

DESCRIZIONE DEL MODELLO

Community Education Facilitating



Contenuti

1. Prefazione	4
2. Preambolo	7
3. Cornice teorica	8
4. Cornice politica	12
4.1 Adult Learning	12
4.2 Lavoro giovanile	13
4.3 Community Development	14
4.4 Legislazione di base e iniziative del Governo	14
5. Community Education Facilitating come strumento	17
6. Community Education Facilitating come approccio olistico	20
6.1 Elementi centrali	20
6.2 Principi	22
6.3 Nuovi compiti nella Community Education	23
6.4 Sfide	26
6.5 Attori	27
6.6 Responsabilità	27
6.7 Costruzione e sviluppo di comunità	28
7. Community Education Facilitating come compito	29
7.1 Aziende	29
7.2 Perché lavorare nella Community Education come azienda che si occupa di Adult Learning?	29
7.3 Perché lavorare nella Community Education come agenzia di sviluppo locale?	30
7.4 Perché lavorare nella Community Education come organizzazione di volontariato?	30
8. Community Education Facilitating come competenza	31
A.1 Compiti del CEF & profilo dei requisiti	33
A.2 Curriculum del "Community Education Facilitator"	34
B.1 Compiti del Community Activist & profilo dei requisiti	50
B.2 Curriculum del "Community Activist"	51
9. Community Education Facilitating come strumento	55
9.1 Come implementare il "Community Education Facilitator"	55

9.2	Valutazione dei bisogni formativi del “Community Education Facilitator”	56
9.3	Risorse necessarie per la formazione	56
9.4	Competenze richieste	57
9.5	Business plan per la formazione del “Community Education Facilitator”	57
9.6	Processo di implementazione nelle aziende di Adult Learning	60
9.7	Processo di implementazione nelle agenzie di sviluppo locale	61
9.8	Processo di implementazione nelle organizzazioni di volontariato.....	62
10.	Community Education Facilitating come programma	63
10.1	Finanziamento	63
10.2	Ancoraggio nelle strategie.....	65
10.3	Panoramica delle politiche Nazionali.....	66
10.4	Fattori di riuscita.....	67
11.	Garanzia di qualità.....	68
11.1	Community Education Facilitating come competenza.....	68
11.2	Community Education Facilitating come compito.....	69
11.3	Community Education Facilitating come programma.....	70
13.	Bibliografia.....	73

1. Prefazione

Connettere gli ambienti in cui si vive con gli ambienti formativi

La Community Education ha luogo quando persone di diverse età e che provengono da contesti educativi e biografici diversi si uniscono con l'obiettivo di cambiare l'ambiente in cui vivono e quando vengono intrapresi nello stesso momento dei percorsi formativi. Per questo motivo, la Community Education unisce il lavoro di comunità e gli approcci formativi.

Il lavoro di sviluppo basato sulla comunità riguarda per prima cosa il motivare le persone a diventare parte del lavoro nelle loro comunità, modificandole attivamente, e il coinvolgere i cosiddetti "gruppi svantaggiati". In questo processo, le abilità e le competenze sono costruite e sviluppate non solo per contribuire alla resilienza della comunità, ma anche per promuovere l'autoefficacia individuale. Gli obiettivi sono l'empowerment sia individuale sia collettivo.

All'interno dell'ambito del progetto ERASMUS+ "Community Education Facilitating" (CEF - Community Education Facilitating), è stato sviluppato un modello per formare i Community Education Facilitator e i Community Activist, descrivendo i compiti, le aree e le competenze, così come le strategie per inserire la Community Education e stabilire delle misure per la garanzia di qualità. Il progetto è riuscito a dimostrare l'importanza del mutuo apprendimento, dagli altri e con gli altri, mentre al tempo stesso veniva sviluppato il modello.

Il Regno Unito ha molti anni di esperienza nella Community Education e nello sviluppo di programmi e campi di azione. Questa conoscenza è stata trasferita negli anni ai partner in Bulgaria, Germania, Italia e Austria. Sulla base di questo, sono stati creati una serie di programmi formativi che sono stati adattati alle condizioni specifiche dei diversi Paesi e che sono parte della descrizione di questo modello.

Grazie ai risultati eccellenti, il network del progetto ha costruito una base significativa per aiutare i Paesi europei nell'implementazione del lavoro educativo orientato alla comunità.

Mag.^a Regina Rosc,
Ministro federale dell'Educazione, Dipartimento della Formazione per l'Età Adulta

Community Education nelle aree rurali

L'idea europea di Community Education supporta e rafforza lo sviluppo della cittadinanza attiva a livello di comunità. È una reazione alle frequenti condizioni di difficoltà con cui le iniziative formative si confrontano nelle aree rurali e tentano di aumentare la consapevolezza del vivere insieme attraverso la promozione della partecipazione individuale a questi progetti. Questo concetto unisce i bisogni delle aree rurali e della comunità locale con le strategie nazionali per l'apprendimento lifelong, contribuendo a una situazione in cui viene reso possibile il vivere insieme in una maniera che possa portare beneficio al bene comune.

Per implementare con successo questa idea europea è richiesto - assieme alla strategia sopramenzionata di apprendimento lifelong - una connessione nell'area del lavoro volontario.

È esattamente questo bisogno duale - una strategia di apprendimento lifelong da un lato e la partecipazione di comunità dall'altro - che si riflette nel modello CEF (Community Education Facilitating). A livello strategico, sono richiesti i Community Education Facilitator, a livello di comunità, i Community Activist.

Altri attori importanti in questa strategia della Community Education sono chi si occupa di sviluppo regionale e urbano, così come i servizi di istruzione e formazione per gli adulti. Sono proprio questi ultimi a portare con sé il potenziale dello sviluppo di partnership strategiche e a dare inizio all'implementazione di progetti di lavoro orientato alla comunità assieme ai volontari.

Con questa idea in mente, spero che l'idea della Community Education e l'implementazione del modello CEF possano essere in grado di preparare le persone a un cambiamento lifelong, in modo che loro stessi e le loro comunità possano gestirlo al meglio. Guardando al futuro, questa è la sfida più grande ma anche il compito più gradevole.

Mag. Dr. Otto Prantl,
OFFICE OF THE STATE GOVERNMENT OF CORINTHIA, LLL Strategy and Coordination

Apprendimento e sviluppo di comunità

Il Glasgow Clyde College è onorato di avere l'opportunità di supportare e di contribuire al progetto europeo CEF dal momento che va incontro a un certo numero di scopi e obiettivi del Glasgow Regional Outcome Agreement che influenza il Curriculum del nostro college. La Community Education è uno dei principali attori per quanto riguarda il supporto e l'impegno verso il Glasgow Clyde College per lavorare e prestare servizi assieme alle nostre comunità locali accanto alle organizzazioni di volontariato di Glasgow e a Glasgow Life. Dal momento che l'apprendimento e il Community Development sono focalizzati sull'empowerment, migliorando le prospettive di vita e offrendo uno stimolo positivo alle vite degli individui nelle nostre comunità locali, questo progetto è realmente di supporto e influenza per intero le nostre comunità e supporta i nostri programmi formativi di comunità full-time; stimola i percorsi di progresso attraverso l'erogazione di un apprendimento flessibile e ampliando l'accesso ai gruppi non rappresentati assieme all'incremento del CEF a livello europeo.

Brian Hughes
Acting Principal – Glasgow Clyde College

2. Preambolo

Il lavoro volontario, all'interno e con le comunità, sta diventando sempre più importante nelle società europee. Che si tratti di fare il tutor per la lettura, una volta in pensione, o di dare lezioni di informatica nel tempo libero - tanti cittadini che provengono da diversi contesti lavorativi sono attivi in molti ambiti del quotidiano.

Il progetto ERASMUS+ "Community Education Facilitating" (CEF - Community Education Facilitating) ha sviluppato questo legame con il concetto di formazione per due attori centrali - il Community Education Facilitator da un lato, rivolto a esperti nel campo dell'istruzione per adulti, a coloro che si occupano di sviluppo a livello regionale e a lavoratori giovani e che si occupano di comunità così come a coordinatori di lavoro volontario. Dall'altra parte, la formazione per i Community Activist costruisce le competenze di coloro che vogliono diventare attivi nelle loro comunità. Dunque questa formazione fornisce il know-how necessario per coordinare e guidare i processi di Community Education. I percorsi formativi sono modellati su un programma già esistente in Scozia, forniti come base dal Glasgow Clyde College.

Questi format sono stati sviluppati dalla cooperazione attiva dei nostri partner Bulgaria (IntegRegio), Germania (VHS Cham), Italia (ERIFO) e Scozia (Glasgow Clyde College) e possono essere implementati in questi Paesi.

La descrizione di questo modello va al di là della semplice descrizione del curriculum. Offre e fa una panoramica del nostro approccio all'Community Education e affronta l'interfaccia con il lavoro di comunità così come l'Adult Education. Inoltre, dovrebbe esplorare il sistema del processo del CEF, quali sono le competenze necessarie, quali compiti possono essere affrontati e, soprattutto, come tutto questo si può legare ai sistemi esistenti.

Con la descrizione di questo modello, vogliamo fare un passo avanti verso il collegamento tra il lavoro di comunità/sviluppo locale e l'Adult Education e di conseguenza stimolare la connessione tra istruzione e apprendimento da un lato e lo sviluppo locale dall'altro. Inoltre, vogliamo rafforzare le comunità e fornire loro gli strumenti di cui hanno bisogno per dare voce alle loro azioni.

Mag. Elke Beneke, MBA
EB projektmanagement GmbH
Project Coordinator

3. Cornice teorica

La nozione di individui attivi nelle comunità non è nuova e si può rintracciare nel corso dei millenni. Le persone hanno un senso di autoconservazione innato e un senso morale che promuove le attività che riguardano i loro interessi. Questo è diventato un problema dal momento in cui i gruppi si sono fusi in unità più grandi e chi governa ha iniziato ad avere potere su questi gruppi. Attraverso la protezione dell'interesse del proprio potere e del proprio controllo, chi governa ha utilizzato la forza e la coercizione per soggiogare le persone in una sorta di servilismo o addirittura schiavitù. Spesso con un progetto dietro, ma a volte anche attraverso una benigna indifferenza, i diritti delle persone sono stati ignorati e abusati al servizio degli interessi dei più potenti. Ci sono state occasionali sfide a tutto questo ma sono state difficili da sostenere e sono raramente hanno avuto successo prendendo la forma di ribellioni o rivoluzioni.

Nel XVII e XIX secolo, la nozione di libertà universale e di diritti umani ha iniziato a fiorire, culminando nel XX secolo in cui abbiamo ottenuto una visione morale e filosofica condivisa per cui tutti sono uguali e meritano che i loro diritti vengano protetti. In questo si sono impegnati diversi gruppi (gruppi filantropici, Trade Union, corporazioni, ecc.) e con il tempo i governi hanno iniziato a riconoscere ufficialmente i diritti individuali.

Attualmente nel XXI secolo, mentre molti Paesi sostengono la libertà universale e riconoscono i diritti umani, ci sono ancora molte situazioni di ingiustizia civile, disuguaglianza e svantaggio. Al posto di sovrani dispotici, possono oggi facilmente emergere quelle che sembrerebbero essere delle burocrazie senza volto. Il trend di uno stile consequenzialista di governo, in cui il maggior numero di beni destinato al maggior numero di persone sembra esserene il motto, come risultato lascia spesso che molti gruppi finiscano per essere marginalizzati e svantaggiati. Spesso si tratta di gruppi meno equipaggiati e in grado di affrontare questo tipo di sfida. Povertà, mancanza di istruzione, basso livello socio economico sono alcuni dei fattori comuni a questi gruppi.



Il ruolo di assistere e aiutare questi gruppi a essere proattivi nel prendersi cura dei propri bisogni è diventato sempre più parte, in alcuni Paesi, della politica e delle leggi. È a questo punto che il lavoro con le comunità diventa importante, per assicurarsi che tutti vengano trattati in modo equo e giusto e che nessuno subisca trattamenti degradanti dalle autorità, né intenzionalmente né per caso. I lavoratori nel settore della

Community Education e del Community Development possono avvalersi, per sostenere i loro sforzi, di un corpus di conoscenze, dell'autorità delle leggi e di un potere legato alla popolazione per promuovere gli interessi delle comunità e facilitare le loro azioni in un'ottica di autopreservazione e di godimento di pari diritti in tutti gli aspetti della società.

Il concetto di Community Education nell'Unione Europea è un concetto difficile da stabilire, dal momento che tradizionalmente e storicamente non esiste una definizione né un principio globale. Questa è l'essenza di uno dei motori fondamentali alla base di questo progetto Erasmus+. Come punto di partenza facciamo riferimento ai Community Learning and

Development Standards Council in Scozia. Il Regno Unito e la Scozia¹ in particolare hanno una nozione solida e una comprensione della Community Education e del Community Development, ed è da questo insieme di conoscenze che dobbiamo estrapolare la cornice teorica.

“Vediamo l'apprendimento e il Community Development come “empowerare” le persone, a livello individuale e collettivo, al fine di mettere in atto cambiamenti positivi nelle loro vite e nelle loro comunità, attraverso l'apprendimento. Il Community learning and development (CLD) consiste nell'apprendimento e nel lavoro di sviluppo sociale con gli individui e i gruppi nelle loro comunità utilizzando una gamma di metodi formali e informali.”²

Con questa definizione, vediamo emergere i fattori importanti di empowerment, azione collettiva e apprendimento. Il focus di questo approccio è duplice nel promuovere migliori possibilità di vita attraverso comunità più forti.



La nozione di comunità come luogo migliore per comprendere i propri bisogni è centrale in quest'area; e il nostro lavoro richiede di focalizzarsi su come aiutare questi gruppi a lavorare sui loro obiettivi autonomamente individuati.

Il Community Education and Development (CLD) comprende tre aree principali, anche se in alcuni momenti possono essere interconnesse: l'Adult Learning, il lavoro giovanile e il Community Development. Questi elementi si possono ritrovare in una varietà di contesti nel settore pubblico, nel settore no profit e nel settore privato/indipendente. Dal momento che può riguardare una vasta gamma di aziende, non è raro che sia coinvolta una vasta gamma di professionisti e specializzazioni in questo lavoro. Qualunque sia il nome, gli scopi rimangono gli stessi e sono riassunti qui sotto:

¹ Whilst Scotland is part of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, it has a separate legal system and a devolved working Parliament with control over certain areas

² CLD Standards Council for Scotland 2015 <http://cldstandardscouncil.org.uk>



Dal momento che il concetto di Community Learning and Development non è ampiamente riconosciuto nei Paesi Europei, possiamo trovare alcuni aspetti di questo approccio all'interno di altre aree riconosciute di lavoro con le persone. Nonostante la loro utilità e importanza, dobbiamo essere consapevoli che queste definizioni non possono sovrapporsi al concetto globale di apprendimento e sviluppo di comunità. L'Adult Learning è un'area che ha ricevuto riconoscimento in molti Paesi europei e deve essere obbligatoriamente inclusa in una cornice dell'Istruzione più ampia.

In Germania, in una dichiarazione del "Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement" del 2015 è stata formulata questa definizione: "Il *Community Education and Development (Kommunales Bildungsmanagement)* ha il compito di coordinare i programmi educativi e di renderli più trasparenti in modo che i bisogni educativi possano essere meglio indirizzati in ogni situazione. L'obiettivo della *Community Education* è di fornire istruzione a tutti i cittadini. Grazie a un miglior coordinamento dell'offerta educativa e a una cooperazione sostenibile tra gli attori coinvolti nelle comunità, il loro lavoro educativo diventa sempre più trasparente ed efficiente."³ Questo individua senza dubbio una parte dello scopo del CLD e può essere collegato in modo chiaro a uno dei suoi filoni, l'Adult Learning; in ogni caso, come detto sopra, questo è il contesto di un'unica cornice educativa e non abbraccia la totalità dell'approccio CLD.



Anche in Austria, il focus principale è il modello educativo, ma i principi abbracciati sono coerenti con gli scopi globali del CLD. Il gruppo di lavoro "Community Education" in Austria cerca di chiarirne il significato con l'aiuto di tre pilastri: obiettivi, metodi e prerequisiti.

Qui viene utilizzato un approccio di problem solving, mentre il focus è sul rendere i membri della comunità in grado di comprendere il processo di individuare un bisogno e di gestirlo in

³Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement http://www.transferagentur-bayern.de/fileadmin/user_upload/Materialien/TA-BY_BR-Komm-Bildungsmanagement_2015_Webversion.pdf

modo produttivo e positivo per produrre un esito positivo. Qui le competenze sono l'area chiave dal momento che possono essere trasferite in altre situazioni, dando alla comunità il potere di indirizzare i propri bisogni in futuro. Inoltre viene riconosciuto che le situazioni informali di apprendimento sono valide come metodo di apprendimento e possono di conseguenza incrementare la partecipazione dei membri della comunità portando a un livello di partecipazione bottom-up maggiore.

La Bulgaria non possiede un'attuale definizione di CLD. Però presenta in ogni caso lo sviluppo emergente di una strategia di lavoro giovanile che potrebbe dare l'avvio a un approccio CLD globale.

In Italia, il lavoro di comunità è definito come il processo che aiuta le persone a migliorare la loro comunità di appartenenza attraverso attività collettive. In Italia, il lavoro di comunità è strettamente legato ai servizi sociali e al lavoro svolto dai professionisti del sociale.

➤ **Conclusione**

In conclusione, il concetto di Community Learning and Development è un concetto relativamente nuovo per un discreto numero di Paesi. La Scozia ha ben sviluppato e inserito nelle istituzioni il concetto sostenuto da leggi e da iniziative politiche; di conseguenza, molti degli esempi e delle illustrazioni utilizzate all'interno del corso CEF sono fedelmente modellate sulla prospettiva scozzese. Altri Paesi possiedono alcuni aspetti contenuti all'interno di iniziative più ampie, più marcatamente l'istruzione, e dal momento che dobbiamo preoccuparci che siano pienamente integrate con l'etica del CLD, possono essere l'inizio dell'evoluzione dei principi operativi CLD in ogni Paese.

4. Cornice politica



Per quanto riguarda l'Unione Europea, non ci sono specifiche iniziative o politiche direttamente correlate al Community Learning and Development. È un fenomeno comprensibile, dal momento che il CLD non è universalmente noto o riconosciuto in tutta l'UE. Nonostante ciò, ci sono delle aree in cui sono presenti delle politiche adeguate nelle aree dell'Adult Learning e del lavoro

giovanile. Queste ultime possiedono una certa rilevanza e pertanto sono importanti, ma devono essere lette nel contesto in cui la relazione con il CLD sia tangibile e possa avere diversi promotori e principi di base.

4.1 Adult Learning

L'Adult Learning è una componente vitale in quanto parte della politica di apprendimento lifelong della Commissione Europea. È incentrata sull'assicurarsi che ci siano opportunità formative per tutti gli adulti in tutto l'arco di vita, con una particolare enfasi sui gruppi svantaggiati. Nel fare ciò, si produce un impatto sullo sviluppo personale degli individui, sulla loro abilità di partecipazione come cittadini e nel promuovere l'inclusione e l'assistenza sociale con prospettive di impiego. L'Adult Learning copre tutte le forme di apprendimento (formale e informale) e può avere qualsiasi motivazione alla base: ottenimento di qualifiche, orientamento all'impiego (migliorare le proprie competenze o apprendere di altre), per la crescita e lo sviluppo personale e come attività di svago.

L'agenda europea per l'Adult Learning (2011/C 372/01) guida le politiche in quest'area e sottolinea quattro obiettivi da sviluppare entro il 2020:

- **Governance:** assicurarsi la coerenza dell'Adult Learning con altre politiche, migliorando la coordinazione, l'efficacia e la rilevanza rispetto ai bisogni della società, dell'economia e dell'ambiente; aumentando, quando è appropriato, gli investimenti sia pubblici sia privati.
- **Fornitura e impiego:** aumentare significativamente la fornitura di servizi di adult learning di alta qualità, specialmente per quanto riguarda l'alfabetizzazione e le competenze digitali e aumentare l'impiego attraverso strategie efficaci di sensibilizzazione, orientamento e motivazione rivolte ai gruppi che ne hanno più bisogno.
- **Flessibilità e accesso:** allargare l'accesso aumentando la disponibilità di formazione sul posto di lavoro e di utilizzo efficace delle ICT; mettere in campo procedure per individuare e valutare le competenze degli adulti poco qualificati e fornire possibilità a sufficienza che portino a una qualifica EQF riconosciuta per coloro che non possiedono qualifiche EQF di livello 4.
- **Qualità:** migliorare la garanzia di qualità, includendo il monitoraggio e la valutazione dell'impatto, migliorando l'istruzione di base e continuativa dei formatori adulti e

raccogliendo i dati necessari sui bisogni per indirizzare e progettare la fornitura di servizi in modo efficace.⁴

Sembra che l'Adult Learning abbia un ruolo rilevante e cruciale nelle più ampie iniziative formative dell'Unione Europea. Questo fornisce una buona cornice e un orientamento per chi lavora in quest'area del CLD, con l'avvertimento discusso sopra per quanto riguarda i principi CLD.

