



Supporting the Transition from
Education to Employment of
youth at Risk



Guida STEER alla formazione degli operatori giovanili

Una guida per formare gli operatori giovanili. Questa guida ha lo scopo di aiutarvi a organizzare un efficace training per i giovani



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

Con il supporto del programma Erasmus+ dell'Unione Europea

Innovade Ltd (Cipro), Four Elements (Grecia), Catro (Bulgaria), Centro per Sviluppo Creativo Danilo Dolci (Italia), Fundacao de Juventud (Portogallo), Razvojni Center Srca Slovenije (Slovenia)

Sviluppato da Four Elements nell'ambito del progetto STEER

Si prega di citare questa pubblicazione: Progetto STEER, 2016, Supporting the Transition from Education to Employment of Youth at Risk: a Trainer's guide, Four Elements, Programma Erasmus+



Disclaimer

Il sostegno della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce l'approvazione dei suoi contenuti che riflette le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso possa essere fatto delle informazioni contenute nel presente documento

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



SOMMARIO

Introduzione	4
Panoramica sulla formazione giovanile	5
Gruppo target e fabbisogni formativi	5
Scopi degli obiettivi formativi	5
Come sviluppare obiettivi formativi	6
Il modello SMART	6
Che formazione dovrete organizzare?	7
Uso dei materiali formativi	8
Scheda con le istruzioni per il formatore STEER	9
Scelta del materiale formativo	10
Metodi formativi che possono essere utilizzati	10
Strumenti e modelli	12
Modelli per valutare i bisogni	13
Metodi per fare la formazione	14
Materiali extra-curricolari	15
Referenze	16



INTRODUZIONE

Non avete bisogno di una laurea in Pedagogia per creare ottimi corsi di formazione per operatori giovanili. Seguite questa guida e potrete sviluppare corsi di formazione che produrranno grandi risultati.

COME RAGGIUNGERE I GIOVANI STUDENTI

Vuoi connetterti con il tuo giovane target.

Assicurati che la tua formazione sia:

- ▣ **Immediata**
- ▣ **Utile**
- ▣ **Rilevante**
- ▣ **Gradevole**
- ▣ **Attrattiva**
- ▣ **Rispettosa**

Crea una connessione con loro!

Utilizza esempi positivi, aneddoti, storie e tutto ciò che può aiutare il target a connettersi

Che cosa è diverso nell'insegnamento ai giovani?

È importante conoscere il vostro gruppo target e avere una comprensione generale su come i giovani imparano, quali sono le sfide e le opportunità e ciò che i giovani considerano utile ed efficace.

Ci sono cinque fattori chiave sui quali dovrete concentrarvi quando formate dei giovani:

1. Il materiale presentato dovrebbe avere immediata utilità per gli studenti.
2. Il materiale presentato dovrebbe essere rilevante per la vita dei giovani discenti.
3. L'ambiente formativo dovrebbe essere accogliente affinché tutti i partecipanti si sentano sicuri nel partecipare.
4. La presentazione del training dovrebbe essere coinvolgente.
5. La formazione dovrebbe essere fatta in maniera rispettosa delle idee di tutti, in modo che gli studenti abbiano l'opportunità di condividere le proprie esperienze.

Seguire questi principi fondamentali vi aiuterà a definire cosa includere nella formazione e come presentarla. Rendete la vostra formazione rilevante per lo studente riconoscendo l'esperienza e le capacità uniche delle persone che lavorano con i giovani, con la loro età, la loro specificità e le loro competenze. Per stimolare il gruppo target, utilizzate esempi o aneddoti che mostrano come il materiale sia rilevante

Giovani

visti come....

⇒ *persone 'in divenire'*

⇒ *protagonisti che, frequentando la scuola, lavorando, facendo parte di famiglie, avendo amicizie e facendo scelte, sono a pieno titolo parte del processo sociale*

Panoramica sulla formazione giovanile

- A. INIZIARE**
- B. SVILUPPARE MATERIALI FORMATIVI**
- C. FARE LA FORMAZIONE**

INIZIARE

Ci sono molti modi per fare formazione e gli educatori hanno spesso discusso su quali siano i modi più efficaci. Prima di iniziare a pensare a sviluppare la vostra formazione, sarebbe meglio rispondere alle seguenti domande: perché voglio insegnare? Che cosa devo insegnare? Che cosa vogliono imparare gli studenti? Perché vogliono imparare? Qual è la finalità dei risultati dell'apprendimento? Considerare la vostra prospettiva di insegnamento, vi aiuterà a pianificare il processo della formazione. È importante rispondere alle seguenti domande:

Chi è il vostro gruppo target e quali sono i suoi bisogni formativi?

