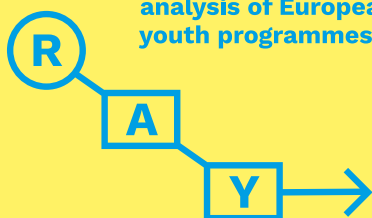


Research-based
analysis of European
youth programmes



Maurizio Merico
Nadia Crescenzo
Serena Quarta

Research Report

**RAY-
CAP**

**DICEMBRE
2020**

**COMPETENZE E CAPACITÀ DEGLI
ANIMATORI SOCIOEDUCATIVI, DEI
FORMATORI E DEI LEADER GIOVANILI**

Il contributo di Erasmus+/Gioventù in Azione

Maurizio Merico, Nadia Crescenzo, Serena Quarta
Competenze e capacità degli animatori socioeducativi, dei formatori e dei leader giovanili. Il contributo di Erasmus+/Gioventù in Azione

1 edizione: Dicembre 2020

Il presente volume presenta i risultati del progetto *Research project on competence development and capacity building in Erasmus+: Youth in Action* (RAY-CAP), sviluppato con il coordinamento e il sostegno dell'ANG nel quadro del programma internazionale 'Research-based Analysis of Erasmus+: Youth in Action' (RAY).

RAY (<http://www.researchyouth.eu/>) è un programma di ricerca sviluppato da un network di 36 Agenzie responsabili di "Erasmus+: Youth in Action" e dai loro partner di ricerca in 34 Paesi. Il programma, ideato dall'"Institute of Educational Science" dell'Università di Innsbruck, è coordinato dal 'Generation and Educational Science Institute' (Austria). La direzione scientifica del programma è affidata al prof. Helmut Fennes.

Il programma è finanziato nell'ambito delle *Transnational Cooperation Activities* (TCA) di Erasmus+: Youth in Action.

I contenuti della pubblicazione riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione Europea non può essere ritenuta responsabile delle informazioni riportate e/o di qualsiasi uso che ne possa essere fatto.

L'Agenzia Nazionale per i Giovani ha coordinato l'intera ricerca. In particolare, Giuseppe Gualtieri è il responsabile del progetto e ne cura la supervisione. Adele Tinaburri ha coordinato e supportato le attività di ricerca e analisi dati e realizzato le interviste con i beneficiari di progetto.

L'équipe del Dipartimento di Studi Politici e Sociali dell'Università degli Studi di Salerno, coordinata dal prof. Maurizio Merico, ha garantito, nell'ambito delle attività del READY lab, la consulenza scientifica e il supporto teorico-metodologico alle attività di ricerca, realizzando tutte le attività legate all'analisi dei dati.

Il testo è frutto di un lavoro comune di riflessione degli autori, coordinato da Maurizio Merico. Maurizio Merico ha redatto i capitoli 1, 2, 3, 4 e 7. Nadia Crescenzo ha redatto i capitoli 5 e 6. Serena Quarta ha redatto le sezioni 8 e 9. Il capitolo 10 è stato redatto congiuntamente dagli autori.



© 2020 – DISPS/Università degli Studi di Salerno (READY lab)

© 2020 – ANG/Agenzia Nazionale per i Giovani

ISBN 979-12-80396-02-0



9 791280 396020

Layout design:
Vincenzo Notaro

Research Report



COMPETENZE E CAPACITÀ DEGLI ANIMATORI SOCIOEDUCATIVI, DEI FORMATORI E DEI LEADER GIOVANILI

Il contributo di Erasmus+/Gioventù in Azione

INDICE

PRIMA PARTE

OBIETTIVI E METODOLOGIA

1 – IL PROGETTO RAY	p. 5
2 – LA RICERCA RAY-CAP	p. 7

SECONDA PARTE

I BENEFICIARI

3 – IL PROFILO DEGLI ANIMATORI SOCIOEDUCATIVI, DEI FORMATORI E DEI LEADER GIOVANILI	p. 11
4 – L'ESPERIENZA NARRATA	p. 16
5 – LE RICADUTE (A BREVE TERMINE) DELL'ESPERIENZA	p. 20
6 – LE RICADUTE (A LUNGO TERMINE) DELL'ESPERIENZA	p. 26
7 – LO YOUTH WORK ALLA PROVA	p. 31

TERZA PARTE

LE ORGANIZZAZIONI

8 – L'APPROCCIO ALLA FORMAZIONE E I PERCORSI FORMATIVI ATTIVATI	p. 39
9 – LE RICADUTE DEI PERCORSI FORMATIVI	p. 45

CONCLUSIONI

10 – SINTESI E PROSPETTIVE	p. 52
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	p. 54
APPENDICE	p. 55

PRIMA PARTE

OBIETTIVI E METODOLOGIA

1 – IL PROGETTO RAY

Il presente lavoro si inquadra all'interno del programma 'Research-based Analysis of Erasmus+: Youth in Action' (d'ora in poi, RAY), sviluppato attualmente da un network di 36 Agenzie responsabili di "Erasmus+: Youth in Action" e dai loro partner di ricerca in 34 Paesi (d'ora in poi, Network RAY). Il programma, ideato dall'"Institute of Educational Science" dell'Università di Innsbruck, è coordinato dal 'Generation and Educational Science Institute' (Austria). La direzione scientifica del programma è affidata al prof. Helmut Fennes.

Il Network RAY è nato nel 2008 su iniziativa dell'Agenzia nazionale austriaca, con lo scopo di sviluppare attività di ricerca transnazionali congiunte sul programma 'Gioventù in azione' (2007-2013). Con il lancio del programma "Erasmus+/Youth in Action" (2014-2020), nel 2014 il Network RAY ha ridefinito la propria mission, la propria struttura e le proprie attività, inaugurando un piano di ricerca orientato ad offrire una documentazione, valida e affidabile, utile a studiare e comprendere i processi e i risultati del Programma e delle attività che da questo sono sostenute, cercando così di verificare il raggiungimento degli obiettivi e delle priorità di E+/YiA. All'interno di questa cornice, il Network RAY ha predisposto, in collaborazione con i gruppi di lavoro, gli strumenti di ricerca, supervisionando le attività dei singoli partner di ricerca e curando la redazione dei report internazionali. L'analisi dei risultati a livello nazionale è affidata alle singole Agenzie e ai loro partner di ricerca.

L'Agenzia Nazionale Giovani (ANG) partecipa al Network RAY dal 2015, mentre l'Università di Salerno (ora attraverso il Dipartimento di Studi Politici e Sociali) collabora alle attività di ricerca da luglio 2016. Nel periodo qui preso in considerazione, ovvero quello compreso tra il 2015 e il 2019, l'ANG ha partecipato ai tre progetti sviluppati dal Network RAY:

– *Research-based analysis and monitoring of Erasmus+: Youth in Action (E+/YiA) (RAY-MON)*. Il primo progetto prosegue un percorso di ricerca sviluppato dal Network RAY tra il 2009 e

il 2013 (le c.d. 'Standard Surveys') e si propone di contribuire al monitoraggio di E+/YiA, allo sviluppo della qualità dei progetti da questo supportati e, più in generale, a fornire un sussidio utile a migliorare l'implementazione del Programma. Questa attività viene sviluppata congiuntamente da tutti i partner del Network RAY e si basa sulla somministrazione in modalità CAWI di due survey multilingua ai giovani partecipanti e ai project leader/membri dei team che hanno partecipato a progetti finanziati attraverso il Programma "Erasmus+/Youth in Action" (2014-2020) dell'Unione Europea. A partire dal 2015, le survey vengono somministrate con cadenza biennale, per un totale di tre cicli, ognuno dei quali fa riferimento a un anno completo di attività finanziate: i beneficiari sono invitati a compilare il questionario in un periodo compreso tra due e dieci mesi dopo la fine del progetto cui hanno preso parte.

– *Research project on long-term effects of Erasmus+: Youth in Action on participation and citizenship (RAY-LTE)*. Il secondo progetto di ricerca indaga gli effetti a lungo termine di E+/YiA sulla partecipazione e la cittadinanza attiva degli attori coinvolti, con un'attenzione specifica allo sviluppo delle pratiche e delle competenze. Specifica attenzione è dedicata ai processi di apprendimento non formale e informale (in particolare nell'ambito degli Scambi di Giovani, dei progetti EVS, dei progetti di Dialogo strutturato e dei progetti di Mobilità degli Youth Worker), nonché agli effetti della partecipazione al Programma sui percorsi educativi e professionali dei beneficiari. Dopo una fase esplorativa condotta in Austria, Estonia e Repubblica Ceca, la ricerca ha coinvolto anche le Agenzie Nazionali di Finlandia, Germania, Italia, Malta, Paesi Bassi, Slovenia, Svezia e Ungheria. La ricerca è stata condotta attraverso un approccio multi-metodo, impiegando tecniche di ricerca quantitative e qualitative: da un lato, sono state somministrate quattro survey standardizzate multilingua (prima dell'inizio delle attività, dopo la fine del progetto, a uno e a tre anni dalla fine del progetto) ad un campione di beneficiari; dall'altro, per approfondire i temi emersi dalla somministrazione

del questionario standardizzato, a un ristretto campione di partecipanti (circa 10-15 per Paese) è stata somministrata un'intervista in profondità prima dell'inizio del progetto, a uno e a tre anni dalla sua conclusione.

– *Research project on competence development and capacity building in Erasmus+: Youth in Action* (RAY-CAP). Il terzo – del quale questo lavoro rende conto in relazione al contesto italiano – è un progetto di ricerca sul contributo di E+/YiA allo sviluppo delle competenze e delle capacità degli animatori socioeducativi (*youth worker*), dei formatori, degli *youth leader* e di quanti, più in generale, lavorano con i giovani e che hanno partecipato alle attività di formazione e supporto sostenute dal Programma. La ricerca – che nel complesso ha coinvolto 17 Paesi – è stata organizzata in tre moduli successivi: un primo dedicato all'analisi delle competenze acquisite dai partecipanti alle attività di formazione e supporto sostenute nell'ambito di "Erasmus+/Youth in Action"; un secondo in cui è stato approfondito il "trasferimento nelle pratiche" di quanto appreso nell'ambito delle attività; un terzo sugli effetti di sistema generati dal coinvolgimento nelle attività, con specifica attenzione alle organizzazioni di riferimento dei partecipanti al Programma. I primi due moduli si fondano sulla conduzione di tre successive interviste in profondità a un campione di partecipanti ai progetti di Mobilità degli Youth Worker e alle attività di Cooperazione Transnazionale finanziati attraverso il Programma "Erasmus+/Youth in Action" (2014-2020) Il terzo modulo è, invece, basato su interviste in profondità realizzate con i responsabili (o componenti dello staff) delle organizzazioni cui facevano capo i beneficiari.

Nel 2019, anche in virtù delle novità introdotte nel quadro del nuovo Programma Erasmus+ (2021-2027), il Network RAY ha avviato quattro nuovi progetti:

- *Research project on the impact of Key Action 2: Cooperation for innovation and the exchange of good practices* (RAY-INNO), che vede la partecipazione di 16 Paesi;
- *Research-based analysis and monitoring of the European Solidarity Corps* (RAY-SOC), avviato con una fase esplorativa che ha coinvolto 27 Paesi;
- *Research project on organisational development and learning of organisations in the European youth sector* (RAY-LEARN), che vede la partecipazione di 15 Paesi;
- *Research project on approaches to participation and citizenship education and learning in the European youth programmes* (RAY-PART), al

quale partecipano 9 Paesi.

L'auspicio è che, proseguendo e ampliando il lavoro di RAY-MON, RAY-LTE e di RAY-CAP, descritto in questo volume, tali progetti consentiranno – tanto a livello europeo, quanto a livello nazionale – di offrire ai decisori politici, alle Agenzie nazionali, alle organizzazioni giovanili, ai beneficiari e a quanti sono interessati all'analisi degli effetti del Programma nelle sue plurali articolazioni di disporre di una consolidata base di dati e conoscenze utili a favorire lo sviluppo delle azioni dedicate ai giovani nell'ambito di Erasmus+, come pure delle pratiche che attraversano l'intero settore delle politiche per i giovani in Italia e in Europa.

2 – LA RICERCA RAY-CAP

2.1 Gli obiettivi

Nel quadro più generale del progetto RAY, il *Research project on competence development and capacity building in Erasmus+: Youth in Action* (RAY-CAP) si propone di esplorare i processi, i risultati e l'impatto delle attività di formazione sostenute dal Programma, con particolare attenzione a quelle che prendono forma nel contesto della KA1 (Mobilità degli Youth Worker – YWM), della KA2 (Attività di Cooperazione Transnazionale – TCA) e dagli altri meccanismi che si propongono di contribuire allo sviluppo e all'implementazione dei progetti educativi rivolti agli animatori socioeducativi (*youth worker*), ai formatori, agli *youth leader* e a quanti, più in generale, lavorano con i giovani.

L'intento è di verificare: (1) in che modo queste attività di formazione contribuiscono allo sviluppo delle competenze degli *youth worker*, dei formatori e degli *youth leader*, (2) in che modo tali competenze vengono poi trasferite nelle pratiche, (3) quali sono gli effetti di sistema generati all'interno delle organizzazioni di riferimento dei partecipanti. Più in generale, l'indagine si propone di esplorare gli effetti della cooperazione internazionale nel campo giovanile, con specifico riferimento al suo contributo al miglioramento della qualità della formazione e del lavoro degli *youth worker*, delle organizzazioni e delle Agenzie Nazionali coinvolte in E+/YiA. L'auspicio è che ciò possa contribuire a migliorare la comprensione dell'impatto delle attività di formazione e supporto realizzate in E+/YiA, a rafforzare la qualità e la pianificazione delle Transnational Cooperation Activities (TCA), nonché ad accrescere la visibilità e il riconoscimento della cooperazione internazionale nello *youth field*.

In sintesi, RAY-CAP si pone i seguenti obiettivi specifici:

- esplorare lo sviluppo delle competenze degli *youth worker*, dei formatori e degli *youth leader* che partecipano ai progetti e alle attività di formazione e sostegno del settore giovanile inserite nel frame di E+/YiA;
- esplorare in che modo le competenze acquisite attraverso queste attività vengono trasferite nelle pratiche;
- esplorare gli effetti sistematici di lungo termine delle attività di formazione e supporto sulle organizzazioni coinvolte in E+/YiA;
- esplorare le potenziali sinergie tra le attività di formazione e supporto realizzate nei diversi settori che compongono il Programma, con particolare riferimento alle attività di formazione cross-settoriali nel contesto delle partnership strategiche.

2.2 Il disegno della ricerca

La ricerca – che nel complesso ha coinvolto 17 Paesi – è stata organizzata in tre moduli successivi, che si propongono rispettivamente di esaminare:

- a) lo sviluppo delle competenze da parte dei partecipanti alle attività di formazione e supporto sostenute nell'ambito di E+/YiA;
- b) il trasferimento nelle pratiche di ciò che è stato appreso nel corso delle attività di formazione e supporto (impiego delle competenze sviluppate);
- c) gli effetti sistematici (e di lungo termine) delle attività di formazione e supporto, con particolare attenzione a quelli sulle organizzazioni che hanno aderito alle azioni del Programma (organizzazioni giovanili, agenzie di formazione e Agenzie Nazionali).

Il primo modulo (A) è stato strutturato in due fasi successive. La prima, coordinata dal 'Generation and Educational Science Institute' e sviluppata congiuntamente da tutti i Paesi partecipanti, è stata dedicata all'analisi della letteratura e dei dati disponibili sui temi della ricerca. Ciò ha consentito di concepire un framework condiviso delle "*youth work competences*" e di definire gli strumenti da utilizzare nel corso dei momenti successivi della ricerca. Su questa base, in ciascun Paese partecipante al progetto, si è poi proceduto alla somministrazione di interviste in profondità a un campione di partecipanti alle attività di formazione e supporto: ciascun soggetto coinvolto nell'indagine è stato intervistato prima dell'inizio dell'attività e a distanza di 2-3 mesi dalla conclusione delle stesse. Nel corso delle interviste ai soggetti coinvolti è stato chiesto di esplicitare: le conoscenze personali sul concetto di competenza, con particolare riferimento a quelle necessarie nello *youth work*; le aspettative in relazione alle competenze da acquisire nelle attività di formazione alle quali prendere parte; un'autovalutazione delle competenze di partenza, prima dell'avvio delle attività di formazione.

In relazione al secondo modulo (B), già nel corso della seconda intervista, e poi più in dettaglio nel corso della terza intervista realizzata con i medesimi partecipanti a distanza di 6-12 mesi dalla conclusione delle attività, è stato richiesto agli intervistati di dedicare una specifica attenzione alla descrizione degli effetti prodotti dai percorsi di formazione a livello individuale e una valutazione della capacità dell'organizzazione di riferimento ad accogliere e includere le nuove conoscenze e valorizzare le nuove competenze a livello organizzativo. Nel corso delle terze interviste è stata, inoltre, dedicata specifica attenzione alle ricadute dei

progetti sulle organizzazioni di riferimento. Nel corso del terzo modulo (C), in ciascun Paese partecipante, sono state condotte interviste in profondità con i responsabili (o componenti dello staff e formatori) di un campione di organizzazioni, associazioni e istituzioni che hanno preso parte – con loro membri – alle attività di formazione sostenute da E+/YiA. Le interviste, condotte sulla base di una traccia condivisa dall'intero gruppo di ricerca internazionale e finalizzata dal coordinamento di RAY-CAP, hanno inteso esplorare le modalità attraverso le quali le attività di formazione e supporto realizzate nel contesto di E+/YiA contribuiscono allo sviluppo delle organizzazioni, delle piattaforme e dei loro network di riferimento. In particolare la traccia dell'intervista partiva dal tipo di approccio utilizzato nella formazione, analizzando poi la scelta dei percorsi formativi, per poi passare al modo in cui le organizzazioni pianificano tutto il percorso e supportano i partecipanti durante la formazione (compreso il modo in cui archiviano e condividono i materiali acquisiti); nell'ultima parte si chiedeva di approfondire la modalità di condivisione dei risultati, la valutazione dei percorsi formativi e le loro ricadute sia all'interno dell'organizzazione, sia all'esterno in riferimento all'impatto sullo sviluppo del territorio in cui operano. Specifica attenzione è stata prestata ai bisogni formativi delle organizzazioni e alle forme di supporto attese, al processo di selezione delle attività cui aderire, alla fase di preparazione alle attività in cui i singoli sono stati poi coinvolti, alle modalità attraverso le quali i beneficiari supportano strategicamente il trasferimento delle competenze acquisite e le conseguenti ricadute a livello organizzativo, all'impatto delle attività di formazione e supporto realizzate nel contesto di E+/YiA sulla visibilità e il riconoscimento dello *youth sector*.

2.3 Il campione

Per quanto concerne i moduli A e B il campione dei soggetti da intervistare è stato selezionato dal Network RAY in collaborazione con l'Agenzia Nazionale per i Giovani (ANG) estraendo i nominativi dei soggetti da intervistare tra quanti hanno partecipato ad attività di formazione finanziate all'interno del TCA (KA218) o nel quadro della Mobilità degli Youth Worker (KA105). La selezione è stata condotta combinando la presenza di partecipanti che hanno preso parte alle attività di formazione all'interno della KA218 (le cui attività sono state implementate nel 2015) e la presenza di soggetti operanti in organizzazioni con esperienza nei Program-

mi europei destinati ai giovani all'interno della KA105.

Sulla base delle indicazioni fornite dal Network RAY, che prevedevano per ciascun Paese un campione di soggetti da intervistare composto da 10-15 partecipanti, per l'Italia sono stati selezionati 13 partecipanti: 7 intervistati sono stati estratti dalla popolazione di riferimento dei partecipanti alle attività di formazione (KA218), pari nel 2015 a 729 partecipanti; 6 intervistati sono stati selezionati tra quanti hanno partecipato a 3 dei 70 progetti approvati nell'ambito della KA105 – Mobilità degli Youth Worker.

Vi è un dato di fondo da sottolineare: raramente i beneficiari si descrivono come degli *youth worker* (anche perché molti partecipanti alle attività di formazione non lo sono ancora). Ciò vale in modo particolare per le interviste realizzate prima dei progetti e assume una connotazione pressoché generalizzata per quanti partecipano per la prima volta alle attività sostenute dal Programma, anche quelle che si svolgono nell'ambito della YWM. Così, alla domanda “*Ti consideri una youth worker?*”, spesso la risposta è negativa.

In relazione al modulo A, l'intervista “prima delle attività” è stata somministrata a 12 soggetti, di cui 6 maschi e 6 femmine; la seconda intervista, “dopo la realizzazione delle attività”, è stata somministrata a 12 beneficiari, di cui 6 maschi e 6 femmine (ad un intervistato è stata somministrata solo la prima intervista; ad un altro solo la seconda). Per ciascuna intervista è stata richiesta e rilasciata la necessaria liberatoria. Le interviste in profondità sono state condotte tra il 20 gennaio e il 19 luglio 2016, seguendo una traccia elaborata dal Network RAY, analoga per tutti i Paesi partecipanti al progetto. Le interviste hanno avuto una durata compresa tra i 40 e gli 80 minuti. Ciascuna intervista è stata realizzata via Skype e registrata, quindi prima trascritta e poi codificata attraverso un protocollo strutturato condiviso all'interno del Network RAY, al fine di favorire le attività di interpretazione e comparazione dei risultati.

In relazione al modulo B, la terza intervista è stata somministrata a 7 dei beneficiari inizialmente selezionati, di cui 4 maschi e 3 femmine. Di questi, 6 avevano partecipato ad attività di TCA, 1 aveva svolto una YWM. Le interviste in profondità sono state condotte tra il 7 luglio e l'11 settembre 2017, seguendo il relativo protocollo elaborato dal Network RAY. Le interviste hanno avuto una durata compresa tra i 20 e i 60 minuti. Anche in questo caso, ciascuna intervista è stata realizzata via Skype, registrata, trascritta e codificata attraverso il protocollo

strutturato predisposto dal Network RAY. Il campione riferito al modulo C è stato selezionato secondo i criteri e le procedure concordati con il progetto internazionale RAY-CAP e fornito dal coordinamento RAY-CAP.

Le organizzazioni, associazioni e istituzioni da coinvolgere nella ricerca sono state selezionate, in collaborazione con l'Agenzia Nazionale per i Giovani (ANG), tra quelle che sono state ripetutamente coinvolte in attività internazionali di formazione e supporto per gli *youth worker*, i formatori e gli *youth leader* o che hanno sviluppato progetti di rilievo nel quadro di E+/YiA. Sulla base delle indicazioni condivise dal Network RAY, è stata data priorità alle organizzazioni, associazioni e istituzioni i cui membri sono stati intervistati nel corso dei moduli A e B di RAY-CAP: di queste, delle 7 contattate, 3 organizzazioni hanno accettato di partecipare alle attività di ricerca previste nel modulo C. Sono state, complessivamente, contattate 14 organizzazioni, associazioni e istituzioni italiane, intervistando un totale di 16 loro rappresentanti (in due casi, l'intervista ha, infatti, coinvolto due rappresentanti contemporaneamente). Tra quelle coinvolte, 6 hanno la loro sede nel Nord Italia, 4 nel Centro e 4 nel Sud e Isole. In relazione alla tipologia, 8 sono associazioni culturali, sociali o sportive, 4 cooperative sociali e 2 comuni. Il ruolo dei 16 intervistati nelle organizzazioni, associazioni e istituzioni di riferimento si distribuisce nel modo seguente: 6 presidenti, 1 vice-presidente, 6 responsabili alla progettazione (europea), 3 responsabili delle attività di formazione. Le interviste sono state condotte via Skype tra marzo e giugno 2018. In media, ciascuna intervista ha avuto una durata di 30 minuti ed è stata realizzata seguendo la traccia elaborata dal Network RAY per tutti i Paesi partecipanti al progetto. Sulla base della liberatoria rilasciata dai soggetti coinvolti nell'indagine, ciascuna intervista è stata registrata e poi trascritta.

2.4 Il percorso di analisi

Le considerazioni presentate nelle pagine seguenti sono il risultato di un percorso di analisi che, prima della presente elaborazione finale, ha visto due precedenti momenti di discussione e confronto: il primo tra l'équipe dell'ANG e il gruppo di ricerca dell'Università di Salerno; il secondo tra tutti i rappresentanti (i referenti delle Agenzie Nazionali responsabili di E+/YiA e i loro partner di ricerca) dei 17 Paesi coinvolti nell'implementazione del progetto RAY-CAP (Bammer *et al.*, 2019). Le riflessioni e le analisi presentate di seguito, per quanto elaborate

dagli autori del presente Report, sono, pertanto, da intendersi come l'esito di questo lungo e fecondo confronto.

In riferimento dell'approfondimento del contributo di E+/YiA alla formazione delle capacità e delle competenze degli animatori socioeducativi, dei formatori e degli *youth leader* che lavorano con i giovani nel contesto nazionale italiano, oggetto specifico della trattazione seguente, le interviste in profondità realizzate nei moduli A e B sono state analizzate lungo un percorso che ha visto, dapprima, l'analisi ermeneutica di ciascuna intervista e, poi, la comparazione delle risposte di ciascun intervistato alla prima, seconda e terza intervista, anche attraverso il protocollo strutturato predisposto dal Network RAY, prima menzionato. A questo ha fatto seguito l'analisi comparata delle interviste realizzate con tutti i soggetti coinvolti, che ha consentito di evidenziare gli elementi di continuità e discontinuità tra i percorsi e le esperienze di ciascuno.

Per quanto concerne, invece, i responsabili (o componenti dello staff) delle organizzazioni, associazioni e istituzioni che hanno preso parte nelle attività di formazione sostenute da E+/YiA, le interviste realizzate nel corso del modulo C sono state, dapprima, analizzate individualmente, quindi comparate attraverso un protocollo di analisi predisposto dal Network RAY per identificare gli effetti di sistema delle attività di formazione e supporto sostenute dal Programma sulle organizzazioni, associazioni e istituzioni partecipanti. In aggiunta a quanto concordato all'interno del Network RAY, le interviste realizzate in Italia sono state analizzate attraverso il software NVivo: a partire dalle domande poste agli intervistati, questo ha consentito di identificare i nodi concettuali poi impiegati per la descrizione dei risultati ottenuti.