4.2 Lavoro giovanile

Una situazione simile riguarda un altro filone del CLD – il Lavoro giovanile – dove è in atto una strategia che costituisce una cornice per il 2010-2018. È costituita da due obiettivi principali: fornire opportunità più eque per le persone giovani in formazione e per il mercato del lavoro e incoraggiare le persone giovani a partecipare in modo attivo nella società. Per portare avanti questi obiettivi, stanno considerando un approccio integrato di individuazione di specifiche iniziative giovanili per quelli che ne hanno più bisogno e stanno portando avanti un approccio globale in cui tutte le iniziative tengano in considerazione i bisogni dei giovani e siano consapevoli dell'impatto in aree come l'istruzione, l'impiego, il benessere e la salute.

Nella Risoluzione del Consiglio e dei Rappresentanti dei Governi degli Stati Membri, in seduta di consiglio, nel Work Plan for Youth for 2016-2018 (2015/C 417/01) dell'UE hanno individuato sei aree d'azione:

- a) Maggiore inclusione sociale di tutte le persone giovani, tenendo in conto i valori Europei di base;
- b) Maggiore partecipazione di tutte le persone giovani alla vita democratica e civica dell'Europa;
- c) Transizione più semplice delle persone giovani dalla giovinezza all'età adulta, in particolare per quanto riguarda l'integrazione nel mercato del lavoro;
- d) Supporto alla salute e al benessere delle persone giovani, inclusa la salute mentale;
- e) Contributo all'indirizzamento delle sfide e delle opportunità dell'era digitale per le politiche per la gioventù, il lavoro giovanile e le persone giovani;
- f) Contributo alla risposta alle opportunità e alle sfide sollevate dall'aumento del numero di giovani migranti e rifugiati.⁵

La EU Youth Strategy ha individuato tre gruppi che dovrebbero ricevere una particolare attenzione: persone giovani a rischio di marginalizzazione; persone giovani che non sono inserite in percorsi lavorativi, educativi o formativi; e persone giovani con trascorsi di migrazione. Questi gruppi particolari sono i gruppi chiave per chi lavora nel CLD. Come nell'Adult Learning, queste politiche e iniziative sono salienti per le aziende e per chi lavora nel CLD con l'avvertimento menzionato sopra per quanto riguarda i suoi principi globali.

⁴European agenda for adult learning (2011/C 372/01) http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.372.01.0001.01.ENG

⁵ European Union Work Plan for Youth for 2016-2018 (2015/C 417/01) [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/Adult_LearningL/?uri=CELEX%3A42015Y1215\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/Adult_LearningL/?uri=CELEX%3A42015Y1215(01))

4.3 Community Development

Al contrario degli altri due filoni, non ci sono politiche o iniziative che riguardano il Community Development così com'è nella sua definizione operativa. Ci sono numerose politiche legate allo sviluppo delle comunità ma è un'area parecchio diversa.

4.4 Legislazione di base e iniziative del Governo

Affinché il Community Learning and Development possa prosperare come approccio riconosciuto e valutato, si richiede che un'autorità ne legittimi l'esistenza e lo sostenga con delle leggi e con iniziative sponsorizzate dal governo. Grazie a queste, avrebbe la legittimità necessaria per essere pienamente coinvolto nella risposta della società a problemi e preoccupazioni. Inoltre, questo gli conferirebbe una cornice strutturata in modo che chi è coinvolto possa essere pienamente consapevole delle responsabilità e delle aspettative di tale approccio.

UK/Scozia



In Scozia c'è una presenza consistente di leggi e iniziative che forniscono il sostegno sopracitato. C'è un certo quantitativo di iniziative e politiche che orientano l'attuale focus del lavoro e si assicurano che l'approccio di comunità venga considerato in tutti gli aspetti della pianificazione e dello sviluppo del Paese legati a quest'area.

Per quanto riguarda la legislazione, ci sono tre importanti Atti del Parlamento:

- Local Government in Scotland Act 2003
- The Requirements for Community Learning and Development (Scotland) Regulations 2013
- Community Empowerment (Scotland) Act 2015

A supporto di queste leggi, sono in corso diverse iniziative governative:

- Strategic Guidance for Community Planning Partnerships: Community Learning and Development (2012)
- Our Ambitions for Improving the Life Chances of Young People in Scotland - National Lavoro giovanile Strategy 2014-2019
- Adult Learning in Scotland, a Statement of Ambition (2014)
- Adult Literacies in Scotland 2020: Strategic Guidance
- Welcoming Our Learners: Scotland's ESOL Strategy 2015-2020

Germania



Nel marzo 2000, il Consiglio Europeo di Lisbona ha individuato l'apprendimento lifelong come priorità della Strategia per l'Impiego Europea e ha sottolineato che l'apprendimento lifelong è un elemento fondamentale del modello sociale europeo. Nella strategia congiunte per l'apprendimento lifelong nella Repubblica Federale Tedesca (BLK 2004), il governo federale e il Länder hanno mostrato i diversi aspetti e le connessioni dell'apprendimento lifelong che hanno raggiunto, senza pregiudizi rispetto alle rispettive competenze, il consenso del Länder da un lato e tra il governo e il Länder dall'altro.

Nel 2001, è stato dato avvio al programma "Lernende Regionen" con l'obiettivo di costituire delle reti regionali per l'istruzione per fornire l'accesso all'educazione a tutti i cittadini. 72 regioni, tra cui la regione del Cham, sono state supportate nel programma con i fondi del Ministero dell'Istruzione e della Ricerca e con il Fondo Sociale UE (ESF). Dal 2009–2014 il successivo programma "Lernen vor Ort", istituito dal Ministero Tedesco dell'Istruzione e della Ricerca (BMBF), è stato avviato con l'obiettivo di intercettare i bisogni formativi di tutte le persone e di tutte le comunità, non solo nelle

grandi città ma anche nelle regioni rurali con l'obiettivo di sostenere l'apprendimento lifelong per tutti i cittadini. Questo programma è stato seguito nel 2013 dal "Transferagenturen Kommunales Bildungsmanagement" supportato dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca. Iniziato nel Maggio 2012, il Ministero Bavarese dell'Istruzione e della Cultura ha lanciato il programma "Bildungsregionen in Bayern" (regioni dell'istruzione in Bavaria) con l'obiettivo di fornire un'offerta formativa su misura per i cittadini giovani nelle regioni per garantire occupabilità e partecipazione.

Austria

In Austria, l'approccio all'Istruzione della comunità è legato alla Strategia per l'apprendimento lifelong in Austria (LLL: 2020). Il concetto principale consiste in un "approccio comprensivo" che contiene e comprende tutte le aree dell'apprendimento. La strategia definisce degli obiettivi che si intende implementare entro l'anno 2020.

Uno degli obiettivi si intitola "Rafforzare gli approcci alla CE attraverso i servizi per la comunità e una società civile organizzata".

La visione dietro questo obiettivo viene così espressa "L'apprendimento è una componente integrante dell'impegno civile e ogni forma di partecipazione viene anch'essa vista come un'esperienza di apprendimento di valore. Per questo, i processi di apprendimento partecipativi contribuiscono all'empowerment individuale e ad assicurare delle opportunità di partecipazione attraverso l'autogestione, prendendo in considerazione i bisogni locali e regionali. Abbiamo come obiettivo i bambini, gli adolescenti e gli adulti di tutte le età e in tutte le fasi di vita per aiutarli a plasmare le loro vite e quella della loro comunità in una forma competente e attiva. L'istruzione viene resa possibile attraverso la cooperazione di tutte le istituzioni coinvolte a livello locale e regionale.

Un altro obiettivo è "L'investimento nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e per l'apprendimento lifelong". Il programma operativo "Employment Austria 2014 to 2020" è incentrato sugli approcci orientati alla comunità con l'obiettivo di ridurre le barriere all'educazione e per raggiungere i gruppi individuati. "Lo sviluppo dell'offerta di luoghi per l'apprendimento e per l'apprendimento innovativo di facile accesso ha l'obiettivo di rendere più semplice l'accesso all'apprendimento lifelong per prima cosa per le persone svantaggiate quando si parla di apprendimento. Il termine Community Education non viene utilizzato nel programma per lo sviluppo rurale, per quanto la strategia di apprendimento lifelong sia esplicitamente inserita al suo interno. Per questo, l'educazione e lo sviluppo rurale sono connessi."

Bulgaria

La Bulgaria è membro dell'Unione Europea dal 2007 e sta attraversando un processo di adattamento delle sue priorità e delle sue politiche in accordo con quelle europee. L'apprendimento lifelong come concetto è nuovo per la Bulgaria. Attualmente, sta implementando una Strategia nazionale per l'apprendimento lifelong 2014-2020. La percentuale di persone che sta beneficiando della partecipazione alle attività di apprendimento lifelong è significativamente bassa. La ragione è che gli strumenti a disposizione sono relativamente scarsi e sono concentrati soprattutto sulle politiche attive del mercato del lavoro.

Nel periodo 2014-2020, la Bulgaria sta implementando un Programma Operativo per la Scienza e l'Istruzione per un Crescita Intelligente che ha lanciato dei programmi nazionali per il cofinanziamento dell'istruzione per adulti, per specifici gruppi formativi "vulnerabili" (p.es. giovani), ecc.

Nel 2014, sono stati adottati dal governo due strumenti per l'apprendimento lifelong: ECVET e un sistema per validare l'istruzione non formale e la self-education nell'ambito della formazione professionale in Bulgaria. I primi passi per promuovere e aumentare la consapevolezza degli strumenti sono stati intrapresi nel 2015. La costruzione delle competenze per l'implementazione di entrambi gli strumenti è in corso.



Il concetto di Community Work è stato considerato un pilastro fondamentale dei servizi sociali dagli anni '50, quando il CW è stato riconosciuto come strategia per agevolare i processi di democratizzazione e di responsabilità all'interno delle comunità locali. Una prima esperienza di CW in Italia ha avuto luogo nel corso dei programmi di ricostruzione post-bellici, specialmente nel sud Italia. Questi programmi erano prevalentemente indirizzati al ripristino dei legami della comunità, per combattere la povertà e agevolare la partecipazione democratica.

Negli anni 70 e 80, in ogni caso, il CW in Italia ha perso il suo smalto. Una delle ragioni principali, risiede nell'incapacità di trovare un accordo rispetto a un approccio per il CW e una marcata preferenza per il metodo individuale. Negli anni 90, l'idea di comunità ha riacquisito nuovamente importanza, maggiormente come opposizione alla globalizzazione crescente e all'omologazione che è avvenuta negli anni. Come risultato, gli anni seguenti sono stati caratterizzati da nuove leggi e politiche a supporto del CW. Nel 2000, la "Legge quadro sulla realizzazione del sistema integrato di servizi sociali" ha incorporato esplicitamente gli elementi chiave del lavoro di comunità incentivando 1) la mobilitazione delle risorse della comunità, 2) la pianificazione partecipativa e 3) la partecipazione e la responsabilità di comunità. In ogni caso, il CW in Italia ha ancora difficoltà a trovare una sua strada. Nel 2010, il Consiglio Nazionale degli Assistenti Sociali stava lanciando un'iniziativa formativa in tutto il Paese sull'importanza della dimensione di comunità nei servizi sociali, sottolineando come questa pratica sia ancora lontana dall'essere completamente adottata dai professionisti nazionali.

Per concludere, è possibile delineare alcuni aspetti chiave del CW in Italia:

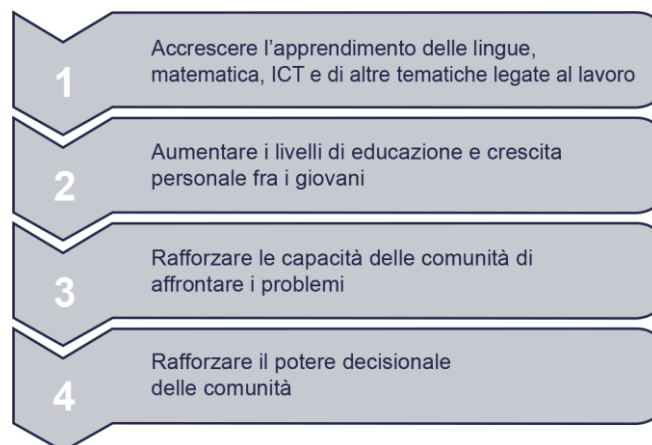
1. Il CW è strettamente legato ai servizi sociali ed è prevalentemente indirizzato al fornire assistenza ai gruppi svantaggiati, anche se include parzialmente club ricreativi e associazioni di istruzione per adulti;
2. L'approccio individuale è molto più utilizzato del CW;
3. Lo sviluppo del CW è ancora limitato anche se ci sono stati dei tentativi recenti per diffondere in modo più ampio questo approccio.

5. Community Education Facilitating come strumento

Il corso di Community Education Facilitating (CEF) si propone di soddisfare i bisogni di coloro che intraprendono dei percorsi formativi formali nell'area del Community Learning and Development (CLD). Gli obiettivi di questo percorso specifico consistono nell'offrire una consapevolezza introduttiva ai principi e all'etica CLD, una comprensione dei principali motori nel CLD e la realizzazione dei requisiti personali necessari per lavorare in questo settore.

Ci sono due strade potenziali per offrire questo corso CEF. La prima, per le aziende che lavorano con i gruppi di comunità, questo stimola il loro lavoro collaborativo in linea con i valori del CLD nell'andare incontro ai bisogni delle comunità. Questo corso in quanto tale supporterà i professionisti e le aziende nel lavorare insieme e direttamente con i gruppi di comunità, per impegnarsi in modo più mirato, lavorando con una partnership efficace. In secondo luogo, per gli individui, questo corso stimolerà le loro abilità e tecniche e promuoverà una migliore comprensione a tutto tondo di cosa è il CLD.

Nello stabilire il contenuto del corso, le aziende partner hanno tenuto conto delle priorità nazionali esistenti (in questo caso dalla Scozia⁶) per il CLD. Sono state individuate 4 aree:



⁶Scottish Government (2004), Working and learning together to build stronger communities Scottish Executive Guidance for Community Learning and Development – Available from <http://www.gov.scot/Publications/2004/02/18793/32159>

Inoltre, i partner hanno preso in considerazione quelli che hanno chiamato i Pilastri gemelli del Community Development ⁷⁸:



Utilizzando questi due insiemi di criteri, i partner hanno costruito una cornice che incontra i bisogni di questi criteri e i bisogni di chi intraprende il corso e ha progettato un corso su base modulare.

Nella stesura di questo corso sono stati incorporati i valori chiave per il CLD; questi sono:

- Autodeterminazione
- Inclusione
- Empowerment
- Lavoro collaborativo
- Promozione dell'apprendimento come attività lifelong⁹

In aggiunta, i valori di base considerati parte integrante del lavoro nel settore del CLD sono stati debitamente riconosciuti all'interno del corso modulare.¹⁰



Gli obiettivi specifici del corso, presi in prestito dal Community Learning and Development Standards Council for Scotland sono i seguenti¹¹:

⁷Scottish Government (2015) National Standards for Community Engagement

⁸S Skinner, (2006), Strengthening Communities, CDF publications

⁹CLD Standards Council for Scotland 2015 http://109.233.117.82/standards_council/?page_id=542

¹⁰CLD Standards Council for Scotland (2015), A Code of Ethics for Community Learning and Development – Available from http://cldstandardscouncil.org.uk/?page_id=100

¹¹CLD Standards Council for Scotland (2015), Competences for Community Learning and Development – Available from http://cldstandardscouncil.org.uk/?page_id=8

CDL COMPETENTI POSSONO:

- Assicurare che il loro lavoro produca effetti sociali
- Adottare metodi cooperativi, equi e antidiscriminatori
- Affrontare le discriminazioni
- Lavorare con soggetti ed in contesti diversi per ottenere un cambiamento
- Sviluppare e mantenere rapporti con le persone locali attraverso approcci, anche educativi, di tipo formale non formale ed informale

CDL COMPETENTI HANNO:

- Una buona capacità di ascolto, comprensione e guida delle persona
- Buone capacità di gestione e comunicazione
- Abilità nel rispettare le diverse esperienze di coloro con cui lavorano

Il corso modulare risultante che è stato sviluppato tiene conto di questi fattori come evidenziato sopra; le priorità nazionali, i Pilastri Gemelli, i valori CLD chiave, le etiche CLD. I moduli, come sottolineato sotto, sono presentati come un gruppo di aree di apprendimento interrelate e interconnesse (una descrizione dettagliata di tutti i moduli è fornita nel capitolo 8.3).

➤ **Etica centrale**

Questo corso è rivolto alle aziende che lavorano con i gruppi della comunità e con gli individui per promuovere un modo di lavorare collaborativo più coeso e comprendere e agire sulla base dei bisogni o dei problemi che la comunità sperimenta. Per le aziende della comunità, questo corso può essere anche utile a rafforzare le competenze, le abilità e la fiducia degli individui e dei gruppi nell'intraprendere azioni efficaci e nell'assumere ruoli guida nello sviluppo delle loro comunità.

Questo è, per definizione e scopo, un corso di formazione di base. Per quanto contenga elementi accademici, lo scopo primario è quello di aumentare la consapevolezza e fornire alle persone le competenze per fare la differenza nel loro lavoro con i gruppi della comunità. Pertanto non sono necessarie qualifiche formative formali per partecipare a questo corso, per quanto l'esperienza sia auspicabile. La chiave è il desiderio di imparare e di migliorare la propria capacità di lavorare in questo modo.

La prospettiva principale di questo corso è di passare dall'approccio gerarchico tradizionale a uno orientato ai bisogni e che sia incentrato sulle comunità stesse come punto di partenza per qualsiasi intervento.

6. Community Education Facilitating come approccio olistico

6.1 Elementi centrali

Il Community Education Facilitating deve essere inteso come approccio olistico su diversi livelli:

- **Attori e settori coinvolti**

Una delle caratteristiche essenziali dell'approccio Community Education (CE) o Community Learning Development (CLD) è l'aspetto olistico: *“Si tratta di un approccio olistico che enfatizza la relazione tra la persona e il suo ambiente immediato, spesso con l'adesione ad alcuni valori non definiti di desiderabilità della comunità [sic], solidarietà e cooperazione. I problemi sono intesi come interrelati e non divisi per comparti nei tradizionali schemi di salute, abitazione, istruzione e benessere sociale. Qualsiasi tentativo di realizzare qualcosa è basato totalmente sulla cultura e sulle credenze della comunità.”*¹²

Questo significa che il Community Education Facilitating copre più di un campo di interesse pubblico e con il suo approccio olistico - in Paesi che ancora non hanno una tradizione di CLD implementata - si può rivolgere a stakeholder, network e moltiplicatori che provengono da diversi settori, ministeri e ambiti lavorativi. Questo è un argomento di cui discuteremo più nel dettaglio nel corso del capitolo.

Soprattutto, nei processi formativi successivi la Community Education Facilitating includerà in modo olistico il lavoro con gli individui così come con i gruppi.

- **Decision making / Scelta degli argomenti**

Sulla base dell'approccio CLD scozzese, i programmi CLD devono essere sviluppati attraverso partnership di pianificazione della comunità, preferibilmente con un approccio bottom-up, con i diversi attori locali e si rivolge a specifici problemi locali. Questo approccio olistico di coinvolgere tutti gli attori di rilievo, individuare nel contempo le questioni che riguardano la comunità e formare gruppi CLD locali ha come obiettivo il raggiungimento dello scopo globale del CLD che è *“fare cambiamenti positivi nelle vite delle persone e delle loro comunità, attraverso l'apprendimento.”*¹³ McConnell ha anche interpretato la Community Education come *“un approccio olistico agli interessi educativi, ai requisiti dell'apprendimento e agli interessi sociali delle persone che hanno guadagnato poco dalla loro istruzione e dall'insieme di contenuti opzionali a essi legata”*.¹⁴

Il focus del lavoro di comunità risiede nell'impegno corporativo nelle questioni sociali per

¹²Charlie McConnell: Community learning and development. The making of an empowering profession. Revised Third Edition, March 2002, p174. (http://109.233.117.82/standards_council/wp-content/uploads/2015/07/The_Making_of_An_Empowering_Profession_-_3rd_Edition_-_pdf.pdf)

¹³<http://www.gov.scot/resource/0039/00394611.pdf>, p4

¹⁴Charlie McConnell: Community learning and development. The making of an empowering profession. Revised Third Edition, March 2002. p100 (http://109.233.117.82/standards_council/wp-content/uploads/2015/07/The_Making_of_An_Empowering_Profession_-_3rd_Edition_-_pdf.pdf)

aumentare le opportunità per gli individui e la comunità attraverso il lavorare insieme. Il community learning gioca un ruolo importante nell'evitare l'esclusione sociale delle persone. Fornendo alle persone nella comunità opportunità di apprendimento lifelong ha come obiettivo l'incoraggiarle a contribuire allo sviluppo della comunità stessa.