È vostra responsabilità in qualità di trainer scoprire chi farà parte del gruppo e che tipo di formazione ha già ricevuto. È anche utile scrivere una breve descrizione del vostro gruppo. Potete utilizzare questa descrizione quando diffondete informazioni sul vostro corso.



Domande chiave da farsi

- ⇒ Chi è il vostro target?
- ⇒ Qual è il background dei discenti?
- ⇒ Quali sono i loro bisogni formativi?
- ⇒ Come imparano?
- ⇒ Perché dovrebbero imparare?
- ⇒ Quali sono i gap che bisogna colmare?

Definire gli obiettivi della formazione

- ⇒ Quali sono le competenze che gli studenti impareranno?
- ⇒ Quali sono gli obiettivi formativi?
- ⇒ In cosa i partecipanti devono impegnarsi di più?

MODELLO SMART

MODELLO SMART

Se volete un modello per aiutarvi a definire obiettivi formativi, dovrete prendere in considerazione il modello SMART.

S sta per Specifico; specificare cosa si vuole raggiungere

M sta per Misurabile

A sta per ottenibile

R sta per Rilevante

T sta per Definito nel tempo

Modello A-B-C-D

Questo modello è spesso usato per costruire obiettivi comportamentali.

A sta per Gruppo. Definire il gruppo di discenti in relazione all'obiettivo.

B sta per Comportamento. Definire il comportamento che si desidera stimolare nel gruppo.

C è sta per Condizione. Indicare le condizioni in cui si verificherà il comportamento.

D è sta per Grado. Fino a che grado lo studente verrà formato?

(Fonte: Effective Adult Learning (2012), Northwestern Center for Public Health Practice)

Dovreste imparare le risposte a queste tre domande:

- ⇒ A chi insegnerete? Prendete nomi e titoli dei vostri partecipanti.
- ⇒ Qual è il loro background? Se potete conoscere il background degli operatori giovanili, questo vi aiuterà a stabilire l'accuratezza delle informazioni da fornire in classe.
- ⇒ Alcune persone avranno bisogno di più training rispetto ad altre? Nei casi in cui si siano grandi differenze nei livelli di istruzione, potreste pensare di tenere diverse sessioni per i differenti livelli di preparazione.

Scopi degli obiettivi formativi

Devono essere presi in considerazione elementi chiave come i bisogni del gruppo target, le competenze e i deficit formativi e gli obiettivi e le aspettative. È importante determinare in anticipo le aspettative degli operatori giovanili e i risultati dell'apprendimento prima di impostare la formazione. Le competenze e le conoscenze che si otterranno devono essere applicabili e colmare le lacune che i partecipanti avevano prima della formazione. Definire gli obiettivi di apprendimento mette in pratica lo scopo della formazione. Questo definisce altresì un diverso livello di interazione tra gli studenti e i formatori poiché i partecipanti riconoscono i benefici della formazione fin dall'inizio e possono concentrarsi sui risultati dell'apprendimento.

Come stabilire gli obiettivi formativi

Invece di stabilire i vostri obiettivi formativi per il training di altri perché non chiedete a loro di farlo? Stabilire gli obiettivi è più efficace quando gli stessi operatori giovanili si occupano delle competenze che gli mancano o hanno bisogno di più competenze per affrontare i problemi di transizione dall'istruzione al lavoro dei NEET. Dovreste chiedere agli operatori giovanili di scrivere i loro obiettivi formativi in termini più concreti.

Contesto della partecipazione giovanile



Che formazione dovrete organizzare?

I giovani dovrebbero veramente apprezzare i benefici e i rischi connessi con la formazione, e i formatori dovrebbero avere una solida comprensione dei principi formativi. Se si è d'accordo con le seguenti considerazioni, la formazione per i giovani ha il potenziale per essere un'esperienza piacevole e preziosa.

I partecipanti devono avere la maturità emotiva per accettare e seguire la formazione.

Ci deve essere una adeguata supervisione da parte dei formatori che conoscono la formazione giovanile e che apprezzano veramente l'unicità di ogni giovane e ne comprendono il background.

