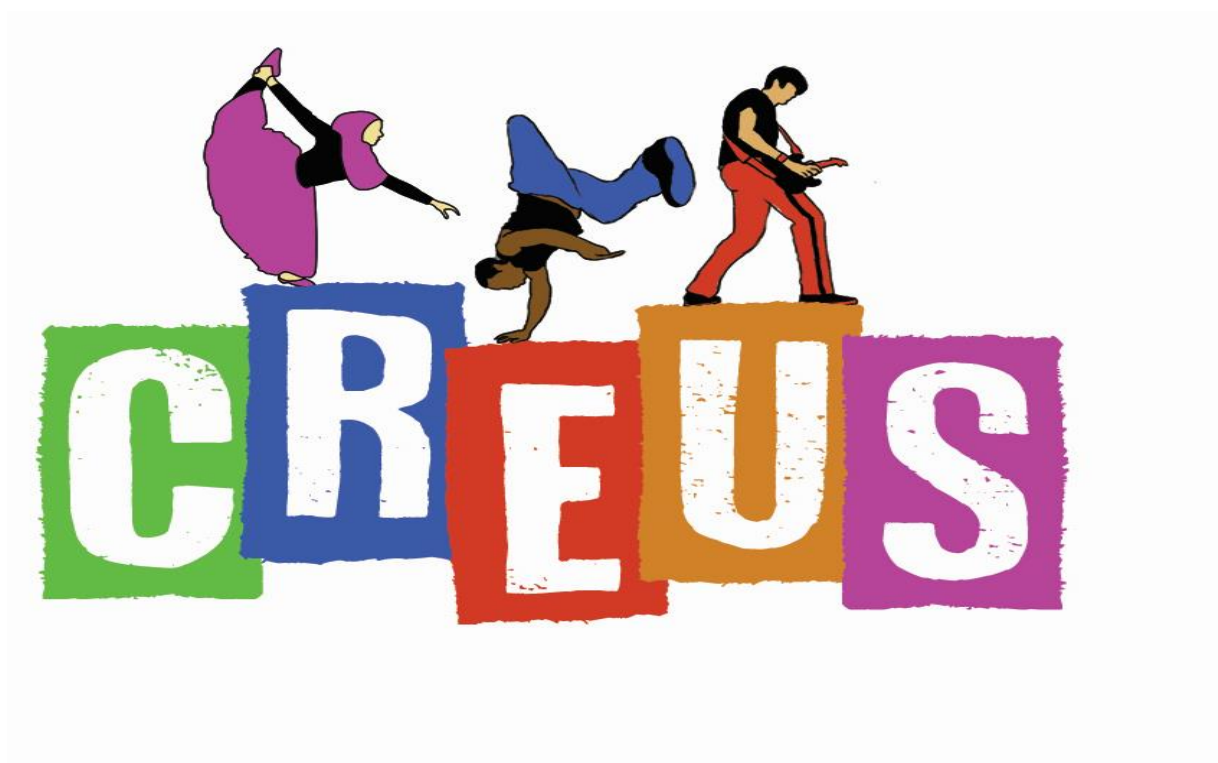
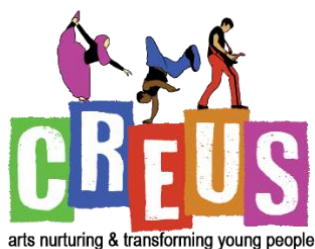




CREATIVE PEER MENTORING IN CREUS

Metodologia-Documento iniziale IO2



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

Riconoscimenti e disclaimer

Questo rapporto è stato prodotto dai partner del progetto CREUS: *Developing & Nurturing the Vocational Transversal Skills of Disadvantaged Young People through Creative, Non-formal Learning in Unconventional Spaces* ed edito da Centro politico CRC "Hope For Children".

È stato prodotto con il sostegno finanziario del programma Erasmus + Azione chiave 2, Partenariato strategico dell'Unione europea. Il suo contenuto è di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflette in alcun modo le opinioni della Commissione europea.

Citazione original

CREUS partnership. 2018. *Cases-studies and qualitative inquiry transnational report. CREUS: Developing and nurturing the vocational transversal skills of disadvantaged young people through creative, non-formal learning in unconventional spaces*, Erasmus+ Key Action 2 Strategic Partnership (VET) Agreement number: 2017-1-UK01-KA202-036681

Editor

Maribel Coco Perez

Autori

Italy

UK

UK

The Netherlands

Enzo Pellegrini from Mulab

Trevor Burgess

Celia Greenwood from Collage Arts

Saskia Kettelerij, Anouar Kamal Qachach, Maribel Coco Perez from
Stichting Kunstbedrijf Arnhem (Rozet)



Collage Arts, Rinova: UK; Mulab, ERIFO: Italy; Kunstbedrijf Arnhem: The Netherlands; DIMITRA: Greece; "Hope For Children" CRC Policy Center: Cyprus.