Soprattutto, il Community Education Facilitating dovrebbe diventare parte integrante del progresso di sviluppo della comunità contribuendo all'arricchimento individuale e allo sviluppo sociale della comunità.

Di base, la Community Education permette processi bottom-up e top-down. Assieme al coinvolgimento di tutti i gruppi legati alla comunità e agli stakeholder nello scegliere gli argomenti e al prendere decisioni, questo fatto ne rimarca l'approccio olistico.

- **Istruzione e processi formativi**

Jacques Delors nel rapporto UNESCO del 1996: Learning: The Treasure Within, definisce i quattro pilastri dell'istruzione: Imparare a conoscere, Imparare a fare, Imparare a vivere insieme e Imparare a essere. Per quanto riguarda l'ultima, ha sottolineato: *“In questa connessione, l'istruzione non deve trascurare nessun aspetto del potenziale di un individuo: memoria, ragionamento, senso estetico, abilità fisiche e capacità comunicative”*¹⁵. L'UNESCO-APNIEVE Sourcebook 2 “Learning To Be – A Holistic and Integrated Approach to Values Education for Human Development” del 2002 fa un ulteriore passo avanti e *“crede in un approccio olistico e integrato nell'istruire l'essere umano, come individuo e come membro della società e si focalizza sullo sviluppo totale delle dimensioni e delle abilità dell'essere umano: fisiche, intellettive, estetiche, etiche, economiche, socio-culturali, politiche e spirituali dal momento che è in relazione con altri nella famiglia, nella comunità, nella nazione, nella regione e nel mondo”*¹⁶

Soprattutto, da un punto di vista didattico, il Community Education Facilitating su misura comprende anche un insieme di risorse (presentazioni, video, role play, testi, discussioni) che rendono l'apprendimento attraente ed efficace per qualsiasi tipo di studente e di stile di apprendimento. Questo lo rende olistico nella direzione del rapporto “Youth and community work” pubblicato nel 2009 dalla UK Quality Assurance Agency for Higher Education: *“La pratica formativa ha come obiettivo quello di coinvolgere il corpo, la mente, il cuore e lo spirito.”*¹⁷

Assieme a questo approccio olistico sui diversi livelli, la Community Education contribuisce in modo fondamentale alle strategie di apprendimento lifelong. Mira allo sviluppo individuale delle persone e alla loro inclusione sociale. Il processo di apprendimento nella cornice della Community Education è incentrato sullo sviluppo e sul mantenimento della conoscenza, delle competenze e delle abilità. Queste tre categorie sono inoltre alla base dell'European Credit system for Vocational Education and Training¹⁸ (ECVET) per quanto riguarda la descrizione dei cosiddetti esiti formativi. Questo strumento europeo aiuta a rendere più semplice per le persone la validazione e il riconoscimento delle competenze e delle

¹⁵<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590eo.pdf>, p35

¹⁶<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001279/127914e.pdf>

¹⁷<http://www.qaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Subject-benchmark-statement-Youth-and-community-work.pdf>, p12

¹⁸https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

conoscenze relative al lavoro acquisite in diversi sistemi e Paesi.¹⁹ Viene data particolare enfasi alle competenze, considerandole da un approccio olistico. Le competenze non comprendono solo le materie della conoscenza e le abilità, ma anche la capacità di trasferire e utilizzare la conoscenza e le competenze in un determinato contesto. L'approccio olistico comprende le diverse dimensioni delle competenze come quelle personali, sociali, comunicative, metodologiche e le competenze di attività e decision-making²⁰. Come risultato, le competenze acquisite possono essere applicate nelle diverse situazioni della vita.

In sostanza Facilitating (facilitare) fa riferimento al processo di assistere e incoraggiare gli individui e i gruppi a esplorare, apprendere e apportare cambiamenti. Lo scopo del Community Education Facilitating è promuovere l'istruzione e sviluppare le comunità attraverso l'apprendimento basato sulla comunità. Il CEF va oltre il semplice fornire ai membri della comunità i materiali formativi o la formazione e rafforza lo scambio di conoscenze ed esperienze. Il lavoro di comunità è una pratica di istruzione formale e informale che stimola l'apprendimento da parte degli individui e lo sviluppo delle comunità. Uno degli obiettivi del progetto CEF è supportare lo sviluppo di competenze per il personale a tutti i livelli, siano essi volontari o dipendenti che si occupano di dare avvio ai processi locali. Le attività organizzate per gli attori saranno una piattaforma per lo scambio di esperienza e per far emergere nuove idee - coinvolgendo tutti e tre i livelli dell'approccio olistico: riunendo i diversi attori e settori lavorativi, scegliendo argomenti comuni e offrendo materiale didattico serio e attraente.

6.2 Principi

Secondo il governo scozzese, una delle nazioni guida in questo settore, ogni attività CLD dovrebbe essere basata sui seguenti principi (vedi anche le pagine 19/20)²¹:

- **L'Empowerment** è definito come l'incoraggiare le persone a prendere decisioni e a influenzare le questioni che riguardano le loro comunità e loro stessi. L'empowerment dei membri della comunità può motivare la loro partecipazione nella società.
- **La Partecipazione** si traduce nel supportare le persone nel prendere parte ai processi di decision-making. È basata sui principi di **inclusione, uguaglianza delle opportunità e non discriminazione**. Sono riconosciuti i bisogni da supportare per superare le barriere.
- **L'autodeterminazione** è definita come il supportare i diritti delle persone per far prendere loro decisioni in maniera autonoma.
- Il riconoscimento che molte agenzie possono contribuire al CLD assicurando le risorse è basato sul principio: **Partnership vuol dire che molti attori possono contribuire al CLD e soprattutto che le risorse devono essere usate in modo efficace**²².

¹⁹ The CEF project will also make use of this approach for describing the learning outcomes of the Modules of the CEF Curriculum.

²⁰ Winterton, Jonathan/ Delamare-Le Deist, Françoise/ Stringfellow, Emma: Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype. Cedefop Reference series; 64. Luxembourg.

²¹<http://www.gov.scot/Publications/2004/02/18793/32161>

²²<http://www.gov.scot/Publications/2004/02/18793/32161>

Mentre i principi della Community Education in Austria sono definiti da Klemenz-Kelih e Beneke nel rapporto di ricerca “Vom Voneinander hören - Zum Miteinander lernen” pubblicato nel 2013:

- Duplice utilizzo
- Empowerment
- Approccio multiculturale
- Partecipazione
- Community Development
- Apprendimento Lifelong

Duplice utilizzo: Nella Community Education, le risorse o le premesse (p.es. le classi) possono essere utilizzate per scopi diversi che abbiano degli effetti positivi da un punto di vista economico.

Empowerment: Sostenere le persone nel processo di ricerca dei loro punti di forza e motivarle a utilizzare le loro risorse per sviluppare soluzioni ai problemi. L'empowerment può motivarne la partecipazione attiva nella società e perciò dovrebbe essere supportata a tre livelli: a livello di famiglia/vicinato, di comunità e nazionale.

L'approccio multiculturale nella Community Education ha una lunga tradizione e consiste nel dare inizio a qualsiasi sviluppo o implementazione di aspetti multiculturali da parte dei membri di diversi gruppi etnici con un approccio bottom-up.

La partecipazione come principio della Community Education sostiene il coinvolgimento degli individui e delle aziende nei processi di decision-making.

Per sviluppo della comunità si intende il creare e lo stabilire una struttura che permetta alle comunità di partecipare ai processi formativi che mirano allo sviluppo di strategie per risolvere i problemi della comunità.

L'apprendimento lifelong è il termine chiave nella moderna politica dell'istruzione europea. Nel CEDEFOP Terminology of European education and training policy pubblicato nel 2014 viene definita come: “Tutte le attività formative intraprese nel corso della vita, con l'obiettivo di migliorare la conoscenza, le abilità/competenze e/o le proprie qualifiche per ragioni personali, sociali e/o professionali.”²³

Per quanto i principi in Scozia e in Austria non siano esattamente gli stessi, c'è molto in comune. Entrambi i concetti sono incentrati sulla partecipazione e sull'empowerment come principi centrali della Community Education.

6.3 Nuovi compiti nella Community Education

La Community Education non è un termine statico e connette diverse aree della vita sociale. Il compito cambia sulla base dei nuovi aspetti della Community Education e del CLD. Nel suo

²³<http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#L>

libro “Community Learning and Development – The making of an Empowering Profession” Charlie McConnell riassume e confronta diverse pubblicazioni relative al CLD, su tutti il rapporto dello Scottish Community Education Council già pubblicato nel 1984 “Training for Change – A Report on Community Education” in cui erano menzionati “alcuni tra gli “interessi e responsabilità aggiuntivi” che la Community Education aveva “sviluppato” negli ultimi otto anni [1976-1984]: ABE [Adult Basic Education], corsi di formazione, disoccupazione, povertà, diritti di welfare, tecnologie informatiche, centri di risorse, istruzione femminile, gioco infantile, disabilità, istruzione multiculturale, persone anziane, scuole di comunità e così via”²⁴. Tutti questi elementi fanno ancora parte della Community Education. In ogni caso, sono emersi nuovi compiti legati agli sviluppi e alle sfide degli ultimi 30 anni. Il Governo scozzese riassume nel 2012 *“Le nostre comunità affrontano sfide importanti che derivano da sempre più ampie prospettive economiche, il fallimento degli investimenti pubblici e la composizione demografica in cambiamento. Ma la Scozia non può permettersi le potenziali conseguenze di alti livelli di disoccupazione giovanile, del declino delle comunità vulnerabili e delle sfide che si pongono davanti a una popolazione sempre più vecchia. Questa è la ragione per cui è essenziale costruire delle comunità resilienti e liberare il talento delle persone (in particolare quello delle persone giovani) in tutta la Scozia.”*²⁵

Il cambiamento della composizione demografica nella Community Education riguarda la popolazione che invecchia con sempre più nuclei familiari costituiti da single. Inoltre, le fasce a rischio di povertà, definite come quelle che hanno a disposizione il 60% del salario medio nazionale, in Europa è cresciuto dal 2010 al 2015 (16,5% al 17,3%). Questa situazione è stata affrontata dal 25,1% dei single nel 2014.²⁶ Soprattutto, *“i bambini erano la fascia maggiormente a rischio di povertà o esclusione sociale nel 2015”*.

L'Eurostat ha individuato i seguenti fattori che giocano un ruolo rispetto a questo rischio:

- Genitori single con bambini a carico,
- Famiglie che lavorano poco che affrontano una crisi economica,
- Genitori con un livello di istruzione basso,
- Passato da migranti
- Condizioni di vita.²⁷

Tutti questi fattori devono essere ricondotti alla Community Education con l'obiettivo di migliorare la situazione futura in Europa.

Il 22 Gennaio 2011, la Convenzione per i diritti delle persone con disabilità è entrata di forza nell'UE: *“L'UE così come i Paesi membri che sono parte della Convenzione ONU sono coinvolti nel sostegno e nella difesa dei diritti delle persone con disabilità come sancito dalla Convenzione ONU.”*²⁸ Per il settore dell'istruzione, e quindi della Community Education, questa è una nuova sfida regolata dalle leggi europee.

²⁴ McConnell, Charlie: Community learning and development. The making of an empowering profession. Revised third edition, March 2002. 253 p.

²⁵<http://www.gov.scot/Resource/0039/00394611.pdf>, p3

²⁶http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Income_distribution_statistics#At-risk-of-poverty_rate_and_threshold

²⁷http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

²⁸<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138>

Dall'inizio del 2015, l'Europa ha affrontato il maggior movimento migratorio dopo la Seconda Guerra Mondiale con un elevato numero di rifugiati che sono arrivati in Europa da Siria, Afghanistan, Eritrea, Nigeria, Somalia e altri Paesi in Medio Oriente e dall'Africa. Non si tratta solo di una sfida ma è anche un compito del sistema educativo integrare questi migranti in Europa. Come detto sopra, l'argomento dell'istruzione multiculturale è stato già affrontato negli anni '80 del secolo scorso, ma in ogni caso, per via dell'elevato numero di rifugiati che abbiamo oggi, sarà un argomento cardine nella Community Education per gli anni a venire. Al tempo stesso, ci sono movimenti politici che stanno nascendo in diversi Paesi che sostengono fortemente gli interessi nazionali in numerosi Paesi europei. La moderna Community Education deve muoversi per affrontare la tensione tra il risorgere del nazionalismo da un lato e un'integrazione riuscita dei migranti che provengono dai diversi Paesi dall'altro.

Una delle motivazioni alla base di questo enorme movimento di rifugiati è la globalizzazione, che è anche correlata al progresso digitale degli ultimi decenni. Al giorno d'oggi, le comunità non sono visibili solo a livello regionale ma esistono anche comunità virtuali. I social media potrebbero aiutare la moderna Community Education a migliorare. La rivoluzione digitale non è solo una sfida, ma è anche un'opportunità per la Community Education dal momento che tutte le tecnologie possono essere utilizzate nel lavoro quotidiano e offrono un elevato potenziale per una formazione che possa essere attraente (p.es. gli smartphone possono essere utilizzati per fare filmati, per accedere rapidamente alle informazioni su internet, ecc.).

Un compito futuro nella Community Education sarà anche il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento. La raccomandazione del consiglio del 20 dicembre 2012²⁹ sulla validazione dell'apprendimento informale e non-formale richiama l'importanza dell'argomento. Ai Paesi Europei viene chiesto di fornire strategie su come validare gli esiti formativi, anche nell'apprendimento formale e informale. Nel 2016, c'erano appena cinque Paesi in Europa (Austria, Belgio, Francia, Irlanda, Islanda e Lettonia) che avevano preso provvedimenti per la validazione dell'apprendimento non-formale e informale nel settore dell'Adult Education.³⁰ Strettamente legato alla documentazione, il riconoscimento e la validazione dell'apprendimento riguarderà anche la gestione della qualità delle offerte di Community Education. Offerte di alta qualità nella Community Education porteranno a migliori esiti formativi.

Dal momento che la Community Education ha luogo per mezzo della partecipazione sociale e lo scambio di esperienze, dipende in gran parte dalla partecipazione attiva dei cittadini di quella particolare regione e dai processi politici. La motivazione degli abitanti a partecipare al lavoro della comunità, la loro inclusione all'interno del processo di educational facilitating, il fornire loro l'accesso ai processi di apprendimento formali, non-formali e informali, empowerandoli per agire in modo autonomo, sono i compiti della Community Education che non ha perso terreno rispetto agli anni e ai decenni precedenti. La Community Education gioca un ruolo chiave nella promozione della cittadinanza attiva in Europa.

²⁹<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

³⁰<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4148>, Monitoring the use of validation of non-formal and informal learning, Thematic report for the 2016 update of the European inventory on validation, p14

6.4 Sfide

Il capitolo precedente che descriveva i nuovi compiti nella CE ha già riassunto alcune delle sfide che abbiamo oggi:

- Cambiamento demografico
- Maggiore disoccupazione e rischio di povertà per le generazioni più giovani
- Integrazione di un vasto numero di rifugiati, migranti
- Progresso digitale/globalizzazione
- Riconoscimento e validazione dell'apprendimento non-formale e informale.

In ogni caso, ci sono molti fattori di sfida che influenzeranno le attività future della Community Education. Prima di tutto la situazione politica nei Paesi e nelle regioni che avrà impatto diretto sul finanziamento e quindi sulle attività della Community Education. Già nel 2012, il Governo Scozzese affermava “ci rendiamo conto che l'attuale clima economico, in cui c'è una domanda crescente di interventi e conoscenze relative al CLD, è caratterizzato da una limitata disponibilità per finanziamenti ulteriori. Speriamo che i partner nella Pianificazione della Comunità affrontino questa sfida focalizzandosi sulla prevenzione e cercando di innovare il loro utilizzo delle risorse esistenti, inclusi i finanziamenti per il cambiamento e il rinnovamento.”³¹ Guardando all'attuale cornice politica in Europa che sta affrontando i movimenti nazionalisti in molti Paesi, il voto per la Brexit nel Regno Unito, una lunga crisi finanziaria in Grecia e il problema dei rifugiati come compito globale per i Paesi europei, l'importanza della dichiarazione scozzese è ancora valida - forse ancor di più. Per quanto questa affermazione abbia sottolineato la situazione in Scozia, Paese in cui il concetto di CLD è stato implementato con successo negli anni, è importante anche per molti altri Paesi europei. Sarà una sfida ricevere supporto finanziario per le attività in corso, ma ancor di più, per qualsiasi innovazione nella CE che non sia direttamente connessa con le questioni su cui si è concentrati.

La sfida del fallimento della spesa pubblica è stata una delle ragioni per cui il Governo Scozzese nel 2012 ha pubblicato la “Strategic Guidance for Community Planning Partnership: Community Learning and Development” con l'obiettivo di fornire delle linee guida su come affrontare questi problemi e come risolverli a livello regionale o locale. Costruire delle partnership consente di creare sinergie - e per questa ragione è possibile affermare che l'approccio scozzese è rivolto allo stesso obiettivo che sopra è stato chiamato “Duplice utilizzo”, che è uno dei principi della CE in Austria.

Un'altra sfida nel processo del CEF è raggiungere i diversi gruppi. Ha una particolare importanza lo stabilire relazioni tra le persone giovani e le comunità. Supportare i contatti e la comunicazione tra le persone nei diversi momenti della loro vita è un'altra sfida che deve essere affrontata all'interno del CEF. È necessario anche prendere in considerazione il contesto locale della comunità. Le comunità possono trovarsi a un diverso livello di sviluppo. Come sfida, il CEF deve mettere in collegamento i bisogni della comunità con il piano di apprendimento.

³¹<http://www.gov.scot/resource/0039/00394611.pdf>, p8

Una decade di comunicazioni mediate elettronicamente tra gli individui ha prodotto lo sviluppo di nuovi gruppi e comunità. I facilitatori di CE potrebbero avere un impatto limitato sulle comunità online che è una sfida che deve necessariamente essere affrontata. In ogni caso, è importante avere una formazione in CEF che rifletta non solo i nuovi media con le loro opportunità di apprendimento e di lavoro ma anche i bisogni dei facilitatori con l'obiettivo di mantenere aggiornate le loro competenze con la tecnologia.

6.5 Attori

Nel processo della Community Education ci sono molti attori diversi coinvolti e gli attori possono variare da Paese a Paese a seconda della struttura politica e locale/regionale.

In Scozia “la maggior parte delle partnership CLD sono rappresentate dalle autorità locali, dalla polizia, dalle università, dai consigli sanitari e dal settore del volontariato. Questo riflette l'ampiezza del contributo CLD nello sviluppare opportunità di apprendimento lifelong, migliorando la salute e il benessere degli individui e delle comunità e promuovendo comunità sane e vibranti.”³²

In Austria, gli stakeholder che provengono dalla politica, le autorità regionali/locali, le aziende che finanziano o qualsiasi azienda che richiede processi di CE hanno il ruolo di “portieri”, rappresentando l'approccio top-down. Loro forniscono le risorse, supportano l'implementazione della Community Education con attività e ne assicurano la sostenibilità dei processi e i risultati nelle strategie di apprendimento lifelong. L'approccio bottom-up, dall'altro lato, è rappresentato da cittadini, persone in formazione, attivisti e moltiplicatori che potrebbero dare inizio al processo di Community Education e che si occupano di implementarlo e di gestirlo. Loro acquisiscono conoscenza, capacità e competenze con l'obiettivo di contribuire attivamente a implementare la Community Education a livello locale - assicurandosi inoltre dalla sua sostenibilità nel futuro.³³

Lo scopo della pratica professionale nella Community Education può comprendere i servizi pubblici come le scuole, i centri educativi, i centri per giovani e per adulti, i servizi di supporto e orientamento. Gli attori coinvolti nella CEF sono operatori, sia volontari sia professionisti. Possono avere un diverso background accademico, professionale e culturale. Con l'obiettivo di raggiungere i migliori risultati per chi si avvicina alla Community Education, è essenziale gestire i processi di transizione tra le diverse opportunità di apprendimento. Questa è la ragione per cui fare rete con le aziende e con le persone coinvolte è importante.