Le pagine che seguono descrivono nel dettaglio i risultati conseguiti nell'ambito di RAY-CAP. Il percorso è strutturato in due parti – una dedicata ai moduli A e B, l'altra al modulo C – per complessivi 10 capitoli.

Il capitolo 3 delinea il profilo dei partecipanti coinvolti nei progetti, soffermando l'attenzione sulle traiettorie professionali ed il loro retroterra formativo; le motivazioni, le aspettative e gli interessi; le loro aspettative nei confronti delle attività formative. Nel capitolo 4 vengono approfondite le esperienze formative degli *youth worker* e degli *youth leader* italiani: in particolare, sono analizzati gli aspetti inerenti la gestione dei progetti, le competenze acquisite, i modelli partecipativi proposti, gli obiettivi pro-

gettuali e le valutazioni dei percorsi compiuti. I capitoli 5 e 6 approfondiscono, rispettivamente, le ricadute a breve e medio-lungo termine della partecipazione al Programma sulle traiettorie professionali di quanti hanno preso parte ai progetti, sulle loro organizzazioni, sugli ambienti da cui gli animatori socioeducativi provengono e, più in generale, sull'implementazione del Programma E+/YiA. Il capitolo 7 si sofferma sulla figura dello *youth worker* e sulle trasformazioni sostenute dal Programma per valorizzarne capacità e competenze.

I due capitoli che compongono la Terza Parte del Report si soffermano sull'analisi delle interviste ai referenti delle organizzazioni e ai formatori: dapprima si focalizza l'attenzione sulle fasi progettuali e poi attuative dei percorsi formativi, ponendo particolare attenzione a tutti gli strumenti utilizzati per la realizzazione dell'attività formativa; in un secondo momento, invece, si approfondiscono quelli che sono gli effetti e le ricadute della formazione nelle organizzazioni.

Nel capitolo conclusivo viene, infine, tracciato un quadro di sintesi dei risultati ottenuti nel corso dell'approfondimento di RAY-CAP dedicato all'Italia; sono posti in evidenza gli elementi che accomunano i giovani *youth worker* e i responsabili delle organizzazioni nella visione di E+/YiA e gli elementi che andrebbero implementati oltre che le prospettive che da questo emergono.

SECONDA PARTE

I BENEFICIARI

3 – IL PROFILO DEGLI ANIMATORI SOCIOEDUCATIVI, DEI FORMATORI E DEI LEADER GIOVANILI

Le considerazioni presentate in questa sezione fanno riferimento alle interviste¹ condotte “prima delle attività formative” e intendono delineare un profilo dei partecipanti coinvolti nei progetti di TCA e YWM. Saranno presi in considerazione i seguenti aspetti: il background e le traiettorie professionali degli animatori socioeducativi e dei leader giovanili intervistati; le motivazioni, le aspettative e gli interessi dei partecipanti nei confronti dei percorsi formativi cui hanno aderito; alla fine del capitolo si riportano quelli che gli intervistati hanno delineato come i loro progetti per il futuro.

3.1 Il retroterra formativo e le traiettorie professionali

Le interviste condotte nel corso della ricerca testimoniano che quanti hanno aderito alle attività di formazione promosse attraverso i progetti di TCA – KA218 e di YWM – KA105 presentano un retroterra formativo di livello complessivamente elevato, prevalentemente di tipo universitario e con soggetti in possesso di un master post-laurea o un dottorato.

I 13 intervistati hanno tutti un titolo di studio superiore: 9 sono laureati (di cui 4 con specializzazioni post-lauream); 4 svolgono o hanno svolto il ruolo di progettista o freelance presso organizzazioni che operano nel settore dell'educazione non-formale e della gioventù (3 intervistati sono stabilmente inseriti nelle organizzazioni di riferimento); 4 sono inseriti come volontari, 2 sono beneficiari delle attività promosse dalle organizzazioni di riferimento e 3 sono partecipanti alla formazione senza alcun ruolo all'interno dell'organizzazione.

¹ Nell'esposizione saranno riportati alcuni stralci di interviste; alla fine di ogni stralcio, in parentesi quadra, è riportata una sigla che fa riferimento alla tipologia di intervistati, l'esplicitazione della sigla è riportata nelle tabelle in appendice.

Nessuno degli intervistati risulta aver stipulato con le organizzazioni di invio un rapporto di collaborazione temporanea o a progetto. Molti di essi hanno già maturato esperienze in ambito europeo e internazionale sebbene, a volte, non direttamente nel settore dello *youth field/youth work*:

“*Noi lavoriamo sui bandi del Fondo Sociale Europeo della Regione del Veneto e in quest'ultimo periodo anche sulla Garanzia Giovani. Inoltre mi occupo della progettazione a livello comunitario, soprattutto progetti riferibili a Erasmus+ e poi mi occupo della parte di coordinamento dei progetti sia a livello regionale che a livello europeo e dell'implementazione delle azioni previste [...] io collaboro con [...] questa cooperativa] da circa 4 anni” [AFS_TCA1IT].*

“*Mi occupo prevalentemente della scrittura di progetti e anche poi dell'implementazione quando questi vengono approvati ... quindi oltre a questo ruolo mi occupo un po' della comunicazione, visto che sono un po' il più ... sono quello un po' più ferrato” [GMS_TCA1IT].*

Gli ambiti in cui operano fanno prioritariamente riferimento al sostegno delle fasce deboli e dei giovani con minori opportunità:

“*L'anno scorso [... la mia organizzazione] ha promosso un percorso [...] formativo. Inoltre, sempre l'anno scorso, [la mia organizzazione] ha portato a visitare la nostra fattoria sociale un gruppo di imprenditori sociali provenienti dalla Bulgaria, Romania [...] Io mi occupo di progettazione, fundraising e poi lavoro all'interno di una fattoria sociale” [FMH_YWM2IT1].*

“*Mi occupo di supervisionare la parte relativa ai progetti lavorando con persone con disabilità, giovani anche. Sono progetti di tipo personalizzato oppure progetti innovativi che riguardano l'inclusione sociale, quindi lo scambio con il territorio*

e le connessioni tra pari sostanzialmente” [DFH_YWM2IT1].

“Presso questa cooperativa, [...] che io chiamo scuola, sto terminando il corso in lingua dei segni e l’offerta formativa della cooperativa non è solo quella di formare degli interpreti ma anche quella di coinvolgere i giovani sordi della comunità di udenti e soprattutto si occupa di servizi di accessibilità [...] Quindi loro organizzano sia eventi ludici, sia eventi culturali che mirano all’inclusione e all’accessibilità” [CFH_YWM1IT1].

“La mia attività nello specifico è coordinare l’associazione e i ragazzi, questi giovani volontari, con un’associazione di un altro paese che si occupa di persone con disabilità intellettiva. E quindi il mio ruolo è di fare da tramite tra queste due associazioni” [EMS_TCA3IT1].

In generale possiamo affermare che il retroterra dei beneficiari di iniziative di TCA e YWM è caratterizzato prevalentemente da livelli di istruzione elevati, esperienze nel campo della progettazione sociale europea in generale e del volontariato, rapporti di collaborazione con le organizzazioni in cui i medesimi operano, la volontà di proseguire, una volta sperimentata, la propria attività nel campo dell’educazione non-formale.

3.2 Le motivazioni e le aspettative

In generale, le interviste testimoniano che gli *youth worker* italiani, effettivi o in via di formazione, potenziali o reali, partecipano alle iniziative di mobilità internazionale principalmente per due motivi: da un lato, sono orientati ad accrescere o acquisire nuove competenze metodologiche, organizzative e linguistiche per introdursi (attraverso la mobilità) in spazi partecipativi più ampi e per rendersi maggiormente spendibili nel mercato del lavoro nazionale e/o internazionale; dall’altro lato, per incrementare il numero dei rapporti professionali, ma non solo, con gli operatori e le organizzazioni interessate allo *youth work* o al medesimo settore di intervento.

Nel merito, questi due aspetti si declinano all’interno di un orizzonte ampio di motivazioni specifiche (vista anche la disomogeneità del profilo dei partecipanti alle attività di formazione del TCA e della *mobilità degli youth worker*) che contempla una serie di elementi tra cui la passione e la predisposizione ad un

atteggiamento pro-sociale e di propensione ad essere attivi per la comunità e il territorio:

“La passione. Io sono fortemente fiduciosa nella possibilità di cambiare. Quindi da un lato è il desiderio di contribuire a delle trasformazioni ... individuali e sociali. E questo ha a che fare sia con le passioni che con la responsabilità. Credo che ... se le generazioni non collaborano tra di loro noi non usciremo mai da questa fase” [IFS_TCA4IT1].

“Mi sembra molto naturale per me occuparmi di queste cose. Non ho chissà quale motivazione in realtà è che una cosa che proprio mi sento di fare e mi sento di fare perché come dire vedo e tocco tutti i giorni ... la realtà, queste necessità che appunto ci sono. Questa grande esigenza di supporto che io vedo quando parlo con i ragazzi” [AFS_TCA1IT1].

“La volontà di migliorare la condizione dei giovani soprattutto in relazione a quella che è stata la mia esperienza quando ero giovane. Cresciuta in un paese di provincia dove attività culturali, sociali di integrazione, di educazione erano davvero, direi, inesistenti. Quindi è stata un po’ prendere una rivalse su questo e poi credo sia un momento importantissimo della formazione dei cittadini, degli individui di domani. C’è bisogno di trasmettere buoni valori” [MFH_YWM1IT1].

Altro fattore è la volontà di entrare in contatto con altri soggetti e organizzazioni, l’opportunità di apprendere nuovi strumenti e metodologie di intervento e progettazione, la volontà di conoscere le buone prassi consolidate negli altri Paesi europei, oppure di entrare in contatto con organizzazioni con cui sviluppare progetti di collaborazione.

“Ho capito che la lingua dei segni è una lingua vera, una lingua con una grammatica, delle regole e fondamentalmente sono rimasta affascinata da questo modo di comunicare che utilizza comunque il canale visivo gestuale che per me era un’assoluta novità. E poi certo c’era anche il mio interesse per le lingue visto che io sono laureata in Lingue e Letterature straniere” [CFH_YWM1IT1].

“Ho iniziato ad avvicinarmi anche attraverso un corso di euro progettazione un

po' a questo settore. Poi qualche mese fa ho avuto l'occasione di partecipare come volontaria a un meeting di un progetto europeo. Rispetto al mio ambito lavorativo sto iniziando a seguire questa possibilità di aprirmi all'area europea e questo training in particolare mi interessa perché ritengo possa darmi delle competenze in più rispetto alla capacità di progettare degli interventi condivisi con realtà diverse, che però lavorano in ambiti simili e quindi anche appunto acquisire la capacità di progettare più finemente degli interventi, dei progetti che poi possono rispondere a dei criteri europei" [DFH_YWM2IT1].

“Mi ha spinto la curiosità di conoscere altre esperienze non soltanto locali ma anche extranazionali di operatori o disabili che possono essere simili a quelli della cooperativa dove lavoro. [...] Mi aspetto di riuscire a entrare in una rete con altre agenzie e realizzare progetti che possono essere di scambio, anche di semplice scambio, ma anche noi siamo disponibili a ... sperimentazione di altro tipo, sempre nel tema dei giovani disabili e via dicendo" [FMH_YWM2IT1].

Altri giovani, già coinvolti all'interno di altri progetti europei, indicano invece motivazioni di carattere più strumentale, o comunque orientate sulla base di esigenze formative e professionali specifiche:

“Come ho detto [studio] Scienze dell'Educazione e quindi [...] dovrò formare dei ragazzi. Allora ci sono degli educatori che mi aiuteranno con dei ragazzi che sono stranieri. Almeno ... mi è interessata questa cosa che dovrò, diciamo, formare i ragazzi ... anzi questo gruppo mi aiuterà a formare i ragazzi anche stranieri un po' di tutto il mondo. È molto interessante" [HMH_YWM3IT1].

“Per imparare di più sull'unione Europea e appunto per avere degli strumenti per poter lavorare sui diritti e dovere del cittadino europeo con i ragazzi. Come ho detto prima abbiamo preparato questa attività di formazione e mancavano dei pezzi perché sono delle cose che né io né gli altri con cui abbiamo organizzata sapevamo, sapevamo trasmettere" [EMS_TCA3IT1].

Questo aspetto emerge in modo più evidente in riferimento ai partecipanti alle attività del

TCA che hanno un'esperienza a livello nazionale ma sono nuovi a quella europea, laddove gli intervistati esprimono la volontà di acquisire determinati strumenti teorici e metodologici, di scambiare e condividere informazioni e pratiche con gli altri operatori che lavorano con i giovani, di sviluppare specifiche competenze:

“Potermi confrontare con dei colleghi [...] europei [...] per parlare dei modelli che già sono realizzati. Ma anche per provare a capire cosa si può fare insieme e come si possono trasformare le prassi che già mettiamo in pratica" [IFS_TCA4IT1].

“In questo momento siamo partner di un progetto europeo [...] che riguarda lo sviluppo di una metodologia di intervento con i giovani a rischio, con i NEET e con i droup out in particolare. La mia organizzazione è responsabile dello sviluppo di questo strumento. Ne approfitto per ... come dire ... per cogliere qualche utile input da questa formazione che sicuramente ci tornerà utile, insomma, proprio qui nel brevissimo periodo" [AFS_TCA1IT1].

“Ci focalizzeremo soprattutto sull'aspetto dell'evaluation, non di tutte le competenze [...] io penso che l'evaluation, se si riesce ... è un aspetto importantissimo in un progetto perché comunque ... è uno dei momenti in cui tutti quanti imparano, poi soprattutto io come trainer è ancora più importante per i partecipanti, perché mentre il partecipante quando fa l'evaluation riflette solo su di lui fra virgolette, fare un'evaluation della mia attività si andrà a riflettere su tanti altri ... sulle persone a cui proporrò questa attività in modo migliore" [GMS_TCA1IT1].

Quanto evidenziato a proposito delle motivazioni si riverbera in modo manifesto sulle aspettative dei giovani partecipanti. Dai progetti cui stanno preparandosi a partecipare, gli intervistati si attendono, infatti, la possibilità di approfondire le proprie conoscenze e competenze, di entrare in contatto con altri soggetti, realtà organizzative ed esperienze, di acquisire nuovi strumenti teorici, metodologici e pratici in relazione alla progettazione, l'implementazione e la valutazione degli interventi, di gettare le basi per nuove reti di relazione e progettazione comune:

“Mi aspetto intanto di poter conoscere realtà diverse, di Paesi con cui non ho mai

avuto l'occasione di entrare in contatto e poi mi aspetto di acquisire delle competenze rispetto [alla] capacità di progettare degli interventi in maniera condivisa con delle realtà che comunque sono da un lato simili ma anche molto diverse dalle nostre. [...] anche per venire un po' più a conoscenza di progettualità che riguardano i giovani e quindi un po' come e che possibilità ci sono negli altri Paesi rispetto a contesti culturali differenti” [DFH_YWM2IT1].

“Conoscenza, scambio e buona prassi. Poi mi interessa [perché] ci saranno ampi spazi durante le giornate successive per dialogare, in modalità open-space, perciò ci interessa principalmente raccogliere idee, magari scrivere nuove opportunità, scrivere nuove opportunità, scrivere qualche idea progettuale. Mettere le basi per continuare possibili collaborazioni” [FMH_YWM2IT1].

“Vorrei acquisire delle nuove competenze che potrebbero servirmi durante questo percorso. Io penso che siano uno spunto fondamentale anche perché essendo all'estero mi dà l'opportunità di conoscere altri punti di vista [...]. Quindi potrebbe essere davvero, anzi sarà sicuramente un qualcosa di crescita e soprattutto un modo per acquisire nuove conoscenze per poterle portare di nuovo qui e applicarle durante gli incontri” [LMS_TCA5IT1].

Occorre sottolineare un altro aspetto significativo, rilevato da un'operatrice impegnata sui temi della disabilità e dell'inclusione sociale. L'operatrice rinvia alla possibilità di sviluppare percorsi di scambio con operatori provenienti da altri contesti per poter condividere con loro pratiche e modelli di intervento; in virtù delle specifiche caratteristiche formative sostenute dallo *youth work*, gli operatori sviluppano e utilizzano approcci e metodi di lavoro basati sul *peer learning*:

“Mi aspetto moltissima condivisione, collaborazione. E mi aspetto di confrontarmi con persone non solo italiane sulla tematica della disabilità. Come migliorare il mio approccio con la disabilità e vedere anche a livello europeo che cosa sta succedendo. Ecco il training ... segue un approccio diverso da quello formale dell'educazione [...] io credo che con

i partecipanti io possa confrontarmi con le realtà degli altri Paesi per quel che riguarda l'educazione dei sordi e le attività che vengono utilizzate e a cui partecipano i sordi” [CFH_YWM1IT1].

A questa sottolineatura dei contenuti dell'educazione non formale si lega un elemento ulteriore, il quale si declina nell'aspettativa che i progetti formativi e di mobilità internazionale possano contribuire in modo fattivo alla condivisione e al confronto con altri partecipanti.

3.3 Guardando al futuro

Nel corso delle interviste condotte “prima delle attività formative” è stato chiesto agli intervistati di delineare le loro ambizioni e prospettive per il futuro.

In termini generali, emerge una rappresentazione che vede gli investimenti in termini di risorse culturali, sociali ed economiche degli intervistati orientati principalmente alla realizzazione di obiettivi legati ai loro percorsi formativi e professionali.

A partire da questo elemento di fondo, che attraversa trasversalmente le interviste realizzate, emergono due aspetti specifici che qualificano in modo evidente il contenuto e le prospettive dischiuse dai progetti europei.

Il primo – esemplificato nel brano di intervista proposto di seguito – rinvia alla volontà di declinare tali percorsi all'interno della dimensione internazionale, lungo processi di collaborazione, cooperazione e mobilità:

“A me piacerebbe moltissimo [...] fare questo per ancora molti anni [...] io come trainer sto cercando di avere un network all'estero di associazioni con cui abbiamo lavorato insieme e realizzo i progetti miei come trainer attraverso associazioni in Germania, in Danimarca, in ... Norvegia dove appunto ... anzi c'è più spazio [...]. Quindi questo penso sia una cosa fondamentale da ... cioè se riuscissi a crearmi questo tipo di network sarebbe sostenibile anche dal punto di vista diciamo ... futuro” [GMS_TCA1IT1].

Un secondo aspetto concerne il radicamento dei progetti futuri degli intervistati all'interno di una cornice caratterizzata da una significativa attenzione alle tematiche della solidarietà, dell'inclusione sociale e della partecipazione dei giovani e dei soggetti con minori opportunità. Vediamone di seguito alcune esemplificazioni:

“*Sicuramente la tematica dell’accessibilità e dell’inclusione è una cosa che mi preme moltissimo perché purtroppo ho potuto constatare di come le realtà possano essere diverse anche da città in città. Chiaramente ho degli obiettivi ma credo che poi a un certo punto che il lavoro si debba un po’ inventare. E quindi io vorrei dare un servizio o comunque fare qualcosa che faccia la differenza per la comunità di sordi e per la società in generale*” [CFH_YWM1IT1].

“*Una delle ambizioni sarebbe comunque di ampliare le possibilità di accesso ad esperienze a persone che spesso sono ancora legate a una vita casalinga. E un’altra ambizione è riuscire a creare dei progetti che permettano a persone giovani con disabilità di instaurare rapporti con persone della stessa età quindi giovani normodotati*” [DFH_YWM2IT1].

“*Io ho un piccolo sogno che non so se riuscirò mai a realizzare, in realtà è un progetto in qualche modo di auto-imprenditoria, legato alla formazione professionale dei giovani con meno opportunità [...] un’organizzazione che si occupa di formazione professionale in modo non ... come dire...convenzionale per appunto lavorare con questo tipo di target*” [AFS_TCA1IT1].

In questa prospettiva si innesta un potenziale cortocircuito tra le aspettative e i progetti per il futuro degli intervistati, da un lato, e le risorse istituzionali e le opportunità di realizzazione, dall’altro. Ma è anche qui che emerge in modo netto la carica propositiva che sovente accompagna quanti aderiscono ai progetti di mobilità e formazione promossi dal Programma:

“*Non abbandonerò mai l’educazione dei giovani. La questione essenziale è capire come questo desiderio, ambizione, istanza anche morale possa combinarsi con le opportunità ... ovviamente dipende da quello che si può fare. Sicuramente con organizzazioni come la mia è possibile farlo, progettando. Quindi io individualmente continuerò a proporre e ad impegnarmi. [...] Continuerò a candidarmi ed essere candidata ad attività sia come partecipante che come educatrice in programmi Erasmus+ e non. [...] a livello locale, continuerò come singola*

partecipante o con le due organizzazioni con cui collaboro ad attivare percorsi non-formali, di recupero, di inclusione, sia nelle scuole che poi invece all’esterno” [IFS_TCA4IT1].

Sullo sfondo dei racconti e delle aspettative dei giovani intervistati si configura, tuttavia, un ambito problematico sul quale torneremo più volte nel prosieguo dell’analisi, ovvero le contraddizioni che attraversano, a livello italiano e in Europa più in generale, il riconoscimento delle competenze acquisite in contesti di apprendimento non formale, la valorizzazione degli ambiti di azione dell’educazione non formale e, in modo specifico, il processo di riconoscimento dello *youth work*, rispetto al quale gli intervistati hanno denunciato a più riprese l’assenza di un quadro normativo nazionale.

4 – L'ESPERIENZA NARRATA

Questa sezione fa prevalentemente riferimento alle interviste condotte “dopo le attività formative” e descrive le esperienze formative dei partecipanti italiani nell’ambito delle attività di YWM e TCA. In particolare, sono approfonditi gli aspetti inerenti all’organizzazione dei progetti, le competenze acquisite, i modelli partecipativi implementati nei percorsi formativi, gli obiettivi raggiunti nell’ambito delle iniziative sostenute e le valutazioni dei partecipanti.

4.1 I progetti e le competenze acquisite

Il primo aspetto che consideriamo rinvia alle caratteristiche dei progetti.

In generale, l’analisi delle interviste condotte nell’ambito della ricerca consente di rilevare che le esperienze svolte in ambito transnazionale producono, a livello individuale, effetti evidenti oltre che sullo sviluppo di competenze specifiche, sulla dimensione interculturale e sul rafforzamento di personalità, autonomia, responsabilità e capacità di lavorare in gruppo.

In particolare, i progetti di YWM cui hanno partecipato gli intervistati si focalizzano su contenuti tematici che annoverano, tra gli altri, le tematiche dei diritti, delle disabilità, dello sviluppo della cittadinanza locale ed europea. I progetti sostengono, più in generale, la formazione degli operatori, lo scambio di proposte progettuali tra le organizzazioni internazionali, l’acquisizione di metodologie educative e l’approfondimento delle buone prassi progettuali:

“Io partecipo in rappresentanza di una cooperativa sociale [...] che si occupa di servizi per la disabilità e quindi ... appunto il mio ruolo all’interno del progetto sarà quello di partecipare portando un po’ il know-how della mia esperienza all’interno della cooperativa con le persone giovani con disabilità. Poi appunto attraverso un’esperienza di scambio con le altre realtà di lavoro” [DFH_YWM2IT].

Facendo riferimento a quanto indicato dagli intervistati, le attività del TCA cui questi hanno partecipato avevano l’obiettivo di promuovere lo scambio di idee ed opinioni su specifici temi, la diffusione di metodologie educative e progettuali, lo scambio di informazioni tra organizzazioni e la strutturazione di partenariati, la valutazione delle politiche e dei progetti. I contenuti tematici su cui i progetti di riferimento si focalizzano sono la disabilità, la violenza sulle donne, il volontariato, i diritti delle minoranze, la valutazione d’impatto dei progetti e lo scam-

bio di buone pratiche tra operatori di istituti penitenziari. Anche per tale ambito, a titolo esemplificativo, di seguito presentiamo alcuni stralci delle interviste, utili a inquadrare le attività previste/svolte e il ruolo dei partecipanti:

“Il focus che ha questa formazione [è] sulla valutazione dell’impatto degli interventi rivolti ai giovani. [...] È sempre bene confrontarsi e approfondire [...] anche perché in questo momento siamo partner di un progetto europeo [...] che riguarda appunto lo sviluppo di una metodologia di intervento con i giovani a rischio con i NEET e con i drop out in particolare. La mia organizzazione è responsabile dello sviluppo di questo strumento. Ne approfitto per ... come dire per cogliere qualche utile input da questa formazione che sicuramente ci tornerà utile” [AFS_TCA1IT1].

“L’elaborazione di questionari fatti in un certo modo, con un certo criterio, eccetera: effettivamente adesso mi rendo conto che ci pongo un po’ più di attenzione. Se prima magari facevo un po’ di copia incolla da una cosa fatta in altri progetti, in altri contesti eccetera, dall’altra sono solo un po’ più attenta insomma. [...] Ma anche nell’attività formativa: il fatto di prestare più attenzione ai feedback che mi vengono dati in itinere dai partecipanti e considerarli elementi di valutazione; prima era una cosa che facevo in modo non consapevole, che insomma adesso faccio in modo più consapevole. E quindi oriento anche un certo tipo di domande che faccio in virtù proprio di questa cosa, di questa consapevolezza” [AFS_TCA1IT2].

Un aspetto specifico concerne le metodologie e gli approcci adottati nel corso dei progetti. Dalle interviste, infatti, emerge l’apprezzamento dei modelli partecipativi adottati nel TCA che se, da un lato, possono spiazzare chi non ne conosce le forme di partecipazione, dall’altro, coinvolgono i partecipanti nella realizzazione delle attività, creando condizioni per lo scambio di esperienze e l’approfondimento delle metodologie.