CONTENUTI

1. INTELLECTUAL OUTPUT 2.....	pagina 4
CONCEPT DELLA METODOLOGIA: PEER MENTORING CREATIVO IN CREUS	
1.1 Introduzione.....	pagina 4
1.2 Il meeting di apprendimento/insegnamento/formazione.....	pagina 5
1.3 Organizzazioni responsabili.....	pagina 6
2. UN BREVE RIASSUNTO DI IO1.....	pagina 9
3. UN BREVE RIASSUNTO DI 3 PROGETTI LEONARDO DA VINCI CONDOTTI IN PASSATO.....	pagina 9
3.1 Talent Match.....	pagina 9
3.2 ECLN.....	pagina 10
3.3 ARCO.....	pagina 11
3.4 Differenze/similarità con CREUS.....	pagina 11
3.5 Conclusioni e domande.....	pagina 13
4. IL MEETING A LARISSA.....	pagina 14
4.1 Giorno 1.....	pagina 14
4.2 Giorno 2.....	pagina 25
5. RIASSUNTO GENERALE.....	pagina 32
6. CONCLUSIONE DEL CONCEPT DELLA METODOLOGIA.....	pagina 35

La CREATIVITÀ è una risorsa umana non sfruttata e innata, le cui potenzialità economiche devono ancora essere imbrigliate. Può contribuire alla prosperità, allo scambio culturale e alla giustizia sociale. La creatività è l'energia e la conoscenza ispiratrice che stimola molti individui, compresi i giovani uomini e donne, a intraprendere

*nuove iniziative industriali con una visione della futura
trasformazione delle loro società.
"Aziende creative per i giovani: liberare il potenziale e
la crescita",*

United Nations Industrial Development Organization, 2013

1. INTELLECTUAL OUTPUT 2

CONCEPT DELLA METODOLOGIA: CREATIVE PEERMENTORING IN CREUS

1.1 INTRODUZIONE

CREUS mira a sviluppare e coltivare le capacità trasversali professionali dei giovani attraverso l'apprendimento creativo e non formale in spazi non convenzionali.

Gli obiettivi del progetto sono in linea con gli obiettivi del programma dell'Unione Europea ERASMUS+, sotto KA2 – *Cooperazione per l'innovazione e per lo scambio di buone pratiche* (KA202 - *Partenariati strategici per l'istruzione e la formazione professionale*).

Affronta sia le priorità orizzontali che settoriali interessate allo sviluppo di competenze di base rilevanti, trasversali e di soft skill necessarie per progredire verso l'IFP pertinente o l'occupazione nel mercato del lavoro, nonché a sviluppare nuove metodologie per competenze chiave nell'IFP per l'inclusione sociale dei NEET.

CREUS comprende sette organizzazioni, provenienti da cinque paesi dell'UE (Cipro, Grecia, Italia, Paesi Bassi e Regno Unito), con una vasta esperienza nel lavoro con i giovani che affrontano l'esclusione sociale. Questa partnership strategica riunisce conoscenze e competenze diverse e complementari per affrontare con successo lo sviluppo personale dei giovani e delle loro abilità.

Questo rapporto documenta i passi che sono stati fatti nel processo di produzione del concept alla base della metodologia per il peer mentoring creativo in Creus. Contiene:

- i documenti preparatori per l'incontro dei partner a Larissa in cui è stata sviluppata la metodologia
- un breve riassunto dei progetti precedenti su cui è stata costruita la metodologia
- gli argomenti che sono stati esplorati dai partner
- l'introduzione al Quadro europeo di riferimento
- i materiali del workshop e la sintesi dei risultati del workshop dalla riunione dei partner
- il riassunto generale del workshop di 3 giorni
- le conclusioni

A partire dai risultati dell'IO1, il concept della metodologia è basato su quattro pilastri:

- l'uso delle pratiche artistiche, culturali e creative per coinvolgere i giovani esclusi attraverso la pratica non formale
- la nozione di "spazio" come ambiente di apprendimento e come gli spazi "non convenzionali" offrano posti innovativi e rivoluzionari per l'apprendimento creativo non formale
- il contributo specifico dei peer mentor nell'apprendimento creativo non formale
- le competenze trasversali dell'European Reference Framework for Lifelong Learning (ERF)

Sebbene i partner abbiano attinto a una vasta gamma di pratiche per sviluppare la metodologia in relazione alle arti, alla pratica culturale e creativa, l'enfasi sarà posta sull'esperienza acquisita da tre progetti Leonardo Da Vinci svolti in passato e presentati dall'Italia e dai Paesi Bassi durante il secondo incontro transnazionale a Larissa (Grecia).

I progetti svolti in passato sono:

- il modello Euro Arco
- il programma Collage Arts Talent match
- l'ECLN; European Cultural Learning Network

Questa esperienza sarà incrociata con l'innovazione derivante dall'IO1 nell'aver acquisito case studies e buone pratiche nell'uso del peer mentoring, il quadro delle competenze ERF e lo spazio non convenzionale nell'apprendimento creativo. Quest'ultimo è un concetto nuovo di zecca in questo contesto: sviluppare efficaci interventi di apprendimento in spazi non convenzionali con i giovani per sviluppare competenze chiave trasversali.