6.6 Responsabilità

La Community Education coinvolge una gamma di attori che sono stati menzionati nei paragrafi precedenti. Agisce in un ambiente politico e strategico che è principalmente caratterizzato da principi, contenuti e strutture.³⁴ È un compito, dunque una responsabilità,

³²http://cldstandardscouncil.org.uk/?page_id=542

³³ Beneke, Elke/ Gaube, Heidi/ Sauer, Dorothea/ Klemenz-Kelih, Barbara: gehört: gelernt: beteiligt. Mai 2014, pp 12-13.

³⁴ Beneke, Elke/ Gaube, Heidi/ Sauer, Dorothea/ Klemenz-Kelih, Barbara: gehört: gelernt: beteiligt. Mai 2014, p 25

del facilitatore di Community Education agire da mediatore e cooperare con tutti i gruppi coinvolti. La responsabilità maggiore è nel garantire le attività di Community Education in corso, con l'obiettivo di creare o mantenere in vita il lavoro di comunità. Questo coinvolge una serie di competenze e responsabilità come la comunicazione ad alto livello e le abilità di fare rete, la creatività e la conoscenza professionale. Il facilitatore di Community Education non avrà solo il ruolo di mediatore tra gli stakeholder politici, i fornitori di servizi formativi e chi segue la formazione,; questo potrebbe anche includere una parte di coordinazione nel caso di problemi finanziari, project management o utilizzo efficiente di tempo e risorse.

In questo senso, ognuno degli attori coinvolti ha le sue responsabilità - che possono anche variare da contesto a contesto, da regione a regione - in ogni caso, il CEF ha dei compiti sopraordinati e delle responsabilità corrispondenti. Guardando al punto di partenza dell'Community Education come approccio olistico, le responsabilità vanno dal lavorare con gli attori, gestire i processi bottom-up e top-down per assicurare dei materiali didattici multifaccettati.

6.7 Costruzione e sviluppo di comunità

Per Community Development si intende il lavorare insieme degli individui e delle istituzioni coinvolti nella comunità, attori nel processo senza preoccuparsi se abbiano il ruolo di "portieri" o di attivisti o di allievi. Il compito più importante del processo di Community Development è la creazione delle strutture necessarie, che permette la partecipazione in quanto principio fondamentale della Community Education.

All'interno dell'attuale orientamento (*Working and Learning Together*, 2004), la Scozia ha sottolineato tre priorità nazionali. Oltre alle conquiste ottenute attraverso la formazione per giovani e adulti, si tratta di "conquiste attraverso la creazione di capacità comunitarie". Dal momento che la Scozia è uno dei Paesi leader nel mondo nel settore della Community Education, è interessante vedere che queste priorità sono rimaste invariate per più di dieci anni.

Creazione di capacità significa anche attivare le competenze della comunità con l'obiettivo di trovare soluzioni ai problemi per la comunità e realizzarli. Questo deve essere inteso come "*soddisfare i loro bisogni, coinvolgendo e influenzando i decision-maker.*"³⁵ – che in questo senso è un approccio olistico al problem-solving e al benessere della comunità.

³⁵<http://www.gov.scot/Resource/0039/00394611.pdf>, p5

7. Community Education Facilitating come compito

7.1 Aziende

Il compito centrale della Community Education è la creazione delle strutture necessarie, che permettono la partecipazione di tutti; questo significa agevolare il processo di apprendimento per individui, gruppi, comunità con l'obiettivo di supportare la loro partecipazione attiva nella comunità.

Questo compito coinvolge almeno tre gruppi di aziende che possono trarre vantaggio dal confrontarsi con le questioni della Community Education a livello aziendale:

- Aziende di Adult Education
- Agenzie di sviluppo locale
- Organizzazioni di volontariato
- Autorità locali
- Scuole
- Organizzazioni di giovani/di comunità

7.2 Perché lavorare nella Community Education come azienda che si occupa di Adult Education?

Assieme all'educazione scolastica, l'alta formazione e la formazione professionale, l'Adult Education è uno dei pilastri dell'istruzione supportata anche dalle politiche Europee. In alcuni Stati membri dell'UE, come la Germania (p.es. la Bavaria³⁶) o l'Austria, c'è un requisito legale per cui l'Adult Education deve essere gestita e supportata economicamente dalle autorità a livello regionale/locale/di comunità.

Al tempo stesso, questa missione implica anche che l'Adult Education si assuma la responsabilità di tutta la rete di offerte formative per adulti in quella specifica regione. Questo significa che ogni persona, a prescindere che sia uomo o donna, che abbia 20 o 70 anni, che sia autoctono o immigrato, che viva in città o in un paesino, avrà a disposizione una vasta gamma di corsi in diversi settori di attività. In particolare, per le aree rurali questa potrebbe essere una sfida.

Il concetto di Community Education descritto in questa pubblicazione con le sue variegata idee e opportunità è uno strumento molto sostenibile per chi fornisce servizi di Adult Education per trarre vantaggio dagli effetti della sinergia e delle reti che potrebbero essere costruite nel processo di Community Development.

³⁶<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVerf-139?hl=true>

7.3 Perché lavorare nella Community Education come agenzia di sviluppo locale?

Guardando alle agenzie di sviluppo locale - il concetto di Community Education avrà per loro la stessa importanza che ha per i fornitori di Adult Education.

È una questione fondamentale delle agenzie di sviluppo quella di individuare e di trarre beneficio da qualsiasi effetto sinergico locale che possa aiutare a migliorare le strutture locali e rendere la regione più attraente.

Lavorare con il concetto di Community Education potrebbe essere utile per scoprire tali sinergie e sviluppare nuove reti a livello locale/regionale. I moduli formativi e i risultati del progetto Erasmus+ “Community Education Facilitating” offrono una varietà di documenti già pronti e di risorse per lavorare per sviluppare ulteriormente una comunità o una regione all'interno dei Paesi del progetto e non solo.

7.4 Perché lavorare nella Community Education come organizzazione di volontariato?

Al di là degli effetti delle sinergie che sono già stati menzionati anche per i fornitori di Adult Education e per le agenzie di sviluppo locale - che potrebbero avere un impatto anche sulle organizzazioni di volontariato - queste organizzazioni in molti casi mancano di mezzi finanziari consistenti.

Per questa ragione i materiali gratuiti e accessibili sviluppati all'interno del progetto “Community Education Facilitating” potrebbero aiutare anche le organizzazioni di volontariato a migliorare i loro servizi a livello locale e regionale.

Come per qualsiasi altra azienda, è molto importante per le aziende di volontariato non perdere tempo e soldi in lavori o compiti che sono già “coperti” da altri fornitori. In ogni caso, gli stessi volontari ricercano compiti e occupazioni che abbiano un senso e che possano portare più benefici e vantaggi alle persone che ricevono questi servizi ma anche a coloro che sono coinvolti nella fornitura di questi servizi.

Alla lunga, qualsiasi organizzazione di volontariato potrebbe essere attraente per i volontari che apprezzano le attività e i compiti offerti. Includere il concetto di Community Education come compito per un'organizzazione di volontariato potrebbe contribuire a evitare qualsiasi attività non orientata all'obiettivo o allo scopo del suo “personale” e di conseguenza dei suoi “clienti”. L'organizzazione di volontariato si focalizzerà dunque su alcune attività chiave che si adattino perfettamente alle sue competenze.

Più avanti, la formazione su misura dei volontari potrebbe essere un'offerta extra per gli stessi - e un vantaggio competitivo tra le diverse organizzazioni di volontariato. Assieme al curriculum e al concetto di valutazione formativa del “Community Education Facilitating” , tutti i risultati dei progetti si offrono di implementare un concetto attraente per le organizzazioni di volontariato.

8. Community Education Facilitating come competenza

Il progetto “Community Education Facilitating” ha a che fare con lo sviluppo, l’implementazione e la diffusione di un Curriculum per “Community Education Facilitators” (Facilitatori di Community Education - CEF) così come di un Curriculum per “Community Activists” (Community Activist - CA). Prima dell’inizio del progetto nel Settembre 2015 non esisteva un programma formativo per attori che avviassero processi formativi a livello locale o regionale, che si legassero alla Community Education (CE) come compito centrale nei Paesi partner. Ci sono dei corsi esistenti di Community Development (Sviluppo di comunità-CD) ma l’istruzione e la formazione sono un mero sottoprodotto al loro interno, e ci sono concetti di programmi di sensibilizzazione e di apprendimento integrato, ma questi negano il Community Development. Il progetto in questione si poggia sul Community Education and Development, contribuendo al tempo stesso allo sviluppo individuale (attraverso l’apprendimento) e quello collettivo (attraverso il Community Development).

Facendo riferimento ai feedback degli esperti di tutti i Paesi e all’esperienza delle aziende partner, è stato fatto un confronto tra i programmi formativi nelle aree d’interesse. La valutazione rivela che il valore aggiunto dei curriculum del CEF e degli CA risiede prevalentemente nell’approccio a due step, nell’unione di CE e CD, nel focus sulla Community Education assieme agli approcci di Community Education, nel pubblico specifico individuato, nel legame con le comunità, nell’innovativo concetto pedagogico e nel taglio internazionale.

Gli obiettivi principali per sviluppare i due curriculum descritti sono:

- Contribuire alla professionalizzazione dell’Adult Education nel settore della CE attraverso lo sviluppo di un sistema formativo a due step per i processi CE
- Stabilire gli approcci CE a livello internazionale attraverso lo sviluppo e l’implementazione del concetto di una formazione transnazionale
- Stimolare la partecipazione e il coinvolgimento civile a livello locale/regionale
- Unire l’apprendimento individuale (sviluppo della convinzione di essere autoefficaci ed empowerment) a quello collettivo (miglioramento del capitale sociale)
- Amplificare la gamma di attività dei volontari
- Introdurre la CE nei processi di CD, rendere visibili i processi formativi nelle attività di CD e da lì sviluppare un modello di cooperazione tra lo sviluppo locale e l’Adult Education
- Agevolare la formazione nelle comunità a cui è stata finora ostacolata tramite i servizi dell’Adult Education
- Ampliare la gamma di attività dei servizi dell’Adult Education e delle organizzazioni di CD nel raggiungimento del pubblico individuato, nel mobilitarlo e nell’implementare metodi orientati all’età adulta di sensibilizzazione e apprendimento integrato.

All'interno della vasta gamma dei settori della Community Education c'è un processo in corso che riguarda le competenze che le persone dovrebbero possedere nel lavorare con le comunità. I partner del progetto ERASMUS+ hanno sviluppato le due tipologie di curriculum in base alle abilità, alle conoscenze e alle competenze. Da un lato c'è il curriculum per i facilitatori (Community Education Facilitator) che agiscono come interfaccia e come formatori per i CA. Il facilitatore organizza corsi di educazione continuativa, sviluppa strategie educative e aumenta la consapevolezza per quanto riguarda l'istruzione. I formatori sono persone che lavorano per le aziende locali di Adult Education, sviluppo locale o organizzazioni per i giovani.

Dall'altro, c'è il curriculum per i CA, i Community Activist, volontari ingaggiati nella loro comunità che vogliono ricevere una formazione continua pertinente con l'obiettivo di gestire i processi di sviluppo nella loro comunità. Viene concettualizzata la formazione continua che empowers gli attivisti per sviluppare e promuovere i processi formativi nelle comunità.

L'istituzione di un Community Education Facilitator, che lavora al punto di intersezione ed è un motore per il lavoro educativo locale e l'istituzione degli Community Activist, si applica nel lavoro a livello locale e struttura le comunità locali e dà avvio ai proceddi formativi. Entrambi i sistemi lavorano a stretto contatto e sono interrelati: non possono esistere indipendentemente l'uno dall'altro.

A. Community Education Facilitator

Come spiegato sopra, il modello del Community Education Facilitator è basato sul modello scozzese. È stato adattato ai bisogni dei partner e modellato in due format formativi.

La selezione dei contenuti è basata sui compiti che un CEF o un CA deve sostenere e su una valutazione della conoscenza pregressa.

Sulla base di questo, per il curriculum del CEF ci siamo focalizzati sui seguenti aspetti:

- Background teorico sulla Community Education e sul Community Development e sui compiti del CEF
- Cosa il facilitatore deve sapere per quanto riguarda sistemi e strutture, sulle comunità e su come funzionano
- Quali approcci di Community Learning sono utili e quali fattori sono favorevoli
- Quali processi di dinamiche di gruppo emergono nel lavoro di comunità e all'interno di quali reti
- Come si lavora nei gruppi e con i gruppi, quali form di comunicazione sono utili

Il corso di formazione per Community Education Facilitator è formato da 6 moduli composti di 12 unità.

A.1 Compiti del CEF & profilo dei requisiti

A.1.1 Chi è il Community Education Facilitator?

Il ruolo del Community Education Facilitator (CEF) è quello di aiutare le comunità a portare avanti il cambiamento sociale e di migliorare la qualità della vita nell'area locale, attraverso il lavoro con gli individui, le famiglie e la comunità intera. Il compito è per prima cosa quello di empowerarli per identificare i loro punti di forza, i loro bisogni e le opportunità disponibili. In secondo luogo, si tratta di facilitare e assistere nella pianificazione di ciò che vogliono raggiungere e intraprendere le azioni appropriate. In terzo luogo, sviluppare le attività e i servizi per raggiungere gli obiettivi individuati e, nel farlo, aumentare le capacità degli stessi gruppi. Il facilitatore si comporterà da ponte tra le comunità e una gamma di autorità locali e di servizi di volontariato, come la polizia, i lavoratori nel sociale e gli insegnanti. Durante tutto il tempo, il facilitatore deve essere consapevole delle questioni di uguaglianza e diversità e comprendere la natura svantaggiata delle comunità legata ai fattori culturali, economici o geografici.

“I lavoratori competenti nel settore del CLD si assicureranno che il loro lavoro supporti il cambiamento e la giustizia sociale e che sia basato sui valori del CLD. Il loro approccio è collaborativo, non discriminatorio e incentrato sull'uguaglianza e lavorano con i diversi individui o con le comunità di luogo o di interesse quando questo è appropriato. Centrale per la loro pratica è la lotta alla discriminazione e alle sue conseguenze e il lavoro con individui e comunità per modellare le attività di formazione e sviluppo che migliorino la qualità della vita e la sfera di influenza. Hanno buone capacità interpersonali e abilità di ascolto e la loro pratica dimostra che sono in grado di dare valore e rispettare la conoscenza, l'esperienza e le aspirazioni di coloro che sono coinvolti.”³⁷

A.1.2 Profilo dei requisiti

Come menzionato nell'inquadramento teorico, pagina 9, e sulla base dei valori chiave per il CLD, c'è una vasta gamma di titoli professionali e di specifiche tra coloro che svolgono lavori di comunità, a seconda del campo di azione.

Le responsabilità tipicamente includono:

- *Pianificare programmi educativi*
- *Stabilire nuove iniziative di comunità*
- *Intessere relazioni con i gruppi e le organizzazioni della comunità attinenti*
- *Reclutare, formare e supervisionare i tutor*
- *Gestire i budget*
- *Tenere archivi*
- *Scrivere piani e rapporti*
- *Stabilire le priorità*
- *Preparare e inviare le richieste di finanziamento*
- *Svolgere un lavoro di orientamento per incoraggiare più persone a partecipare agevolare i gruppi di comunità di auto-aiuto*

³⁷http://cldstandardsCouncil.org.uk/?page_id=8

- *Aiutare gli individui a gestire la loro formazione*³⁸

I candidati non devono necessariamente possedere nessuna esperienza né qualifica precedente anche se ci si aspetta che abbiano un conclamato desiderio di svolgere questo lavoro all'interno della comunità, se non lo stanno già svolgendo.

Capacità da possedere:

- *Eccellenti abilità interpersonali e comunicative*
- *Capacità di relazionarsi, motivare ed empatizzare con una gamma di persone che possiedono background diversi*
- *Dimostrabile rispetto per l'uguaglianza e la diversità e la capacità di promuovere pratiche di pari opportunità*
- *Comprendere le diverse basi valoriali*
- *Persistenza e resilienza, dal momento che i risultati non sono sempre immediati e gli esiti non possono essere garantiti*
- *Gamma di capacità relative al lavorare in gruppo, dalla creazione alla gestione di un gruppo fino a essere un membro partecipativo*
- *Capacità di lavorare in modo indipendente, di prendere decisione e di utilizzare l'iniziativa per dare il via ai progetti*
- *Buone capacità organizzative e di pianificazione*
- *Alto livello di creatività e di capacità di problem-solving, per aiutare le persone a superare delle barriere che potrebbero essere una sfida*
- *Approccio flessibile e capacità di gestire il cambiamento*
- *Capacità di interpretare, comunicare e implementare informazioni complesse*
- *Capacità di riflettere in modo costruttivo sulla pratica attuale e adattarsi di conseguenza.*

*È necessario avere l'approvazione di diverse comunità, così come una buona comprensione dei metodi di coinvolgimento dei gruppi "difficili da raggiungere".*³⁹

A.2 Curriculum del "Community Education Facilitator"

Sulla base delle esperienze dei partner CEF, il team ERASMUS+ CEF ha sviluppato un curriculum con i seguenti obiettivi generali:

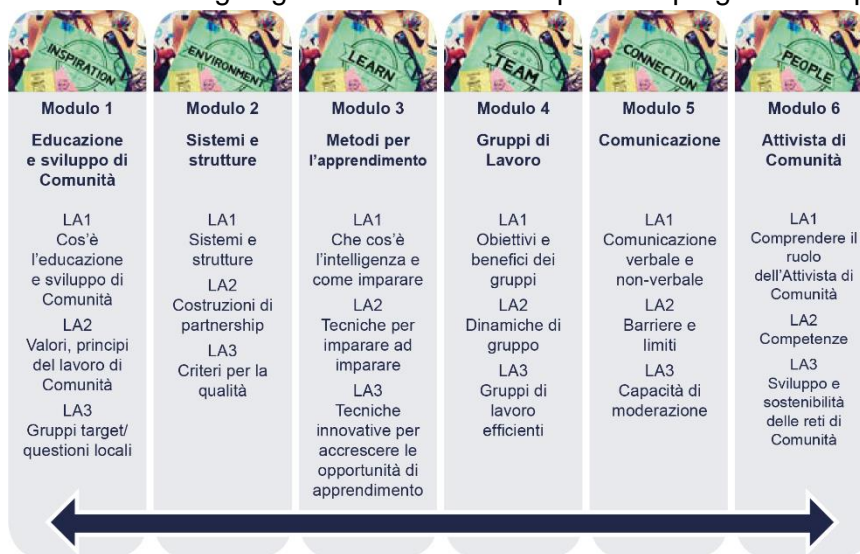
- Individui, gruppi e comunità verranno supportati da professionisti (sia pagati che non) riflessivi, competenti e sicuri per raggiungere i loro obiettivi e aspirazioni
- I professionisti riceveranno una formazione iniziale e un supporto adeguato per svolgere il loro ruolo
- I professionisti svilupperanno in modo attivo e continuo le loro competenze e la loro pratica
- Il settore CLD si impegnerà in un elevato standard di dibattito con gruppi, comunità e professionisti
- I dipendenti promuoveranno, conosceranno e valuteranno le competenze, la conoscenza e la comprensione dei professionisti

³⁸<https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/279077-community-education-officer-job-description>, download on 28.02.2017

³⁹<https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/community-education-officer>

- Il settore CLD sarà ampiamente riconosciuto e valutato dalle altre discipline professionali, da chi si occupa di politiche del lavoro e dal pubblico generale

La struttura del curriculum segue gli obiettivi elencati sopra ed è progettata in questo modo:



La certificazione del corso CEF verrà conseguita al termine del completamento dei 6 moduli obbligatori, è già stato anticipato che ogni modulo verrà erogato in 12 ore/2 giorni. Il modulo 6 include un webinar di due ore. Ognuni modulo è diviso in tre aree formative (learning areas - LA).

Guida all'insegnamento e agli approcci didattici per il modulo

E' importante che si crei un ambiente formativo supportivo e che nell'erogare i moduli ci sia un buon equilibrio tra la guida dell'insegnante e i compiti degli studenti.

Il contenuto dell'unità può essere insegnato utilizzando una varietà di metodi, tra cui: letture, discussioni di gruppo, presentazioni di gruppo, case study, fogli di lavoro, speaker, utilizzo delle ICT come video, siti web, ecc.



A.2.1 Modulo 1: Community Learning and Development: un'introduzione

Questo modulo è progettato per aiutare i candidati a comprendere come aiutare gli individui e i gruppi nei contesti basati sulla comunità a valutare e indirizzare i bisogni della loro comunità a livello locale

- LA1 Cos'è il Community Learning and Development?