La mobilità, lo spostamento fisico in un contesto “altro”, quello internazionale, il supporto delle metodologie partecipate, specifiche del contesto dello *youth work*, facilitano così la creazione di contesti di apprendimento significativi. In tali contesti in condizioni di apprendimento favorevoli, i beneficiari dei progetti E+/YiA si sentono spinti a uscire dalle proprie abi-

tudini, dai propri abiti mentali, vengono facilitati a decentrarsi cognitivamente, a spostare cioè, la prospettiva dalla quale si formano le proprie convinzioni quotidiane. Vengono spinti a sperimentarsi al di fuori dalla *comfort zone*, su un terreno fertile a favorire l'apprendimento interculturale. Qui possono essere messi in gioco molteplici livelli e stili di apprendimento, in cui la parte emozionale/affettiva assume un ruolo più rilevante. A titolo esemplificativo, di seguito riportiamo alcuni brani di intervista:

“Ecco questo mi ha colpito molto: il metodo su come trasmettere queste informazioni, che però per me era completamente nuovo. Non avevo mai partecipato. [...] Per me era la prima volta, diciamo mette in gioco personalmente, è molto più coinvolgente di quella sedersi e ascoltare l'insegnante, diciamo. È completamente diversa” [LMS_TCA5IT2].

“C'è questa alternanza molto frequente a cui io solitamente nei corsi non ero molto abituata [...] i giochi rompi ghiaccio. Solitamente si utilizzano. Adesso ho visto che sono sempre più diffusi, perché ci sono i manuali sull'Erasmus, quindi molti utilizzano e scelgono dai pacchetti quello che gli serve. [...] Io non li amo moltissimo devo dire la verità. E non mi diverto molto a fare il tuo ballo preferito, la tua musica preferita. Da un lato è buono perché ... sì, io ho delle difficoltà, ho delle mie rigidità [...] però rimane il fatto che in realtà erano molto importanti perché considera che due giorni intensivi sempre nello stesso posto, effettivamente organizzati solo su aula sarebbero stati molto pesanti. Poi buono questo assetto circolare sempre, in grande e piccolo gruppo, con precisazioni frequenti. Questo l'ho gradito molto” [IFS_TCA4IT2].

“Molto partecipativo [...] all'inizio è stato spiazzante, poi abbiamo capito ... però all'inizio è stato un po' spiazzante per questa cosa: perché i contenuti venivano chiesti a noi [...]. Era nuovo l'argomento e la valutazione dell'impatto delle attività formative [...]: pur avendo avuto questa esperienza precedente della valutazione ... mai però in questi termini così specifici [...]. Da una parte c'era la novità dell'argomento, dall'altra dell'approccio, della metodologia utilizzata per la formazione [...]. Ero abbastanza a mio agio [...] ... c'è stato un momento iniziale che però

d'altra parte mi ha dato moltissimo ... è sempre così, nel senso che nei momenti di difficoltà se ne traggono ulteriori opportunità. Anche mettere in discussione i propri metodi informativi, i propri metodi didattici ... è stato utile” [AFS_TCA1IT2].

“Penso quello sia stata la parte migliore del programma: come ho detto già prima [...] i partecipanti erano persone molto molto preparate e molto interessanti quindi ... almeno da parte mia ho preso un po' di più da quello. Ad esempio, quando [...] gli altri partecipanti hanno mostrato dei piccoli workshop, oppure quando abbiamo fatto dei lavori di gruppo ... complimentandoci anche ... ascoltando le idee degli altri ... molte erano interessanti” [GMS_TCA1IT2].

Le competenze acquisite dai partecipanti riguardano in modo peculiare – nel caso dei progetti di YWM (mobilità di *youth worker*) – l'ambito della gestione e del coinvolgimento dei beneficiari di un progetto, la definizione di percorsi integrativi tra gruppi giovanili con caratteristiche differenti, il confronto su approcci e prospettive con cui analizzare un fenomeno sociale:

“E poi abbiamo avuto modo di avere un training più frontale che ci ha permesso di approfondire conoscenze rispetto al programma Erasmus e a come si sviluppano i progetti all'interno di collaborazioni tra organizzazioni che operano in settori simili ma in Paesi diversi. E poi in termini di competenze sicuramente l'aspetto che riguarda proprio la sperimentazione della scrittura di una possibile partnership centrata su alcune idee condivise con i membri appunto degli altri Paesi partecipanti” [DFH_YWM2IT2].

Secondo quanto indicato dagli intervistati, le attività di formazione del TCA consentono l'acquisizione di metodi e strumenti per la progettazione di interventi, la gestione di gruppi, la valutazione di iniziative e la costituzione di partenariati con enti ed organizzazioni che operano nello spazio europeo. Così ad esempio, un intervistato laureato in Scienze della Comunicazione e vicepresidente di un'associazione impegnata dal 2011 nel campo dello *youth work*, evidenzia:

“Dall'attività ho imparato molti metodi concreti, che poi era quello che io cercavo. Alcuni metodi concreti per effettuare le

valutazioni dei progetti che io svolgo [...] qualcuno così era diciamo anche utile per i progetti che faccio io ... perché a seconda dei progetti che uno svolge, i metodi di valutazione sono diversi rispetto a quello di uno scambio, rispetto ad EVS [...]. Le cose più interessanti sono state soprattutto nel campo dell'evaluation" [GMS_TCA11T2].

In definitiva, si può sostenere che i percorsi formativi ai quali gli *youth worker* italiani partecipano offrono l'opportunità di acquisire quelle competenze utili e necessarie per collocare i percorsi degli intervistati nella cornice più ampia dell'animazione socioeducativa e di confrontarsi, in assenza di solidi riferimenti a livello nazionale, con un ambiente internazionale stimolante, con metodi educativi e partecipativi diversi, di migliorare gli aspetti qualitativi dei progetti e di rafforzare le competenze di *project management*, soprattutto attraverso la costruzione di reti transnazionali da attivare all'occorrenza.

4.2 La dimensione informale

All'interno dei percorsi di formazione promossi nel quadro di Erasmus+ svolgono un ruolo decisivo, per quanto non codificato, i momenti di interazione informale:

“Si riusciva a stare insieme anche parlando di lavoro. O scambiandoci le foto, i documenti. È stato bello. Per niente noioso. E poi loro molto flessibili. L'unica cosa che abbiamo un po' sofferto all'inizio era che tutta la vita si svolgeva nell'albergo. Quindi noi il corso, la residenza e i pasti li facevamo tutti là. Quindi dopo un giorno questa cosa si era un po' appesantita. A fine giornata ci è stato chiesto cosa volessimo aggiungere o eliminare e noi abbiamo scritto più momenti all'aperto e quindi poi l'indomani dopo la sessione del mattino abbiamo fatto una gita, a piedi ... in questa località medievale [...] C'era proprio l'interesse di accogliere il gruppo. Poi a lavorare ... abbiamo lavorato" [IFS_TCA41T2].

Si tratta di un aspetto spesso trascurato in contesti diversi da quello dello *youth field* e che si rivela, invece, particolarmente fecondo. I giovani partecipanti evidenziano, cioè, come l'acquisizione di competenze non si limiti agli aspetti intenzionali dei progetti; piuttosto, essi evidenziano l'arricchimento che deriva – in modo spesso imprevisto – già dalla semplice

possibilità di entrare in contatto con soggetti ed esperienze diverse e dalla capacità di favorire e promuovere lo scambio culturale tra i partecipanti:

“Sono stati organizzati anche dei momenti specifici in cui delle persone che arrivavano da Paesi diversi hanno potuto raccontare e far conoscere al di là dell'aspetto tecnico e di lavoro, l'aspetto culturale. Cioè abbiamo fatto la serata culturale ... piuttosto che nei giorni seguenti altri momenti in cui poter scambiare anche la formazione di questo tipo" [DFH_YWM21T2].

In altri termini, le interviste delineano un contesto nel quale la possibilità di sviluppare le proprie competenze e abilità, ampliare il numero dei contatti tra le organizzazioni coinvolte e di favorire la possibilità di attivare progettualità condivise non possa prescindere dalla capacità di innescare e favorire percorsi di conoscenza reciproca tra le organizzazioni e i singoli partecipanti alle formazioni. Un aspetto che emerge in modo netto dall'intervista ad un'operatrice di un'associazione di Palermo attiva nella promozione di progetti giovanili a livello locale:

“Ti ripeto: credo che questi due aspetti fossero veramente imbricati durante tutto il periodo. Perché eravamo lì, non abbiamo mai smesso di essere degli operatori. [...] ma allo stesso tempo anche] esseri umani in gruppi di esseri umani che arrivavano da altri posti con cui scambiarsi" [Ifs_TCA4it2].

Su questo, tuttavia, incide un aspetto di base e che rinvia a una criticità dei processi formativi a livello nazionale: ovvero, la scarsa propensione all'uso delle lingue straniere. Un elemento che segna, dentro a un quadro complessivamente positivo, una debolezza, per certi versi sistemica, ma che ricade in modo determinante sulle esperienze dei singoli.

4.3 I bilanci

In generale, gli intervistati si ritengono complessivamente soddisfatti delle esperienze formative a cui hanno partecipato:

“Sono soddisfatta. [...] nel senso che i risultati che ho ottenuto si avvicinano molto a quello che erano le aspettative insomma" [AFS_TCA11T2].

“Attività fantastica. Veramente io sono rimasta molto, molto, molto soddisfatta” [BFS_TCA2IT2].

“L'organizzazione bene ... sì. I partecipanti all'altezza e tutti quanti motivati. [...] Guarda a dire il vero è stata al di sopra delle mie aspettative [...]. ... perciò son stati per me tre giorni molto molto pieni, molto densi e molto utili perché non ci son state assolutamente perdite di tempo” [FMH_YWM2IT2].

“Devo dire impeccabile [...] È stato tutto organizzato molto bene, le attività erano calibrate al punto giusto. Sia le tempistiche sia i momenti di pausa, i momenti di discussione. Quindi l'organizzazione davvero perfetta. [...] L'unica cosa è che magari avrei approfondito [...] alcune tematiche rispetto ad altre ma purtroppo io capisco che il tempo era quello a disposizione” [LMS_TCA5IT2].

Un'altra partecipante laureata in Lingue e Letterature Straniere che partecipa a un percorso formativo sul tema della disabilità uditiva, pur evidenziando i problemi organizzativi che hanno caratterizzato l'esperienza, palesa quasi un senso di sorpresa:

“Io avevo delle aspettative ma non era come mi aspettavo [...] Diciamo che [...] io all'inizio mi sono trovata un po' spiazzata della cosa. Però poi mi sono adattata e, in effetti, tutte le cose che ho fatto mi sono servite molto [...] Diciamo che ho conosciuto persone molto simpatiche e poi mi hanno fatto vedere le cose da un'altra prospettiva” [CFH_YWM1IT2].

D'altro canto, come evidenzia un'intervistata che partecipa ad un percorso formativo concernente le istituzioni penitenziarie, non mancano le criticità:

“Mi aspettavo di imparare più cose. Mi aspettavo di avere sempre delle dispense, di avere delle indicazioni rispetto alla normativa, cosa che era capitato durante un corso in Georgia per esempio. [...] E lì per esempio siamo stati dotati di molti documenti che riguardavano l'Europa ed i Paesi delle persone partecipanti. [...] E noi stessi siamo stati invitati a presentare dei casi particolari ma anche normative e servizi dei nostri Paesi. Qui invece no. Quindi i riferimenti teorici-legislativi me li

aspettavo ma non li abbiamo avuti” [IFS_TCA4IT2].

Un altro partecipante che lavora nel campo dello *youth work* dal 2011 lamenta, invece, il carattere “troppo accademico” del percorso formativo:

“Come ho scritto anche nella relazione finale, penso che come argomento sia un argomento molto ... non so come dire ... teorico, accademico. Io ho avuto la sensazione ... di non-formale. Ho avuto la sensazione come di essere tornato all'università. Cioè io l'ho trovato un argomento molto accademico, non so. Questa è la parola che mi viene. Quindi da studiare, più che da farci un workshop. [...] Forse ci aspettavamo qualcosa di più concreto. Più che un workshop sembrava un seminario, non so ... è difficile da spiegare perché comunque era molto sul parlare e confrontarsi ma di concreto ... c'è stato poco” [GMS_TCA1IT2].

Le interviste consentono, tuttavia, di sottolineare che gli obiettivi formativi previsti sono stati generalmente conseguiti con successo e soddisfazione dei beneficiari. Nel merito, i partecipanti evidenziano come le attività di YWM e di TCA cui hanno partecipato li abbiano resi maggiormente consapevoli delle proprie prospettive educative, formative e professionali e gli abbiano consentito di acquisire nuove competenze metodologiche, organizzative e linguistiche per introdursi in spazi partecipativi più ampi. E nonostante alcuni esprimano delle riserve rispetto alla possibilità di poter spendere direttamente sul mercato del lavoro le competenze acquisite, gli intervistati si mostrano generalmente ben disposti a continuare lungo la direzione intrapresa, sottolineando la volontà di proseguire le relazioni “professionali” nate all'interno dei progetti, ad attivare interventi con valenza politica e sociale, a intraprendere nuovi processi formativi nel quadro degli interventi europei per i giovani, così come ad approfondire la conoscenza delle lingue straniere.

5 – LE RICADUTE (A BREVE TERMINE) DELL'ESPERIENZA DI MOBILITÀ

In questa sezione si analizzano i risultati delle interviste realizzate prima dell'esperienza di mobilità e a due mesi dalla sua conclusione. L'analisi ha permesso di verificare le ricadute e le valutazioni degli effetti dei progetti formativi di YWM e TCA sulle traiettorie personali e professionali dei soggetti che vi hanno preso parte e sulle loro organizzazioni di riferimento, sugli ambienti di provenienza e sul Programma.

5.1 Le ricadute sui soggetti e le organizzazioni

I risultati delle interviste evidenziano, sul piano generale, come le metodologie utilizzate nella mobilità creano condizioni di apprendimento molto favorevoli al rafforzamento delle competenze trasversali. In particolare, la partecipazione al Programma stimola e favorisce una maggiore comprensione del processo di educazione non formale e delle metodologie basate sull'apprendimento esperienziale del *learning by doing* e sull'apprendimento tra pari della *peer education*, tipici delle azioni di E+/YiA. Per chi prende parte per la prima volta al Programma, l'impatto più sorprendente è rappresentato dalla "scoperta" dell'educazione non formale e dei metodi utilizzati durante la formazione:

“Le metodologie per me erano completamente nuove perché in Italia, boh, non so non abbiamo questo tipo di ...abbiamo fatto un workshop sulla non-formal education [...] era impostato diversamente: ognuno diceva la sua, eravamo seduti anche diversamente, non era impostato... Ho chiesto anche più informazioni riguardo questa metodica di insegnamento e di apprendimento perché non l'avevo mai sentito e non avevo mai partecipato a progetti in cui la usavano. è molto più coinvolgente di quella sedersi e ascoltare l'insegnante, diciamo. È completamente diversa, e devo dire che funziona ed è molto più efficace rispetto al tradizionale metodo” [LMS_TCA5IT2].

“Io avevo delle aspettative ma non era come mi aspettavo perché fondamentalmente era un tipo di situazione, un tipo di mondo che io non conoscevo affatto. La cosa bella è il fatto di dover lavorare

in gruppo con persone che non conosci e quindi misurarsi in qualche modo poi la realtà è stata un po' diversa [...] Tutto nuovo veramente... sono mondi diversi... Assolutamente non avevo idea che si potesse fare una cosa del genere. Cioè non immaginavo che si potessero organizzare cose del genere” [CFH_YWM1IT2].

L'analisi delle interviste mostra, inoltre, come i metodi sperimentati durante il *training* sembrano aver incoraggiato i partecipanti ad acquisire maggiore fiducia in se stessi. Questo si riferisce, ad esempio, alla capacità di mostrarsi più sicuri nell'esibizione davanti ai colleghi europei e ai *trainers*, a migliorare la capacità di scambiare esperienze ed affrontare un pubblico. A questo proposito, la partecipazione ai progetti formativi pare avere un impatto rilevante sui giovani che si trovano alla loro prima esperienza. L'uscita dalla *comfort zone*, per quei partecipanti, sembra caricarsi di una forte spinta propulsiva dovuta alla condivisione, con altri giovani, di esperienze e stati d'animo: questa comunanza li incita ad affrontare l'esperienza di mobilità con determinazione e audacia. La possibilità di confrontarsi con giovani provenienti da altri Paesi – magari con un vissuto simile in ambito formativo – parrebbe irrobustire quella motivazione:

“Poi magari facevamo la discussione tutti quanti insieme. Non ho problemi a lavorare in gruppi piccoli, invece a dover esprimere la mia opinione davanti a venti, trenta persone, magari lì ero un po' più restia, quello sì. Però ho imparato a fare anche quello, mi sono buttata anche su quello. Mi sono misurata e confrontata con un mondo totalmente sconosciuto per me. Ho conosciuto persone che mi hanno fatto vedere le cose da un'altra prospettiva perché comunque catapultarti in una realtà diversa ti fa cambiare un po' punto di vista. Io arrivo da sola senza conoscere nessuno e mi ritrovo in un gruppo di persone che vengono da vari Paesi che non conosco proprio a condividere delle cose... veramente una realtà diversa” [CFH_YWM1IT2].

Vale la pena evidenziare che il Programma sembra avere un impatto particolarmente rilevante sullo sviluppo personale dei partecipanti, facendo emergere la sensazione secondo cui i metodi utilizzati incoraggiano l'autoriflessione e l'auto-scoperta:

“Abbiamo fatto una sorta di piccolissimo e brevissimo bilancio di competenze, nel senso proprio a livello di riconoscimento e di auto-riconoscimento che ti aiuta a capire un po' [chi sei]” [AFS_TCA11T2].

Ciò probabilmente è anche il risultato dei processi organizzati regolarmente all'interno della formazione, come ad esempio riflessioni individuali e di gruppo, tipiche dei metodi educativi non formali. Questo ha permesso ai partecipanti di mettere in risalto i propri punti di forza e di debolezza e di trovare soluzioni per poter migliorare se stessi. Gli intervistati sottolineano inoltre di aver acquisito consapevolezza dell'importanza dell'ascolto attivo e della condivisione delle esperienze, tutti elementi non preventivamente considerati:

“La prima cosa che mi ha colpito e che mi aspettavo un po' diversa è il fatto che le attività sono state molto di discussione, di riflessione e condivisione. Io forse mi aspettavo qualcosa di un po' più pratico. Voglio dire che non è stato semplice. Però comunque molto interessanti” [LMS_TCA51T2].

“Ognuno doveva riflettere quindi qualche minuto per riflettere per sé, qualche minuto per condividere con il vicino, con i vicini, e poi condividere con tutto il gruppo. Per tutta la mia vita ho trovato quell'attività un po' noiosa, lunga, perché si ripetono sempre le stesse cose. Invece per la prima volta mi sono accorto di quanto sia utile, soprattutto quando uno non capisce bene le domande ... avere questo minuto per riflettere e condividere col vicino, con qualcuno, come si trova al proprio agio prima di esporsi a tutto il gruppo” [EMS_TCA31T2].

L'impatto sulla dimensione dello sviluppo della persona viene bene evidenziato da una partecipante che per la prima volta prende parte ad un progetto internazionale, secondo la quale l'esperienza di mobilità le ha consentito di sviluppare la capacità di lavorare in gruppo, di assumere la prospettiva degli altri e di riflettere sui propri punti di forza:

“Diciamo soprattutto a livello personale ...mi sono accorta che lavorare in gruppo a me piace molto e che comunque posso dare molto ... Però in genere dipende dal gruppo si tende sempre a chi è il leader e c'è chi sta un po' più sotto. A me è capi-

tato di stare in svariati ruoli. Però invece i gruppi di lavoro che si formavano erano abbastanza equilibrati e mi sono accorta che anche dove magari ero emotivamente un po' più bloccata riuscivo comunque a dare molto insomma” [CFH_YWM11T2].

Il confronto con i partecipanti provenienti da altri Paesi è un elemento più volte ribadito nel corso delle interviste, rappresentando un potenziale fattore in grado di determinare collaborazioni future e di sviluppare competenze relative all'apprendimento interculturale:

“Comunque la cosa interessante è che sono state coinvolte... c'era anche un trainer ad esempio da Israele, un'altra persona dalla Giordania se non mi sbaglio... quindi comunque... è stato interessante perché questi Paesi non sempre vengono coinvolti. Quindi questo è stato un aspetto interessante sicuramente” [GMS_TCA11T2].

Diverse interviste mettono in evidenza la capacità dei progetti di potenziare e comprendere le differenze specifiche tra le diverse realtà di provenienza, nonché di confrontare la propria esperienza di lavoro coi giovani con quella degli altri partecipanti. L'apertura mentale, la tolleranza e l'apprendimento interculturale sono elementi che ritornano spesso nel corso delle interviste, creando e rafforzando le opinioni secondo cui “il confronto con altre realtà, con altri professionisti che provengono dallo stesso settore è importante” [AFS_TCA11T1].

“[Tra] tutte le attività che venivano fatte, solo per un'attività abbiamo fatto i gruppi interni alla nostra nazione, ma fondamentalmente i Paesi e le provenienze erano mescolate anche nel momento di realizzazione delle attività... e tra l'altro c'era anche condivisione e confronto tra le varie realtà [...] Nel nostro tempo libero si tendeva al confronto con persone diverse. Soprattutto i trainer ci tenevano al fatto che dovessimo poi mescolare bene le provenienze... Cioè sei là perché devi lavorare con persone che non conosci per niente, con cui devi avere un altro tipo di approccio” [CFH_YWM11T2].

Nel merito, gli *youth worker* italiani intervistati hanno sottolineato il valore attribuito alla possibilità di confrontarsi e interagire con gli esperti, le organizzazioni e gli altri operatori che partecipano ai progetti di formazione e di

mobilità internazionale e sottolineato la centralità che rivestono la condivisione e lo scambio di conoscenze, buone prassi, metodologie e strumenti di intervento sui temi di interesse giovanile.

Il confronto e l'interazione che prendono forma nei singoli progetti costituiscono anche un'occasione in cui acquisire nuove conoscenze e capacità in relazione all'ideazione di attività specifiche e/o progettualità più ampie da sviluppare nel proprio contesto di riferimento, all'implementazione e gestione dei progetti, nonché alla loro valutazione e all'analisi critica dei feedback ricevuti:

“Dovremmo fare uno scambio sul tema dell'immigrazione a settembre, sempre legato alla nostra associazione [...] Forse riprendere quell'attività che abbiamo fatto è un po' difficile, però, qualcosa si può dire... qualche idea si può tirar fuori [...] Sempre stando all'esempio dell'identità, la prima parte dell'attività è stata definire la nostra identità e poi la nostra identità europea con dei pezzi di giornale, facendo un cartellone. E questa cosa proprio penso di riprenderla uguale” [EMS_TCA3IT2].

“Qualche approccio così che ho appreso da qualche altra organizzazione all'intero della mia organizzazione, lo stiamo un po' studiando per vedere come poterlo applicare in qualche piccolo progetto sperimentale. È una cosa in divenire, diciamo così. Per esempio per quanto riguarda alcuni progetti di scambio, qualche progetto di partecipazione di giovani ... quindi anche con disabilità. Sono stati molto utili e li stiamo studiando appunto per implementarli nelle nostre realtà e appunto capire quanto possano essere replicati anche qui da noi” [DFH_YWM2IT2].

“Poi ne parlerò in maniera più approfondita con il responsabile per cercare di fare un update della nostra metodica, ecco. Magari diventa anche più coinvolgente verso gli altri ragazzi invece di annoiarli con discorsi e discorsi” [LMS_TCA5IT2].

Tuttavia, alcuni intervistati evidenziano, talvolta con rammarico o amarezza, che le loro associazioni e/o organizzazioni di riferimento non sempre si dimostrano poi capaci di riconoscere e valorizzare pienamente le competenze acquisite nel corso delle esperienze compiute nell'ambito del Programma:

“No, no. Li ho sentiti, ma credo nulla ... lo capisco che alla base ci dovrebbe essere un do ut des ... il problema è che non c'è” [BFS_TCA2IT1].

“Al ritorno [...] ho raccontato, sia al direttore che a due colleghi di questa esperienza, dando anche degli input su come alcune cose potrebbero essere direttamente mutate qua. Alcuni di loro vorrebbero anche partire ... Poi io è dall'anno scorso, da quando ho cominciato a lavorare là, che cerco di fare partire uno di loro. Ma hanno sempre un buon motivo per non farlo. C'è la curiosità e l'apertura anche ad ascoltare o a partecipare ... questo sì. A trasformare il contesto no” [IFS_TCA4IT2].

Altre volte, invece, l'esperienza compiuta viene condivisa dall'intera organizzazione e messa a valore nel lavoro quotidiano di questa. Merita un'attenzione specifica la testimonianza di un partecipante che opera nel campo dello *youth work* e delle *youth policy* dal 1996. Come egli stesso racconta, al termine del progetto:

“L'esperienza è stata passata in cooperativa dove lavoro io [...] sono state fatte due riunioni apposite dove sono state coinvolte i gruppi dirigenziali della cooperativa in cui [...] abbiamo mostrato [...] cosa abbiamo fatto, abbiamo spiegato in cosa è consistito il percorso formativo, chi c'era e chi non c'era e abbiamo immaginato insieme quale poteva essere il futuro di questa iniziativa dove lavoro” [FMH_YWM2IT2].

Questa condivisione strutturata del progetto svolto trova ricadute potenziali su diversi aspetti del lavoro della organizzazione di invio:

“C'è questa associazione in Lettonia che da anni regolarmente invia e riceve soggetti disabili nel programma del Servizio Volontario Europeo, che è una cosa a cui noi non avevamo mai pensato [...] Poi abbiamo visto in particolar modo un'associazione parastatale belga che propone un'ottica completamente diversa per vedere il soggetto disabile [...] Una logica completamente diversa. Cioè porsi come operatori come tutor piuttosto che come semplici operatori” [FMH_YWM2IT2].