Per sviluppare il materiale didattico giusto, dovrete pensare ai metodi di formazione: saranno in aula, on-line o misti?

Per una formazione efficace che possa attirare l'attenzione dei giovani sarebbe meglio utilizzare l'apprendimento misto che combina i metodi tradizionali con nuovi materiali tecnologici, tra cui video, materiale audio e visivo per attirare l'attenzione dei giovani.

Abilità di pensiero di ordine superiore
Creare
Valutare
Analizzare
Applicare
Comprendere
Ricordare
Abilità di pensiero di ordine inferiore

USO DEI MATERIALI FORMATIVI

ISTRUZIONI PER LA FORMAZIONE

Metodi formativi:

- ⇒ Esempi pratici, giochi di ruolo e discussione in piccoli gruppi
- ⇒ Workshop, giochi ed esercizi di gruppo
- ⇒ Autodidattica

Attività di gruppo:

- ⇒ Giochi
- ⇒ Esercizi di gruppo
- ⇒ Tavoli virtuali
- ⇒ Giochi da tavolo

Apprendimento individuale:

- ⇒ Auto-valutazione
- ⇒ Valutazione
- ⇒ E-learning

Le abilità di pensiero di ordine superiore tendono ad essere sviluppate più efficacemente creando, valutando e analizzando il contenuto. Tenete presente che più il materiale è complesso, potrebbero essere necessari più tempo e attività per i vostri studenti, in modo che abbiano molte opportunità per coglierne le complessità. Tuttavia, se si è di fronte ad un gruppo grande, è ancora possibile rendere l'apprendimento più interattivo.

USO DEI MATERIALI FORMATIVI

Il materiale formativo che include la scrittura, creando esercizi formativi può rendere il vostro training più interattivo. I materiali ben progettati e diretti aiutano a guidare la vostra formazione e rafforzano i vostri obiettivi di apprendimento e i risultati. (Fonte: Adult Effective Learning, vedi Referenze)

METODI FORMATIVI

Esempi pratici, giochi di ruolo e discussioni in piccoli gruppi possono aiutare i giovani studenti a rimanere focalizzati e rendere le sessioni più interattive. I giovani studenti possono anche usare le loro conoscenze e le nuove competenze per sperimentare situazioni particolari.

Workshop, giochi ed esercizi di gruppo aiutano a usare metodi creativi per far emergere o sviluppare nuove conoscenze su un argomento in modo che i partecipanti in questo tipo di attività possano sperimentare e modificare la situazione e analizzarla in seguito. In particolare in situazioni complesse, il lavoro di squadra può aiutare a raccogliere molteplici esperienze

e fornire risposte in modo interessante e non competitivo. Lo studio individuale consente a un discente di acquisire competenze e conoscenze attraverso l'autodidattica guidata da materiali strutturati. L'e-learning può essere molto efficace nello studio individuale e nel materiale virtuale basato sul web, in grado di trasferire la conoscenza in modo piacevole e semplice.

Consigli da seguire:

1. Preparare un modulo che indichi gli argomenti di base che è necessario coprire con la formazione e che comprenda gli obiettivi formativi e i risultati da conseguire, quali la conoscenza, le competenze, i comportamenti, ecc.)
2. Determinare le competenze che si desidera trasferire agli operatori giovanili. Queste sono state definite durante il progetto STEER, ma sarebbe meglio combinare la vostra esperienza con i risultati di apprendimento che sono necessari. Vedere la barra laterale per le competenze che devono essere incluse nelle sessioni di formazione STEER
3. Sviluppare il materiale per voi stessi includendo una formazione mista per creare sessioni efficaci e interattive
4. Rendere flessibile la struttura della vostra formazione in modo che possa essere adattata a giovani diversi considerando il loro diverso background

ESEMPIO:



Scheda con le istruzioni per il formatore STEER

UNIT 1- Sessione formativa: lavorare con i NEET

Con questa unità, gli operatori giovanili lavoreranno sulle esigenze e le barriere dei giovani, sul loro ambiente sociale, la loro istruzione, nonché i problemi e le opportunità per motivarli. Questa unità fornirà informazioni generali e individuerà i gruppi di giovani fuori dall'istruzione, dall'occupazione o dalla formazione fornendo dettagli specifici sulle sfide che devono affrontare e le possibili soluzioni. Gli operatori giovanili esamineranno le caratteristiche specifiche dei NEET e come intendere il loro ruolo nel lavorare con loro.