All'interno della prima parte del modulo, i candidati saranno introdotti al concetto di comunità. Non c'è una definizione definitiva e la comunità assume diversi significati per diversi gruppi/individui. Tra un certo numero di definizioni di Community Development, gli allievi scopriranno che il CD ha come obiettivo quello di raggiungere il cambiamento per le comunità, il che può essere messo in termini diversi. Lo scopo dei diversi filoni delle pratiche del Community Learning and Development concluderà il primo capitolo.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare le due definizioni di comunità • Spiegare il ruolo di chi lavora nel CLD • Individuare lo scopo dei filoni del CLD • Individuare i due diversi approcci per ogni filone di pratica
C	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere le comunità e i gruppi delle comunità per sviluppare una comprensione della comunità per i lavoratori e per chi ne fa parte • Comprendere il ruolo del lavoratore per coinvolgerlo nelle comunità/gruppi per supportare la formazione in una gamma di contesti • Supportare lo sviluppo di una gamma di gruppi/attività • Fornire informazioni/supporto per quanto riguarda formazione, informazioni e risorse
C	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse definizioni/compressioni della comunità per i partecipanti • Scopo del CLD/lavoro giovanile/adult learning/community development • Diversità degli approcci nel CLD

- LA2 Valori e Principi del Lavoro di Comunità

I due argomenti principali di questa formazioni saranno “l’etica” e “i valori e i principi, inclusa uguaglianza e diversità”.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizzare l’importanza dell’etica per il CLD • Spiegare due valori del CLD • Definire gli stereotipi, i pregiudizi e la discriminazione • Discutere il ruolo del lavoratore nel promuovere l’uguaglianza e la diversità
C	<ul style="list-style-type: none"> • Essere etici nel loro approccio alle pratiche di comunità • Assicurare che i valori CLD sostengano tutti gli aspetti della pratica per supportare uguaglianza e diversità • Promuovere l’uguaglianza e la diversità in tutti i contesti della comunità • Avere una conoscenza operativa di tutta la legislazione relativa all’uguaglianza dei diritti
C	<ul style="list-style-type: none"> • Etica CLD • Valori CLD • Stereotipi, pregiudizi e discriminazione • Pratica anti-discriminazione • Leggi sulle pari opportunità

- LA3 Gruppi target/Questioni locali

I temi centrali di questa area formativa saranno da un lato il mapping aziendale, il community mapping e il community planning; dall'altro, le politiche locali, la legislazione e le priorità che influenzano il CLD.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none">• Spiegare lo scopo e i benefici del community mapping• Sostenere un esercizio di mapping della loro comunità• Individuare una agenzia e una priorità della comunità• Individuare una legge o una politica che abbia impatto sulle priorità della comunità
C	<ul style="list-style-type: none">• Organizzare un'attività di community mapping• Supportare gli altri nel processo di mapping per individuare punti di forza e aree di sviluppo• Avere una conoscenza operativa delle politiche e della legislazione adeguata che ha un impatto sulle priorità della comunità
C	<ul style="list-style-type: none">• Scopo del mapping• Processo di mapping• Politiche/leggi che hanno un impatto sulle priorità della comunità



A.2.2 Modulo 2: Sistemi e strutture

Questo modulo è stato progettato per supportare i candidati nella comprensione di come funzionano le strutture e i sistemi dei network e delle comunità. I partecipanti a questo modulo apprenderanno come funziona l'istituzione di partnership, la cooperazione tra comunità e altri gruppi di pressione così come si fa a preservarle per mantenerle vive. Impareranno anche come si stabiliscono i network di comunità per l'apprendimento. Gli studenti avranno una comprensione precisa del fulcro delle politiche del governo che influenzano il Community Development e la Community Education e le opportunità di finanziamento. Riceveranno una spiegazione generale rispetto alla garanzia di qualità e alle questioni legate al marketing.

- LA1 Sistemi strutturali e aziendali

Il capitolo "Sistemi strutturali e aziendali" presenta un contesto strutturale per quanto riguarda i sistemi rilevanti per i CLD, segue la questione che riguarda il ruolo delle comunità e offre alcuni strumenti per individuare le comunità. I trend globali principali, che stanno influenzando individui, gruppi, comunità o regioni verranno discussi e collocati nel contesto del CLD. Il capitolo finale di questa area formativa sarà costituito da una panoramica dei sistemi di finanziamento Europei per l'utilizzo privato.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizzare il sistema politico nel loro Paese • Individuare le strategie e gli approcci principali che siano relativi alla loro sfera d'azione • Individuare i principali esiti dei trend globali che influenzano quell'area/regione/settore
C	<ul style="list-style-type: none"> • Analizzare il proprio sistema politico e individuare competenze e responsabilità che riguardano lo sviluppo di partnership per gli approcci CLD • Abbattere i trend globali e la loro influenza sulla regione o sui gruppi target • Mettere in connessione le sfide locali con i trend globali e le strategie Europee • Individuare per l'utilizzo privato i principali strumenti di finanziamento Europei
C	<ul style="list-style-type: none"> • Cornice dei sistemi politici • Conoscenza rispetto all'elasticità e agli strumenti per individuare e analizzare • Trend globali che stanno influenzando le comunità/regioni/gruppi target • Strategie Europee e strumenti globali di intervento

- LA2 Costruzione di partnership per fare rete e cooperare

Delle buone partnership sono uno dei fattori di successo all'interno delle comunità. Dunque quest'area formativa si occuperà degli indicatori di buone partnership, dello sviluppo di partnership nelle comunità e di come allargare/mantenere le partnership/comunità così come lo sviluppo di comunità di apprendimento e di come ampliare le comunità per per l'apprendimento.

Abilità, Competenze & Conoscenze

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizzare le partnership esistenti • Individuare diversi circoli nelle partnership • Sviluppare una strategia per costruire delle partnership • Creare un processo per sviluppare una partnership o una comunità nella propria sfera d'azione • Utilizzare diversi approcci per sviluppare strategie • Utilizzare approcci diversi per mettere insieme le persone • Sviluppare comunità d'apprendimento
C	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere i diversi aspetti dei network (obiettivi, strumenti...) • Individuare i diversi gradi di partnership • Utilizzare diversi strumenti di analisi e di intervento nei cicli di partnership • Pianificare una partnership dall'inizio • Sviluppare una partnership
C	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione di network, partnership, cooperazione e comunità • I cicli delle partnership e come riconoscere gli indicatori • Come reagire ai diversi stadi di partnership • Processo di sviluppo delle partnership tenendo in considerazione i fattori di successo, gli approcci strategici

- LA3 Misurazione della qualità

Quali standard di qualità e metodi per misurare la qualità vengono utilizzati nella pratica CLD? Gli standard di qualità forniscono una cornice che sottolinea e promuove un lavoro di CE/CLD di qualità, gli strumenti fondamentali per la garanzia di qualità sono parte integrante di quest'area formativa. I capitoli a seguire trattano invece dello sviluppo di obiettivi e scopi misurabili e della definizione di "input-output-outcome-impact".

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare dei propri criteri per gli standard di qualità • Sviluppare un concetto per la misurazione della qualità e sviluppare indicatori • Fare pratica con gli strumenti per la misurazione dell'impatto
C	<ul style="list-style-type: none"> • Elencare le ragioni per cui gli standard di qualità sono importanti e perché hanno un valore aggiunto negli approcci CLD • Progettare un concetto per la misurazione della qualità • Individuare i criteri e gli indicatori per la misurazione della qualità e sulla base dei quali creare degli standard di qualità • Implementare gli strumenti esistenti per la misurazione dell'impatto
C	<ul style="list-style-type: none"> • Teorie e definizioni delle misurazioni della qualità e dei criteri di qualità • Indicatori per misurare la qualità • Tecniche per gestire la comunicazione e il rapporto per sostenere i processi formativi per le diverse tipologie di utenza • Strategie per sviluppare degli standard di qualità • Metodi e strumenti per misurare l'impatto



A.2.3 Modulo 3: Approcci d'apprendimento

Questo modulo è organizzato in tre obiettivi formativi e il suo scopo è migliorare le abilità di insegnamento e di apprendimento. Questa è una delle competenze chiave identificate dal Parlamento Europeo e dal Consiglio dell'Unione Europea (2006/962/CE), essenziale per lo sviluppo di conoscenze: imparare a imparare.

- LA 1 - Soddisfare i bisogni di chi apprende

Le persone pensano e imparano in modo diverso, dunque verranno presentati in prima battuta i diversi tipi di intelligenza e gli stili di apprendimento.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Chi apprende imparerà le nozioni base per diversificare il suo metodo per coinvolgere le persone e i gruppi verso uno specifico obiettivo; imparerà a prestare attenzione ai casi specifici in cui lo stile di apprendimento di un individuo non è adatto alla procedura adottata; infine, imparerà come introdurre elementi compatibili con i diversi stili.</p>
C	<ul style="list-style-type: none"> • Essere in grado di riconoscere i diversi stili di apprendimento e le loro caratteristiche • Essere in grado di aiutare le persone a comprendere perché alcuni compiti appaiono loro come semplici mentre altri sembrano più complessi • Essere in grado di sostenere le persone nella scelta di strategie efficaci per apprendere e risolvere problemi rispetto al contesto e alle caratteristiche del compito • Selezionare un ambiente lavorativo in base ai diversi stili cognitivi • Essere in grado di sostenere le persone nello scoprire strategie per migliorare le loro abilità di apprendimento •
C	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse tipologie di intelligenza • Meccanismi cognitivi • Stili d'apprendimento

- LA 2 - Approcci d'apprendimento

“Una persona non può insegnare direttamente a un'altra; una persona può solo facilitare l'apprendimento da parte dell'altro” (Carl Rogers). Per soddisfare i bisogni di chi apprende, nella prima parte di quest'area formativa verranno presentati e discussi dei nuovi approcci di apprendimento focalizzato sul discente e informale.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	Gli studenti impareranno nuovi approcci per soddisfare i bisogni di chi apprende. Acquisiranno familiarità con l'apprendimento informale e focalizzata sul discente. Saranno in grado di individuare e riconoscere i diversi approcci d'apprendimento. Impareranno ad adottare e a riutilizzare elementi da questi nuovi approcci. Impareranno ad adattare questi approcci alle specifiche situazioni e bisogni
C	<ul style="list-style-type: none">• Essere in grado di identificare e riconoscere le diverse tipologie di approcci d'apprendimento• Essere in grado di scegliere l'approccio d'apprendimento che meglio si adatta a una specifica situazione• Essere in grado di coinvolgere attivamente le persone nel processo d'apprendimento• Essere in grado di fornire un'esperienza d'apprendimento che risponda ai bisogni di chi apprende
C	<ul style="list-style-type: none">• Caratteristiche dell'istruzione centrata sulla persona• Caratteristiche dell'apprendimento informale• Tecniche per mettere in pratica i diversi approcci d'apprendimento

- LA 3 - Tecniche innovative per stimolare le opportunità di apprendimento

Come adottare comportamenti che facilitino i processi di apprendimento a livello individuale e gruppale? Per rispondere a questa domanda i metodi come le “Classi creative” saranno parte integrante dell'unità, verranno mostrate le tecniche per mettere su giochi educativi che stimolino la motivazione di chi apprende e verrà descritto l'educatore come mentore.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<ul style="list-style-type: none">▪ Adottare comportamenti che facilitino i processi d'apprendimento sia a livello individuale sia gruppale▪ Comprendere le caratteristiche principali delle relazioni all'interno di un gruppo▪ Individuare le criticità nel contesto della relazione e del processo di apprendimento▪ Utilizzare metodologie che abbiano come obiettivo la socializzazione e la costruzione dell'ambiente all'interno della classe
C	<ul style="list-style-type: none">• Individuare i metodi e le soluzioni per realizzare le attività e organizzarle in relazione al tempo• Modellare delle idee progettuali in base alle caratteristiche sia dei gruppi target sia dell'ambiente d'apprendimento• Progettare strumenti e supporti didattici per stimolare il processo d'apprendimento e la sua valutazione, sia ex-ante sia post-hoc• Individuare - contemporaneamente alla progettazione dell'attività - gli elementi chiave delle unità formative, in termini di elementi didattici, risultati attesi, metodologie, risorse materiali e tecnologiche• Sviluppare una leadership proattiva e attitudini da mentore

C	<ul style="list-style-type: none">• Caratteristiche della classe creativa• Teorie e tecniche motivazionali per sostenere i processi d'apprendimento• Regole e costanti per costruire un gioco educativo• Fasi e tecniche di gestione dei giochi educativi• Caratteristiche del leader• Caratteristiche del mentore
---	---



A.2.4 Modulo 4: Lavoro di gruppo

Questo modulo è progettato per aiutare i candidati a comprendere quali sono le caratteristiche del lavoro di gruppo, come può essere utilizzato e organizzato in maniera efficace, quali possono essere i potenziali ostacoli e conflitti e quali vantaggi il lavoro di gruppo può offrire nella Community Education.

- LA1 Scopi e benefici dei gruppi

Per comprendere lo scopo e i benefici dei gruppi, è importante definire il gruppo, conoscere i benefici e gli svantaggi del lavorare in gruppo e fare distinzione tra le principali tipologie di gruppo così come essere consapevole della varietà di forme della struttura del gruppo e delle diverse forme di lavoro di gruppo.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare le quattro tipologie differenti di gruppi e i metodi di coinvolgimento principali • Definire i tipici compiti adatti al lavoro di gruppo • Spiegare le cinque diverse forme di struttura del gruppo • Elencare le diverse forme di lavoro di gruppo
C	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere le diverse definizioni di gruppo con l'obiettivo di sviluppare una comprensione dello scopo e dei benefici dei gruppi • Comprendere le diverse tipologie di gruppi e i principali metodi di coinvolgimento nella Community Education • Comprendere le diverse forme di attività del lavoro di gruppo e come possono contribuire con successo alla Community Education
C	<ul style="list-style-type: none"> • Diverse definizioni/modi di intendere i gruppi • Scopo delle strutture di gruppo • Forme di lavoro di gruppo

- LA2 Dinamiche di gruppo

Ogni gruppo ha una sua dinamica e questa area formativa riguarda i diversi modelli di dinamiche di gruppo, come "il ciclo di vita del gruppo", i "ruoli nei gruppi", i diversi stili di leadership o il modello della "leadership centrata sull'azione".

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

S	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare il ciclo di vita del gruppo secondo il modello di Tuckman • Spiegare i ruoli nei gruppi secondo il modello di Belbin • Descrivere tre stili di leadership • Individuare le tre funzioni che si sovrappongono nel modello di Adair per la leadership fondata sull'azione
C	<ul style="list-style-type: none"> • Applicare determinate azioni/compiti ai diversi stili di leadership • Fare differenza tra i ruoli nei gruppi che seguono il modello di Belbin • Riflettere sui problemi legati alle dinamiche dei gruppi che potrebbero venire fuori nei processi di Community Education
K	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere le fasi del ciclo del gruppo e le loro caratteristiche principali secondo Tuckman • Definire il modello della leadership centrata sull'azione di Adair • Elencare le funzioni del modello di Adair

- LA3 Lavoro di gruppo efficace

Tra i fattori principali per un lavoro di gruppo efficace ci sono la motivazione e la creatività. A partire da questo background, verranno presentati i concetti teorici sulla motivazione e sul concetto di “pensiero laterale”. Allo stesso modo, verranno presentate come tema centrale le sfide nel lavoro di gruppo e le caratteristiche dei gruppi efficaci nel contesto della Community Education.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di</p> <ul style="list-style-type: none">• Spiegare la teoria XY secondo McGregor• Individuare i cinque livelli di motivazione nella teoria di Maslow• Spiegare le caratteristiche del pensiero laterale• Individuare i gruppi efficaci/non efficaci nella Community Education
C	<ul style="list-style-type: none">• Trasferire i dettagli della piramide di Maslow alla vita moderna• Discutere delle barriere e dei fattori demotivanti nel lavoro di gruppo nella Community Education• Incoraggiare le idee e la creatività seguendo il concetto di pensiero laterale di De Bono e utilizzare i limiti e le porzioni di tempo per la Community Education• Discutere le sfide nel lavoro di gruppo nella Community Education per quanto riguarda le questioni sulla diversità
C	<ul style="list-style-type: none">• Spiegare i dettagli dei livelli della piramide di Maslow• Conoscere le caratteristiche del pensiero laterale di De Bono• Elencare le caratteristiche dei gruppi efficaci e non efficaci secondo McGregor



A.2.5 Modulo 5: Comunicazione

All'interno di questo modulo i partecipanti apprenderanno la comunicazione come processo chiave per rafforzare le relazioni tra le persone e per costruire una comunità. I moduli riguardano la connessione tra intelligenza emotiva, comprensione efficace e gestione del conflitto. Presenta diversi modelli di comunicazione e fornisce un'ampia prospettiva delle possibilità e degli approcci su come mantenere il contatto tra gli individui all'interno della comunità fornendo un ambiente amichevole.

- LA1 Comunicazione

Per creare una base comune, verranno presentate e sviluppate diverse definizioni di comunicazione all'interno di questa area formativa, verrà spiegata qual è la differenza tra comunicazione verbale e non verbale, quali cicli e modelli di comunicazione esistono e qual è il significato di una comprensione reciproca efficace.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spiegare la definizione di “comunicazione” • Conoscere la differenza e gestire la comunicazione verbale e non verbale • Spiegare il ciclo della comunicazione - il movimento del messaggio dal mittente/encoder al ricevente/decoder • Spiegare i diversi modelli di comunicazione <ul style="list-style-type: none"> - Modello lineare della comunicazione di Shannon e Weaver' - Il modello della comunicazione mittente-messaggio-canale-ricevente di Berlo - Il modello transazionale della comunicazione di Barnlund - La teoria della comunicazione di Harold Innis
C	<ul style="list-style-type: none"> • Definire la comunicazione • Definire il discorso verbale e non verbale • Spiegare il ciclo della comunicazione e i diversi modelli • Ascolto passivo e attivo
C	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione della comunicazione • Discorso verbale e non verbale • Il ciclo base della comunicazione • I diversi modelli di comunicazione • La comprensione reciproca efficace e l'importanza dell'ascolto

-LA2 Barriere e teorie

Verrà messo in evidenza in questo capitolo il superamento delle barriere nella comunicazione che mettono alla prova le relazioni, le barriere che ostacolano la comunicazione efficace, così come la gestione del conflitto. I conflitti sono strettamente legati alle emozioni degli individui, quindi la teoria dell'Intelligenza Emotiva è parte di questo capitolo.



➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definire e gestire i conflitti • Spiegare quali tipologie di barriere si possono incontrare e che approcci si possono usare • Spiegare come trasferire il conflitto negli strumenti per l'apprendimento e che tipo di approcci si possono utilizzare • Spiegare l'Intelligenza Emotiva e come è correlata alla comunicazione efficace e alla gestione del conflitto
C	<ul style="list-style-type: none"> • Definire e gestire il conflitto • Utilizzare l'approccio adatto per superare le barriere della comunicazione • Utilizzare il conflitto come strumento per l'apprendimento • Riconoscere e spiegare le diverse emozioni • Fare connessioni tra le emozioni, la comunicazione efficace e la gestione del conflitto
C	<ul style="list-style-type: none"> • Definire il conflitto • Conoscere le diverse barriere e gli approcci adeguati • Conoscere la differenza tra gestione del conflitto e risoluzione del conflitto • Gestione del conflitto come strumento d'apprendimento • Definire le emozioni

-LA3 Gestione della comunicazione di gruppo

Parti importanti della comunicazione di gruppo sono le capacità di presentazione, di facilitazione e di moderazione che verranno allenate in un processo di insegnamento e di svolgimento di esercizi. La lezione finale riguardo al feedback e alla riflessione aiuta i partecipanti a comprendere la loro relazione con se stessi e con gli altri.

➤ Abilità, Competenze & Conoscenze

A	<p>Gli studenti sono in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">• Spiegare perchè è importante gestire la comunicazione di gruppo con l'obiettivo di raggiungere migliori risultati• Essere in grado di fare presentazioni• Essere in grado di facilitare i gruppi• Essere in grado di moderare i gruppi• Comprendere il feedback fornito dagli altri /Finestra di Johari/
C	<ul style="list-style-type: none">• Spiegare la comunicazione di gruppo• Spiegare i diversi livelli della Piramide dell'odio, con le loro caratteristiche e i loro effetti• Presentare se stessi in modo più professionale• Facilitare• Moderare• Spiegare la Finestra di Johari
C	<ul style="list-style-type: none">• Definizione della comunicazione di gruppo• Conoscere la Piramide dell'odio• Il ruolo e le competenze del facilitatore e del moderatore• L'importanza di capacità di presentazione adeguate• Conoscere la Finestra di Johari



A.2.6 Modulo 6: Community Activist

In questo modulo, i formatori verranno formati rispetto a come migliorare le abilità dei CA per promuovere il cambiamento sociale nella società e riparare le ingiustizie. Questa è una delle competenze chiave identificate dal Parlamento Europeo e dal Consiglio dell'Unione Europea (2006/962/CE), che fornisce agli individui la possibilità di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa e, in particolare in sempre più società differenti, di risolvere il conflitto quando è necessario.