“Di fondo, vi è comunque la consapevolezza che “le cose apprese possono

avere una rilevanza nella misura in cui come organizzazioni saremo in grado di ... come dire ... applicare e creare delle partnership anche con Paesi” o comunque dare un seguito al lavoro intrapreso nel corso dei progetti. “Altrimenti rischiamo che questi quattro giorni siano stati un buon contatto a cui poi non segue effettivamente un lavoro condiviso” [DFH_YWM2IT2].

Più in generale, come sostiene una giovane veneta che svolge attività di progettazione di percorsi formativi e di consulenza per l'orientamento professionale, la partecipazione ai *training* consente di acquisire:

“Una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie capacità, che permette di lavorare in modo ... appunto ... più consapevole [... e di migliorare] la qualità di lavoro che fai e del tipo di servizio che in qualche modo si offre” [AFS_TCA1IT2].

Occorre, inoltre, rilevare come i progetti diventino, in alcuni casi, un momento in cui poter

“affinare le competenze linguistiche, perché il meeting si è svolto tutto in inglese; quindi è stato interessante anche da quel punto di vista” [DFH_YWM2IT2].

Le ricadute positive in termini di acquisizione di competenze a livello individuale sembrano rappresentare un investimento anche per le organizzazioni di appartenenza: ispirarsi alle “buone pratiche” presenti in altri contesti consente di poter migliorare il lavoro interno delle organizzazioni, oltre che attivare reti a livello internazionale.

L'elemento che sembra assumere un rilievo significativo, come dicevamo, è sicuramente la possibilità di costruire nuove relazioni, acquisire nuovi contatti, ampliare la rete di relazioni, anche al fine di poter costruire e/o aderire a network di organizzazioni, costruire nuove reti e partenariati per collaborare su nuove proposte progettuali (da proporre anche per nuovi finanziamenti nell'ambito di E+/Yia). Un aspetto, questo, che spesso motiva e sostiene – lungo un processo incrementale – la stessa partecipazione ai progetti di formazione e di mobilità internazionale. Come evidenzia la partecipante a un'attività del TCA:

“Noi abbiamo fatto anche una simulazione di progettazione ... quindi abbiamo

fatto una prima simulazione di progettazione in assetto individuale e poi sulla base di idee che dividevamo con altri, ad esempio chi aveva pensato alla KA2 lavorava su questo format, altri, invece, per esempio avevano un'idea generica ma non sapevano ancora come organizzarla. Quindi qualcuno già esperto in progettazione si è messo al servizio. Quindi questa forma di simulazione guidata, se vuoi monitorata, è stata molto utile per lasciarci già con l'idea di scrivere dei progetti insieme” [IFS_TCA4IT2].

La *mobilità degli youth worker* italiani coinvolti nei progetti finanziati dal Programma oltre a costituire un'occasione per accrescere – attraverso i momenti formativi e lo scambio tra pari – le proprie conoscenze e capacità nell'ambito dell'educazione non formale, offre dunque ai partecipanti e alle loro organizzazioni di riferimento la possibilità di entrare a far parte di nuovi network per realizzare partenariati e progetti sovranazionali. Attorno a questi due aspetti si delinea un orizzonte di riferimento molto solido e che stimola i giovani che aderiscono al Programma, nonostante per alcuni vi siano state delle difficoltà iniziali, a immaginare e perseguire nuove partecipazioni a futuri progetti formativi.

5.2 Le ricadute sui progetti e il Programma

Le interviste realizzate a distanza di due mesi dall'esperienza formativa restituiscono un quadro di complessiva soddisfazione in relazione all'organizzazione delle singole attività di formazione TCA e *mobilità degli youth worker* e, più in generale, alla strutturazione del Programma.

“Guarda a dire il vero è stata al di sopra delle mie aspettative. Perché veramente come ti dicevo all'inizio mi son trovato con la conduttrice [...] quasi tutto il gruppo di lavoro, si è immerso nella parte. Perciò molto puntuale, abbastanza puntuale negli orari nelle scadenze che gli venivano date, rispettoso dei tempi anche di comprensione e ... perciò son stati per me tre giorni molto molto pieni, molto densi e molto utili perché non ci son state assolutamente perdite di tempo” [FMH_YWM2IT2].

Ciò vale altresì per l'implementazione dei percorsi, l'assetto organizzativo e la dotazione finanziaria:

“Attività fantastica. Veramente io sono

rimasta molto, molto, molto soddisfatta perché poi alla fine chi fa l'attività non sono i contenuti in se per sé ma poi le persone che organizzano le attività" [BFS_TCA2IT2].

“Per me è stato gestito molto molto bene [...]. Perché devo dire che questo metodo e questa loro forma di trascrizione dei contenuti funziona ed è molto efficace secondo me” [LMS_TCA5IT2].

Le interviste consentono, tuttavia, di identificare, pur nella specificità del progetto o del singolo caso assunto di volta in volta a riferimento, alcuni elementi su cui prestare attenzione.

Un primo rinvia all'eterogeneità dei partecipanti ai percorsi di formazione e alla preparazione pre-partenza:

“Ma sai: quando si mettono insieme ... mi sa che eravamo 18 ... una ventina di persone provenienti da 14 Paesi diversi ... perciò esperienze assolutamente diverse e con competenze assolutamente diverse. Chi veniva dal privato, chi veniva dal pubblico, [...] chi faceva soltanto attività di ricerca, chi faceva ... e naturalmente questo era un grandissimo vantaggio ... però all'inizio sai che comporta un po' di rodaggio ... ecco assestamento, diciamo così ...” [FMH_YWM2IT2].

“Io penso la cosa più semplice che si poteva fare era di preparare meglio il gruppo di partecipanti prima della partenza. Se lo avessi organizzato io, avrei cominciato un mese prima, quindi dando l'opportunità alle persone di documentarsi, di leggere. Sinceramente io mi sono sentito inadeguato ... ma pure perché come gruppo di partecipanti era molto diverso. C'erano persone più grandi, persone che lavoravano all'interno delle Agenzie Nazionali, persone che lavoravano come valutatori dei progetti, poi che avevano lavorato prima nelle Agenzie Nazionali” [GMS_TCA1IT2].

Al contrario, quando si ha la percezione di un gruppo selezionato con attenzione, il percorso assume valutazioni estremamente positive:

“Tutti quanti avevamo una forte esperienza nell'ambito della giustizia penale minorile o giovanile ... e questo è stato meraviglioso, perché non avevamo as-

solutamente l'impressione né di essere troppo avanti né di essere troppo indietro; non c'era neanche disagio. Anzi molta curiosità. Anzi è stato bellissimo. [...] Quindi credo che la selezione a monte da parte delle organizzazioni abbia funzionato davvero bene” [IFS_TCA4IT2].

Nelle parole degli intervistati si palesa, inoltre, il bisogno di ampliare le occasioni di confronto con gli operatori e le altre organizzazioni, in riferimento al quale emerge la richiesta di sessioni maggiormente strutturate e con tempi più estesi per approfondire la conoscenza reciproca, scambiare informazioni sui servizi offerti, le competenze e il *know-how* delle organizzazioni partecipanti, rilanciare nuove collaborazioni:

“Darei ampio spazio alla presentazione delle organizzazioni, cosa che invece mi era sembrata noiosa, mi era sembrata inutile, perché il gruppo era costituito [...] sia da persone totalmente inesperte che da persone esperte. Questo ci aveva messo in sofferenza. Quindi là mi è sembrato che stessimo perdendo tempo. Invece questo adesso lo farei: cioè, se c'è una buona organizzazione a monte, presentare le organizzazioni invianti ... secondo me è già molto importante. Questo lo farei così: cioè mi farei mandare prima i documenti, darei un tempo per presentarsi, favorirei gli scambi, probabilmente farei quasi delle interviste. Ma una sorta di carta dei servizi di ogni organizzazione in vista poi del momento finale che è quello di scegliersi, perché noi in qualche modo secondo me ci siamo scelti” [IFS_TCA4IT2].

Un ulteriore elemento è quello relativo alle difficoltà linguistiche palesate da alcuni partecipanti:

“Sicuramente il mio inglese non era proprio all'altezza, diciamo. Però ... sì è un ostacolo, però non insormontabile grazie alla presenza degli altri durante il corso” [FMH_YWM2IT2].

“Sicuramente il livello di inglese per partecipare a un corso come questo è molto alto e ogni tanto ... ho avuto delle difficoltà” [EMS_TCA3IT2].

Vi sono poi altri aspetti di carattere più generale, che rinviano alla selezione dei partecipanti e alle ricadute sul sistema formati-

vo e, indirettamente, sul mercato del lavoro. In riferimento al primo ambito, i risultati delle prime due interviste evidenziano la necessità di ampliare il ventaglio e le caratteristiche dei soggetti coinvolti nei progetti. Si conferma, infatti, l'emergere di un "circolo vizioso" per cui la mobilità in Europa riguarda prevalentemente i giovani che hanno già partecipato ad altri progetti: o comunque, un percorso in cui mobilità genera ulteriore mobilità. Questo, da un lato, limita i nuovi accessi; dall'altro, finisce, di fatto, per precludere l'accesso a nuovi potenziali beneficiari. Sembra, cioè, palesarsi la necessità di valorizzare i percorsi dei partecipanti con maggior esperienza senza contestualmente penalizzare, in termini di accesso e di risorse, i "newcomers". Più in generale, si manifesta una difficoltà di accesso per i giovani con minori opportunità, per quelli dotati di livelli di istruzione non elevati e per quanti dispongono di risorse (sociali e culturali) di base scarse.

Le interviste consentono, infine, di rilevare le forti criticità che accompagnano il tentativo – indubbiamente ancora tutto da costruire – di avvicinare gli stakeholder esterni al contesto dell'educazione non formale al percorso formativo che prende forma grazie al Programma. Si registra, cioè, un gap tra le aspettative, le metodologie di lavoro e i risultati di apprendimento che prendono forma nei progetti sostenuti da E+/YiA e le competenze richieste dal mercato del lavoro. Risulta pertanto difficile promuoverne il contesto, le finalità e gli strumenti presso stakeholder che non conoscono in modo chiaro il settore specifico e i suoi obiettivi. Da questo punto di vista, sembra necessario un maggiore investimento, in termini di risorse e di promozione del Programma, al fine di favorire una maggiore integrazione tra le spinte innovative che questo introduce e (i ritardi nel)l'assetto organizzativo e normativo italiano.

6 – LE RICADUTE (A LUNGO TERMINE) DELL'ESPERIENZA DI MOBILITÀ

Le considerazioni avanzate in questa sezione fanno riferimento agli effetti a lungo termine delle esperienze sviluppate nell'ambito dei progetti formativi di YWM e TCA prima citati. L'analisi è stata realizzata sulla base delle interviste somministrate a distanza di 6-12 mesi dalla conclusione delle attività e pone in evidenza le seguenti dimensioni: gli effetti del training sulle aspettative e le motivazioni personali; i principali impatti e i cambiamenti; gli sviluppi delle competenze di *youth work* internazionale ed europeo; infine gli effetti e i risultati dell'apprendimento nelle pratiche di *youth work*.

6.1 La ricapitolazione dell'esperienza

L'analisi delle interviste realizzate in questa fase sembra restituire una rappresentazione dell'esperienza di mobilità secondo la quale sovente le ambizioni personali paiono il punto di partenza che spinge a partecipare alla formazione, soprattutto in termini di condivisione di esperienze con colleghi/amici che hanno aderito a progetti simili in precedenza. Il punto di arrivo sembra essere invece rappresentato dalla volontà di acquisire competenze specifiche su un determinato argomento, evidenziando l'intenzione di specializzarsi su un'area ben definita. Così, un'attività peculiare che abbraccia i temi cardine della propria formazione può svolgere un ruolo cruciale nell'intraprendere l'esperienza di mobilità e contribuire alla costruzione delle traiettorie di vita. Le interviste mostrano pure come i temi affrontati durante i progetti abbiano stimolato la voglia di implementare seminari e percorsi specifici:

“E quindi strutturare una serie di percorsi adattati per dei bambini con giochi e attività, e di gruppo con la famiglia, che hanno sempre più tempo di stare insieme, volti sempre all'abbattimento di stereotipi, pregiudizi, in quanto tutto parte da lì... sarebbe una cosa fantastica. Questa è la mia idea” [BFS_TCA2IT3].

Pertanto, l'aspettativa di ottenere tecniche e strumenti concreti, di espandere la conoscenza sui temi cardine della formazione generando nuove opportunità all'interno delle organizzazioni:

“Tutte le attività, quindi i campi di lavoro e le attività di volontariato che facevo

con i ragazzi del penale. Quindi incrocia quel corso che ho fatto, con le attività che abitualmente svolgo. Quindi sono stata segnalata come interlocutore per l'ambito della giustizia riparativa [...]. Quindi oggi ho un contratto per un anno, scade a ottobre, con un'organizzazione, per ...fare una combinazione tra le segnalazioni dei minori del penale e l'inserimento nei campi del volontariato, organizzati dai giovani” [IFS_TCA4IT3].

In generale, le interviste evidenziano come i partecipanti alle attività della ricerca abbiano partecipato principalmente alle iniziative di mobilità internazionale per due motivi: acquisire o aumentare nuove competenze metodologiche, organizzative e linguistiche, utili sia per introdursi a settori partecipativi più ampi, sia per rendersi spendibili sul mercato del lavoro nazionale e/o internazionale; per aumentare i loro rapporti professionali, non solo legati al lavoro giovanile, entrando in contatto con organizzazioni con cui sviluppare progetti di cooperazione. Non ultimo, alcuni intervistati hanno sottolineato il loro desiderio di acquisire una maggiore consapevolezza del loro ruolo e delle loro capacità. Emerge un quadro in cui i partecipanti italiani hanno investito le loro risorse culturali, sociali ed economiche per raggiungere obiettivi associati principalmente a progetti personali. Ciò è legato al sentimento di appartenenza a una comunità, quella degli *youth worker*, percepita come una professione il cui apprezzamento è principalmente visibile a livello europeo e le cui competenze possono essere spese in misura maggiore in un contesto internazionale.

6.2 Impatti e cambiamenti principali

Le attività di mobilità a cui gli intervistati hanno partecipato sembrano, in diversi casi, aver innescato dei cambiamenti significativi. A questo proposito, l'impatto principale emerge in relazione alle dimensioni metodologiche. Si tratta di un aspetto che era stato evidenziato anche nelle interviste precedenti e che a distanza di un anno pare ricoprire un ruolo ancora più centrale.

Le interviste palesano l'acquisizione di nuovi approcci e metodologie che ora i partecipanti dichiarano di essere in grado di utilizzare nei loro progetti. Oltre alla sperimentazione dei metodi appresi per la pianificazione e la preparazione di altri progetti, affermano altresì di aver integrato quei metodi con altri, già sperimentati. L'esperienza di mobilità, pertanto,

sembra rivelarsi una fonte d'ispirazione per la realizzazione di progetti nuovi ed esclusivi, grazie ai quali pure l'organizzazione pare guadagnare – seppure nei limiti già dichiarati nel corso delle prime due interviste – maggiore carisma, crescita e responsabilità.

Sembra quasi farsi pulsante un meccanismo di retroazione positivo che passa dal soggetto all'organizzazione di riferimento, con risultati concreti e vantaggiosi sul modus operandi di quest'ultima. Le organizzazioni, infatti, vengono investite di nuovi propositi e metodologie, acquisti grazie al confronto con i membri di altre organizzazioni, in un processo incrementale di costruzione di reti e di capitale sociale. Ciò consente di arricchire il loro profilo di riferimento mettendo in luce nuovi ed interessanti aspetti:

“La cosa che ... mi viene in mente è che grazie a quel corso lì si è aperto un pensiero, si è diffuso un pensiero anche in cooperativa, uno stile di filosofia di approccio nei confronti dei disabili che una cooperativa ha portato come buona prassi. E perciò ne abbiamo discusso, spesso salta fuori questo ... stile di lavoro che in qualche modo faceva già parte del DNA della mia cooperativa. Che però loro son riusciti a strutturarli molto meglio di come riusciamo a fare noi, secondo me” [FMH_YWM2IT3].

E ciò vale anche per le organizzazioni con maggiori difficoltà strutturali, per le quali pure sembra rivelarsi arricchente l'acquisizione di ulteriori e nuovi strumenti di facile implementazione:

“Ci sono state delle ... proprio dei workshop specifici ... sulla valutazione ... che poi io ho riportato nei progetti [...] Sì, sì, questa l'ho utilizzata anche nei progetti che ho fatto ... appunto ... fortunatamente questo era molto ... semplice. Abbastanza semplice da implementare ... e ... questo è un tipo di questionario un po' diverso da quello che si fa di solito” [GMS_TCA1IT3].

Ciò consente di sottolineare come l'esperienza formativa abbia permesso di sperimentare nuove soluzioni che prendono forma grazie al confronto con l'ambiente europeo e internazionale. Si tratta di un processo che si traduce, poi, nella capacità di pianificare con successo ed efficacia ulteriori e future progettualità per rispondere in maniera adeguata, puntuale e coerente agli interessi e ai bisogni dei giovani:

“Da un punto di vista professionale mi ha sicuramente fornito una metodologia, soprattutto gli strumenti che io utilizzo [...] Ho avuto l'occasione di tre Joints Staff Training per Erasmus Plus in cui sono stata coinvolta e in tutti e tre ho utilizzato alcuni degli strumenti che erano stati presentati al workshop di Vienna. Continuo ad utilizzare questa cosa, una specie di linea del tempo con i vari argomenti che vengono trattati, non so il nome però lo so solo spiegare, c'è questa specie di linea del tempo con gli argomenti che vengono trattati nelle varie sessioni e ... i partecipanti devono... questa è un'attività che si fa all'inizio dell'attività formativa, i partecipanti devono indicare i loro learning goals, quindi i loro obiettivi formativi per... Questa è quella che uso sempre, insomma. Che la trovo particolarmente efficace” [AFS_TCA1IT3].

L'analisi delle interviste restituisce un'enfasi particolare sulla relazione tra l'uso di metodi formali e non formali. Questi ultimi vengono considerati di forte impatto e motivazione, tanto che una partecipante esprime la volontà di renderli visibili in altri contesti istituzionali e all'interno di nuove progettualità:

“Questo progetto che stiamo seguendo con la scuola è particolarmente interessante perché si tratta di portare metodologie formative di tipo non-formale dentro al sistema scolastico, quindi di istruzione formale ... [...] E come strumento adesso stiamo cercando di mettere a punto degli strumenti per la valutazione degli apprendimenti, appunto non-formali, all'interno del contesto formale e ... stiamo pensando come strumento sicuramente lo Youth Pass però, insomma, stiamo lavorando, ecco” [AFS_TCA1IT3].

Testimonianza, questa, del tentativo di introdurre elementi di novità e di trasmettere modelli più flessibili nei contesti educativi “tradizionalmente riconosciuti”, al cui interno poter tradurre l'esperienza di formazione ricevuta.

In generale, nel corso delle interviste realizzate in questa fase, gli aspetti più ricorrenti fanno riferimento all'acquisizione di una crescente consapevolezza del settore dell'educazione non formale, dei temi specifici affrontati durante i progetti, nonché delle nuove pratiche condivise con le altre organizzazioni coinvolte nel Programma. Questa maggiore comprensione del processo di educazione non formale e

delle sue potenzialità, si associa, da un lato, all'acquisizione di competenze personali e professionali in materia di progettazione e implementazione dei progetti e, dall'altro, a nuove competenze di networking, con ricadute positive sulle metodologie di intervento e le pratiche dello *youth field*.

6.3 Le ricadute sulle competenze

L'analisi delle interviste mostra che la partecipazione e il coinvolgimento nei programmi europei ha generato nei partecipanti italiani una crescente consapevolezza di far parte della comunità di *youth worker*, e quindi della rilevanza delle competenze che già possiedono, nonché della necessità di migliorarle. A questo proposito, è interessante evidenziare come gli intervistati hanno dichiarato arricchente il confronto con partecipanti provenienti da altri Paesi, utile per una crescita personale e professionale e per incrementare il proprio capitale sociale. In termini di acquisizione di skills, al contrario, l'impatto sembra essere percepito in misura minore:

“Ora se tu per imparare qualcosa ti riferisci a qualcosa di skills, la mia risposta è no. Se per imparare [intendi] una crescita personale sì, ti continuerò a dire sì tutta la vita... Poi c'è sempre una crescita personale quando ci sono gli altri partecipanti degli altri paesi, quindi c'è sempre ... insomma ... ti scontri con altre realtà e poi impari da quello. Però dal punto di vista di skills soprattutto pratiche, no, no” [BFS_TCA2IT3].

“Di sicuro diciamo io non credo che un seminario training per quattro giorni possano grosso modo accrescere delle skills; no, ho dei seri dubbi. In generale, credo che abbia accresciuto una maggiore consapevolezza della tematica, venire a conoscenza di nuove cose” [BFS_TCA2IT3].

Sembra che le interviste mostrino che la mobilità internazionale produca, a livello individuale, effetti sullo scambio di buone pratiche con gli altri Paesi e l'acquisizione di nuove metodologie, nonché la valorizzazione della dimensione interculturale e il rafforzamento dell'autonomia, della responsabilità e della capacità di lavorare in gruppo. A questo proposito, i partecipanti italiani sembrano essere consapevoli della necessità di migliorare e rafforzare le proprie competenze linguistiche al fine di partecipare pienamente al lavoro nello *youth field*.

Vale anche la pena notare l'emergere di una maggiore consapevolezza di essere cittadini europei, aggiungendo così nuovi valori all'identità dei partecipanti, come sottolinea un giovane intervistato: “credo, ovviamente è un po' banale come risposta, però consapevolezza di essere europeo” [EMS_TCA3IT3].

Inoltre, i partecipanti hanno sottolineato che l'acquisizione degli strumenti metodologici e pratici non si limita solo agli aspetti intenzionali dei progetti, ma è anche legata all'apprendimento inaspettato dalle esperienze informali e non strutturate e dagli scambi culturali tra i partecipanti.

Le questioni legate al networking, alla costruzione di partenariati e/o alla volontà di avviare collaborazioni di progetti sembrano essere i temi più importanti nelle attività internazionali nel campo della gioventù, come era stato già ribadito nel corso delle prime due interviste. Si tratta di un aspetto che viene ricalcato a distanza di un anno:

“Quello che ho visto durante il workshop e negli altri progetti ... è bello entrare in un giro ... in un network di persone molto, molto capaci dalle quali uno può imparare, può essere anche ispirato” [GMS_TCA1IT3].

“Sì, sì, sì. È stato interessante; è stato soprattutto un incontro per lo sviluppo di network, di relazioni” [AFS_TCA1IT3].

In alcune interviste, viene pure reso visibile il perdurare del networking costruito in seguito all'esperienza di mobilità:

“Con il workshop ... con dei ragazzi estoni hanno partecipato ad uno scambio, quindi l'associazione di una trainer che veniva dall'Estonia, poi una sua associazione hanno partecipato ad uno scambio con cui pure io ho collaborato, quindi con loro pure ci sentiamo ancora. Con il COMET ... sì... ancora qualcuno, sì, sì, sì ... alla fine ... l'impatto è ... mi sento fortunato perché comunque ...entrare in questo network di ... trainer è veramente un privilegio, sì” [GMS_TCA1IT3].

Emergono i risultati di una costruzione di reti personali e la volontà di creare partnership considerate essenziali per la creazione di nuovi progetti. In quasi tutte le interviste il potenziale per creare reti e partenariati per (ulteriori) collaborazioni ha, anche stavolta, un impatto a livello individuale. Questo viene percepito

come positivo nello sviluppo di nuove collaborazioni in contesti professionali internazionali e/o locali, in combinazione con l'opportunità di collaborare anche oltre il quadro di Erasmus+. Vediamo alcuni esempi:

“Per quanto riguarda l'amicizia con i ragazzi, che è stata sia produttiva lì durante i workshop, sia una cosa che è andata al di là. Son venute sia due ragazze dall'Islanda che hanno partecipato al progetto e anche un ragazzo belga è venuto qui a trovarmi. [...] Sì, sì, due dei partecipanti sono venuti qua a Roma. E questo mi ha fatto piacere al di là di tutto” [LMS_TCA5IT3].

“E poi sono andato a Karlsruhe. Appunto da Karlsruhe ho cercato di raggiungere il ragazzo francese che ho conosciuto lì a ... veniva dalla Lorena, quindi abbastanza vicino alla Germania [...] E poi, anche Facebook ...ho sentito anche altre persone” [EMS_TCA3IT3].

“Certo. Questo sicuramente. Anche per sviluppo personale e di contatto con i ragazzi che ho incontrato lì in Finlandia. Ci siamo rivisti anche qui in Italia” [LMS_TCA5IT3].

6.4 Le ricadute sulle pratiche

I partecipanti sottolineano le sfide che hanno caratterizzato la possibilità di utilizzare nel mercato del lavoro nazionale le competenze acquisite nell'ambito del Programma. In modo particolare emerge con amarezza la poca spendibilità dello *YouthPass* e la necessità di renderlo maggiormente fruibile nei contesti formali; si tratta, questo, di un aspetto che sarà approfondito nella prossima sezione. Alcuni partecipanti hanno evidenziato di essere riusciti a riconoscere e valorizzare le competenze apprese durante le attività, mostrando come il know-how acquisito attraverso le attività di TCA o YWM sia stato incorporato nei contesti della vita quotidiana e nella realizzazione dei propri nuovi progetti. A tale proposito, vale la pena notare, di nuovo, che il Programma funziona prevalentemente in termini di sviluppo delle competenze a livello individuale. Gli intervistati hanno messo in luce il valore attribuito alla possibilità di trattare e interagire con esperti, organizzazioni e colleghi durante i progetti internazionali di formazione e mobilità: la condivisione e lo scambio di conoscenze, buone pratiche, metodologie e strumenti è visto

sia come un'opportunità per identificare nuove attività e/o progetti da sviluppare, sia per valutare criticamente e/o ricevere feedback sulle attività già attuate.

“Certo a livello personale è cambiato molto, diciamo. Mi è servito tantissimo come arricchimento personale, però non deve rimanere solo su quel piano secondo me. Questa è la mia idea” [LMS_TCA5IT3].

