasmus.eu/>

3.3 BUONE PRATICHE DI RICONOSCIMENTO E VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE NEL VOLONTARIATO ITALIANO – (Italia)- una serie di buone pratiche in Italia per valutare le competenze e le competenze acquisite attraverso esperienze di volontariato - una panoramica delle competenze e dell'apprendimento in vari contesti come l'apprendimento formale, informale e non formale con un elenco completo di progetti e strumenti per valutare le competenze

3.4 CESVOT - SKILLS OF VOLUNTEERING (Italia): un modello di analisi delle esigenze formative di Daniel Boggiani 2011 Ricerca sul volontariato, con passaggi sulle competenze.- http://www.cesvot.it/repository/cont_schedemm/6721_documento.pdf

3.5 Le z drugimi smo-SI (<https://lezdrugimismo.si/>) - Progetto sloveno implementato da ZRC SAZU, incentrato sulle migrazioni e il volontariato

4 Ogni altro progetto implementato nei settori sociale, educativo o professionale e che promuovono l'inclusione civica e sociale dei giovani con un'esperienza di volontariato o per migliorare l'approccio per competenze tra i giovani con un focus sulle competenze chiave, potranno essere aggiunti.

5 E- Profili professionali del team come esempio di mentori per JuCiVol



UNIVERSIDAD DE BURGOS

La dott.ssa Monica Ibanez presso l'Università di Burgos (UBU) ha conseguito un dottorato in antropologia (1999) presso l'Università di Chicago ed è attualmente professore di sociologia, dove è a capo del dipartimento di sociologia. La sua ricerca si concentra sulla costruzione di immaginari sociali e sui modi in cui queste costruzioni influenzano la vita quotidiana di un determinato gruppo sociale. Ha pubblicato diversi articoli su questi argomenti. È membro di diverse associazioni internazionali, come ISA, ECPR e IMISCOE tra gli altri ed è stata peer reviewer di diverse pubblicazioni accademiche.



Conseil – dr Bénédicte HALBA (PhD in Economics, Università Paris I Pantheon Sorbonne - 1997) è il presidente fondatore dell'Istituto per la ricerca e l'informazione sul volontariato (iriv) che celebra il suo 20 ° compleanno (1997-2017) e direttore dell'iriv Conseil. È stata docente presso l'Università dal 2000 in Europa (Francia, Austria, Regno Unito) e ha pubblicato diversi libri e articoli sul volontariato e sull'apprendimento permanente. Il progetto pionieristico da lei avviato nel 2003 in 7 paesi dell'UE: la valutazione di un'esperienza volontaria (VAEB) è stata premiata per l'eccellente pratica a Helsinki nel 2006.



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

Loucas Antoniou ha conseguito un dottorato in Sociologia presso il Dipartimento di Studi sociologici dell'Università di Sheffield, un Master in Sociologia applicata presso l'Università di Indianapolis e una laurea in Scienze sociali presso il Cyprus College. Ha una competenza sulla metodologia di ricerca e sulla valutazione dei processi. Ha iniziato e partecipato a programmi di ricerca e istruzione come valutatore esperto



Dr Andrea Cenderello, trainer per adulti e per professionisti, esperto nel support di adulti e individui vulnerabili



dr Marjeta Pisk, assistente di ricerca all'Istituto di Etnomusicologia del Centro di Ricerca dell'Accademia slovena delle scienze e delle arti (ZRC SAZU), con un Dottorato di ricerca in Studi Interculturali per cui ha ottenuto un premio dalla Società di Studi Slavi. Dr. Katarina Šrmpf si è laureata al Dip. Di Etnologia e Antropologia Culturale della Facoltà di Arte di Lubiana

Further information on the team : www.JuCiVol.eu



Questo second output –mentoring per gli educatori – è stato implementato per

- Prima versione del framework progettata da iriv conseil – Giugno-Agosto 2017
- Framework arricchito/discusso con i partner e aggiornato – settembre-ottobre 2017
- Framework tradotto nelle cinque lingue- Novembre 2017
- Test tra i tutors nei 5 Paesi – Novembre 2017- Aprile 2018
- Feedback raccolti e inclusi da iriv conseil – Maggio – giugno 2018
- Versione finale – giugno-luglio 2018

I primi utilizzatori del mentoring sono professionisti – educatori e insegnanti che supportano i giovani “a rischio” nella loro inclusione sociale e professionale

© JuCiVol, Novembre 2018