-LA1 Community Activist – Comprendere il ruolo del Community Activist e della Community Diversity

In questo capitolo verranno definiti i termini base, cosa significa essere un Community Activist, qual è il ruolo e quali sono le competenze di questo professionista. Il modulo sarà incentrato sulla Community Diversity e sull'approccio positivo alle differenze; verrà svolta una revisione del coinvolgimento generale e delle competenze e i partecipanti saranno in grado di misurare il valore aggiunto della partecipazione al processo d'apprendimento.

➤ **Abilità, Competenze & Conoscenze**

A	<p>Gli studenti sono in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definire il Community Activist • Comprendere l'idea di Community Diversity • Utilizzare un approccio positivo per sostenere la diversità • Definire la missione, la visione e gli obiettivi della comunità • Conoscere i processi di formazione del gruppo
C	<ul style="list-style-type: none"> • Descrivere il ruolo e le responsabilità del Community Activist • Spiegare e comprendere il coinvolgimento e l'impegno del lavoro di comunità • Utilizzare un approccio positivo per incoraggiare la comprensione delle differenze • Guidare il processo di formazione del gruppo • Formulare la missione, la visione e gli obiettivi della comunità
C	<ul style="list-style-type: none"> • Il ruolo del Community Activist nella comunità • Diversi approcci positivi per incoraggiare la comprensione delle differenze • La definizione di missione, visione e obiettivi e l'importanza dello stabilirli sin dall'inizio • Il coinvolgimento e gli sforzi necessari per un cambiamento positivo • Il ruolo della comprensione multiculturale per il "contratto di comunità" e il principio di "nessuno viene lasciato indietro"

-LA2 Competenze del Community Activist

Questa area formativa tratterà le competenze del Community Activist nel dettaglio, quali competenze comunicative specifiche sono richieste e cosa motiva le persone a essere parte del lavoro di comunità e come le persone possono motivare gli altri a partecipare. Le diverse tipologie e stili di leadership completano quest'area formativa. Come parte opzionale di questa sessione, è incluso il processo di lobby e di patrocinio di fronte alle organizzazioni pubbliche.

➤ Abilità, Competenze & Conoscenze

A	<p>Gli studenti sono in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fare una panoramica generale delle competenze del Community Activist• Sapere come motivare gli altri a partecipare e a rimanere coinvolti• Comprendere la leadership come caratteristica chiave del Community Activist• Spiegare i diversi stili di leadership• Spiegare il processo di lobby e di patrocinio• Essere in grado di costituire una lobby e un patrocinio a livello base
C	<ul style="list-style-type: none">• Descrivere le specifiche capacità comunicative - scrivere documenti e lettere ai diversi stakeholder, spiegare la causa di fronte a un vasto pubblico o in una conversazione intima, incontrare persone con background diversi• Motivare e ispirare le altre persone• Guidare e ispirare le persone a partecipare e gestire il processo• Come fare lobby con le istituzioni come chiedere il patrocinio per cause o processi
C	<ul style="list-style-type: none">• L'importanza della documentazione nel processo di rappresentare la comunità e della trasparenza• Coinvolgimento richiesto in una comunicazione a due• Conoscenza dei diversi principi della motivazione• Teoria della leadership e dei diversi stili• Processo della lobby• Processo del patrocinio

-LA3 Community Network – Sviluppo e sostenibilità

L'ultima parte del modulo del Community Activist riguarderà i seguenti argomenti centrali: definizione di un community network e come possono essere individuati i membri; verrà sviluppata la struttura di un community network e verranno delineati i diversi ruoli. Verranno mostrati i valori e i principi che uniscono le persone e rendono il network sostenibile. Infine, verranno discusse le sfide della gestione e i benefici come la circolazione delle informazioni, la conoscenza, la comunità e il supporto individuale.

Abilità, Competenze & Conoscenze

S	<p>Gli studenti sono in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none">• Descrivere il ruolo e la struttura di un Community network• Definire i valori comuni• Individuare i Community Activist• Comprendere i principi chiave per la sostenibilità
C	<ul style="list-style-type: none">• Descrivere il ruolo e la struttura del network, utilizzare i metodi di apprendimento adeguati• Spiegare le sfide della gestione, i rischi interni ed esterni, le cornici temporali, l'utilizzo dei metodi di apprendimento adeguati• Utilizzare le diverse tecniche per la costruzione di un community network• Individuare i Community Activist e i valori, gli interessi e i bisogni della comunità

K	<ul style="list-style-type: none">• Teorie che riguardano i due pilastri del Community Development/Capacity building• Valori e principi che tengono insieme le persone• Principi che supportano la vita del network• Come individuare i Community Activist• Come sviluppare un piano per costruire un community network
---	---

B. Curriculum del "Community Activist"

La formazione del Community Activist (CA) è stata sviluppata sulla base del modello scozzese, per quanto l'approccio bottom-up sia stato maggiormente rimarcato, in particolare per l'aspetto dell'apprendimento nelle comunità.

Sulla base di ciò, il curriculum per i Community Activist è focalizzato sui seguenti aspetti:

- Quali sono i compiti di un CA?
- Cosa significano i termini comunità, Community Education e CLD?
- Come possono essere costruite e sviluppate le comunità e come possono essere motivate le persone?
- Come possono essere stimolati/incorporati i gruppi svantaggiati e che cosa significa community diversity?
- Come possono essere condotti e moderati i gruppi, come si possono gestire i conflitti?
- Come possono essere sviluppati i progetti?
- In quali sistemi è inserito il lavoro di un Community Activist?
- Come può essere fatta una lobby per i progetti?

La formazione per il CA è composta da 3 moduli che sono divisi in ulteriori aree formative. Questa formazione include in tutto 40 sessioni (5 giorni da 6 ore ciascuno).

B.1 Compiti di un Community Activist & Profilo dei requisiti

B1.1 Chi è il Community Activist?

Il Community Activist (CA) è un individuo all'interno delle cosiddette comunità. Il suo ruolo è quello di membro della comunità e il suo focus deve essere sul cambiamento desiderato. Il suo focus è sulla comunità e sulle sue specifiche problematiche. La conoscenza dei sistemi e dei processi è utile per l'attivista in quanto strumento per acquisire il cambiamento desiderato. Il Community Activist intraprende le sue attività come volontario e non lavora per nessuna organizzazione specifica.

I CA sono volontari coinvolti nella comunità che vogliono ricevere una continua formazione di rilievo con l'obiettivo di gestire i processi di sviluppo all'interno della comunità. Viene concettualizzata l'istruzione continua che empowera i CA per sviluppare e promuovere i processi formativi all'interno delle comunità.

All'interno della pubblicazione "Clarity for a Change" dello Scottish Community Development Network si trova questa definizione: *"Quei membri della comunità che sono attivamente coinvolti nei gruppi della comunità noti come Community Activist. Per quanto i Community Activist siano coinvolti su base volontaria, è diverso rispetto al fare volontariato in un posto in cui si lavora in una comunità non riconosciuta come propria."*⁴⁰

⁴⁰Scottish Community Development Network: Clarity for a Change!, 2007, p30

B.1.2 Profilo dei requisiti

Nella definizione del Community Activist abbiamo individuato tre tematiche fondamentali come profilo dei requisiti:

- C'è un bisogno specifico rispetto a qualcosa che deve essere cambiato all'interno della comunità
- Le persone sono attivamente coinvolte in una comunità
- Le persone sono disposte a lavorare gratuitamente su base volontaria

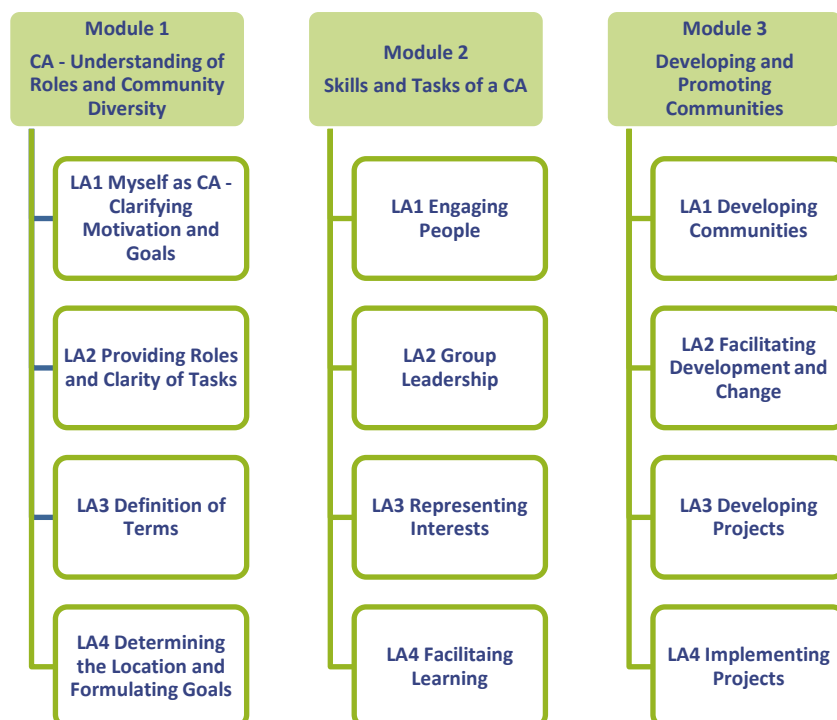
B.2 Curriculum del "Community Activist"

Per il curriculum generale sono stati sviluppati i seguenti obiettivi:

- L'obiettivo è di sviluppare e stimolare comunità forti e resilienti
- Le persone nelle comunità o nei gruppi dovrebbero essere sostenute per diventare più coinvolte, partecipative e desiderose di crescere
- Il Community Activist aiuta le persone, i gruppi d'interesse o le comunità ad affrontare le sfide a livello locale
- I CA sono equipaggiati con le competenze necessarie per gestire i loro compiti
- Il valore aggiunto del lavoro basato sulla comunità e le conquiste di coloro che sono attivi dovrebbero essere rese note e valutate dai decision maker e dagli stakeholder importanti non solo a livello supra-regionale, ma anche a livello locale

Il curriculum è stato sviluppato come una cornice e dovrebbe essere adattato ai diversi bisogni e requisiti nazionali/regionali.

La struttura del curriculum segue gli obiettivi descritti sopra ed è organizzata nella maniera seguente:



Per questo programma formativo, è possibile adattare e utilizzare alcuni concetti e aree formative che sono state sviluppate per la formazione per il CEF.

Il programma formativo del CA deve essere sviluppato in un modo che possa essere modellato sulla pratica contemporanea e dovrebbe promuovere il più possibile l'apprendimento autonomo e la riflessione. Per questo scopo, dovrebbero essere utilizzati metodi come esercizi di gruppo, case study e contributi.

B.2.1 Modulo 1: Community Activist – Comprendere il ruolo e la Community Diversity

I Community Activist sono in genere persone che sono attive nelle loro comunità con l'obiettivo di sostenere una situazione/una preoccupazione o sostenere gli interessi della loro comunità in quanto membri della stessa. Ma dal momento che sono parte del sistema, devono avere a che fare con i suoi approcci, valori e motivazioni.

-LA1 Io come CA - Chiarire motivazione e obiettivi

In quest'area, il Community Activist impara a gestire la sua motivazione e i suoi obiettivi. Questo è l'unico modo di gestire gli ostacoli e le resistenze e di garantire la chiarezza nei ruoli.

-LA2 Fornire ruoli e chiarezza ai compiti

La chiarezza nei ruoli e nei compiti è indispensabile per una buona riuscita del cambiamento. I Community Activist devono conoscere i loro compiti e le loro responsabilità e al tempo stesso far comprendere agli altri dove sono i loro limiti, con l'obiettivo di delegare compiti e responsabilità agli altri. Con l'obiettivo di lavorare insieme verso un processo di cambiamento, i compiti e le responsabilità di tutti devono essere definiti in modo chiaro.

-LA3 Definizione dei termini

Qui è dove i partecipanti apprendono i concetti fondamentali come comunità, Community Education, Community Development e community diversity. Inoltre, dovrebbero conoscere il loro potenziale e i loro limiti così come la teoria alla base di questi concetti.

-LA4 Stabilire la posizione e formulare gli obiettivi

Nel corso della preparazione di un progetto per il cambiamento è necessario fare un lavoro di determinazione della posizione (preoccupazione, descrizione del problema) e questo deve anche includere un'analisi della struttura esistente e degli stakeholder principali. Solo successivamente possono essere formulati gli obiettivi. Solo quando gli obiettivi sono stati formulati in una maniera chiara e comprensibile i membri possono unirsi per lavorare nella direzione degli stessi.

B.2.2 Modulo 2: Competenze e compiti del CA

Dal momento che i Community Activist sono anche membri della comunità/gruppo, è importante sviluppare una comprensione condivisa dei loro compiti e delle loro competenze. Sono dei membri, mentre al tempo stesso assumono un ruolo e un compito specifico, che la comunità deve riconoscere e accettare.

- LA1 Coinvolgere le persone

Le persone che lavorano nelle comunità lo fanno su base volontaria. Per questo motivo, la motivazione e l'eccitazione rispetto a un obiettivo comune forniscono l'energia di base che dà vita a un progetto per il cambiamento in primo luogo. I Community Activist imparano come coinvolgere e motivare le persone, come rendere visibili e trasparenti i bisogni e gli obiettivi dei membri della comunità e soprattutto come l'esperienza e la conoscenza esistenti possono essere messi al servizio di un progetto per Community Activist nella maniera più efficace possibile.

- LA2 Leadership di gruppo

I Community Activist sono anche membri del gruppo/comunità e per questo è particolarmente importante che sviluppino una conoscenza di base del lavoro partecipativo così come del gestire e guidare i processi di cambiamento. In questa area formativa, i Community Activist svilupperanno la loro idea di leadership e impareranno come moderare le discussioni e i processi di gruppo in modo da motivare gli altri. Impareranno come possono essere comprese le differenze non in quanto ostacoli ma come vantaggi.

- LA3 Rappresentare gli interessi

Il Community Activist dovrebbe anche rappresentare gli interessi della comunità all'esterno - con gli stakeholder, i decision-maker locali e regionali e i media. Per questo scopo, imparano come rappresentare le loro comunità, presentare i loro progetti e partecipare alle attività di lobby per i loro interessi/piani.

- LA4 Facilitare l'apprendimento

Con l'obiettivo di stimolare i processi di Community Education, è anche necessario essere capaci di apprendere gli uni dagli altri e assieme agli altri, apprendere in gruppo così come riflettere su cosa si è appreso per utilizzarlo nella vita quotidiana.

B.2.3 Modulo 3: Sviluppare e promuovere le comunità

Con l'obiettivo di lavorare bene con le comunità, è richiesta una comprensione fondamentale di come funzionano le comunità e di cosa le rende forti. Al tempo stesso, con l'obiettivo di portare avanti il cambiamento, ci deve anche essere una preoccupazione o un progetto condiviso.

- LA1 Sviluppare le comunità

I futuri Community Activist imparano come i network/comunità possono essere costruiti per obiettivi condivisi, l'importanza dei valori e dei principi di cooperazione condivisi così come i metodi per sviluppare e agganciare in modo permanente le comunità.

- LA2 Facilitare lo sviluppo e il cambiamento

In questa area formativa, i futuri Community Activist impareranno cosa serve per portare avanti il cambiamento. Acquisiranno conoscenza e strumenti che li aiuteranno ad affrontare le resistenze e ad acquisire partner.

- LA3 Sviluppare progetti

Gli studenti apprenderanno gli strumenti base per sviluppare progetti, costruendoli sulla base dei bisogni individuati. Impareranno come sviluppare un project plan, com'è fatto un concetto di base, come fare la pianificazione delle risorse (tempo, infrastrutture, impegno umano) e come funziona la pianificazione per passaggi.

- LA4 Implementare progetti

Il Community Activist dovrebbe essere in grado di sostenere l'implementazione dei progetti. In questa area formativa, per prima cosa si impara come monitorare il progresso di un progetto, come gestire le deviazioni e gli intoppi e come concludere bene un progetto.

9. Community Education Facilitating come strumento

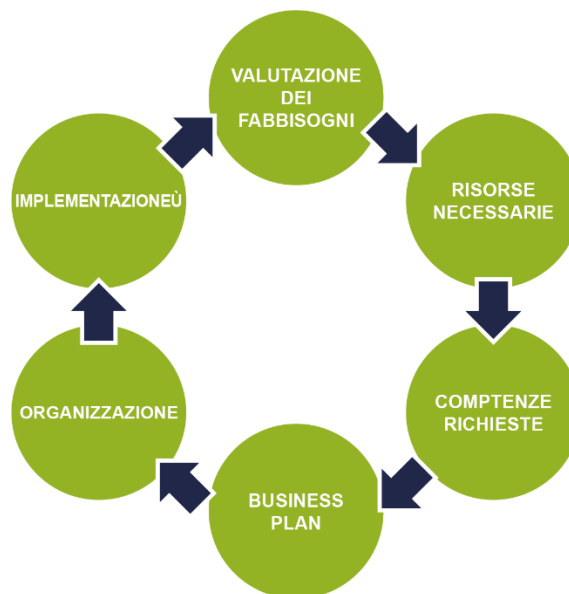
9.1 Come implementare il “Community Education Facilitator”

Il corso di formazione CEF ha implementazione immediata. È strutturato in 6 moduli, da 2 giorni ciascuno:

- CLD: Un’Introduzione
- Sistemi e Strutture
- Approcci d’apprendimento
- Lavoro di gruppo
- Comunicazione

Ogni modulo è basato su tre aree formative. Possono essere svolti dei questionari ex-post dagli studenti per valutare i loro interessi e il livello di conoscenza. Il corso è flessibile per prestare attenzione ai bisogni specifici degli studenti.

L’implementazione della formazione CEF è una questione di:



9.2 Valutazione dei bisogni formativi del “Community Education Facilitator”

La formazione CEF copre dei bisogni molto specifici nelle comunità ed è consigliato per quelle aziende che sono interessate a implementare questo tipo di informazione per valutarne i bisogni reali.



9.3 Risorse necessarie per la formazione

ATTREZZATURE
• Aula • Laptop • Proiettore
MATERIALI
• Materiali formativi
FORMATORI
• Con esperienza per ciascun modulo

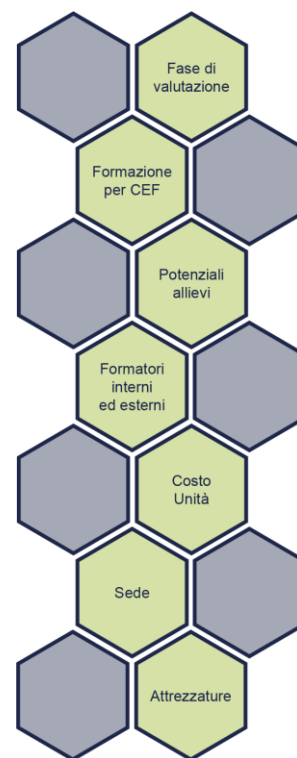
9.4 Competenze richieste

PER L'ORGANIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none">• Competenza per la valutazione dei fabbisogni• Competenze nell'organizzare la formazione
PER GLI ALLIEVI	<ul style="list-style-type: none">• Conoscenze di base sui contenuti dei moduli
PER I FORMATORI	<ul style="list-style-type: none">• Formazione accademica sui contenuti dei moduli• Esperienza nell'educazione degli adulti ed in ameno in un'area dei moduli• Formazione certificata per CEF in almeno una delle organizzazioni partner

9.5 Business plan per la formazione del “Community Education Facilitator”

Questo business plan è provvisorio. Ogni azienda deve decidere la necessità e la gamma di strumenti da utilizzare per valutare i bisogni della formazione CEF. Devono inoltre essere considerati sia il numero di fornitori della formazione CEF sia il territorio e il numero di potenziali beneficiari della formazione. È gradito l'utilizzo di formatori, edifici e strumenti sia interni che esterni all'azienda. I prezzi unitari in ogni azienda e Paese sono cruciali per il finanziamento della formazione CEF.

Il calcolo dipende dalle opzioni scelte dall'azienda.