Ciò è sostenuto anche dal fatto che alcuni intervistati palesano il desiderio di intraprendere nuove esperienze formative nel quadro europeo delle politiche giovanili. Non da ultimo, vale la pena notare che tre intervistati su sette al momento dell'ultima intervista si trovavano all'estero: questo sostiene anche l'idea che la partecipazione a queste attività favorisca fortemente nuova mobilità, producendo così un “circolo virtuoso”.

A livello individuale, la soddisfazione relativa alla partecipazione alla mobilità era già stata palesata nel corso delle interviste realizzate nella fase immediatamente successiva all'esperienza formativa, e in modo particolare in relazione alla creazione di reti e contatti con gli altri partecipanti. I risultati della formazione si arricchiscono ora di ulteriori elementi, nuovi aspetti che hanno cambiato alcune delle esperienze di vita dei partecipanti. Gli intervistati hanno messo in evidenza una maggiore apertura e una più spiccata consapevolezza delle differenze e delle somiglianze, dell'abbattimento di alcuni stereotipi e luoghi comuni:

“Prezioso è stato secondo me di scoprire magari alcune cose... da abbattere degli stereotipi che anch'io stesso avevo, pur ritenendo di avere una mente ...ad esempio non lo so: alcuni pregiudizi nei confronti delle persone transgender che stanno magari... sul percorso che intraprendono. Io avevo un'idea completamente diversa di ... tutto quello che mi è stato spiegato, ecco. E questo è stato molto interessante [...] Perché ogni storia è diversa, non tutte le cose sono identiche, ognuno segue il suo percorso. Ognuno ha una visione diversa... non è standardizzato, ecco, io mi aspettavo una cosa del genere, in realtà non è proprio così, per niente” [LMS_TCA5IT3].

Dunque – come già esplicitato più volte – se gli effetti del Programma sembrano investire in primo luogo lo sviluppo della persona, accade che nel caso di soggetti che già nella seconda

intervista ambivano ad obiettivi specifici, le ricadute sull'esperienza divengono ora palpabili. Si consideri l'esperienza di una giovane che ha ricevuto un contratto di lavoro nella sua città grazie all'organizzazione con la quale ha partecipato all'esperienza di mobilità.

Per concludere, le interviste mettono in luce l'acquisizione di un'elevata capacità di riflessività. Tale dimensione – già precedentemente esplorata – emerge qui ancor più nitidamente: essa consente di riorganizzare dall'interno la costruzione biografica e identitaria, di sollecitare l'esplorazione e la ri-esplorazione dell'esperienza e di trasformarla in conoscenza (Archer, 2009). Sembra, difatti, che dopo un anno le vite di questi giovani abbiano incontrato un lungo processo di riflessione ed esplorazione alla ricerca di diversi (e nuovi) impegni nella (e per) la società civile. Ciò evidenzia la tenacia e il coraggio dei giovani italiani che operano nello *youth field* di mettersi alla prova, di cambiare i propri piani, ma anche, come vedremo più avanti, di (ri)piegarsi lungo nuove e future prospettive.

7 – LO YOUTH WORK ALLA PROVA

Passiamo ora all'analisi dei risultati della ricerca sullo sviluppo delle competenze da parte dei partecipanti alle attività di formazione e supporto sostenute nell'ambito di E+/YiA affrontando tre questioni centrali nell'ambito di queste specifiche azioni del Programma: la rappresentazione dello *youth work*; il riconoscimento delle competenze non formali, con un'attenzione specifica allo *YouthPass*; la rilevanza della cooperazione e della dimensione internazionale.

7.1 Ritorno al futuro

Il riferimento allo *youth work* rimanda, nel contesto europeo, alle attività di animazione socioeducativa praticate al di fuori del sistema di istruzione e formazione «organizzate da professionisti o da 'animatori socioeducativi' volontari» – gli *youth worker* – «che contribuisce allo sviluppo dei giovani» (Commissione Europea, 2009, p. 11).

Lungo un percorso ormai consolidato, che ha al suo centro il Libro bianco sulla gioventù “Un nuovo impulso per la gioventù europea” (Commissione Europea, 2001) e i programmi europei dedicati ai giovani (prima “Gioventù”, poi “Gioventù in azione” e ora “Erasmus+”), le politiche europee in materia di gioventù prestano un'attenzione sempre maggiore alle figure che operano con i giovani (Chisholm *et al.*, 2011; Morciano, 2015; Ord *et al.*, 2018). Grazie a questi interventi, pur a partire da tradizioni nazionali, modelli pedagogici e percorsi di intervento eterogenei (Coussée, 2010; Cooper, 2018), lo *youth work* ha, progressivamente, acquisito collocazione e caratterizzazione ben delineate nel contesto comunitario. In questo percorso, le azioni e i meccanismi cui abbiamo fatto riferimento sin qui hanno offerto un contributo significativo, non solo allo sviluppo e all'implementazione di progetti educativi affini per gli *youth worker* europei, ma anche l'emergere di un percorso condiviso di riconoscimento e professionalizzazione di questa figura (Ord, 2016; SALTO, 2016; Devlin *et al.*, 2017).

Questi elementi assumono un rilievo specifico nel contesto nazionale. Pur in presenza di una lunga, ricca e plurale tradizione di interventi assimilabili al lavoro dello *youth work*, non ha ancora preso compiutamente forma un percorso organico orientato al riconoscimento dell'educazione non formale e dello *youth work*, alla formazione degli animatori socioeducativi, alla definizione di piani e strutture istituzionali di

riferimento, come pure alla validazione degli apprendimenti e alla certificazione delle competenze acquisite (Bazzanella, 2010; Merico, 2013; Morciano, *et al.* 2015).

Tale fenomeno (può) determina(re) lo svilimento dell'ottica del Lifelong Learning a cui sollecitano gli organismi internazionali, con ricadute negative sul riconoscimento delle competenze (Mongelli, 2006; Chisholm, 2011) e, più in generale, sulla collocazione dei soggetti all'interno del contesto organizzativo e del Mercato del Lavoro. In tal senso, il riferimento alla dimensione europea diviene – a nostro avviso – essenziale per la definizione e l'analisi delle esperienze e delle pratiche di educazione non formale dei giovani nel contesto nazionale. La gran parte delle iniziative che prendono corpo nel nostro Paese sembrano declinarsi, infatti, prevalentemente lungo i modelli, le metodologie e i percorsi formativi che caratterizzano i progetti finanziati a livello comunitario e a cui prendono parte le singole organizzazioni e/o singoli attori (Merico, *et al.* 2017). Questi elementi trovano riscontro all'interno delle interviste realizzate nel corso della ricerca.

Nel corso delle prime due interviste è stata dedicata una specifica attenzione alle competenze e alle caratteristiche attribuite a questa figura, nonché alle ambizioni e alle prospettive degli intervistati nell'ambito dello *youth work* (Morciano, 2015; Merico, *et al.* 2019).

Come accennato nella parte riferita al campione intervistato, raramente i partecipanti si percepiscono *youth worker*. Alla domanda “Ti consideri una *youth worker*?”, una partecipante che opera nell'ambito del sostegno ai diversamente abili e con un articolato retroterra di attività nel contesto associativo e parrocchiale, risponde:

“Riferito a progettualità all'interno dell'ambito in cui lavoro ... no. Nel senso ... se legato a progettualità di tipo europeo ... nemmeno, ecco” [DFH_YWM2IT1].

Quasi che i giovani intervistati non avvertano la necessità o non abbiano la possibilità di (auto)definirsi o (auto)collocarsi all'interno del campo delineato a livello europeo. E quando viene richiamato, emerge la dimensione di novità e di scarsa conoscenza:

“Il contesto dello *youth work* è per me completamente nuovo. L'ho conosciuto da pochissimo. Non so quello che mi aspetterà” [HMH_YWM3IT1].

L'orizzonte di riferimento rimane, piuttosto, quello generale delle politiche giovanili, del-

la progettazione europea, dell'educazione o dell'inclusione sociale.

Nella fase immediatamente post-formazione emerge, invece, un elemento cruciale che si riferisce alla capacità del Programma di offrire un contributo rilevante rispetto alla possibilità di (ri)conoscere il contesto nel quale essi operano. Ciò riguarda in particolar modo quanti sono ancora in formazione o non hanno ancora maturato esperienze significative (sia nel proprio contesto di riferimento che, soprattutto, nella dimensione europea). È come se la partecipazione al Programma mettesse i soggetti di fronte alla figura dello *youth worker*: da un lato, contribuendo a conoscerne i tratti o delinearne in modo più dettagliato il profilo; dall'altro, offrendo quasi una cornice di senso all'interno della quale (ri)collocare il proprio percorso e riconoscersi entro un'altra prospettiva:

“Proprio a livello personale rispetto al mio ruolo, alla mia figura proprio a livello professionale sicuramente, mi sono sorpresa alla fine. Forse sono più formatrice di quello che credevo ecco” [AFS_TCA11T2].

“Che ruolo hai, cosa sei in grado di fare eccetera. Secondo me questo è utile quando si lavora con le altre persone. Quindi sicuramente questa è stata un po' una sorpresa, nel senso che è un aspetto che non mi aspettavo di trattare durante il percorso formativo. Questa cosa della valutazione delle competenze proprie, come appunto formatori. Come *youth worker*. E quindi è stata molto utile. Una sorpresa utile” [AFS_TCA11T2].

In questo scenario, l'adesione al Programma consente di confrontarsi in maniera diretta – per certi versi, sfrontata – con la figura dello *youth worker*: ciò assume un rilievo particolare pure per quanti, pur avendo esperienze pregresse in progetti educativi con i giovani, non hanno (ancora) una consuetudine di rapporto con il contesto europeo e internazionale. In tal senso, rispetto al riconoscimento e alla sedimentazione della figura dello *youth worker*, l'adesione al Programma delinea quasi, da un punto di vista soggettivo – per esplicitare il titolo di questa parte del discorso – un “ritorno al futuro”, ovvero la capacità di (ri)collocare, (ri)definire e, dunque, (ri)conoscere in modo nuovo il proprio ruolo, il proprio contributo e il campo più ampio all'interno del quale questo si realizza. In altri e più espliciti termini, la partecipazione alle attività di E+/YIA consen-

te a quegli operatori ed educatori di sentirsi, percepirsi e riconoscersi *youth worker*, nonché parte di una comunità di pratiche che assume un rilievo internazionale.

Infine, le interviste realizzate a distanza di un anno sembrano restituire un'immagine caratterizzata non solo dall'acquisita consapevolezza di far parte di una comunità di pratiche, ma anche dalla responsabilità di doversi impegnare (senza solidi riferimenti a livello nazionale) per il proprio processo di crescita. Ciò fa emergere anche la presa d'atto degli ostacoli dovuti al faticoso riconoscimento della propria figura professionale. A questo proposito, una giovane partecipante testimonia la volontà di voler costruire riflessivamente la propria biografia evidenziando la necessità di dover “accendere i riflettori” su un ambito di lavoro le cui peculiarità vanno esplicitate attraverso gli strumenti che si hanno a disposizione:

“Veramente insomma di lavoro da fare in questo settore ce n'è ... di sperimentazione se ne può fare quanta se ne vuole. Sono in un ambito di lavoro molto interessante [...] sto ragionando su questo per la tesi, per cui, la tesi di laurea, per cui è un argomento che in questo momento mi prende molto, soprattutto su questa figura [...] Di quali competenze deve avere, di come si approccia, che tipo di ... e così” [AFS_TCA11T3].

Sembra emergere – quasi come fossero aspetti consequenziali delle tre interviste – il conoscere lo *youth work* (1), il (ri)conoscersi *youth worker* (2) e, infine, il bisogno e la necessità di far(si) (ri)conoscere (3).

Dunque, se i giovani nella prima intervista manifestano una scarsa conoscenza sia del settore dello *youth work* che delle potenzialità ad esso legate, nella fase post-formazione sembrano essere in grado di riconoscerne i confini e definirsi parte di esso (anche grazie al confronto con partecipanti con esperienze pregresse nel settore). Infine, a distanza di un anno dall'esperienza di mobilità, i giovani *youth worker* si fanno portavoce della necessità di far(si) (ri)conoscere e di rendere visibile il settore di appartenenza, le sue peculiarità e le potenziali ricadute sui singoli territori e sulle giovani generazioni.

Questo sembra suggerire un crescente interesse verso l'individuazione e la definizione degli elementi propri dello *youth work*, in particolar modo in Italia, un “cantiere aperto” a cavallo tra un ricco bagaglio di *best practices* e l'assenza di un vero e proprio quadro d'indirizzo. Emerge,

quindi, l'“urgenza” di implementare politiche nazionali a favore dello *youth work*, nel tentativo di tradurre quell'iter soggettivo di conoscenza-consapevolezza-richiesta di riconoscimento anche nel contesto di riferimento, quasi fosse un meccanismo a cascata che dal singolo si rovescia sul territorio di appartenenza.

7.2 Le competenze dello youth work

Un ulteriore aspetto da considerare rinvia alle “competenze chiave” che gli intervistati attribuiscono a quanti operano nel campo della gioventù (e dello *youth work*). In questo caso, però, la sollecitazione proposta nel corso delle interviste trova un riscontro ampio tra i giovani partecipanti, caratterizzato sovente da un livello significativo di esperienza e riflessività. Ne risulta un profilo che si sviluppa attorno ad alcuni ambiti principali: la relazione con l'altro, il lavoro in gruppo, la costruzione di reti, cui si associa la necessità di essere creativi e flessibili. Questi elementi sono richiamati in particolare nelle testimonianze di due partecipanti a un progetto di YWM:

“Secondo me la competenza più importante è l'ascolto. Poi ... capacità di lavorare in gruppo e in contesti informali. E la terza competenza secondo me ... la fondamentale è creare reti attorno alle progettualità e attorno ai bisogni” [FMH_YWM2IT1].

“Beh sicuramente competenze di coordinamento e organizzazione [...]. E poi una certa dose, direi, di creatività ... che so che non è direttamente una competenza, però ... E sì: la capacità ideativa io direi, ecco, a partire dalla lettura dei bisogni delle persone e poi ... Ma in questo settore sicuramente una certa flessibilità ... quindi avere la capacità ... non fissarsi rigidamente su degli schemi, ma trattandosi poi di giovani ... riuscire ad accogliere tutto quello che portano in ogni modo” [DFH_YWM2IT1].

A partire da questa caratterizzazione di fondo, i beneficiari della formazione delle attività del TCA delineano un profilo più articolato di interconnessioni:

“Ascolto [...]. Senso di adattamento ... nel senso della relazione con l'altro, in questo caso il giovane [...]. Empatia e team leading. Che team leading è fondamentale” [BFS_TCA2IT1].

“Saper comunicare con i giovani e saper ascoltare i giovani ... e allo stesso tempo [...] essere responsabile e mantenere un rapporto alla pari” [EMS_TCA3IT1].

“La curiosità ... è una competenza un po' strana, secondo me. Non è da tutti. E la flessibilità e l'empatia” [AFS_TCA1IT1].

Sino a chi sottolinea la necessità di un'approfondita “Conoscenza del mondo giovanile” [IFS_TCA4IT1], come pure

“Di avere sempre nuove motivazioni, [...] ... perché penso che noi facciamo questo lavoro proprio per ... [...]. Se anche il nostro lavoro diventa una routine, penso sia veramente ... abbiamo sbagliato tutto” [GMS_TCA1IT1].

Questi elementi trovano riscontro anche in relazione al tema della “professionalità”. Da alcuni intervistati questa viene declinata facendo riferimento a dimensioni generali, senza una caratterizzazione specifica rispetto al campo dello *youth work*:

“Dal mio punto di vista professionalità significa avere un percorso di studi significativo per l'ambito di intervento. Ma non solo. Professionalità per me significa ... come posso dire ... rispettare dei canoni di qualità [...]: un lavoro di progettazione, con la scrittura dei risultati attesi, con la verifica di questi obiettivi e la stesura o un momento di verifica” [FMH_YWM2IT1].

“Professionalità vuol dire avere la capacità ... avere un metodo di lavoro e in qualche modo ... anche riuscire a gestire le situazioni attivando le risorse che si possiedono e, laddove ci sia una difficoltà, avere la capacità di condividere con colleghi e chi ha altre professionalità” [DFH_YWM2IT1].

Altri, invece, restituiscono alcuni elementi più specifici, talvolta già emersi in relazione alle competenze. Spesso questi elementi trovano un'articolazione nei percorsi formativi; altre volte rinviano al “fare gruppo” o alla “condizione”; altre ancora lasciano intravedere, in controluce, alcune connotazioni di fondo del lavoro socioeducativo con i giovani:

“Vuol dire declinazione umana delle cose che si sono studiate. Declinazione umana e relazionale delle conoscenze che si sono maturate. [...] Da un lato studiare

e dall'altro osservare, lasciarsi contattare, lasciarsi stupire" [IFS_TCA4IT1].

“ Sicuramente molta formazione. Molta formazione perché ... comunque ... appunto, una corretta formazione passa per una conoscenza profonda delle realtà. E poi nello stesso tempo ... l'esperienza sul campo; perché comunque lavorare nel sociale e con i giovani è un discorso un po' più complesso ... perché poi comunque si parla anche di gruppi ... che di individualità che vanno ... vanno tenuti in considerazione" [CFH_YWM1IT1].

Il vicepresidente di un'associazione che partecipa ad un'attività TCA, ne tratteggia una definizione che, pur specificamente improntata al tipo di esperienza che svolge, evidenzia la consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti, nonché della loro efficacia, per contribuire a costruire una comunità educante e competente:

“ Per me la professionalità sta nei dettagli ... nella cura dei dettagli ... Noi siamo tanti, comunque bravi e con un sacco di esperienza ... penso la differenza la facciano comunque i dettagli perché ... cose veramente semplici: dalla sistemazione delle sedie, alla pulizia della training room ... cioè veramente cose molto semplici però che secondo me fanno la differenza" [GMS_TCA1IT1].

Rispetto a questi elementi, tra chi opera da tempo nel settore della gioventù, l'adesione al Programma non sembra modificare la percezione delle competenze necessarie:

“ Non penso di aver avuto grandi stravolgimenti rispetto alle competenze da utilizzare con i giovani, no" [FMH_YWM2IT2].

Piuttosto, conferma e rafforza il percorso già intrapreso, costringendo a

“ [...mettere] in discussione anche alcuni metodi e approcci che magari si sono utilizzati" [AFS_TCA1IT2].

7.3 Il (difficile) riconoscimento delle competenze non formali

Al fine di approfondire gli elementi già emersi nella sezione precedente, di seguito verificheremo in che modo lo *YouthPass* è stato adottato e compilato nei singoli progetti, come viene

valutato dai beneficiari intervistati, se e in che modo lo stesso è poi (ri)conosciuto e utilizzato nel mercato del lavoro.

Di fondo, occorre rilevare come all'interno del piccolo campione di beneficiari italiani intervistati – assumendo come riferimento le loro ultime esperienze nei progetti di mobilità internazionale – venga sottolineato, in generale, l'utilizzo dello strumento e la possibilità di approfondirne la conoscenza:

“ Eh sì, lo *Youthpass* ... a dire il vero è stato spiegato nel dettaglio l'ultima giornata. Si è stato anche rilasciato" [FMH_YWM2IT2].

Gli intervistati riconoscono il contributo positivo dello *YouthPass* in termini riflessivi e di autovalutazione degli apprendimenti:

“ Io ho già avuto degli *YouthPass* da [...] altri training che avevo fatto e dalle altre attività. Non lo so ... il *Pass* serve a ragionare su cosa uno ha imparato; nel senso che quando si trova il foglio da compilare ... fa quelle domande guida ... uno poi finalmente riflette e rimette a posto un po' le idee" [EMS_TCA3IT2].

D'altra parte, si ha anche consapevolezza del valore che lo strumento ha assunto a livello comunitario, nel quadro delle politiche giovanili:

“ Io penso che sia molto utile per quanto riguarda ... magari un domani, se dovessi eventualmente partecipare a un progetto che richieda delle conoscenze base rispetto a questo argomento ... posso certificare grazie a questo attestato che ho seguito questa formazione e che quindi è stato effettivamente ... diciamo ... utile rispetto alla tematica" [LMS_TCA5IT2].

“ Accredita la tua capacità di stare [e] la tua esperienza ... di stare in contesti europei allargati. Quindi io lo utilizzo per questo ... E poi è sempre collegato a percorsi che ho fatto, che hanno dei temi o delle aree molto definite ... che sono estremamente coerenti con il mio percorso. Per me è come dimostrare di avere una specializzazione" [IFS_TCA4IT2].

Certo, non manca chi ancora non ne ha piena conoscenza e ne sottolinea il mancato impiego:

“ No, non lo so. Se mi spieghi cos'è ... no, io non so adesso, non vorrei sbagliar-

mi ma no, che io ricordi no. Non mi sembra” [CFH_YWM1IT2].

Altri ne evidenziano e segnalano un utilizzo percepito come meccanico o puramente amministrativo:

“Il nome non mi dice moltissimo ... ah, sì. il certificato: ce l’hanno dato sì. Ora non so se gli altri miei colleghi ci hanno lavorato” [HMH_YWM3IT2].

“Loro ne hanno fatto uno reimpostato, che è stato firmato dall’Agenzia Nazionale Spagnola ... e poi in un secondo ... ci è stato inviato un link che poi sarebbe stato con la compilazione ... come era per lo SVE” [BFS_TCA2IT2].

In altri casi viene, invece, evidenziata la mancata (o rimandata) compilazione della sezione relativa alle competenze e il ricorso allo strumento come semplice attestazione della frequenza:

“Sì, sì, sì ... degli YouthPass. Sì. Ci hanno rilasciato questo attestato alla fine del progetto ... che certifica appunto la nostra partecipazione a questo progetto, a questa attività. [... Però] no, le competenze all’interno non le abbiamo compilate” [LMS_TCA5IT2].

“Io non l’ho compilato lo YouthPass, devo essere onesta. È ancora lì. Stavo aspettando di compilarlo nel momento in cui lo avrei preso in mano per questo progetto che sto seguendo ... in modo da farlo man mano ... in modo da farlo anche come esercizio per ... il mio profilo è ancora aperto insomma. [...] Al momento ho solo il certificato. Mi sono scaricata il certificato quello della partecipazione, della frequenza” [AFS_TCA1IT2].

Se spostiamo poi l’attenzione sul riconoscimento del tool e la sua “spendibilità” nel contesto nazionale, emergono immediatamente criticità significative. Pur con accentuazioni differenti, le testimonianze riportate di seguito evidenziano come lo YouthPass sia poco conosciuto e scarsamente valorizzato dalle aziende, pubbliche e private:

“Nella mia vita non [l’]ho trovato tanto spendibile ... nel senso che ... non gliene frega niente a nessuno che ho uno YouthPass. Nel senso: serve a me, ok ...” [EMS_TCA3IT2].

“Io non ho idea di che cosa serva ... ed è il terzo che prendo. Me lo dici tu? Lo scrivo soltanto nel mio curriculum ... mi fa anche sorridere lo YouthPass a 43 anni ... e io lo scrivo sempre. A cosa serve? [...] Non è una certificazione strettamente curriculare quindi, per nessun tipo di concorso è utile” [IFS_TCA4IT2].

D’altra parte, alcune sue caratteristiche lo rendono di fatto inadatto a valorizzare le esperienze e le competenze acquisite, anche per il reclutamento di professionisti nel settore giovanile. Così, anche quando se ne riconosce l’utilità potenziale, ne viene messa in discussione la scarsa sinteticità, che, secondo alcuni intervistati, mal si concilia con le esigenze del Mercato del Lavoro nazionale:

“Ma secondo me è utile [...], però insomma: parole su parole ... su skills ... tutte queste cose qua, più belle del mondo ... però il datore di lavoro non lo leggerà mai” [BFS_TCA2IT2].

Le problematiche relative all’utilizzo dello YouthPass vengono rimarcate nel corso delle interviste realizzate a distanza di un anno dall’esperienza formativa, a conferma della difficoltà di poter utilizzare la certificazione acquisita:

“Eh, però dovrete cercare di rendere quello che date, però un po’ più ... che sia veramente preso in considerazione. Perché la gente, il datore di lavoro mica si vanno a leggere dieci pagine di YouthPass. È una roba tac, tac, tac” [BFS_TCA2IT3].

Emerge chiaro il rammarico dovuto alle difficoltà di individuare contesti lavorativi pronti a riconoscerlo, nonché la scarsa spendibilità pure in ambito accademico:

“Non trovo il modo di spenderlo. Ce l’ho lì e sta lì. Perché non mi è stato richiesto. Mi è stato richiesto solo di partecipare ad un colloquio, perché l’università richiedeva solo ed esclusivamente quei documenti tutti nel formato, pena l’esclusione della domanda... poi magari non mi prendono” [EMS_TCA3IT3].

Questi elementi rimandano, a nostro avviso, a un tema più generale, ovvero allo scollamento tra la dimensione europea e quella nazionale (e locale) e a un quadro normativo nazionale che stenta a riconoscere l’educazione non formale (e di conseguenza anche gli esperti che vi ope-

rano) quale campo specifico di apprendimento. Da qui emergono, per gli intervistati, due esigenze. La prima, sottolineata dal partecipante a un'attività di TCA, rinvia alla necessità di un raccordo altre agenzie formative e per il lavoro:

“Penso sia utile avere un documento ... diciamo concreto delle aziende ... diciamo che riconoscono la validità di questo strumento. Cioè di avere un network di aziende o magari di agenzie interinali che ci conoscono ... che magari dicono: ok, portateci gli YouthPass” [GMS_TCA1IT2].

La seconda, più generale, è quella di attivarsi per una maggiore attenzione all'educazione non formale e agli strumenti che certificano le competenze di chi opera in tale ambito, per favorire il loro riconoscimento anche in altri contesti, differenti da quello dello *youth field* nel quale sono stati progettati.

7.4 Cooperazione e dimensione internazionale nello youth work

Gli elementi di riflessione sviluppati sin qui consentono di sostenere che, per il settore Gioventù, i programmi europei hanno costituito e costituiscono un importante strumento per dare visibilità e offrire (potenziale) riconoscimento a “nuove” figure professionali, quali l'animatore socioeducativo o – per usare l'espressione adottata a livello comunitario – *youth worker*, portatrici di competenze che altrimenti, in particolare a livello nazionale, rimarrebbero invisibili.