TRAINER'S GOALS

Obiettivi del formatore

- ⇒ Aiutare gli studenti a comprendere le necessità dei NEET e il loro background sociale
- ⇒ Preparare gli studenti a lavorare con i NEET e capire le sfide che devono affrontare
- ⇒ Aiutarli a trovare modi per motivare NEET per entrare nuovamente nel mondo dell'educazione

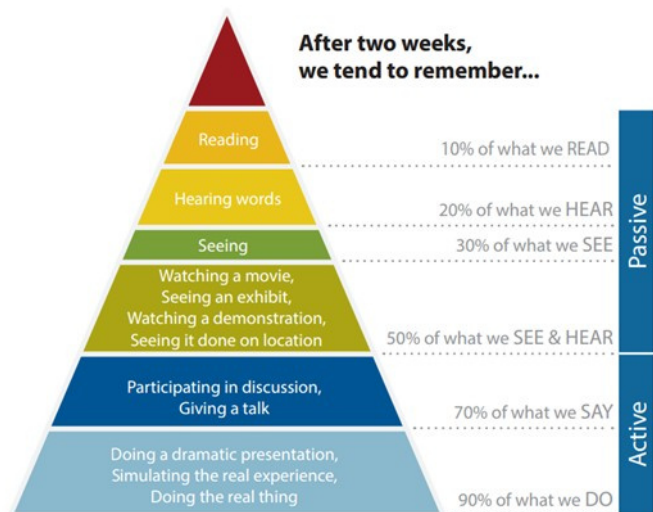
Obiettivi formativi:

Gli studenti saranno in grado di:

- Riconoscere le differenze tra i NEET
- Capire i preconcetti che avevano sul background di altre persone
- Identificare strumenti e metodi per motivare i NEET



Scelta dei materiali formativi



(Based on the research of Edgar Dale, originator of "The Cone of Learning.")

Come posso tenere concentrati i miei studenti? La gente ricorda di più quando si utilizzano esempi pratici rispetto a quando cerca di assorbire le informazioni per iscritto. La quantità di informazioni che ricorderemo è in proporzione diretta alla quantità di coinvolgimento che abbiamo avuto nell'apprendimento. Secondo il Cono dell'Apprendimento ricordiamo solo il 10% di quello che leggiamo. Al contrario, la nostra memoria aumenta quando allo stesso tempo sentiamo e vediamo qualcosa - guardare un film o andare a una mostra.

Ricordiamo circa il 90% di quello che diciamo e facciamo, come praticare ciò che abbiamo appreso. Questo è importante da ricordare quando si cerca di fare formazione soprattutto con i giovani.

Metodi formativi che possono essere utilizzati:

Metodo da utilizzare	Descrizione	Vantaggi	Svantaggi
Formazione in persona	Formazione formale tradizionale	Efficace per un gran numero di studenti, aiuta a costruire forti legami tra i discenti e gli studenti con i formatori	È un'attività di "ascolto" unilaterale, molto dipende dal formatore
E-learning	On-line, formazione a distanza	Apprendimento flessibile e materiale facilmente accessibile	Mancanza di interazione personale, attività troppo lunghe, problemi di accessibilità per i giovani disabili
Formazione basata sull'esperienza	La competenza viene trasferita attraverso la propria esperienza	Può stimolare il pensiero e applicare in pratica la competenza	Difficoltà nell'applicarla a tutti i casi e a tutti gli studenti
Formazione mista	Un mix di formazione in classe ed e-learning	Combina diversi metodi di insegnamento	Alcuni studenti potrebbero trovarla difficile da seguire
Formazione informale	Associata a competenze o programmi di certificazione	Apprendimento strutturato mirato a fornire competenze specifiche	Può non portare alla certificazione riconosciuta

(Contiene elementi da "The ASTD handbook for workplace learning professionals", 2008)