Sono tenute in considerazione le seguenti stime:

➤ **Sono calcolati i costi della fase di valutazione**

- Sulla base di una media gamma di strumenti
- Per il sondaggio iniziale
- In caso l'azienda stia pianificando una formazione CEF su base permanente p.es. i costi verranno coperti da una gamma di formazioni sul lungo periodo (due o più anni)

ATTIVITA'*	RISORSE	UNITA'	QUANTITA'	COSTO PER UNITA'*	COSTO TOTALE
Organizzazione del lavoro	1 persona	giornata	5		
Ricerca su Internet	1 persona	giornata	2		
Media	1 persona	giornata	1		
	Pubblicazioni	unità	2		
Porte aperte	2 persone	giornata	2		
	Aula e attrezzature	giornata	1		
	Materiali per la formazione	pcs	50		
TOTALE					

*Il costo TOTALE per tutta la valutazione dipende dalla gamma di metodi selezionati e dal prezzo unitario abituale dell'azienda.

➤ **Sono calcolati i costi della fase organizzativa**

- Per una formazione

ATTIVITA'*	RISORSE	UNITA'	QUANTITA'	COSTO PER UNITA'*	COSTO TOTALE
Organizzazione del lavoro	1 persona	giornata	5		
Elaborazione del programma formativo	1 persona	giornata	2		
Organizzazione dei set formativi	1 persona	giornata	1		
	Moltiplicazione	pcs	15		
TOTALE					

*Il costo TOTALE dipende dal prezzo unitario abituale dell'azienda.

➤ **Sono calcolati i costi della fase di implementazione**

- Per una formazione
- Per 15 allievi
- Per 12 giorni coprendo tutti i 6 moduli (2 giorni per modulo)
- 1 formatore al giorno

ATTIVITA'*	RISORSE	UNITA'	QUANTITA'	COSTO PER UNITA'*	COSTO TOTALE
Organizzazione del lavoro	1 persona, 3 ore/giorno, 12 giorni	Ora	36		
Formatori	1 persona	giornata	12		
Allievi	Aula, laptop, multimedia	giornata	12		
TOTALE					

*Il costo TOTALE dell'implementazione dipende dal prezzo unitario abituale dell'azienda.

Budget

Il budget è organizzato in fasi, come segue:

- Fase di valutazione
- Fase organizzativa
- Fase di implementazione
- Calcoli finali

	1 azione formativa	5 azioni formative
Costi di valutazione – Totale		
Numero di azioni formative		
Costi di valutazione – 1 azione formativa		
Costi per la fase organizzativa		
Implementazione		
TOTALE costi operativi		
Costi amministrativi – 15%		
Profitto – 15%		
COSTI TOTALI		
Numero degli allievi		
Costo per allievo		

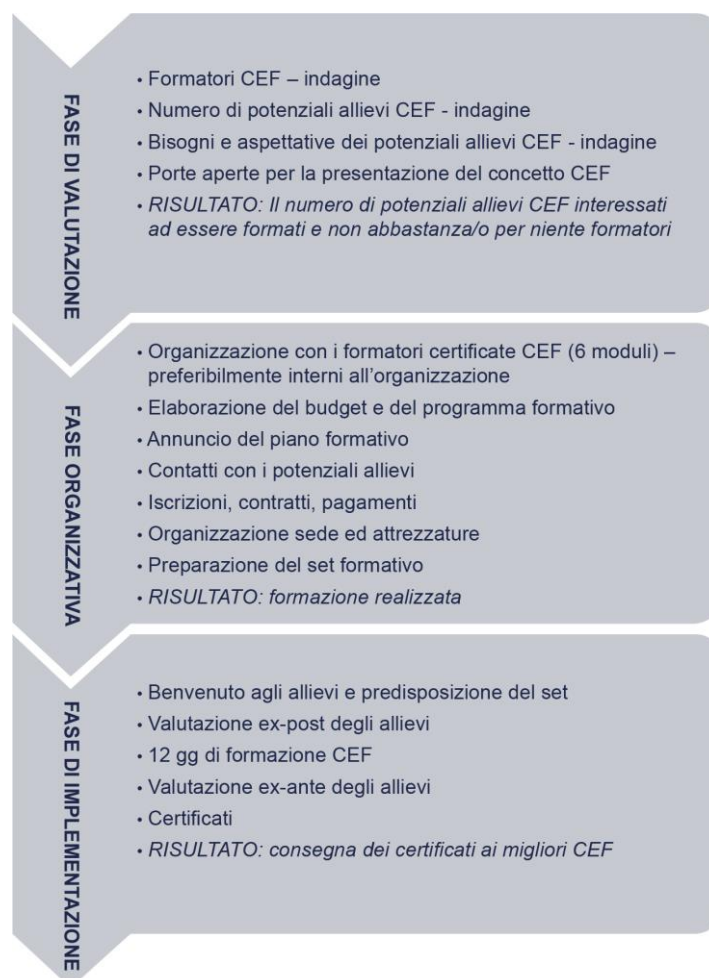
I calcoli finali possono essere svolti in due opzioni.

Opzione 1: viene fornita 1 formazione, tutti i costi della fase di valutazione sono calcolati nei corsi di formazione.

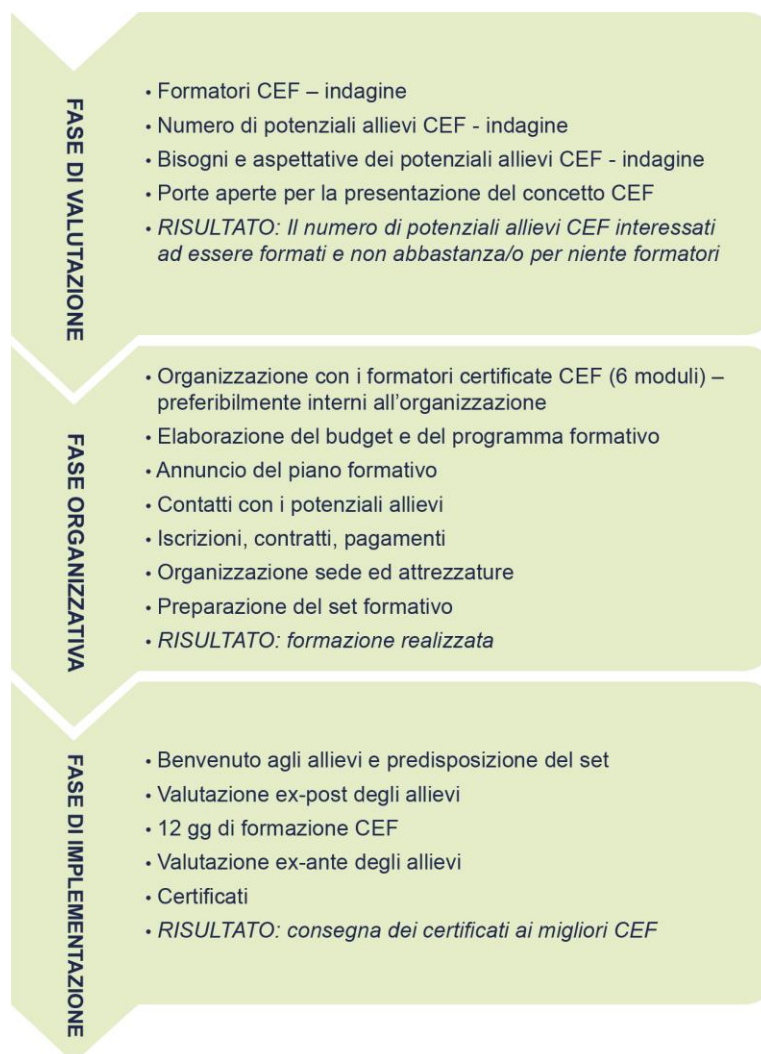
Opzione 2: vengono fornite 5 formazioni, solo il 20% dei costi di valutazione per ogni formazione vengono calcolati.

9.6 Processo di implementazione nelle aziende di Adult Learning

- Fornitori di formazione CEF nell'area - sondaggio
- Numero di potenziali allievi CEF - sondaggio
- Bisogni reali e aspettative dei potenziali allievi CEF - sondaggio
- Open day per la presentazione del concetto di CEF
- **RISULTATO:** è importante per l'azienda conoscere il numero dei potenziali allievi CEF interessati alla formazione e sapere se (non) ci sono abbastanza fornitori per soddisfare l'interesse



9.7 Processo di implementazione nelle agenzie di sviluppo locale



9.8 Processo di implementazione nelle organizzazioni di volontariato



10. Community Education Facilitating come programma

Finora abbiamo visto in modo approfondito come implementare dall'interno la Community Education. In ogni caso, per essere sostenibile alla lunga e avere un impatto esteso sulla comunità, anche il supporto esterno è ugualmente importante. Soprattutto sono due i fattori esterni di rilievo: il finanziamento e il legame con le politiche nazionali ed Europee.

10.1 Finanziamento

Il finanziamento per gli erogatori di formazione è comunemente noto come finanziamento dal lato dell'offerta (supply-side funding). Il finanziamento dal lato della domanda (demand-side funding), invece, sono strumenti di finanziamento che - in modo più o meno diretto - sono rivolti agli studenti. Ci sono diverse fonti di finanziamento dal lato dell'offerta, incluse tasse di partecipazione, sponsor, finanziamento di progetti, vendite di servizi e/o prodotto. Data la natura della Community Education, i fornitori CEF si affidano principalmente al finanziamento pubblico o di progetti e agli sponsor. Con l'obiettivo di comprendere meglio questi programmi di finanziamento e come usarli, in particolare in relazione al finanziamento pubblico o di progetti, è importante fare alcune distinzioni.

Il finanziamento dal lato dell'offerta è di due tipologie:

- Incondizionato: il finanziamento è garantito agli erogatori di formazione senza il bisogno di soddisfare specifiche condizioni preliminari
- Condizionato: il finanziamento è garantito agli erogatori di formazione solo se soddisfano certi criteri, p.es. formazione a specifici gruppi vulnerabili, numero minimo di partecipanti, ecc.⁴¹

Un'altra importante distinzione deve essere fatta tra:

- Finanziamento fornito su base legale
- Finanziamento fornito sulla base del finanziamento del programma e/o del progetto⁴²

Entrambi hanno sia aspetti positivi sia aspetti negativi.

Il finanziamento a programma/progetto è in grado di intercettare bisogni e gruppi deboli specifici attraverso fondi stanziati che potrebbero essere ignorati da altre tipologie di finanziamento. In ogni caso, è temporaneo e non ci sono meccanismi che assicurino un supporto finanziario continuativo minando la sostenibilità dell'azione.

Finanziamento fornito su base legale garantisce un supporto finanziario a lungo termine, ma può essere negativamente influenzato dalla situazione economica; senza dubbio, molti Paesi fanno dei tagli di budget per quanto riguarda l'istruzione e i servizi sociali durante i periodi di recessione economica. Soprattutto, la spesa pubblica per l'Adult Education è molto bassa se paragonata ad altri settori dell'istruzione. Questo è particolarmente vero in alcuni Paesi, in cui i fornitori di Adult Education sono costretti ad affidarsi soprattutto in maniera consistente ai programmi internazionali di finanziamento dei progetti.

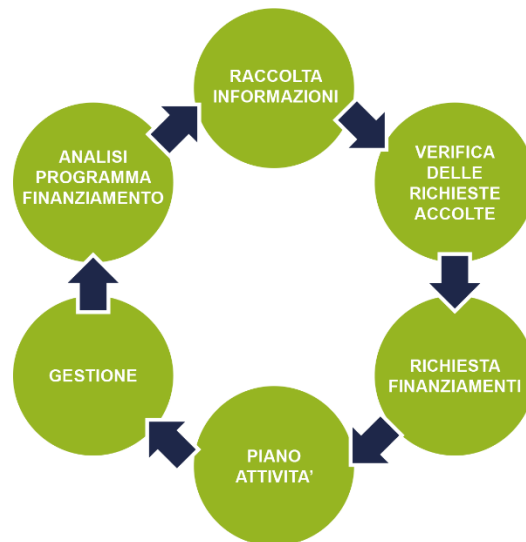
⁴¹ FIBS-DIE, Developing the adult learning sector, lot 2: financing the adult learning Sector, 2013

⁴² Ibid

La sponsorizzazione differisce in maniera sostanziale dagli strumenti precedenti. In genere fornisce finanziamenti una tantum per cose come strumenti, pertanto non può sostenere da sola tutti i costi relativi alla fornitura di servizi di Community Education, ma può rappresentare un utile top-up. Nella ricerca di una sponsorizzazione, è importante individuare sponsor che siano in linea con la visione e la missione del CEF.

Con l'obiettivo di ottenere finanziamenti per i programmi CEF, i fornitori dovranno:

1. Raccogliere informazioni sulle opportunità di finanziamento per l'Adult Education a livello regionale, nazionale ed Europeo
2. In caso di finanziamento condizionato, accertarsi di soddisfare tutti i requisiti per accedere al supporto finanziario. Se necessario, muoversi per acquisire i requisiti mancanti
3. Fare richiesta di finanziamento
4. Pianificare le attività prendendo in considerazione il cash flow, le tempistiche e la documentazione di supporto che dovrebbe essere prodotta
5. Gestire tutti gli aspetti amministrativi e di rapporto
6. Valutare la qualità e la convenienza del programma di finanziamento



Valutare la qualità e la convenienza di un programma di finanziamento è molto importante per gli erogatori di formazione. Dovrebbero essere in grado di individuare il programma di finanziamento più adatto sulla base dei loro bisogni e delle loro caratteristiche. Questa valutazione può essere realizzata sia ex-ante che ex-post.

The Institute for Education and Socio-economic Research e il German Institute for Adult Education (2013) suggeriscono una serie di domande che possono guidare i formatori nella loro valutazione delle diverse forme di finanziamento. La valutazione proposta tiene in considerazione cinque diverse prospettive:

PIANO DI SICUREZZA	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a che punto arriveranno i finanziamenti? • Fino a quanto sarà necessario finanziare un programma di medio periodo?
PRODUTTIVITA'	<ul style="list-style-type: none"> • Quale è la relazione fra i finanziamenti attesi e lo stato dell'economia?
PESI AMMINISTRATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Quali sono i costi per la gestione delle risorse? (analisi dei costi, reporting ecc.)
FLESSIBILITA'	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a che punto sono previsti eventuali sussidi?
DIPENDENZA ECONOMICA	<ul style="list-style-type: none"> • Fino a che punto i sussidi dipendono dall'economia?

10.2 Ancoraggio alle strategie

La partecipazione adulta all'istruzione e all'apprendimento lifelong è considerata un aspetto chiave delle politiche Europee sull'istruzione e sulla formazione. Sulla base della nuova cornice strategica per l'educazione e la formazione ET2020, adottata dagli Stati membri nel 2009, entro il 2020 almeno il 15% della popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni dovrebbe aver partecipato alla formazione lifelong.⁴³ In ogni caso finora i progressi sono stati dei piccoli progressi, con la media europea ferma attorno al 10,7%.⁴⁴ Per promuovere ulteriormente l'Adult Learning, la Commissione Europea ha deciso di adottare una rinnovata European Agenda for Adult Learning che richiede il supporto all'Adult Education da parte, tra gli altri, della società civile; invita inoltre gli Stati membri a promuovere la partecipazione adulta all'apprendimento, a fare uso dei programmi Europei per il co-finanziamento all'Adult Education e a promuovere l'apprendimento reciproco e lo scambio di buone pratiche nel settore dell'Adult Learning⁴⁵.

La Community Education può giocare un ruolo importante nel supportare le politiche nazionali ed Europee e può aiutare a raggiungere l'obiettivo del 15% di partecipazione adulta nell'apprendimento lifelong deciso da ET2020. Di certo, la Community Education è particolarmente adatta per raggiungere i gruppi svantaggiati e vulnerabili, che mostrano gradi di esclusione maggiori rispetto ai percorsi formativi più tradizionali. Soprattutto, può raggiungere più facilmente le persone che non prendono parte alla formazione lifelong a

⁴³ Council Conclusions of 12 May 2009 on a strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020) [Official Journal C 119 of 28.5.2009]. 28.5.2009].

⁴⁴ European Commission – DG EAC, Education and Training Monitoring 2016

⁴⁵ Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning (Official Journal C372/1 of 20/12/2011)

causa delle responsabilità familiari e dei conflitti con gli orari di lavoro, due dei principali ostacoli all'Adult Education secondo una recente ricerca.⁴⁶

L'Agenda Europea per l'Adult Learning stimola anche l'adozione di sistemi per la validazione dell'apprendimento non-formale e informale. I fornitori di CEF possono avere un ruolo cruciale anche in questo aspetto, sviluppando metodologie di valutazione e di validazione della conoscenza, delle competenze e delle abilità acquisite in un ambiente locale e informale. Senza dubbio, i sistemi di validazione e riconoscimento tendono a essere incentrati sulle conoscenze, le abilità e le competenze acquisite attraverso percorsi più tradizionali e direttamente legati alle specifiche professioni. In ogni caso, è ugualmente importante includere nel riconoscimento e nella validazione delle metodologie indirizzate a conoscenze, competenze e abilità specifiche o trasversali che sono state acquisite in diversi contesti. Perciò, è compito dei fornitori di CEF prestare attenzione alla questione e supportare le iniziative rispetto alle politiche che tengono conto in maniera appropriata di quest'area dell'Adult Education.

10.3 Panoramica delle politiche Nazionali⁴⁷

Austria



L'Austria sta attualmente lavorando alla validazione delle competenze e all'adozione di una cornice nazionale delle qualifiche. Soprattutto, il governo austriaco ha assicurato un finanziamento di base per l'Adult Education per altri tre anni.

Bulgaria



In Bulgaria, è stato creato un sistema informativo nazionale di Adult Education; questo aiuta la popolazione generale a informarsi rispetto alle opportunità formative nel settore dell'Adult Education. Soprattutto, la Bulgaria ha progettato un sistema di riconoscimento e validazione dell'apprendimento non-formale e informale.

Germania



In Germania, l'apprendimento non-formale e informale sono stati inclusi nel German Qualification Framework (GQF). Il numero sempre maggiore di rifugiati sta sottolineando l'attenzione rispetto al ruolo cruciale che l'Adult Education può svolgere per quanto riguarda la loro formazione e l'inclusione sociale.

Italia



L'Italia sta aggiornando e rafforzando il suo sistema di qualifiche nazionale per allinearsi meglio alle politiche Europee. L'aumento dell'impatto dei NEET e dei migranti sta rivelando il potenziale dell'istruzione non-formale e informale e premendo per un suo potenziamento.

UK/Scozia



Anche se ci sono differenze tra le amministrazioni dei quattro Paesi del regno unito, l'Adult Education è ampiamente promossa nel Regno Unito. Per esempio, eventi come l'al Week e gli Impact Forums sono volti a motivare gli adulti a intraprendere percorsi di formazione

⁴⁶ European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁴⁷ Information retrieved from: European Association for the education of adults, Adult Education in Europe 2016, a civil society view, EAEA, 2016

lifelong e a promuovere l'Agenda Europea per l'al. La campagna è ampiamente promossa dalla BBC.

La strategia UE per l'istruzione e la formazione supporta il rinforzo e la diversificazione dell'Adult Education. Per quanto ci siano differenze regionali tra i Paesi UE per quanto riguarda i programmi di Adult Education, tutti gli Stati membri stanno adottando misure e sviluppando politiche per rafforzare la formazione lifelong. I fornitori di servizi CEF dovrebbero legare le loro attività e il loro sviluppo alle attuali politiche e strategie UE, a livello nazionale e locale. I fornitori di servizi CEF potrebbero avere un ruolo chiave nel modellare e nel rafforzare le politiche che riguardano l'Adult Education. Certamente, date le sue specifiche caratteristiche, la Community Education è in prima linea per quanto riguarda l'apprendimento lifelong, rendendo i fornitori di servizi CEF attori chiave in grado di spostare l'attenzione su aspetti e gruppi spesso ignorati dalle politiche globali e fornire ai policy maker importanti intuizioni per quanto riguarda l'adozione di metodi e pratiche innovativi.

10.4 Fattori di riuscita

Il CEF può avere un ruolo cruciale nello sviluppo delle comunità locali e nel rafforzamento dell'Adult Education e dell'apprendimento lifelong a livello locale, nazionale ed Europeo. Sono tre i fattori principali che contribuiscono al successo del CEF come programma: finanziamento adeguato, supporto alle politiche e supporto locale.

- **Finanziamento adeguato**

Il successo del CEF dipende dall'abilità di garantire la continuità dell'azione e il mantenimento di standard elevati di qualità. È soprattutto essenziale che i fornitori di servizi CEF cerchino fonti adeguate di finanziamento. Per essere funzionale, il finanziamento per il CEF dovrebbe essere:

- ✓ Disponibile nel medio-lungo termine
- ✓ Flessibile
- ✓ Non eccessivamente gravoso in termini di lavoro amministrativo e gestionale

- **Supporto alle politiche**

Una misura del successo del CEF è rappresentato dalla sua abilità per rispondere alle politiche nazionali ed Europee nel settore dell'Adult Education. In particolare, il CEF dovrebbe contribuire a raggiungere l'obiettivo ET2020 del 15% degli adulti coinvolti nell'apprendimento lifelong e sviluppare il riconoscimento e la validazione dei sistemi per l'apprendimento non-formale e informale. Al tempo stesso, il CEF dovrebbe fornire supporto alle riforme e allo sviluppo di politiche nel settore dell'Adult Education.