D'altra parte, in assenza di una legislazione specifica e di piani formativi *ad hoc*, le opportunità e le attività di mobilità e formazione che prendono forma all'interno del Programma diventano l'occasione attraverso la quale accrescere e sedimentare il percorso formativo e professionale degli *youth worker* italiani o di quanti ambiscono, in modo consapevole o meno, a diventare tali.

A questi primi e comunque significativi aspetti, se ne somma un altro: i risultati della ricerca consentono, infatti, di sottolineare come E+/YiA costituisca, anche a livello nazionale e internazionale, un rilevante strumento di promozione sociale e culturale del contesto dello *youth field*, offrendo un supporto estremamente significativo ai processi di innovazione.

Si può declinare questo aspetto facendo riferimento a tre questioni specifiche, che riassumono, assieme a quelle appena citate, alcuni dei risultati più significativi raggiunti dalle attività di formazione sostenute da E+/YiA.

La prima fa riferimento alla maggiore comprensione del processo di educazione non formale, del quale – come abbiamo detto – in taluni casi i partecipanti non hanno ancora consapevolezza, e dei metodi educativi partecipativi.

La seconda questione rinvia all'opportunità offerta agli *youth worker* e agli *youth leader* coinvolti nel Programma di confrontarsi all'interno di un ambiente internazionale stimolante e denso di nuove opportunità. Abbiamo già identificato gli aspetti più rilevanti di questo percorso nella ricostruzione delle esperienze e delle ricadute di queste sui percorsi dei partecipanti e delle loro organizzazioni. Possiamo, pertanto, limitarci a richiamare il rilievo attribuito dagli intervistati ad aspetti quali: lo scambio di conoscenze sui temi di interesse giovanile; il *peer learning*, attraverso la condivisione di metodologie, strumenti di intervento o specifiche attività da sviluppare con i gruppi giovanili a livello locale; il confronto su idee progettuali e buone prassi emergenti da altri contesti; non da ultimo, l'opportunità di entrare in relazione e poter contribuire allo sviluppo dello *youth work* nel contesto europeo.

La terza questione che emerge dalle interviste – e cui abbiamo già più volte fatto riferimento – rinvia alla possibilità offerta dalle azioni del Programma di rafforzare le competenze in materia di *youth work* attraverso la costruzione di reti transnazionali. Tanto più che la possibilità di costruire occasioni di cooperazione diventa, in alcuni casi, un aspetto significativo che motiva la stessa partecipazione ai progetti di formazione e mobilità internazionale.

Occorre poi tener presente che queste reti contribuiscono ad avvicinare contesti geograficamente e culturalmente lontani, con effetti evidenti anche sulle competenze interculturali. Si tratta spesso di connessioni nate nei momenti più informali dei percorsi di formazione, che poi permangono e si riproducono, venendo attivate di volta in volta per ideare e/o implementare nuovi progetti. Ed è attraverso queste reti che prende forma quel processo incrementale che sedimenta sempre più la presenza dei singoli e delle loro organizzazioni all'interno del contesto comunitario.

Certo, come abbiamo provato a rimarcare nelle considerazioni sviluppate in queste pagine, non mancano le criticità: valgano, in particolare, quelle richiamate in relazione alle difficoltà linguistiche denunciate da alcuni partecipanti, ai tempi (serrati) delle attività di formazione, all'eterogeneità (in alcuni casi) dei partecipanti, alla qualità delle attività implementate.

Se pure lo *YouthPass* viene descritto spesso in termini non pienamente positivi, occorre pre-

cisare che questa visione dei partecipanti può derivare dalla loro poca esperienza nei Programmi europei: difatti, come emerge da altri monitoraggi sui progetti (RAY-MON), svolti su un campione molto più ampio, l'80% dei partecipanti conosce e usa il certificato.

Più in generale, le strategie adottate dagli intervistati incontrano un ostacolo molto rilevante nel vuoto normativo nazionale in tema di educazione non-formale e di valorizzazione delle competenze degli *youth worker*.

7.5 Prospettive future

Nelle interviste realizzate ad un anno dall'esperienza formativa, alcuni intervistati si dichiarano entusiasti, ispirati e motivati a voler continuare il proprio percorso all'interno dello *youth work* (internazionale) e/o presentare e attuare progetti e attività internazionali per i giovani:

“Io tornerei all'estero ... tornerei sempre all'estero. [...] mi era piaciuto, l'avevo già fatto e lo rifarei” [IFS_TCA4IT3].

Si tratta di un aspetto che era già stato evidenziato nel corso delle interviste realizzate a distanza di pochi mesi dall'esperienza di mobilità, in cui era emersa chiara la fiducia nel Programma di poter offrire strumenti e occasioni decisive per la definizione di percorsi formativi, identità e professionalità. E così, di fronte alla domanda “Hai svolto altre attività formative oltre questa? Hai desiderio di altra formazione?”, alcuni intervistati avevano risposto perentoriamente:

“Eh, su tutto quello che c'è ... lo andrei ovunque. Io sto per partire [...] in realtà” [IFS_TCA4IT2].

“Parteciperò. Sabato andrò in Inghilterra ...” [GMS_TCA1IT2].

Testimonianze emblematiche del fatto che il riconoscimento personale, di ruolo e organizzativo e lo sviluppo delle competenze nel campo dell'animazione socioeducativa e dello *youth work* trovano radice nella – e abbiano poi bisogno di una – continuità di rapporto con il Programma e con le attività che in esso prendono forma.

In generale, le tre interviste realizzate nell'ambito di RAY-CAP restituiscono la percezione di un processo incrementale, che non si esaurisce con la partecipazione a un progetto, ma che, al contrario, ha sempre bisogno di ul-

teriori stimoli. Questo si lega ad un altro aspetto già precedentemente esplorato, nel merito a una specifica enfasi sul fattore della riflessività, che permette una rielaborazione della conoscenza pregressa e la costruzione di nuovo senso. D'altro canto, è interessante evidenziare come, a sua volta, questo elemento sembra legarsi ad un ulteriore aspetto: alcune dichiarazioni delle terze interviste sembrano restituire una rappresentazione dello *youth worker* quasi “stretta” tra incudine e martello. Si tratta di un'immagine che rivela come – nel caso di soggetti con una lunga esperienza nel settore – la vocazione professionale sembra dover fare i conti, ad un certo punto, con la necessità di dover “passare il testimone”:

“Mi sento leggermente in uscita [dal settore dello *youth work*]. Per quanto posso, per quanto so dell'importanza dell'educazione non-formale penso di avere sempre meno tempo per seguire ... magari [vorrei] riuscire a portare qualche ragazzo [...] Mi piacerebbe, questo potrebbe essere un impegno che mi porto, che mi prendo, di influenzare in cooperativa che qualcuno più giovane di me o con un altro ruolo, o con ... di portare avanti questo lavoro” [FMH_YWM2IT3].

Si tratta, a nostro avviso, di un aspetto che merita un'attenzione specifica: sembra che le capacità di riflessività acquisite spingano – nel lungo termine – alcuni partecipanti alle attività di formazione TCA e YWM a passare in rassegna la propria esperienza nel settore e, a malincuore, ad “alzare bandiera bianca”. Altri intervistati – e questo vale invece per le nuove leve o per coloro i quali stanno ancora crescendo nel settore – sembrano invece preoccupati per il loro futuro nel campo, perché la precarietà che lo caratterizza aumenta le incertezze già sperimentate nelle proprie traiettorie professionali, familiari e biografiche:

“Sì, sicuramente penso che mi piacerebbe appunto ... non mi azzardo tanto a fare piani perché come dicevo prima appunto non so proprio come sarà la mia vita da qui a poco perché mi aspetta un futuro di precariato a lungo termine. Ma... non mi faccio venire l'angoscia però allo stesso tempo non mi va di fare dei piani perché non hanno senso. Mi piacerebbe tornare in maniera ...più attiva nella mia associazione e continuare magari l'attività di trainer appunto. Cercare altri training interessanti e ... appunto continuare

in questo senso. Anche perché mi sembra di aver imparato molto dall'Educazione non-formale e mi piacerebbe molto trammetterla anche” [EMS_TCA3IT3].

“*Sicuramente io voglio continuare a fare questo ... sicuramente è ... difficile perché appunto ... come età cresco quindi ... aumenta il distacco ... dal punto di vista della stabilità economica eccetera, sì, questo sicuramente, però il problema è anche che ... aumenta pure il distacco...dal punto di vista fisico, perché ... se uno lavora in uno Youth Centre, quindi dove tutti i giorni c'hai il gruppo di giovani, loro vengono migliaia di idee quindi uno progetta ... è molto più facile. Invece da freelance è comunque più difficile avere questo tipo di ... contatti. Però, sì, sicuramente l'idea è quella di continuare ... adattandosi, reinventandosi ogni volta ... le altre persone servono pure a questo a ... avere ispirazione, ad avere collaborazioni nuove, altre cose, quindi. Però l'idea ... sicuramente vogliamo continuare” [GMS_TCA1IT3].*

“*Lo Youth Work, secondo me, è un'esperienza, oltre molto bella, è una cosa che arricchisce anche a livello personale, più degli altri. Vorrei davvero trovare il tempo per partecipare ad altre attività di formazione, ma durante questo periodo. [...]in futuro, quindi magari sarà possibile, non lo so. Però mi piacerebbe davvero continuare...” [LMS_TCA5IT3].*

Si tratta di testimonianze che fanno emergere aspetti legati alle incertezze future che finiscono per frenare le ambizioni dei giovani italiani che operano nello *youth field*, pure in presenza di una vigorosa vocazione professionale. Tanto che sembra affermarsi, per coloro i quali sono riusciti a realizzarsi in altri ambiti, quasi una sorta di “resa dei conti”:

“*Il mio desiderio è rimanere dove sono [...] La mia visione è stanziale. Cioè io ho una casa, una famiglia, un clima che amo e quindi non ho voglia di andare via da Palermo. [...]io mi vedo dove sono cercando di non perdere il lavoro che ho, quindi di farlo durare il più a lungo possibile” [IFS_TCA4IT3].*

È questa la dichiarazione di una partecipante che opera nell'ambito della giustizia minorile e che ha ottenuto un contratto di lavoro grazie

all'associazione con la quale ha svolto l'esperienza di mobilità. Ma si pensi anche ad un'altra intervistata che ha svolto un'attività sulle tematiche legate alla disabilità e alla violenza di genere e che ha ora iniziato un dottorato di ricerca sugli argomenti affrontati durante il training. Alla domanda dell'intervistatrice “*In tutto questo contesto totalmente altro il pensiero dello youth work per te c'è da qualche parte?*” Risponde esplicitamente:

“*Si vedrà... Chissà. [...]. Già è tanto che ho cercato di sviluppare qualcosa nella mia vita, mettermi un'altra idea in testa è un po' troppo. Va bene così” [BFS_TCA2IT3].*

Questi esempi ci mostrano come alcuni intervistati “devono molto” allo *youth work*: tuttavia, seppure l'esperienza di mobilità si sia rivelata – certo congiuntamente ad altri aspetti – un obiettivo di promozione sociale che per alcuni può avere ricadute in ambito lavorativo e per altri in ambito personale e sociale, ora lo *youth work* pare ricoprire un ruolo marginale.

Più in generale, vale la pena notare che, se da un lato, le interviste mostrano l'emergere di quello che abbiamo definito “circolo virtuoso”, dall'altro, il contesto dell'educazione non formale e delle metodologie partecipative che prendono forma attraverso il programma non è visibile e, di conseguenza, non ancora riconosciuto. È quindi difficile promuovere gli obiettivi e gli strumenti raggiunti attraverso i progetti tra gli stakeholder esterni che non conoscono il settore specifico e i suoi obiettivi. Pertanto, in assenza di una legislazione nazionale specifica, le occasioni di mobilità e formazione offerte dal Programma diventano un'opportunità cruciale per l'emancipazione e la formazione di quanti operano nello *youth field* in Italia. Al contempo emerge la necessità di ricercare uno strumento vitale per dare visibilità e offrire un riconoscimento (potenziale) a “nuove” figure professionali le cui competenze rischiano, soprattutto a livello nazionale, per rimanere sommerse, inesprese e invisibili.

TERZA PARTE

LE ORGANIZZAZIONI

8 – L'APPROCCIO ALLA FORMAZIONE E I PERCORSI FORMATIVI ATTIVATI

La parte di RAY-CAP dedicata ai responsabili delle organizzazioni e ai formatori è stata orientata ad approfondire il tema della formazione e delle sue ricadute in termini qualitativi. Per una maggiore chiarezza espositiva si è preferito suddividere in due parti l'analisi delle interviste ai responsabili delle organizzazioni. In questa prima parte tratteremo le aree dell'intervista che riguardavano l'organizzazione e la realizzazione dei percorsi formativi. Nel capitolo successivo analizzeremo le fasi successive alla formazione, facendo particolare attenzione alle ricadute dei percorsi formativi sull'organizzazione.

Per raccogliere le informazioni è stata utilizzata una traccia di intervista che ripercorreva alcune tappe importanti della preparazione ai percorsi formativi, analizzava le procedure previste, l'approccio utilizzato nella formazione e le ricadute che hanno i percorsi formativi nelle organizzazioni.

Prima di procedere a illustrare i risultati dell'analisi delle interviste è importante sottolineare che le organizzazioni hanno un diverso approccio alla formazione in base alla loro natura e alle loro dimensioni. Organizzazioni ben strutturate e di grandi dimensioni tendono ad ampliare le competenze o a crearne sempre più specifiche all'interno del proprio staff. Organizzazioni molto piccole e con una strutturazione poco rigida puntano a rinforzare le competenze già esistenti.

Nel trattare il tema della formazione i referenti delle organizzazioni hanno suddiviso la formazione in due aree: quella che possiamo definire "interna" fa riferimento ai percorsi formativi intrapresi dagli operatori che lavorano nell'organizzazione, attraverso la partecipazione a specifici corsi; la formazione che possiamo definire "esterna" si riferisce invece ai corsi attivati dall'organizzazione e rivolti ad utenti esterni, fruitori dei servizi attivati dalle organizzazioni.

8.1 L'approccio alla formazione

L'approccio non formale è ciò che caratterizza la formazione promossa dalle organizzazioni che sono state contattate per le interviste. Un approccio che parte dalle competenze di chi è coinvolto nella formazione e pone enfasi all'aspetto relazionale.

Spesso gli intervistati hanno ribadito che nel pensare ai possibili percorsi formativi da attuare si punta molto a iter standardizzati che permettono loro di controllare meglio il processo e migliorare la propria produttività:

“Il nostro approccio è sicuramente esperienziale, non formale. È centrato sui partecipanti e sul processo, questo si è andato definendo nel tempo, però adesso noi abbiamo 10 anni di esperienza di vita e quindi adesso abbiamo uno stile, una cifra e questa cifra così centrata sul gruppo, sul processo, basata sull'ascolto e ci permettiamo anche una certa flessibilità dovuta al fatto che il nostro staff sia quelli fissi, sia quelli che ruotano intorno alla nostra attività hanno diversi anni di esperienza, per cui siamo in grado di adattare le proposte al gruppo di partecipanti” [IT_3].

“Seguiamo le nostre strategie, la nostra programmazione anche perché lavorando con i piccoli enti, noi abbiamo sempre impostato un discorso sulla continuità. Abbiamo soggetti con cui collaboriamo da 15 anni, 10 anni e quindi c'è anche una programmazione a medio, lungo termine. Facciamo un po' di strategia, programmazione, quindi direi che il nostro approccio è non formale” [IT_7].

“È un approccio centrato sull'esperienza e sulla riflessione sull'esperienza...è un approccio centrato sulla dimensione sociale e collettiva dell'apprendimento e quindi non sull'apprendimento individuale e basta ma sull'apprendimento individuale che avviene in contesti collettivi: tutto ciò lo potremmo chiamare un approccio di tipo sociologico” [IT_13].

L'approccio non formale insieme al rigore metodologico emergono come fiori all'occhiello delle organizzazioni, elementi che garantiscono un'importante attrattiva nei confronti dei giovani e risultati di qualità sia a breve, sia a lungo termine.

8.2 La proposta e la scelta dei percorsi formativi attraverso l'analisi dei bisogni

La scelta della tipologia di percorso formativo da attivare o a cui il personale deve partecipare generalmente è stabilita utilizzando un approccio d'équipe. In merito alla formazione occorre distinguere il momento della proposta formativa da quello della scelta dei percorsi da attivare.

Per quel che riguarda la proposta, generalmente, viene avanzata dal personale esperto all'interno dell'organizzazione che valuta i percorsi formativi da attivare sulla base della lettura dei bisogni interni all'organizzazione ed esterni riferiti al territorio e alla comunità in cui la medesima è inserita:

“Sono la persona di riferimento che solitamente ricerca nuove possibilità e le propone alle persone che hanno dei compiti operativi all'interno dell'organizzazione” [IT_10].

“È nato e continua ad essere un po' tutto in maniera abbastanza condivisa tra le poche persone che hanno in mano la bussola. Poi, per quanto riguarda il discorso formazione specifico, molto spesso sono io che propongo perché appunto ho la formazione nelle mie mani” [IT_4].

“Valutiamo a che punto sei un po' della tua carriera professionale, quali sono eventuali criticità, oppure spazi di miglioramento rispetto a [eventuali] spazi di lavoro che appunto l'organizzazione intende perseguire, allora su quella base lì si raccolgono dei bisogni” [IT_12].

“Il responsabile delle risorse umane identifica un'attività di formazione e suggerisce all'operatore la possibilità di poterle effettuare ogni anno, [oppure] ogni singola area di servizio crea un proprio piano formativo [da proporre]; quindi il responsabile di ogni servizio dice «io quest'anno farei questo tipo di formazione questo qui» [IT_11].

La proposta formativa proviene sempre da un'attenta lettura dei bisogni, interni all'organizzazione ed esterni presenti sul territorio, che in molti casi viene svolta in maniera sistematica, proprio per garantire che l'attivazione dei percorsi formativi possa essere consona alle necessità della struttura e a quelle del contesto di riferimento.

La lettura dei bisogni formativi interni all'organizzazione molto spesso avviene tramite dei momenti dedicati; vale la pena sottolineare che quello della formazione interna è un elemento strettamente connesso alla necessità di migliorare la professionalità degli operatori e di promuovere lo sviluppo dell'organizzazione:

“Un primo livello è su base operativa: le persone che collaborano o che vengono in contatto con i vari servizi, in momenti dedicati, piuttosto che momenti di verifica esprimono le proprie necessità e valutano il modo in cui implementare la propria professionalità, quali sono eventuali criticità, oppure spazi di miglioramento rispetto ad altri eventuali spazi di lavoro che l'organizzazione intende perseguire, allora su quella base lì si raccolgono dei bisogni” [IT_12].

“Diamo molta importanza ai bisogni interni, a quello che viene espresso un po' dagli operatori come bisogno per il lavoro per la crescita professionale soprattutto per lavorare con gruppi” [IT_14].

“Facciamo delle riunioni utilizzando dei brain storming per capire quali percorsi formativi possono essere mirati alle esigenze formative e professionali delle persone che lavorano nell'organizzazione” [IT_8].

“Ci sono alcuni percorsi che hanno a che fare con la risposta dei bisogni di risorse umane interne, cioè... abbiamo bisogno di nuovi animatori che siano in grado di gestire uno scambio internazionale o abbiamo bisogno di nuovi tutor per gestire i volontari europei” [IT_13].

La lettura dei bisogni che porta all'attivazione dei percorsi formativi rivolti all'esterno, di cui le organizzazioni si fanno promotrici, avviene grazie sia al contatto con altri soggetti (istituzionali e non) che sono presenti sul territorio, sia alla collaborazione con altri enti che a livello internazionale collaborano con le organizzazioni e propongono ambiti formativi che posso-

no essere fatti rientrare nei progetti in comune:

“Viene svolta un’analisi di bisogni fornita anche dalle associazioni partner, ad esempio dei partner locali, partendo da questo materiale e anche dalla condivisione informazioni, materiali formativi che i partner internazionali e nazionali mettono a disposizione” [IT_6].

“Siamo noi che a fronte di bisogni formuliamo delle richieste oppure può essere che alcune idee siano il frutto di una collaborazione con gli enti sul territorio, come ad esempio il Comune” [IT_2].

“Se per esempio stiamo parlando di una formazione Erasmus plus [...] lavoriamo con tanti partner diversi e tanti soggetti diversi, alcuni sono anche amici da tempo, ma comunque sono professionisti molto variegati tra loro e sono in paesi diversi. [...] Poi abbiamo un dialogo sempre attivo con la consulta degli studenti della provincia di Viterbo che è organiamo elettivo che in alcune province funziona molto bene. A Viterbo sono tanti anni che c’è, ci incontriamo con loro e ascoltiamo un po’ quello che vorrebbero fare” [IT_3].

Oltre alla lettura dei bisogni del territorio e delle esigenze dell’utenza che si rivolge all’organizzazione, ci possono essere dei progetti in cui sono coinvolte le organizzazioni per i quali devono essere attivati dei percorsi formativi specifici:

“Rispondiamo ai bisogni interni dello staff ed in linea con i progetti europei; dall’altro invece c’è la richiesta da parte dei singoli servizi su delle cose. In alcuni casi aderiamo a dei progetti perché sono dei progetti veramente interessanti dove troviamo l’idea forte e quindi ci confrontiamo velocemente sul fatto che quell’idea sia valida e quindi che valga la pena andarla a scoprire meglio. Adesso parteciperemo a un training a Malaga per lo SVE con ragazzi con difficoltà” [IT_11].

A seguito di un’attenta analisi dei bisogni, le organizzazioni si attivano per avviare i percorsi formativi in linea con le esigenze rilevate. Tutti gli intervistati hanno precisato che, nell’attivare i percorsi formativi, si punta molto più sulla qualità che sulla quantità della formazione, questo permette loro di maturare una buona esperienza nel settore.

Nel momento in cui si valutano le proposte formative, si procede poi a individuare il percorso da attivare che è sempre frutto di una scelta tipo collegiale e condivisa con tutto lo staff, impegnato poi nella realizzazione dell’attività formativa.

Ci sono casi in cui vengono raccolte tutte le proposte e poi vengono valutate e attuate in base alle possibilità di realizzazione dell’organizzazione:

“Non prendiamo decisioni individuali. Soprattutto quando parliamo di formazione lavoriamo sempre attraverso meeting con i partner. Cominciamo sempre da noi perché ovviamente dobbiamo avere anche nostra strategia interna e poi la condividiamo con i nostri partner” [IT_1].

“Non c’è la proposta individuale di un membro dello staff che decide di proporre un’idea progettuale ma di solito l’idea progettuale viene sempre elaborata in team anche con il supporto stesso dei partner internazionali e dei partner europei. Poi ovviamente si cerca anche di lasciare spazio attivo al volontario, allo staff a seconda delle loro predisposizioni, delle loro aree di interesse però di solito si lavora sempre in team e in equipe” [IT_6].

“In genere la decisione la prendiamo in maniera collegiale perché ci serve capire sentendo un po’ le persone che hanno i contatti con diversi gruppi con cui lavoriamo...se è un fabbisogno prioritario, condiviso e quindi se abbiamo effettivamente necessità di quelle competenze” [IT_07].

“Il luogo più importante in cui vengono prese le decisioni è l’equipe, cioè quindi il gruppo di lavoro che si incontra almeno mensilmente. Poi c’è la parte informale per cui quando qualcuno legge qualche bisogno anche solo per avere un riscontro ci si contatta, questo risulta molto importante” [IT_9].

La valutazione delle opportunità formative, la condivisione collegiale dei possibili percorsi formativi e la scelta in equipe delle attività formative da attivare hanno un effetto positivo nelle organizzazioni, proprio perché ciascuno si sente parte di un gruppo e diviene consapevole dell’apporto che può dare attraverso il proprio punto di vista.

8.3 Il supporto alle attività di formazione

Il supporto alle attività di formazione avviene attraverso una serie di strumenti ed elementi che permettono di accompagnare e gestire la realizzazione dei percorsi formativi per consentire il raggiungimento degli obiettivi prefissati in base ai bisogni espressi in partenza.

È utile precisare che il supporto cambia a seconda che l'organizzazione si faccia promotrice di un'attività formativa rivolta all'esterno o che la formazione riguardi il personale interno che partecipa ad un percorso formativo all'esterno dell'organizzazione.

Dalle interviste ai responsabili (e ai referenti e ai formatori indicati) emerge che, nel primo caso, tra i diversi elementi che sono utilizzati a supporto dei percorsi formativi ce ne sono alcuni che potremmo definire più degli strumenti tecnici e funzionali alla realizzazione delle procedure formative; altri, invece, che si possono fare rientrare nella categoria dei fattori che agevolano il processo formativo.

In particolare, gli strumenti che abbiamo definito 'tecnici' possono essere la redazione di un'agenda del percorso formativo, la stesura di un documento che descrive il progetto, la realizzazione di un cronoprogramma in cui sono suddivisi i compiti di chi, a vario titolo, è coinvolto nella formazione. La condivisione del programma formativo con i partner del progetto e con i partecipanti all'attività di formazione è un altro elemento importante di supporto alla formazione. Questa attività viene svolta utilizzando prevalentemente una comunicazione on-line (skype, google drive, ecc.), che facilita anche il contatto con i partner stranieri; all'interno delle organizzazioni spesso tale attività avviene attraverso riunioni in sede.

Sono tutti strumenti che per le organizzazioni costituiscono la cassetta degli attrezzi, in materia di formazione, e la condivisione di tali strumenti permette di rafforzare il lavoro di gruppo ed il lavoro di rete con le altre organizzazioni straniere coinvolte nei progetti.