Competenze del trainer

COMPETENZE

- ⇒ Abilità
- ⇒ Pensatore critico
- ⇒ Senso dello humor
- ⇒ Flessibilità
- ⇒ Creatività
- ⇒ Essere in grado di dare e ricevere feedback
- ⇒ Analiticità
- ⇒ Interpersonalità
- ⇒ Networking
- ⇒ Capacità di comunicazione / ascolto attivo
- ⇒ Sensibilità culturale
- ⇒ In grado di gestire i processi, facilitare, aiutare ed essere gentile
- ⇒ Auto- riflessione
- ⇒ Debriefing
- ⇒ Mediazione
- ⇒ Tecniche di formazione
- ⇒ Comunicatività
- ⇒ Competenze artistiche

ATTITUDINI/VALORI

- ⇒ Sensibilità
- ⇒ Eticità
- ⇒ Motivazione
- ⇒ Attenzione alle esigenze del discente
- ⇒ Coerenza
- ⇒ Pragmatismo
- ⇒ Profilo basso / paritario
- ⇒ Essere di larghe vedute
- ⇒ Pazienza
- ⇒ Riflessione
- ⇒ Creatività
- ⇒ Empatia
- ⇒ Entusiasmo
- ⇒ Autenticità
- ⇒ Gioco di squadra
- ⇒ Disponibilità
- ⇒ Reagire alle esigenze del gruppo
- ⇒ Ispirazione
- ⇒ Proattività
- ⇒ Non discriminatorio
- ⇒ Rispetto
- ⇒ Credibilità
- ⇒ Integrità
- ⇒ Dare l'esempio
- ⇒ Essere cosciente

CONOSCENZE

- ⇒ Ben informato/a sui giovani
- ⇒ Contesto del target group
- ⇒ Dibattiti, dilemmi, argomenti e tendenze
- ⇒ Sistema di supporto educativo e sociale
- ⇒ Background dei partecipanti
- ⇒ Pedagogiche e sociologiche
- ⇒ Psicologiche
- ⇒ Realtà locali / status giuridici



Strumenti e modelli

Modelli che vi aiuteranno a pianificare le sessioni formative sia on-line che in classe

Modelli per
valutare i bisogni

Metodi per fare
la formazione

Materiali extra-
curricolari

Conoscenza
teorica

Metodi di
valutazione

Modello per valutare i bisogni

Questo foglio di lavoro è utile per sviluppare una formazione e-learning o in classe

Tipo di informazione necessaria per sviluppare il corso	A parte questo cosa sappiamo già?	Cosa abbiamo ancora bisogno di scoprire?
<p>Risultato desiderato:</p> <p>Cosa dovrebbero essere in grado di fare i partecipanti dopo la vostra formazione?</p>		
<p>Analisi dei discenti:</p> <p>Chi sono i discenti ai quali insegnerete?</p>		
<p>Contesto formativo:</p> <p>Quali vincoli avete? o prevedete?</p>		
<p>Esperienza sul contenuto:</p> <p>Quali esperti di contenuti sono disponibili per aiutarvi?</p>		
<p>Esperienza formativa:</p> <p>Quali esperti di formazione sono disponibili per fare la formazione?</p>		
<p>Requisiti logistici:</p> <p>Qual è la dimensione del vostro gruppo per la formazione? Avete bisogno di servizi di traduzione? Che tipo di accessibilità è disponibile?</p>		

Metodi per fare la formazione

Questo modello può aiutarvi a stabilire il tipo di metodologia formativa necessaria per i giovani discenti per ottenere il risultato desiderato

Metodo di formazione	Descrizione	Esempi di applicazioni	Casella di spunta
Esempi pratici, sessioni di gruppo, discussioni	I partecipanti scoprono loro stessi i temi della formazione. L'individuo assume dei ruoli diversi da quelli reali o si confronta con scenari diversi da quelli attuali	Formazione basata sui problemi, psicodrammi, socio-drammi, gioco di ruolo di gruppo, pratica nella gestione delle interazioni sociali	<input type="checkbox"/>
Formazione in aula	L'individuo acquisisce competenze e conoscenze attraverso la guida di un istruttore in un contesto formale di gruppo, non sul luogo di lavoro. In caso di formazione a distanza, web e webcast, l'individuo può essere sul posto di lavoro, ma di solito la sessione non è parte delle attività lavorative	Seminari, letture, workshop, conferenze, dimostrazioni, lezioni via Internet, conferenze video e audio, webinar, webcast, programmi certificati	<input type="checkbox"/>
Formazione empirica	L'individuo o il gruppo partecipa a sessioni di debriefing strutturate per riflettere sulle esperienze fatte e trarne conclusioni	Praticantato, stage strutturato con un mentor, lavoro sul campo con supervisione, pratica sul posto di lavoro e sessioni di lavoro, scenari lavorativi transitori con un supervisor dopo la formazione	<input type="checkbox"/>
Lavoro di squadra, giochi, simulazioni	L'individuo collabora con il suo team in modo atipico e agisce in molti casi come in un vero contesto lavorativo	Simulatori fisicamente realistici, ambientazioni della realtà virtuale, impostazioni psicologicamente realistiche, esercizi in-basket, giochi strutturati, laboratori virtuali, centri di valutazione	<input type="checkbox"/>
Autodidattica	L'individuo acquisisce competenze e conoscenze attraverso l'auto-formazione, guidato da materiali strutturati che vanno da materiali stampati a sistemi elettronici	Istruzione diretta, moduli basati su computer, laboratori virtuali basati su web, moduli di formazione su CD-ROM/DVD, navigazioni web	<input type="checkbox"/>