- **Supporto locale**

Il CEF, per sua natura, è strettamente legato alla comunità e ai bisogni locali. Soprattutto, per avere successo, è essenziale che il CEF riceva il supporto dei principali attori locali, in particolare, le autorità locali così come le parti sociali e le organizzazioni della società civile radicate nella comunità. Tale supporto può garantire un'adeguata informazione e diffusione delle attività del CEF, rendendo possibile il raggiungere una fetta più larga della popolazione locale. Soprattutto, questo rafforza la credibilità dei fornitori dei servizi CEF, stimolando la partecipazione.

11. Garanzia di qualità

11.1 Agevolare la Community Education come competenza

Il progetto CEF sviluppa il percorso formativo sia per il “Community Education Facilitator” sia per il “Community Activist”. Un aspetto importante di qualsiasi esperienza di apprendimento è rappresentata dalla sua validazione. Come sottolineato dal CEDEFOP (2015)⁴⁸, la validazione arricchisce l’esperienza formativa degli individui dal momento che aiuta a raggiungere i seguenti obiettivi:

- Conferma la formazione delle persone, rendendola visibile
- Da valore alla formazione delle persone, per esempio in vista della formazione futura o delle opportunità di impiego

La validazione della formazione passa attraverso 4 fasi:

1. Individuazione degli esiti formativi
2. Documentazione degli esiti formativi acquisiti attraverso l’esperienza formativa
3. Valutazione degli esiti formativi
4. Certificazione dei risultati della valutazione (attraverso una qualifica o di crediti che portano a una qualifica)

Il valore di ogni fase cambia a seconda del grado di formalità dell’esperienza formativa. Nel caso del CEF, viene posta maggiore enfasi alle prime tre fasi. In ogni caso, il raggiungimento di un riconoscimento formale per il curriculum CEF e la garanzia di crediti ECVET rimane l’esito più favorevole e desiderabile.

Per assicurare la validazione e la garanzia di qualità del curriculum del CEF, è importante utilizzare strumenti fatti su misura che dovrebbero includere:

- Test di autovalutazione delle competenze ex-ante ed ex-post
- Test scritti o esercizi pratici
- Griglie di valutazione
- Questionari di soddisfazione degli studenti

I test di autovalutazione rappresentano uno strumento valido per individuare le conoscenze, le competenze e le abilità (KSCs) già in possesso e le nuove che vengono acquisite attraverso l’esperienza formativa. Per questo aiuta a misurare il progresso e a fornire un benchmark per misurare la qualità dell’esperienza formativa. Soprattutto, attraverso l’autovalutazione lo studente diventa consapevole delle sue abilità e capacità e aumenta la propria consapevolezza. Attraverso questo tipo di valutazione, gli studenti sono attivamente coinvolti nel processo di valutazione e diventano responsabili per la loro formazione e i loro progressi. In genere, agli studenti viene chiesto di svolgere l’autovalutazione all’inizio (pre-

⁴⁸Cedefop (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>

test) e alla fine (post-test) del percorso formativo con l'obiettivo di individuare i progressi fatti. È importante che l'autovalutazione sia focalizzata soprattutto sulle capacità e sulle competenze, che dovrebbero essere indicate come competenze e capacità già acquisite ("Sono in grado di..."; "So fare...").

I test scritti o gli esercizi pratici sono un altro strumento utile per valutare e validare l'esperienza formativa. Paragonati all'autovalutazione, che rileva solo se una competenza o un'abilità è stata acquisita, questa forma di valutazione permette di definire anche il livello di acquisizione e la qualità dell'apprendimento. Il contenuto del curriculum del CEF lo rende adattabile sia ai test scritti sia agli esercizi pratici. Perciò, la decisione di optare per una modalità o per un'altra dipende soprattutto dal pubblico e dall'ambiente in cui ha luogo l'apprendimento. La cosa importante, in ogni caso, è di fornire agli studenti domande chiare (nel caso di un test scritto) o compiti altrettanto chiari (nel caso di un esercizio pratico). Per garantire l'oggettività e l'imparzialità della valutazione, è ugualmente importante associare al test o all'esercizio la relativa griglia di valutazione. Le griglie dovrebbero essere preparate in anticipo e dovrebbero contenere i requisiti minimi per poter considerare validi i risultati del test o dell'esercizio.

Come detto sopra, il rilascio di crediti ECVET è un esito desiderabile per il progetto CEF. L'ECVET sostiene il riconoscimento e il trasferimento degli esiti formativi all'interno di un sistema di istruzione e formazione nazionale o internazionale. Tutti i Paesi in cui è stato implementato il progetto (Austria, Bulgaria, Germania, Italia e Regno Unito) hanno sviluppato o testato un sistema ECVET⁴⁹, gettando le basi per un futuro accreditamento ECVET. Per agevolare l'accreditamento, il programma CEF è stato progettato in unità di Esiti formativi, secondo gli schemi comuni Europei. Soprattutto, è stato sviluppato per essere compatibile con un livello 4 EQF.

11.2 Community Education Facilitating come compito

La garanzia di qualità è un processo in corso che coinvolge diversi aspetti dell'esperienza formativa. Nella sezione precedente, abbiamo discusso di come trasferire la garanzia di qualità del CEF come competenza, in altre parole, di come valutare se l'obiettivo formativo è stato raggiunto con successo dagli studenti.

In ogni caso, è ugualmente importante assicurarsi che chi eroga il corso (sia che si tratti di organizzazioni che si occupano di Adult Learning, di agenzie di sviluppo locali o di organizzazioni di volontariato) garantisca degli standard di qualità adeguati. La garanzia di qualità del CEF come compito, pertanto, riguarda la valutazione degli standard di qualità interni. Ci sono quattro aree principali su cui deve focalizzarsi la garanzia di qualità: qualità dell'azienda, qualità della didattica e del processo formativo, qualità del personale, qualità dei risultati.⁵⁰

⁴⁹ Cedefop (2016). ECVET in Europe: monitoring report 2015. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 56. <http://dx.doi.org/10.2801/946187>

⁵⁰ Panteia/Simon Broek and Bert-Jan Buiskool (2013). Developing the adult learning sector. Quality in the Adult Learning Sector (Lot 1) Final report

- **La qualità dell'azienda** ha a che fare per lo più con la capacità organizzativa, operativa e di gestione di chi fornisce il corso, inclusi gli aspetti che riguardano la struttura aziendale, gli strumenti e l'amministrazione.
- **La qualità della didattica e del processo formativo** è incentrata soprattutto sull'esperienza degli studenti e su come loro hanno percepito l'offerta dei formatori, per quanto riguarda ad esempio i metodi didattici e formativi utilizzati, le informazioni e i consigli ricevuti e il rispetto dei loro bisogni e diritti.
- **La qualità del personale** ha lo scopo di assicurarsi che i corsi siano erogati da personale competente, a cui deve essere data l'opportunità di una formazione professionale continua. Determinati sistemi di qualità includono anche una valutazione delle politiche di assunzione adottate dal fornitore di servizi.
- **La qualità dei risultati** ha l'obiettivo di misurare sia l'impatto della formazione (risultati esterni) sia il progresso avvenuto per mezzo dei servizi offerti (risultati interni). Per svolgere una valutazione appropriata della qualità dei risultati, è importante stabilire prima un insieme di indicatori (individuando i risultati desiderati) e la relativa gamma di risultati (indicando se i risultati sono stati raggiunti con successo così come il tasso di riuscita).⁵¹

Con l'obiettivo di portare avanti questo tipo di valutazione qualitativa, si consiglia di utilizzare strumenti di monitoraggio sia interni sia esterni. Per quanto riguarda la qualità interna, i fornitori di servizi CEF dovrebbero definire gli standard di qualità e mettere in piedi delle procedure di monitoraggio interne (p.es. checklist di autovalutazione) per verificare periodicamente che quegli standard vengano rispettati. Il monitoraggio esterno viene svolto in genere raccogliendo i feedback degli utenti (p.es. le loro opinioni rispetto all'azienda/alla formazione/ai formatori; l'impatto della formazione sulla loro vita/sul loro lavoro). Gli strumenti per il monitoraggio esterno includono i questionari per la soddisfazione degli studenti e i questionari/interviste di follow-up.

11.3 Community Education Facilitating come programma

Fino a qui abbiamo discusso della garanzia di qualità del CEF a livello micro e medio. Su questi due livelli, i fornitori di servizi CEF possono sviluppare facilmente i loro sistemi di garanzia di qualità e adattarli ai loro specifici bisogni. A livello macro, o sistemico, invece, i fornitori di servizi CEF devono affidarsi ai sistemi di garanzia di qualità già esistenti, sviluppati a livello locale o nazionale.

I sistemi di garanzia di qualità a livello macro per l'Adult Education non formale sono un po' in ritardo, se paragonati alla formazione superiore o al VET. In ogni caso, alcuni Paesi hanno già dei sistemi di garanzia di qualità sistemici per l'AE mentre altri li stanno sviluppando. Per i fornitori di servizi CEF stabiliti in questi Paesi, l'importanza di ottenere un riconoscimento attraverso questi sistemi risiede nel fatto che questo riconoscimento potrebbe essere fondamentale per ottenere finanziamenti pubblici, come nel caso della Svizzera (eduQua) e dell'Olanda (CRKBO).⁵² Soprattutto, essere in possesso di questo riconoscimento di qualità

⁵¹ For an example of indicators that can be used to assess quality of results, cf. the Greek National Qualification System for Lifelong Learning "π³ Framework"

⁵² Panteia/Simon Broek and Bert-Jan Buiskool (2013). Developing the adult learning sector. Quality in the Adult Learning Sector (Lot 1) Final report

rappresenta una garanzia per il consumatore e , di conseguenza, potrebbe essere d'aiuto per attrarre studenti.

Il Rapporto di Panteia sulla qualità nel settore dell'Adult Learning⁵³ raccoglie esempi di sistemi di garanzia di qualità a livello macro in diversi Paesi UE, tra cui Austria, Germania e Regno Unito.

- L'Austria ha sviluppato **Ö-Cert**, una “etichetta ombrello” di qualità riconosciuta a livello nazionale. L'etichetta garantisce trasparenza sia agli studenti sia alle autorità pubbliche e certifica la qualità dei fornitori di AE. Per ricevere la garanzia Ö-Cert, i fornitori di AE devono soddisfare i requisiti base che riguardano l'azienda, l'offerta e l'etica e dotarsi essi stessi di un sistema per la gestione della qualità o di procedure per la garanzia di qualità tra quelle incluse nella lista Ö-Cert. Ö-Cert è obbligatorio per ottenere finanziamenti pubblici.
- In Germania, una buona pratica è rappresentata dall' “Hamburger Model”. È promosso da Weiterbildung Hamburg (Istruzione e formazione continua in Amburgo) e consiste in un'associazione che garantisce un marchio di qualità. Per diventare membri (e ottenere il marchio di qualità) i fornitori di AE devono rispettare degli standard di qualità. L'accordo con gli standard dell'associazione viene verificato ogni tre anni, attraverso un'analisi condotta da pari.
- Il Regno Unito e il Galles hanno sviluppato un modello basato su ispezioni per la garanzia di qualità a livello macro. Le ispezioni sono condotte da Etsyn, un'azienda indipendente fondata dall'Assemblea del Governo Gallese. Etsyn svolge ispezioni su una base ciclica di 6 anni con l'obiettivo di monitorare la qualità dei fornitori e fornire pubblica affidabilità ai destinatari dei finanziamenti pubblici. Prima che abbia luogo l'ispezione, i fornitori di AE devono svolgere un'autovalutazione che rappresenta il punto di inizio dell'ispezione. Anche gli studenti sono coinvolti nella valutazione. Anche Etsyn gioca un ruolo nello sviluppo delle politiche nazionali sulla formazione e sull'istruzione per opera dell'Assemblea del Governo Gallese.

I fornitori dei servizi CEF devono verificare se nel loro Paese ci sono alcuni dei sistemi per la garanzia di qualità a livello macro (che siano sistemi di etichetta o ispezioni) e richiedere l'accreditamento. Dove non esistono questi sistemi di monitoraggio esterno, i fornitori dei servizi CEF possono farsene promotori; ovviamente, i sistemi di garanzia di qualità esterni per l'Adult Education sono stati spesso il risultato di processi bottom-up.

➤ **Conclusione**

La garanzia di qualità è essenziale per garantire standard elevati, trasparenza e affidabilità e per monitorare i progressi. Per essere completa, la garanzia di qualità dovrebbe essere portata avanti a livello micro, intermedio e macro. Questi tre livelli sono spesso interconnessi: il monitoraggio della qualità della formazione (livello micro) è uno degli aspetti del monitoraggio della qualità dell'azienda (livello intermedio); i sistemi di monitoraggio interno della qualità implementati dalle aziende sono in genere un requisito per ottenere

⁵³*Ibid*

l'accreditamento o le etichette di qualità (livello macro). I fornitori di servizi CEF dovrebbero rifornirsi di sistemi di garanzia di qualità strutturati e completi e svolgere valutazioni di monitoraggio periodiche per garantire e mantenere standard elevati per gli utenti, i dipendenti e la comunità intera.

12. Bibliografia

Beneke, Elke; Gaube, Heidi; Sauer, Dorothea; Klemenz-Kelih, Barbara (2014): gehört: gelernt: beteiligt, Community Education in Österreich: Beschreibung eines Partizipationsprozesses mit Frauen aus verschiedenen Kulturen, Villach

Skinner, Steve (2006): Strengthening Communities: A guide to capacity building for communities and the public sector, Community Development Foundation, London

Winterton, Jonathan; Delamare-Le Deist, Françoise; Stringfellow, Emma (2006): Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype, Cedefop Reference series; 64. Luxembourg

Collegamenti Internet

Bayern.Recht Bayerische Staatskanzlei, Art. 139, online unter <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayVerf-139?hl=true>

Cedefop (2016): ECVET in Europe: Monitoring report 2015, Cedefop research paper; No 56, online unter <http://dx.doi.org/10.2801/946187>

Cedefop (2015): European guidelines for validating non-formal and informal learning, Cedefop reference series; No 104, online unter <http://dx.doi.org/10.2801/008370>

Cedefop (2015): Glossary of key terms, online unter <http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary#L>

Cedefop; European Commission; ICF (2016):, Monitoring the use of validation of on-formal and informal learning, Thematic report for the 2016 update of the European inventory on validation, online unter <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4148>

CLD Standards Council for Scotland (2015): A Code of Ethics for Community Learning and Development (CLD), online unter http://cldstandardscouncil.org.uk/?page_id=100

CLD Standards Council for Scotland (2015): Competences for Community Learning and Development, online unter http://cldstandardscouncil.org.uk/?page_id=8

CLD Standards Council for Scotland (2015): How is it done?, online unter http://cldstandardscouncil.org.uk/?page_id=542

CLD Standards Council for Scotland (2015): Welcome to the CLD Standards Council for Scotland, online unter <http://cldstandardscouncil.org.uk>,

EQAVET National Reference Point of Greece (2016): Report of Greece Summer 2016, online unter <http://www.eqavet.eu/gns/what-we-do/implementing-the-framework/greece.aspx>

EUR-Lex, Amtsblatt der Europäischen Union, Entschließung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung, Offizielles Journal C372/01 vom 20.12.2011, online unter http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.372.01.0001.01.DEU&toc=OJ:C:2011:372:FULL

EUR-Lex, Amtsblatt der Europäischen Union, Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020), Offizielles Journal C 119 vom 28.5.2009, online unter <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/AdultLearningL/?uri=OJ%3AC%3A2009%3A119%3ATOC>

EUR-Lex, Council Recommendation of 20 December 2012, online unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

EUR-Lex, European agenda for adult learning (2011/C 372/01), online unter http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2011.372.01.0001.01.ENG

EUR-Lex, European Union Work Plan for Youth for 2016-2018 (2015/C 417/01), online unter [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AdultLearningL/?uri=CELEX%3A42015Y1215\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AdultLearningL/?uri=CELEX%3A42015Y1215(01))

European Association for the Education of Adults (2016): Adult Education in Europe 2016, A Civil Society View, EAEA, online unter <http://www.eaea.org/en/policy-advocacy/eaea-policy-reports/adult-education-in-europe-a-civil-society-view.html>

European Commission/EACEA/Eurydice (2015): Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report, online unter http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/179EN.pdf

European Commission (2016): Education and Training Monitor 2016, online unter http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

European Commission: Employment, social affairs & inclusion, United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, online unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138>

European Commission: Education and Training, Supporting education and training in Europe and beyond: The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET), online unter https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

Europäische Metropolregion Nürnberg e.V., Transferagentur Bayern – Nord (2015): Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement, online unter http://www.transferagentur-bayern.de/fileadmin/user_upload/Materialien/TA-BY_BR-Komm-Bildungsmanagement_2015_Webversion.pdf,

Eurostat Statistics Explained (2016): Children at risk of poverty or social exclusion, online unter http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

Eurostat Statistics Explained (2017): Income distribution statistics, online unter http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Income_distribution_statistics#At-risk-of-poverty_rate_and_threshold

FiBS-DIE (2013), Developing the Adult Learning Sector, Lot 2: Financing the Adult Learning Sector, online unter http://arhiv.acs.si/porocila/Financing_the_Adult_Learning_Sector-final_report.pdf

McConnell, Charlie (2002): Community learning and development: The making of an empowering profession, online unter (http://109.233.117.82/standards_council/wp-content/uploads/2015/07/The_Making_of_An_Empowering_Profession_-_3rd_Edition_-_pdf.pdf)

Panteia; Broek, Simon; Buiskool, Bert-Jan (2013): Developing the adult learning sector, Quality in the Adult Learning Sector (Lot 1) Final report, online unter http://arhiv.acs.si/porocila/Quality_in_the_Adult_Learning_Sector-final_report.pdf

Prospects (2016): Job profile – Community education officer,
online unter <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/community-education-officer>

Scottish Government: Scottish Executive Guidance for Community Learning and Development,
online unter <http://www.gov.scot/Publications/2004/02/18793/32161>

Scottish Government (2015): National Standards for Community Engagement,
online unter http://www.voicescotland.org.uk/media/resources/NSfCE%20online_October.pdf

Scottish Government (2012): Strategic Guidance for Community Planning Partnerships: Community Learning and Development, online unter <http://www.gov.scot/resource/0039/00394611.pdf>,

Scottish Government (2004): Working and learning together to build stronger communities - Scottish Executive Guidance for Community Learning and Development,
online unter <http://www.gov.scot/Publications/2004/02/18793/32159>

Target jobs: Community education officer: job description, online unter <https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/279077-community-education-officer-job-description>

The Garanzia di qualità Agency for Higher Education (2009): Subject benchmark statement: Youth and community work, online unter <http://www.gaa.ac.uk/en/Publications/Documents/Subject-benchmark-statement-Youth-and-community-work.pdf>,

UNESCO, Asia and Pacific Regional Bureau for Education (2002): Learning To Be A Holistic and Integrated Approach to Values Education for Human Development,
online unter <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001279/127914e.pdf>

UNESCO: Learning, The treasure within,
online unter <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590eo.pdf>

Autori:

Mag.^a Elke Beneke, MBA; Mag.^a Felicitas Wachschrütz – EB projektmanagement
Rosa di Stefano - ERIFO
David Macallan, Lynn Talyor – Glasgow Clyde College
Ivanina Siarova-Fatuh – IntegRegio
Martina Bachmeier – VHS Cham

Responsabile:

Mag.^a Felicitas Wachschrütz – EB projektmanagement

Editore:

EB projektmanagement GmbH within the project
ERASMUS+ „Community Education Facilitating“ (2015-1-AT01-KA204-005011)

Villach, Giugno 2017

Grafica:

Grafikbüro & Werbeagentur René Puglnig

Foto: ©Fotolia

Organizzazioni Partner:

EB projektmanagement GmbH
www.eb-projektmanagement.at

ERIFO
www.erifo.it

Glasgow Clyde College
www.glasgowclyde.ac.uk

IntegRegio

VHS Cham
www.vhs-cham.de



Erasmus+

Questo progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea.

Questa pubblicazione riflette il punto di vista esclusivo degli autori, e la Commissione non può essere considerata responsabile di alcun utilizzo che può essere fatto delle informazioni qui contenute.