Attivare una condivisione efficace degli strumenti che verranno utilizzati nel corso della formazione, oltre a supportare tutte le fasi del progetto formativo, agevola la comunicazione tra i formatori durante la realizzazione del percorso:

“Si parte dall'agenda che è condivisa in maniera più o meno approfondita a seconda delle situazioni con i partner prima di presentare il progetto. Una volta approvato il progetto iniziamo a lavorare con i partner, cioè si costituisce un'equipe

transnazionale, questo cerchiamo di farlo quasi sempre, anche se poi se siamo noi i gestori tendiamo a mettere qualcuno in più del nostro staff perché chiaramente poi ci sono anche questioni organizzative e di supporto necessarie” [IT_13].

“Normalmente noi dopo l'approvazione del progetto creiamo una serie di documenti standard che sono la project description che è un documento, in inglese, che viene fatto circolare all'interno dei soggetti del partenariato. Nel caso ci siano partner nazionali è un documento super dettagliato che contiene tutte le informazioni sul progetto e quindi ad esempio le strategie lungo termine, le priorità delle strategie a lungo termine” [IT_6].

“Noi stabiliamo un cronogramma, una divisione dei compiti, dopo di che la persona che si è fatta carico del coordinamento deve verificare che le cose vadano bene, non abbiamo strumenti particolari per fare questo anche perché non ci capita quasi mai di lavorare a distanza più di tanto, perché comunque ci vediamo tutti in ufficio, l'ufficio è piccolo, comunichiamo abbastanza facilmente al nostro interno” [IT_7].

“Il programma va sempre condiviso con i partecipanti perché devono sapere cosa vengono a fare; i contenuti più specifici di come lo si vorrebbe li condividiamo durante la formazione e a volte li correggiamo con i partecipanti, perché altrimenti non ci sarebbe spazio per il loro pensiero e le loro esigenze” [IT_11].

Tra gli elementi che possiamo definire di supporto dal punto di vista del processo, i responsabili hanno sottolineato l'importanza delle attività di coordinamento e di monitoraggio. Sono due fattori che permettono non solo di garantire la buona riuscita dei processi formativi che si realizzano ma anche di poter replicare gli stessi processi nell'attivazione della formazione futura.

Coordinamento e organizzazione delle attività formative garantiscono livelli qualitativi elevati perché favoriscono il controllo di tutte le fasi del percorso, agevolano il dialogo e il confronto tra i soggetti coinvolti e permettono di poter giungere al compimento della formazione secondo le tempistiche e le modalità più consoni agli obiettivi:

“Avviene un coordinamento a distanza, quindi con skype oppure per email, ed è reso più facile dal fatto che sono diversi anni che lavoriamo insieme, per cui certi meccanismi sono già ben collaudati e sappiamo cosa fare; ci dividiamo i compiti e le cose da fare in base alle competenze di ciascuno, se qualcuno ha seguito i rapporti con i partner internazionali allora quella persona continua farlo, se il team è internazionale è un po' più complicato però si fa nello stesso modo condividiamo i materiali online” [IT_3].

“Noi abbiamo un calendario condiviso per capire quali sono gli impegni di tutti per evitare anche di sovrapporre formazioni. Noi andiamo a decidere chi fa cosa, a quel punto lì l'organizzazione avviene nel micro team, stiamo parlando di 4 persone ma se siamo solo in due ad occuparcene noi facciamo comunque la programmazione” [IT_11].

“Ci organizziamo e chiamiamo degli esperti interni oppure sono le stesse risorse interne all'organizzazione, i formatori, che collaborano a fare da supporto; quindi c'è una peer education, oppure attraverso i programmi KA2 che permettono in qualche modo la formazione continua interna” [IT_5].

A tutto ciò si aggiunge il monitoraggio, la cui realizzazione permette di modificare i percorsi formativi mentre si realizzano; durante la formazione, infatti, i partecipanti mettono a confronto e verificano le proprie competenze, questo passaggio consente degli aggiustamenti nel percorso formativo che agevolano il raggiungimento degli obiettivi in maniera più efficace:

“La necessità di cambiare eventualmente il corso di formazione è un aspetto qualitativo molto interessante. Per noi il fatto che ci siano delle diversità e che ci siano delle linee che sono state cambiate è sicuramente un elemento di qualità; nel rendicontare e spiegare nei rapporti finali il perché di queste cose, l'importante è che sia sempre possibile spiegare il perché di certe scelte e non semplicemente dire “ah abbiamo cambiato questo perché non siamo riusciti a farlo”, no, “abbiamo cambiato questo proprio perché volevamo arrivare all'obiettivo dichiarato e per arrivarci abbiamo dovuto adottare altre direzioni!” [IT_10].

“Monitorare ti permette di poter fare degli aggiustamenti che altrimenti non potresti attuare; il fatto di poter seguire tutte le fasi e le tappe della formazione è un elemento che poi ti aiuta a modificare, per quel che è possibile, in itinere... di poter dire proviamo a fare un cambio in questo senso o nell'altro, perché poi è nella pratica che tu verifichi se chi partecipa alla formazione poi sta facendo un percorso in linea anche con le sue esigenze” [IT_2].

Quando un membro del team partecipa ad un'attività formativa viene supportato attraverso la condivisione di ciò che avviene durante la formazione e la creazione di strumenti di monitoraggio dell'attività:

“In ogni settore c'è un tutor che ha la responsabilità seguire sempre il volontario e allo stesso tempo di rapportarsi con me che faccio il coordinamento, prima di tutto per fare una verifica che tutto stia andando secondo le previsioni e quindi che gli apprendimenti e i tempi siano rispettati. Nel caso di qualche intoppo facciamo in modo che si correggano per tempo gli errori” [IT_9].

“Il supporto avviene attraverso il continuo stare in contatto durante la formazione che significa andare anche a vedere se il percorso formativo corrisponde alle aspettative del volontario che è stato inviato a fare formazione” [IT_5].

È importante tenere presente che le organizzazioni sono molto attente all'aggiornamento dei volontari proprio perché la formazione poi contribuisce a migliorare il lavoro che si fa sui territori oltre che implementare i curricula delle organizzazioni.

L'analisi della prima parte delle interviste, quella che riguarda propriamente la scelta della formazione e la messa in opera della formazione stessa fa emergere quanto le organizzazioni sembrano prestare attenzione alle attività di formazione e supporto in base alla loro struttura e dimensione. In particolare, ci sembra utile riassumere gli elementi emersi in alcuni passaggi importanti quali:

- l'ampliamento delle competenze disponibili e l'implementazione di nuove abilità per i membri dello staff. Le organizzazioni meno strutturate e più piccole prestano maggiore attenzione al rafforzamento delle competenze già disponibili;

- la selezione delle attività di formazione cui partecipano i membri del personale è definita in base alle competenze interne che l'organizzazione intende migliorare. La pianificazione delle attività di formazione che le organizzazioni offrono agli utenti o alle organizzazioni esterne si basa sulle richieste e le esigenze provenienti da queste ultime, nonché dai partner e dalle parti interessate locali, nazionali e internazionali;
- l'adozione di un approccio non formale alla formazione e alle attività di supporto.

Tuttavia, usano anche procedure e strumenti standardizzati, considerati utili per aumentare la produttività;

- le decisioni relative alle attività di formazione e supporto sono prese in modo collegiale, anche quando le proposte provengono da singoli membri del personale;
- la condivisione della scelta dell'attività da intraprendere, i modi in cui lavorare durante la formazione, i risultati che emergono dalla formazione avvengono sia attraverso occasioni faccia a faccia (ad esempio riunioni del personale), sia attraverso la creazione di materiale da condividere online e/o nel contesto/area in cui l'organizzazione lavora;
- la preparazione per/delle attività di formazione e supporto si basa generalmente sulla condivisione di programmi di formazione;
- la valutazione offre la possibilità di organizzare e attuare attività di formazione e supporto di successo, nonché di pianificare attività future di "buona qualità".

9 – LE RICADUTE DEI PERCORSI FORMATIVI

In questo capitolo si analizza la parte dell'intervista rivolta ai referenti delle organizzazioni che riguarda il post-formazione: le domande a cui hanno risposto gli intervistati erano orientate a capire ciò che avviene una volta che i percorsi formativi si sono conclusi, sia nel caso in cui sono messi in atto dalle organizzazioni, sia nel caso in cui è il personale interno a partecipare alla formazione: si inizia con il modo in cui le organizzazioni conservano e archiviano il materiale prodotto all'interno dei percorsi formativi, per poi passare ad analizzare le modalità di condivisione dei risultati, di valutazione dei percorsi attuati e del loro grado di riflessività.

Nell'ultima sezione del capitolo verrà analizzata la parte dell'intervista in cui si chiedeva ai responsabili di dare una lettura d'insieme ad alcuni elementi che in linea di massima possono essere d'aiuto nel valutare l'attività formativa svolta: l'approccio che utilizzano in merito alla formazione in generale, ciò che manca in termini di competenze, la valutazione rispetto al supporto ricevuto da E+/YiA e le ricadute della formazione nel lavoro delle organizzazioni.

9.1 L'archiviazione dei materiali della formazione e la condivisione dei risultati

Una volta concluso il processo formativo si procede a fare un bilancio di quanto realizzato e a fare in modo che si tenga traccia di quanto svolto, per poterne eventualmente usufruirne in futuro.

Nel momento in cui termina un percorso formativo la prima azione che l'organizzazione mette in atto è l'archiviazione dei materiali utilizzati per la formazione che cambia in base alla tipologia delle organizzazioni. Per l'archiviazione dei materiali si sta diffondendo sempre più l'uso del supporto digitale: nelle organizzazioni più grandi e strutturate è una prassi consolidata, in quelle più piccole e meno strutturate è una prassi sempre in uso.

“Se c'è un output finale, lo condividiamo sulle piattaforme, lo mettiamo online, infatti la maggioranza dei nostri progetti è a questo buon punto, perché lo concludiamo sempre con qualche report online, quindi quello rimane disponibile sempre” [IT_1].

“Stiamo provando a creare un sistema che si basa su data base, per cui tutte

le informazioni di un progetto sono reperibili, tramite un data base, invece che andare a spulciare nelle cartelle, dopo di che le cartelle sono organizzate in maniera cronologica, i progetti dell'anno X, poi all'interno progetti Erasmus Plus, progetti locali e via discorrendo, però cioè tutto, tutto il materiale digitale è conservato così” [IT_7].

Nei casi in cui le organizzazioni operano da molti anni, quindi da un periodo precedente alla diffusione dell'archiviazione digitalizzata, i materiali cartacei precedenti a tale periodo vengono immessi man mano in un sistema digitalizzato per renderli più facilmente fruibili al personale che nel tempo ha collaborato con l'organizzazione:

“Siamo a metà tra il tradizionale e il digitale ok, quindi in linea di massima li usiamo entrambi. Abbiamo tutta una serie di materiali che io ho tutt'ora, ho ormai un archivio di 20 anni quasi che è digitalizzato in due modi: uno è dentro il server proprio nostro della cooperativa, alcuni materiali, invece sono condivisi, nelle piattaforme, nell'ecloud, drive, sono recuperabili su siti, su pagine facebook dedicati, ma io ho addirittura i cartacei” [IT_12].

“C'è un archivio cartaceo anche abbastanza rilevante dal 1990 ad oggi. Adesso pian piano stiamo digitalizzando anche tutto quello che era cartaceo in modo da avere comunque tutto anche in maniera digitale in modo che sia fruibile in modo più semplice, più immediato. E poi abbiamo archivi di fotografie, video, file, documenti degli ultimi cinque, sei anni...” [IT_2].

La condivisione di tutto ciò che riguarda le attività formative (dall'idea di attivazione, alla strutturazione di tutta l'attività fino ai risultati e alle conoscenze acquisite) è una modalità operativa particolarmente diffusa nelle organizzazioni coinvolte nella ricerca, in modo particolare in quelle più strutturate:

“La formazione deve essere condivisa in associazione mettendo in pratica, realizzando altre proposte o comunque, informando tutti i soci nelle riunioni, poi abbiamo altre forme di restituzione di follow up che sono, quelle relative a presentare tutto il lavoro che è stato fatto” [IT_7].

“*Certamente ne parliamo, condividiamo i risultati a livello di team e nell’area, questo ci permette tutta una serie di ragionamenti interessanti; a volte, a seconda di che tipo di progetto è, ovviamente del livello di strategia che ha... e se parla poi all’interno del consiglio di amministrazione...*” [IT_13].

Nel caso in cui sia un singolo a partecipare ad un percorso formativo esterno la condivisione avviene, comunque, con tutto il team, proprio perché le organizzazioni guardano alla formazione come un investimento che riguarda tutti i componenti del gruppo di lavoro:

“*Al rientro abbiamo fatto due incontri di restituzione di follow up, chiedendo di fare una restituzione dell’esperienza e di produrci una serie di materiali che potevano essere utili per rilanciare un po’ la riflessione metodologica, per fare un po’ di moltiplicazioni dell’esperienza*” [IT_12].

“*Se è un singolo che ha partecipato ad un’attività avviene attraverso il fatto che al ritorno c’è un momento di condivisione dove questa persona condivide con tutti, anche quelli che non sono interessati, compresi anche quelli che fanno gli amministratori, perché è tutta la struttura che deve aumentare le proprie capacità e le proprie competenze*” [IT_10].

“*Noi facciamo proprio un’equipe specifica dove chi è andato a fare una formazione che sia un seminario formativo anche dell’Agenzia Nazionale oppure un seminario internazionale o un training internazionale ha poi una mattina dove fa un report a tutta l’organizzazione, a tutta l’equipe e se ci sono delle cose specifiche che pensiamo che sono ulteriormente da approfondire le approfondiamo in altri appuntamenti però come minimo c’è questo primo report*” [IT_11].

Quando sono i membri interni ad essere messi al corrente sulle attività svolte, le modalità di condivisione si realizzano attraverso attività in sede. C’è però un tipo di condivisione che riguarda i partner di progetto e i soggetti presenti sul territorio in cui opera l’organizzazione: in questi casi si predilige una condivisione attraverso le nuove tecnologie e i social.

“*Ci sono diversi livelli di condivisione: uno è interno, nostro, nel senso che noi*

magari facendo un corso di formazione prendiamo anche noi delle competenze che poi cerchiamo di condividere con gli altri operatori che non hanno partecipato al corso. C’è poi un livello di condivisione con la comunità locale che di solito avviene tramite un evento finale del corso, tramite la diffusione dei materiali ecc... Infine c’è un livello più di condivisione, social media e quindi lo mettiamo su facebook, lo mettiamo nel blog, lo mettiamo nel sito” [IT_14].

“*Durante l’attività di formazione insieme al gruppo dei partecipanti produciamo materiali che vengono condivisi, sia sui network sociali, sia su tutte le piattaforme, per esempio, dei partner. Tutto questo viene raccolto e diventa un pacchetto di materiale di disseminazione. Quindi il programma e il materiale di disseminazione (foto, storie, video interviste o eventuali materiali prodotti) diventa un pacchetto, lo raccogliamo, lo mettiamo insieme diventa una specie di libretto di pubblicazione elettronica. Questa viene spedita a tutti partner a tutti partecipanti con la preghiera di dare diffusione di dare visibilità*” [IT_3].

“*Utilizziamo molto i social, innanzitutto perché sono gratuiti e come si sa nella K1 non c’è budget per la disseminazione, quindi social, sponsorizzazione sui social, facciamo creiamo la pagina facebook del training e quindi condividiamo foto, commenti, materiali e poi utilizziamo la pagina web dell’associazione, nella nostra pagine web abbiamo delle sezioni specifiche per ogni progetto anche dei learning e degli scambi e delle tutte K1*” [IT_8].

In alcuni casi la condivisione riguarda l’area territoriale in cui opera l’organizzazione, in queste situazioni vengono coinvolti soggetti/enti che sono interessati all’argomento trattato durante la formazione. Questo è un passaggio molto importante per l’organizzazione perché non solo condivide ciò che è stato realizzato, ma attiva una vera e propria disseminazione delle attività messe in atto e, proprio per questo, fa conoscere il modo in cui lavora, non solo nel territorio in cui opera, ma anche a livello nazionale, ponendo le basi per attivare efficaci reti di collaborazione:

“*Alla fine dell’attività organizziamo una mini riunione, un mini evento in modo tale*

da estendere alle persone che non hanno potuto partecipare alla formazione i risultati che abbiamo fatto, questo è molto positivo diciamo, nel senso di dire che è buona prassi e permette anche di tradurre tutto il materiale per cui riusciamo a disseminare completamente in italiano, in modo che anche chi non ha avuto la possibilità di partecipare all'attività internazionale almeno venga messa a conoscenza di quello che è successo insomma dei risultati" [IT_3].

“Cerchiamo di coinvolgere quanta più gente possibile anche al di fuori dell'associazione purché nel territorio, condividiamo ad esempio con le scuole alcune tecniche acquisite a livello formativo: in questo modo diffondiamo i risultati e creiamo le basi per eventuali partenariati futuri" [IT_7].

Quello che emerge come una costante in tutte le interviste è la grande attenzione al coinvolgimento attivo degli attori che partecipano alla formazione, attraverso un'importante attività di condivisione a più livelli: sia da un punto di vista contenutistico, sia da un punto di vista di processo.

9.2 Valutazione e riflessività

Il momento della valutazione dei percorsi formativi è ritenuto di grande importanza dagli intervistati perché fa capire loro se la formazione messa in campo risulta utile per il lavoro che si svolge all'interno dell'organizzazione. È un processo che avviene sia durante la formazione sia alla fine del percorso, confrontando le conoscenze prima e dopo l'attuazione delle attività formative, azione che viene svolta prevalentemente attraverso la predisposizione e compilazione di questionari di valutazione:

“Solitamente alla fine del training utilizziamo dei questionari di valutazione, attraverso i questionari cerchiamo di capire cosa è funzionato, cosa no sia in termini di logistica di attività e quindi molto verte su queste valutazioni; andiamo poi a portare delle modifiche nei progetti successivi e quindi anche a migliorare le attività e la logistica" [IT_8].

“La valutazione era fortemente legata alla formazione, quindi andavamo proprio nel dettaglio rispetto alla qualità della proposta, all'efficacia dell'apprendimen-

to al grado di soddisfazione raggiunto dal partecipante. In quell'ambito eravamo molto deficitari per cui non abbiamo mai immaginato delle valutazioni anche ex post con l'organizzazione se non all'interno dei momenti deputati, che potevano essere i famosi seminari di valutazione" [IT_12].

“Facciamo una valutazione a vari livelli; c'è una valutazione giornaliera che è quella dove seguiamo l'impatto o lo svolgimento dell'attività e alla fine si fa una ricognizione di quello che hanno imparato, ma facciamo anche nostra valutazione delle metodologie che funzionano meglio e quelle che funzionano un po' meno. Per fare questo utilizziamo un formulario attraverso il quale loro possono valutare le loro competenze sui diversi argomenti prima e dopo la formazione" [IT_1].

È importante tenere presente che spesso gli intervistati hanno sottolineato quanto porre attenzione alla valutazione significhi garantire non solo la buona riuscita delle attività formative mentre queste vengono svolte, ma anche porre le basi per svolgere attività formative di qualità anche in futuro:

“Raccogliamo delle valutazioni a caldo, durante l'esperienza, condividiamo con il team, nella riunione subito prima che l'esperienza finisca e poi quattro giorni dopo, mandiamo una mail ai partecipanti con delle domande un po' più approfondite e facciamo anche domande molto particolari come valutate il flusso delle attività in diversi momenti della formazione, il lavoro dei formatori, insomma quindi l'enfasi è più su la riflessione sull'apprendimento. Tutti questi vengono raccolti abbiamo i risultati sul file excel e vengono analizzati, quando prepariamo un follow up partiamo da lì; perciò andiamo a guardare come erano le risposte sulle edizioni precedente" [IT_3].

Strettamente connesso al tema della valutazione è quello della riflessività che è emerso in maniera costante nelle interviste: dalla scelta dei percorsi formativi fino alla valutazione degli stessi, gli intervistati hanno sottolineato che tutte le tappe, le scelte e gli elementi che emergono dalla formazione sono utili alle organizzazioni e al lavoro dei formatori e di tutti i componenti del gruppo. Tutte le esperienze fatte negli anni hanno avuto delle ricadute

positive per l'organizzazione, sia in termini di strutturazione sia in termini di competenze acquisite nelle varie esperienze:

“Succede abbastanza spesso di avere un buon risultato che magari utilizzi dopo un anno, dopo cinque anni e non è nettamente connesso all'attività successiva. Si considera quello che ha funzionato, più in termini organizzativi, più in termini di valutazione diretta” [IT_2].

“La formazione deve essere condivisa in associazione mettendo in pratica, realizzando altre proposte o comunque, informando tutti i soci nelle riunioni, poi abbiamo altre forme di restituzione di follow up che sono, quelle relative a presentare il lavoro fatto sul territorio locale cerchiamo, attraverso l'organizzazione di incontri con le scuole a seconda dei temi. Seguiamo un esempio unico e non ne mettiamo altri. Ad esempio, una volta fatto il progetto sui giochi didattici noi l'abbiamo sperimentato e portato sia nelle scuole, che in una serie di associazioni che fanno serate ludiche” [IT_7].

“La formazione che facciamo è sempre organizzata in modo da portela poi applicare nel nostro contesto” [IT_1].

L'intento dei percorsi formativi è quello di fare accrescere le competenze dei formatori e magari di replicare la formazione all'interno dell'organizzazione. Spesso però il turn over blocca questo flusso di trasmissione formativa e le organizzazioni sono di fronte a personale nuovo da dover formare:

“Solitamente chi acquisisce delle competenze, partecipa a un'attività, poi trasferisce all'interno ciò che perché poi è bene che questi percorsi formativi restino come competenze, però le persone cambiano e purtroppo una parte di queste capacità se le portano... se le portano via se c'è il turn over ed invece parte di queste cose devono diventare patrimonio dell'organizzazione che poi cresce quella che è la propria capacità qualitativa di lavoro, se non quantitativa, o quanto meno qualitativa” [IT_10].

“C'è un partner che porterà in modo forte la loro competenza sull'inserimento lavorativo e quindi di conseguenza noi andiamo a identificare le persone e

i servizi che partecipano ai vari seminari in funzione del tema che c'è in quel seminario. Quindi, ad esempio nel training che ci sarà in Europa andranno delle persone per l'inserimento lavorativo perché, in questo modo possono portare da un lato le nostre competenze ma dall'altra confrontarsi con persone che fanno lo stesso lavoro e portare a casa delle competenze nuove o delle strategie nuove e delle metodologie nuove” [IT_11].

In particolare, coloro che sono coinvolti nelle esperienze formative le utilizzano per i progetti successivi e questo meccanismo risulta talmente positivo che, con il tempo, le organizzazioni hanno rinforzato le competenze esistenti ma hanno anche investito nel fare sviluppare nuove competenze all'interno dello staff.

Mettere in atto progetti previsti all'interno di E+/YiA ha fatto molto spesso emergere la necessità di innovazione delle organizzazioni. A seguito di questa presa di consapevolezza, le organizzazioni hanno pianificato le loro attività proprio per raggiungere dei buoni livelli di innovazione.

Infine, è importante sottolineare che prendere parte a E+/YiA ha permesso di trasmettere le competenze acquisite a livello internazionale in ambito locale e questo ha favorito la promozione e lo sviluppo dei territori coinvolti:

“Per noi i risultati della formazione sarebbero stati importanti in termini di quello la nostra operatrice avrebbe imparato a fare, questo ci avrebbe dato delle possibilità in termini di qualità, di quello che l'associazione può offrire al territorio. Tant'è che come risultato diretto di quel corso noi quest'anno abbiamo presentato un progetto locale” [IT_7].

“tutto ciò che facciamo in ambito formativo lo ritroviamo poi non solo in termini di competenze ed esperienza nel lavoro che facciamo, ma riusciamo anche a trasferirlo sui territori e a far accrescere le competenze all'interno della comunità” [IT_5].

Dal punto di vista dei referenti e dei formatori, se pure si fa molto per migliorare le competenze e il lavoro di tutta l'organizzazione, ci sono delle aree che andrebbero migliorate: in particolare gli intervistati hanno fatto riferimento alle competenze specifiche che riguardano il lavoro dello staff e tra queste anche il miglioramento delle competenze linguistiche

che – in massima parte – sono orientate quasi esclusivamente sulla lingua inglese. Un altro elemento che potrebbe essere migliorato è la connessione con le realtà locali: in alcuni casi, infatti, i progetti non hanno ricadute a lungo termine sui territori perché è sopravvalutato l'aspetto nazionale e internazionale.

“La difficoltà che abbiamo noi in particolare e che è anche un po' condivisa dai partner è che molto spesso chi organizza una formazione fa anche la comunicazione prepara i materiali, certe volte va anche a fare la spesa e cucina pure eh... e con questo è interessante ma chiaramente limita lo sviluppo e la qualità a volta delle azioni realizzate” [IT_3].

“C'è una sopravvalutazione di quelle che non sono le realtà nazionali; nel nostro paese il Programma Erasmus Plus per quanto uno lo usi bene non si aggancia poi a una politica di politiche giovanile locale...” [IT_10].

“Ci vorrebbe più tutoring del lavoro, ora lo stiamo facendo, comunque lo sto facendo io, lo sta facendo un'altra persona però dovendoci occupare di tante altre cose non possiamo focalizzarci su questo. Però effettivamente se si accolgono molti volontari è una figura importante. Ci vorrebbe una persona che si occupa principalmente di questo e poi per il resto ci vorrebbero un po' più competenze linguistiche” [IT_8].

In un gioco di luci e ombre, valutazione e riflessività permettono di far emergere ciò che le organizzazioni riescono a implementare durante i percorsi formativi e quelli che invece sono i limiti che all'interno della struttura non permettono di giungere ai risultati prefissati. Questa dinamica è molto utile per segnare la direzione verso cui possono andare le organizzazioni per migliorare il proprio lavoro.

9.3 Il valore aggiunto di E+/YiA per le organizzazioni

Dall'analisi delle interviste emerge che E+/YiA ha contribuito a migliorare il lavoro delle organizzazioni che operano con i giovani nel contesto italiano, sia per quel che riguarda la crescita professionale degli operatori, sia per quel che riguarda il sistema organizzativo della struttura.