(Contiene elementi da Effective Adult Learning Toolkit, (2012). Northwest Center for Public Health Practice, School of Public Health, University of Washington)

Materiali extra-curricolari

Questo modello vi aiuterà a preparare i vostri materiali per la formazione

Tema	Materiali	Scopo
Imprenditorialità	Video, audio, testi - libri, ecc.	Fornire una migliore comprensione delle competenze imprenditoriali
NEETs		
Gruppi di minoranza		
Popolazione rom		

Basi teoriche

Questo modello vi aiuterà ad identificare quale teoria vi piacerebbe applicare al vostro training se rilevante

Teoria	Contributori	Esempi di applicazione
Costruttivismo	Vygotsky, (1978); Dewey, Vico, Rorty, Bruner, Piaget	Il discente non è una tavola rasa, ma porta esperienze passate e fattori culturali al contesto formativo
Apprendimento trasformativo	Mezirow (1991)	Capacità di creare un nuovo significato nel processo

Referenze

- Biech, E. (Ed.), (2008). ASTD handbook for workplace learning professionals.
- Council of Europe (2005), Developing Youth Participation Projects: Development and implementation of participation projects at local and regional level, European Youth Centre Strasbourg, 6 - 17 Giugno 2005
- Council of Europe (2007), Active Youth Participation: A training course for experienced and active youth leaders/workers and governmental representatives, European Youth Centre, 23 Marzo-1 Aprile 2007
- Council of Europe (2008), Training of Trainers on Human Rights Education with Children: Developing the competence of trainers to work on human rights education with children with a specific focus on using Compasito in non formal and formal educational contexts, European Youth Centre Budapest, 12 - 19 Ottobre 2008
- Council of Europe, (2009), Training Trainers for Human Rights Education: Documentation of the course, 30 Marchzo-8 Aprile 2008
- Council of Europe, (2012), Training Seminar for Specialists on Youth Work of the State Authorities and Representatives of the Youth Non Governmental Organisations (50/50 training), European Youth Centre, 7-13 Maggio 2012, Strasburgo, Francia
- Effective Adult Learning, (2012). Northwest Center for Public Health Practice, School of Public Health, University of Washington
- Evaluation Toolkit, (2012). Northwest Center for Public Health Practice, School of Public Health, University of Washington
- Mager, R. F. (1997). Preparing instructional objectives: A critical tool in the development of effective instruction.
- Presentation Toolkit, (2012). Northwest Center for Public Health Practice, School of Public Health, University of Washington
- Schank, R. (2005). Lessons in Learning, e-Learning, and Training: Perspectives and Guidance for the Enlightened Trainer.

PARTNERSHIP



Coordinatore INNOVADE - Cipro
www.innovade.eu



Four Elements - Grecia
www.4-elements.org



RAZVOJNI CENTER
 SRCA SLOVENIJE

Razvojni Center Srca Slovenije – Slovenia
www.razvoj.si



fundação
 da juventude

Fundação da juventude - Portogallo
[www. fjuventude.pt](http://www.fjuventude.pt)



CATRO Bulgaria Eood - Bulgaria
[www. catro.com](http://www.catro.com)



Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci”- Italia
www.danilodolci.org

Scopri di più

SITO UFFICIALE

WWW.STEERPROJECT.EU

Seguici:



Facebook.com/STEERprojectEU



Twitter.com/STEER4NEETs

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