Questo processo di crescita delle organizza-

zioni è avvenuto anche grazie al fatto che, nel contesto delle occasioni formative offerte da E+/YiA, le organizzazioni hanno acquisito la consapevolezza che implementare le competenze esistenti all'interno dello staff e svilupparne delle nuove migliora non solo il lavoro in cui le organizzazioni sono attualmente coinvolte, ma permette anche di ampliare il loro raggio d'azione, anche per quanto riguarda il loro coinvolgimento in progetti da attuare in futuro. È la necessità di innovazione delle organizzazioni che le orienta ad attuare progetti che mettano in atto percorsi formativi di crescita, conoscenza, implementazione del *know how* attraverso i contatti con le realtà internazionali: tutto ciò ha avuto inevitabilmente un impatto positivo anche sui territori in cui operano le organizzazioni.

Dalle parole dei referenti e dei formatori si evince che i percorsi formativi messi in atto nelle, e dalle, organizzazioni hanno avuto riscontri positivi su più fronti: hanno, infatti, contribuito alla crescita professionale di coloro che operano nelle organizzazioni, attivando maggiore consapevolezza nel loro operato; hanno migliorato il sistema organizzativo delle strutture ed hanno, infine, implementato la capacità di fare rete nei territori, attraverso l'attivazione di sinergie efficaci di collaborazione.

In particolare, si possono definire due macro-aree in cui si sono avute delle ricadute positive: una riferibile alla struttura e all'operato delle organizzazioni e una riferibile all'esterno, alla comunità in cui operano le organizzazioni. Per quanto riguarda la struttura e l'operato delle organizzazioni, E+/YiA ha fatto in modo che i componenti dello staff potessero migliorare le proprie competenze linguistiche e la metodologia del lavoro di gruppo arrivando ad avere maggiore consapevolezza del loro operato. Attraverso ciò le organizzazioni hanno potuto implementare e migliorare il proprio lavoro grazie al confronto con altre realtà simili nei contesti internazionali.

“Erasmus+ è stato fondamentale, cruciale, per noi perché ci ha dato la possibilità innanzitutto di capire che certe cose erano possibili e avvenivano giusto fuori dalla nostra porta di casa, poi abbiamo incominciato a realizzarne attività e attraverso questo siamo cresciuti come professionisti, come persone e come formatori a tutto tondo e adesso ci continuano a dare gli strumenti per fare queste cose organizzando noi in prima persona, quindi ospitandoli, ricevendo il finanziamento e gestendolo oppure in

qualità di partner partecipando alla attività che i nostri amici, i nostri partner realizzano nei rispettivi paesi, perché per fortuna dopo 10 anni abbiamo una rete molto solida, molto valida e chiaramente che abbiamo creato lavorandoci, lavorando all'interno e questo ci permette di fare 10 volte” [IT_3].

“Per noi è proprio...l'aumentare le competenze del nostro personale da un lato e dall'altro proprio trovare nuovi stimoli e nuove idee” [IT_11].

“Per noi le formazioni sono molto importante perché quando ora un po' riflettevo noi abbiamo incominciato come un'associazione di volontari, di volontari, quindi proprio un gruppo di persone che hanno cominciato a fare le cose, con abbastanza grazie anche alla formazione siamo arrivati a una struttura molto organizzata un sacco di attività che abbiamo cominciato a fare infatti sono state ispirate da quello che abbiamo visto fare agli altri, quindi abbiamo scoperto le nuove metodologie che ci hanno portato davanti ma anche lavorando su nostri formazione sempre un grande change” [IT_1].

Per quanto riguarda la macro-area riferibile alla comunità in cui operano le organizzazioni, E+/YiA ha dato valore aggiunto ai progetti che si sono realizzati nella comunità grazie alla rete di partenariato che è stata creata a livello internazionale, all'offerta di molte occasioni di crescita per i giovani della comunità in cui sono stati attuati i progetti e all'ampliamento degli orizzonti culturali di riferimento della comunità.

“A noi Erasmus Plus serve per tante cose differenti, uno è uno degli ambiti nelle quali si può, grazie alla cooperazione internazionale, che è cosa che a volte non si riesce a fare con la cooperazione locale, perché la cooperazione internazionale è su una dimensione diversa di una cooperazione che potrebbe esserci anche a livello comunque locale, ma a livello locale o non ci sono le condizioni o geograficamente si è molto distanti, o c'è un'altissima competitività o almeno percepita come competitività e non si riesce a lavorare insieme su quella che è la crescita e l'innovazione. Con l'ambito transnazionale invece si riesce a fare questa cosa e queste barriere si vanno a perdere sul fatto che facciamo parte di paesi di-

versi e quindi fundamentalmente apre a delle vie di sviluppo comune di innovazione importanti” [IT_10].

“La strategia di partnership quella di godip è stata utilissima nel senso che ci ha permesso di creare questa metodologia che adesso ancora in parte progetto, perché adesso stiamo continuando a svilupparla con altri progetti ma in parte anche già metodologie che utilizziamo, quindi ci ha permesso di creare una cosa, che prima non esisteva, che stiamo utilizzando e al tempo stesso ci ha permesso anche di formarci perché quei due anni di lavoro per noi sono stati anche una formazione importantissima” [IT_14].

Provando a tirare le fila del discorso, l'analisi delle interviste rivolte ai responsabili delle organizzazioni che hanno beneficiato del supporto di E+/YiA fa emergere quanto la formazione e l'attività di supporto nell'ambito del Programma contribuisca allo sviluppo delle organizzazioni e delle comunità in cui sono inserite.

Nel momento in cui termina la formazione si attivano una serie di procedure che aiutano a 'radicare' e al tempo stesso diffondere i risultati dei percorsi formativi in maniera tale da renderli fruibili non solo al personale interno, ma anche alla comunità intera. Non solo, E+/YiA ha consentito alle organizzazioni di aumentare le competenze del personale e di aggiungere valore ai progetti realizzati nelle loro comunità attraverso reti internazionali.

Questo meccanismo è percepito in modo così positivo che, nel tempo, le organizzazioni non solo dichiarano di aver rafforzato le competenze esistenti, ma piuttosto di aver investito nello sviluppo di nuove competenze all'interno del personale.

Più in generale, nel contesto italiano, le interviste condotte nel Modulo C di RAY-CAP consentono di evidenziare tre elementi fondamentali:

- le attività di formazione cui gli enti/soggetti intervistati hanno preso parte o che hanno promosso nell'ambito di E+/YiA hanno contribuito alla crescita delle organizzazioni in termini di professionalità individuale, lavoro d'equipe, creazione di network e impatto sui territori di appartenenza;
- tutto ciò è avvenuto principalmente perché, attraverso E+/YiA, le organizzazioni hanno potuto rafforzare la capacità di lavorare in gruppo e, nel confronto con le realtà internazionali, hanno avuto l'opportunità di sviluppare la capacità di strutturare relazio-

ni più ampie, acquisire nuovi *know how* e riportarli nei territori di appartenenza;
– coloro che lavorano nelle organizzazioni, inoltre, sono diventati consapevoli della necessità di individuare forme, risorse e strumenti per trasferire le competenze acquisite a livello individuale sia nelle organizzazioni di appartenenza sia nelle comunità di riferimento.

La narrazione da parte delle organizzazioni rimanda un'immagine particolarmente accurata di tutto ciò che mettono in campo per raggiungere gli obiettivi prefissati e per agire in maniera tale che i percorsi formativi abbiano un riscontro positivo per i giovani, per il territorio e per la stessa organizzazione.

Sin dalla pianificazione dei percorsi da attivare le organizzazioni hanno raccontato la loro attenzione ai diversi aspetti della formazione, dall'analisi dei bisogni interni ed esterni alla valutazione di tutte le esigenze espresse e delle competenze da implementare.

La realizzazione dei percorsi emerge come una fase particolarmente impegnativa proprio perché presuppone un controllo di tutte le fasi attraverso l'uso di strumenti di monitoraggio e valutazione *ex ante*, *in itinere* ed *ex post* che garantisce la buona riuscita dei percorsi attivati. A tutto ciò si aggiunge un'attività che in maniera trasversale riguarda i percorsi formativi e attiene al lavoro di rete che consente alle organizzazioni di radicarsi all'interno dei territori e di poter innestare nel tessuto sociale giovane fattori di stimolo alla crescita e allo sviluppo.

CONCLUSIONI

10 – SINTESI E PROSPETTIVE

La ricerca RAY-CAP evidenzia che i progetti finanziati nell'ambito del Programma E+/YiA hanno rappresentato uno strumento valido sotto diverse prospettive.

Per i giovani *youth worker* italiani la partecipazione ai progetti ha agevolato un'apertura verso situazioni e contesti nuovi, predisponendoli verso *atteggiamenti e pratiche più flessibili*. Per le organizzazioni ha prodotto un'implementazione delle professionalità e delle capacità di *gestione dei percorsi formativi*. Un'importante area che per le organizzazioni esce migliorata attraverso i progetti è il rapporto con i territori che si rafforza grazie al coinvolgimento messo in atto e alla condivisione dei risultati della formazione.

A partire da questi due punti di vista, proviamo ora a delineare i punti di connessione che accomunano le due categorie di soggetti intervistati, sia per quanto concerne gli elementi positivi sia per quanto riguarda gli aspetti da implementare.

L'*approccio non formale* è un elemento degno di nota sia per gli *youth worker* che per i referenti e i formatori delle organizzazioni: questi ultimi ne sottolineano le potenzialità perché permette di coinvolgere *youth worker* effettivi o in formazione partendo dai loro background formativi e facendo emergere le loro abilità e la loro creatività; i partecipanti selezionati per le attività di TCA e YWM ne enfatizzano l'utilità ribadendo il fatto che l'educazione non formale è di supporto per guardare la realtà della formazione da un punto di vista diverso e più funzionale.

Il *confronto* e la *partecipazione* con realtà diverse e a livello internazionale è una componente di arricchimento e crescita per tutti gli attori coinvolti nel processo formativo; ciascuno dal proprio punto di vista ne sottolinea la valenza positiva: i giovani ritengono che sia un'occasione importante all'interno della quale poter collocare la propria esperienza e attivare reti e relazioni da poter poi sviluppare a livello personale, formativo e professionale; le organizzazioni ritengono che il confronto con realtà diverse rappresenti un valore aggiunto

per migliorare il proprio lavoro e renderlo più funzionale.

La *gestione e organizzazione dei percorsi formativi* è ritenuta dai referenti delle organizzazioni un fiore all'occhiello perché è una componente a cui hanno dedicato molta attenzione e cura nella strutturazione; ciò è stato particolarmente apprezzato dai partecipanti alle attività di formazione, essi hanno percepito l'impegno delle organizzazioni, non senza coglierne, tuttavia, alcuni limiti. Sarebbero state maggiormente gradite sessioni formative maggiormente strutturate e con tempi più estesi che avrebbero agevolato la conoscenza reciproca e il rilancio di nuove collaborazioni.

La *condivisione dei risultati* è il primo passo concreto verso un processo che porta a una maggiore riflessività e che, quindi, rende gli attori coinvolti consapevoli delle ricadute positive dei percorsi formativi attivati (da parte delle organizzazioni) e sperimentati (da parte dei giovani). Ciascuno a suo modo riesce a rendere proficua l'esperienza vissuta attraverso la condivisione del percorso formativo e riesce a replicare nel proprio ambito le competenze acquisite.

La *riflessività* è un elemento cruciale per i soggetti intervistati: entrambi gli attori coinvolti partecipano ad un processo di consapevolezza di sé e del proprio ruolo professionale. Partecipare ad un'attività formativa (da parte dei giovani) o attivare un percorso (da parte delle organizzazioni) permette di implementare la cassetta degli attrezzi e di rafforzare la propria soggettività attraverso un percorso di autoanalisi. È una dinamica che poi favorisce la ripetibilità delle esperienze con un bagaglio di conoscenze, capacità e competenze molto più ricco.

L'adesione al Programma offre ai partecipanti alle attività di formazione e alle organizzazioni l'opportunità di attivare relazioni, percorsi e chance utili alla costruzione di partenariati/collaborazioni che contribuiscono a (ri)definire e rafforzare le loro traiettorie di partecipazione, mobilità e organizzazione, con un effetto complessivo di moltiplicazione delle risorse investite.

Tra gli elementi o aree da implementare gli intervistati hanno sottolineato la dimensione della *professionalità* e delle *skills*. Nonostante il grande impegno e dedizione nel frequentare (per i giovani) e nello strutturare le attività (per le organizzazioni), rimane una forte esigenza di professionalizzare il capitale umano. I beneficiari, pur avendo avuto la possibilità di acquisire competenze legate alla sfera personale, avvertono l'esigenza di implementare le *skills* relative al "saper fare"; le organizzazioni, pur riconoscendo i grandi progressi fatti dal punto di vista professionale, rimarkano la necessità di avere al loro interno figure sempre più professionalizzanti.

Il lavoro di rete è un fattore molto apprezzato dagli attori coinvolti, esso rappresenta parte integrante e fondamentale dei progetti, ed è proprio per questo che si avverte l'esigenza di un continuo lavoro di implementazione al fine di stimolare e rafforzare la collaborazione e migliorare il lavoro di tutti.

La *sistematizzazione dei tools* è una componente essenziale della formazione. Da parte delle organizzazioni la condivisione degli strumenti (cronoprogramma, agenda, ecc.) agevola il percorso formativo e supporta i partecipanti nell'aver a disposizione il materiale utile alla formazione, nonché a monitorare le esigenze formative e a soddisfare i bisogni formativi stessi. Tali elementi non risultano però sufficienti per i partecipanti che, al contrario, ritengono sia un'area da implementare ulteriormente, anche al fine di approfondire la conoscenza reciproca e scambiare informazioni sui servizi offerti.

I racconti degli attori intervistati, pur trovando diversi punti in comune, evidenziano aspetti che non sempre coincidono, soprattutto in virtù delle diverse aspettative degli uni e degli altri.

Da parte degli *youth worker* o per meglio dire, delle persone selezionate a partecipare alle attività di formazione, la fase di partenza è un po' rallentata nelle aspettative iniziali perché il più delle volte la partecipazione alla mobilità è legata alla volontà di allontanarsi dall'Italia, di fare un'esperienza all'estero. Nel lungo periodo, però, gli *youth worker/personone in formazione* riescono ad essere capaci di interpretare la positività dell'esperienza: ciò probabilmente è legato al processo di riflessività di cui abbiamo più volte parlato nel corso del Report. Ciò suscita la consapevolezza che si poteva fare qualcosa in più, che una migliore strutturazione avrebbe migliorato il risultato, arrivando quasi ad esprimere alcuni elementi di criticità nei confronti delle organizzazioni ospitanti.

Dal lato opposto, i referenti delle organizzazioni, i membri dello staff e i formatori, riportano una notevole attenzione a tutto l'impianto dei percorsi formativi, non lasciando nulla al caso, fin dalla pianificazione delle attività formative ed impegnando tutte le risorse per una buona realizzazione dei progetti.

Probabilmente l'origine dell'atteggiamento maggiormente critico da parte degli *youth worker* potrebbe risiedere nelle più marcate esigenze di questi ultimi che, nel corso di alcune interviste, evidenziano gli ostacoli relativi al trasferimento, nel contesto nazionale, di quanto appreso dai percorsi formativi. La difficoltà di rendere spendibili le competenze acquisite nel mercato del lavoro mostra come i percorsi personali, organizzativi e professionali nel campo dello *youth work* italiano abbiano bisogno di una continuità di rapporto con il Programma e con tutti gli attori coinvolti. I giovani *youth worker* italiani, se da un lato riescono a riconoscere le nuove opportunità che lo *youth field* può offrire, dall'altro manifestano le criticità legate al timore che queste possano essere praticabili solo in altri Paesi.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Archer, M. S. (2009). *Riflessività umana e percorsi di vita. Come la soggettività umana influenza la mobilità sociale*. Trento: Erickson.
- Bammer, D. et al. (2019). *Competence development and capacity building of youth workers and youth leaders. RAY-CAP research report*. Vienna: GENESIS.
- Bazzanella, A. (2010). *Investire nelle nuove generazioni: modelli di politiche giovanili in Italia e in Europa*. Trento: IPRASE.
- Chisholm, L. (2011). "Continue the pathway towards recognition. Recognition of non-formal learning in the youth field: the point of view of researchers". In L. Chisholm, S. Kovacheva e M. Merico (Eds), *European Youth Studies. Integrating research, policy and practice* (pp. 329-335). Innsbruck: MA EYS.
- Chisholm, L. et al. (2011). "The social construction of youth and the triangle between youth research, youth policy and youth work in Europe". In L. Chisholm, S. Kovacheva e M. Merico (Eds), *European Youth Studies. Integrating research, policy and practice* (pp. 11-46). Innsbruck: MA EYS.
- Commissione Europea (2001). *Libro bianco della Commissione europea – Un nuovo impulso per la gioventù europea* (COM/2001/0681 def). Bruxelles: Commissione delle Comunità Europee.
- Commissione Europea (2009). *Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF)*. Lussemburgo: Publications Office of the European Union.
- Cooper, T. (2018). "Defining youth work: Exploring the boundaries, continuity and diversity of youth work practice". In P. Alldred, Fin Cullen, Kathy Edwards e Dana Fusco (a cura di), *The SAGE handbook of youth work practice* (pp. 3-17). Londra: Sage.
- Coussée, F. (2010). "The saint, the poet, the lord and the cardinal. Learning from youth work's history". *Coyote Extra*, luglio, pp. 10-15.
- Devlin, M. et al. (2017) (a cura di). *Learning mobility, social inclusion and non-formal education. Access, processes and outcomes*. Bruxelles e Strasburgo: EU-CoE.
- Merico, M. (2013). "Il dialogo possibile? Ricerca sociale, politiche giovanili e youth work in Europa". In R. Rauty (a cura di), *Giovani in una società multimediale* (pp. 79-84). Avellino: de Venezia.
- Merico, M., Gualtieri, G. e Tinaburri, A. (2017). *Analysis and monitoring of Erasmus+: Youth in action. Results and evidences of RAY- Italia*. Roma: ANG.
- Merico, M., Crescenzo, N. e Quarta, S. (2019). "Training, Recognition and Professionalisation of Youth Workers in Italy: the Contribution of Erasmus+/Youth in Action". *Italian Journal of Sociology of Education*, 11(1), pp. 115-140.
- Mongelli A. (2006). "Il non schooling nel quadro del policentrismo formativo". In M. Colombo, G. Giovannini e P. Landri (a cura di), *Sociologia delle politiche e dei processi formativi* (pp. 369- 394). Milano: Guerini.
- Morciano, D. (2015). *Spazi per essere giovani. Una ricerca sulle politiche di youth work tra Italia e Inghilterra*. Milano: FrancoAngeli.
- Morciano, D., Scardigno, F. e Merico, M. (2015). *Youth Work, Non-Formal Education and Youth Participation*. Numero monografico di *Italian Journal of Sociology of Education*, 7(1).
- Ord, J. (2016). *Youth Work Process, Product and Practice: Creating an authentic curriculum in work with young people*. Londra: Routledge.
- Ord, J., Carletti, M., Cooper, S., Dansac, C., Morciano, D., Siurala, L., Taru, M. (2018). *The impact of youth work in Europe: A study of five European countries*. Helsinki: Juvenes Print.
- SALTO (2016). *Recognition of youth work and of non-formal and informal learning within youth work. Current European developments*. Bonn: SALTO-YOUTH.

APPENDICE

Tab. 1. *Caratteristiche degli intervistati e delle attività svolte (Moduli A e B) – (codici interviste capitoli 3-4-5-6-7)*

<i>ID partecipante</i>	<i>Genere</i>	<i>Ruolo dell'organizzazione di riferimento (hosting/sending)</i>	<i>Tipo di attività</i>	<i>N. attività</i>	<i>Paese</i>	<i>Interviste somministrate (1, 2, 3)</i>
A	F	S	TCA	1	IT	1, 2, 3
B	F	S	TCA	2	IT	1, 2, 3
C	F	H	YWM	1	IT	1, 2
D	F	H	YWM	2	IT	1, 2
E	M	S	TCA	3	IT	1, 2, 3
F	M	H	YWM	2	IT	1, 2, 3
G	M	S	TCA	1	IT	1, 2, 3
H	M	H	YWM	3	IT	1, 2
I	F	S	TCA	4	IT	1, 2, 3
L	M	S	TCA	5	IT	1, 2, 3
M	F	H	YWM	1	IT	1, 2
N	M	H	YWM	1	IT	2
O	M	H	YWM	1	IT	1

* Gli acronimi utilizzati nel corso del Report contengono le informazioni sopra indicate, secondo la seguente struttura: ID partecipante, genere, ruolo dell'organizzazione di riferimento, tipo di attività, n. di attività (vedi tab. 2), paese, numero dell'intervista.

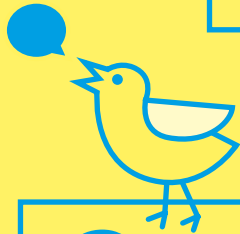
Tab. 2. *Caratteristiche delle attività (Moduli A e B)*

<i>ID</i>	<i>Tipo di attività</i>	<i>Denominazione</i>
1	TCA	<i>Trainer Skill Workshop – Evaluation and Impact assessment training course</i>
2	TCA	<i>Stop Violence 2016. Woman and Disability</i>
3	TCA	<i>European Citizenship in youth work</i>
4	TCA	<i>Peer training for youth worker for closed institution</i>
5	TCA	<i>Chasing the Rainbow – Activism and Equality for LGBT young people partnership building activity</i>
1	YWM	<i>The Sound of Light</i>
2	YWM	<i>Convergent net</i>
3	YWM	<i>Young community developers</i>

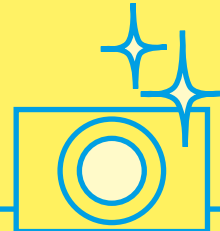
Tab. 3. *Caratteristiche dei referenti delle associazioni/organizzazioni intervistati (Modulo C) –(codici interviste capitoli 8 e 9)*

ID	Provincia	Ruolo nell'organizzazione/ associazione/istituzione	Tipo di organizzazione/ associazione/istituzione
IT_1	Palermo	Presidente Responsabile attività di formazione	Associazione
IT_2	Alessan- dria	Responsabile progettazione Responsabile attività di formazione	Comune
IT_3	Viterbo	Presidente	Cooperativa sociale
IT_4	Lecce	Presidente	Associazione
IT_5	Latina	Responsabile progettazione	Associazione sportiva
IT_6	Roma	Responsabile progetti europei e interna- zionali	Associazione
IT_7	Cagliari	Responsabile attività di formazione	Associazione interculturale
IT_8	Palermo	Responsabile progetti europei	Associazione
IT_9	Cremona	Responsabile progetti europei e interna- zionali	Comune
IT_10	Roma	Presidente	Associazione
IT_11	Torino	Responsabile progettazione	Cooperativa sociale
IT_12	Asti	Vice-presidente	Cooperativa sociale
IT_13	Novara	Presidente	Cooperativa sociale
IT_14	Padova	Presidente	Associazione culturale

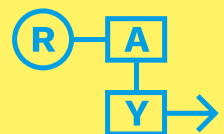
**Join
the
network!**



@ RESEARCHYOUTH



RESEARCHYOUTH



Research-based
analysis of European
youth programmes

Maurizio Merico, Nadia Crescenzo, Serena Quarta
Competenze e capacità degli animatori socioeducativi, dei formatori e dei leader giovanili. Il contributo di Erasmus+/Gioventù in Azione

1 edizione: Dicembre 2020

Il presente volume presenta i risultati del progetto *Research project on competence development and capacity building in Erasmus+: Youth in Action* (RAY-CAP), sviluppato con il coordinamento e il sostegno dell'ANG nel quadro del programma internazionale 'Research-based Analysis of Erasmus+: Youth in Action' (RAY).

RAY (<http://www.researchyouth.eu/>) è un programma di ricerca sviluppato da un network di 36 Agenzie responsabili di "Erasmus+: Youth in Action" e dai loro partner di ricerca in 34 Paesi. Il programma, ideato dall'"Institute of Educational Science" dell'Università di Innsbruck, è coordinato dal 'Generation and Educational Science Institute' (Austria). La direzione scientifica del programma è affidata al prof. Helmut Fennes.

Il programma è finanziato nell'ambito delle *Transnational Cooperation Activities* (TCA) di Erasmus+: Youth in Action.

I contenuti della pubblicazione riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione Europea non può essere ritenuta responsabile delle informazioni riportate e/o di qualsiasi uso che ne possa essere fatto.

L'Agenzia Nazionale per i Giovani ha coordinato l'intera ricerca. In particolare, Giuseppe Gualtieri è il responsabile del progetto e ne cura la supervisione. Adele Tinaburri ha coordinato e supportato le attività di ricerca e analisi dati e realizzato le interviste con i beneficiari di progetto.

L'équipe del Dipartimento di Studi Politici e Sociali dell'Università degli Studi di Salerno, coordinata dal prof. Maurizio Merico, ha garantito, nell'ambito delle attività del READY lab, la consulenza scientifica e il supporto teorico-metodologico alle attività di ricerca, realizzando tutte le attività legate all'analisi dei dati.

Il testo è frutto di un lavoro comune di riflessione degli autori, coordinato da Maurizio Merico. Maurizio Merico ha redatto i capitoli 1, 2, 3, 4 e 7. Nadia Crescenzo ha redatto i capitoli 5 e 6. Serena Quarta ha redatto le sezioni 8 e 9. Il capitolo 10 è stato redatto congiuntamente dagli autori.



Erasmus+

genesis
Generation and Educational Science Institute



ang
AGENZIA
NAZIONALE
PER I GIOVANI



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI SALERNO

diSPS
Dipartimento di
Studi Politici e Sociali

:ReadyY
Research on Non-Formal Education and Youthwork Lab

© 2020 – DISPS/Università degli Studi di Salerno (READY lab)

© 2020 – ANG/Agenzia Nazionale per i Giovani

ISBN 979-12-80396-02-0



9 791280 396020