In termini di peer mentoring, la metodologia generale pone l'accento sulla riflessività o sulla pratica reflective-reflexive (Moore et al., 2004) e incoraggia l'apprendimento tra pari e la co-costruzione nella comprensione di come mentor e allievo sono posizionati, esplorando linguaggio, stile e presentazione

in un modo riflessivo; come la conoscenza viene acquisita, organizzata e interpretata come elemento chiave nella pedagogia.

Aiuterà a incoraggiare e migliorare la capacità dei mentor di:

- Coinvolgere come pari i giovani provenienti da una vasta gamma di contesti
- Ispirare e motivare
- Agire con integrità in modo aperto, onesto ed etico
- Adottare un approccio consapevole, mettendosi nelle condizioni di imparare dalle esperienze e da presupposti, valori e principi
- Individuare punti di forza, punti deboli e lacune nella propria pratica
- Imparare come sfidare in modo costruttivo atteggiamenti e valori negativi
- Gestire se stessi e le emozioni degli altri tenendo conto dei bisogni e delle priorità degli altri

L'utilizzo dell'ERF per il quadro di competenza del LLL sarà mappato sul tipo di interventi di apprendimento da proporre nella metodologia che coprirà, come minimo, tecniche e argomenti come:

- Capire i bisogni dei giovani
- In che modo spazio e creatività possono superare la resistenza alle norme educative tradizionali e affrontare l'alienazione
- In che modo la metodologia può portare a una migliore comprensione delle sfide specifiche che i giovani affrontano nella mediazione culturale nell'accesso alle opportunità nel mercato del lavoro
- In che modo i peer mentor con un background svantaggiato sono in grado di agire come modelli di ruolo che offrono un'esperienza empatica nei confronti di quei giovani provenienti da ambienti sociali ed economici simili.
- In che modo la metodologia può portare a migliorare le capacità di coinvolgere e comprendere il contesto di molti giovani
- In che modo la metodologia può portare a una migliore comprensione della prospettiva di business nelle industrie e le capacità culturali richieste. Ciò tiene in considerazione il modo in cui la metodologia può supportare al meglio i giovani nell'intraprendere e nel sostenere un'occupazione.
- Come gli spazi non convenzionali possono offrire una dimensione unica per il coinvolgimento e per le strategie di apprendimento se combinati con l'apprendimento non formale e la pratica creativa. Ciò è in linea con le richieste di nuove e innovative forme di apprendimento nel comunicato di Bruges e nell'ET2020 e in che modo queste influenzano l'attuale pratica individuale e organizzativa. Ciò tiene conto del modo in cui la metodologia può contribuire a un'efficace e accattivante erogazione di servizi i-VET.

1.2 IL MEETING DI APPRENDIMENTO/INSEGNAMENTO/FORMAZIONE

Prima della riunione transnazionale di 3 giorni svoltasi a Larissa, tra mercoledì 16 maggio e venerdì 18 maggio, sono state inviate ai partner le seguenti informazioni.

Questo incontro riguarda la condivisione delle pratiche tra i partecipanti e l'impostazione del gruppo di formatori e tutor che seguiranno il progetto.

I PARTECIPANTI AL MEETING SONO:

- **Almeno 1 peer mentor, di età compresa tra i 18-24 anni;**
Questi peer mentor saranno nominati da ciascun partner per la partecipazione, in base alla loro conoscenza dei giovani e, nella maggior parte dei casi, ai contributi che hanno dato nei programmi di apprendimento come tirocinanti. Molti di questi giovani saranno estratti da gruppi che hanno partecipato o stanno ancora partecipando all'erogazione di formazione offerta dai partner.

- **1 collega dello staff con esperienza;**

Un tutor, formatore o consulente che è attualmente impegnato nell'erogazione di formazione ai partner. Questo tutor ha esperienza a vari livelli nel fornire l'apprendimento non formale attraverso le arti e attraverso la pratica culturale. Ha un'esperienza pluriennale e di alto livello in questo campo, e alcuni hanno partecipato a precedenti progetti di apprendimento transnazionale organizzati da Collage Arts, che hanno comprovate capacità e competenze da formatori di praticanti culturali ai livelli EQF 5 e 7. Questi membri dello staff sono una parte centrale della co-creazione del progetto, partecipando come rappresentanti organizzativi alle riunioni dei partner transnazionali, partecipando all'evento congiunto di formazione del personale e agendo come gruppo di revisione tra pari sui risultati e sugli impatti del progetto. Un tutor senior di ciascun partner sarà responsabile della moltiplicazione delle loro conoscenze, abilità e competenze per mezzo di colleghi a livello nazionale e transnazionale.

Le organizzazioni hanno scoperto che molti giovani che provengono da questi background esprimono interesse nel progredire per diventare giovani lavoratori, consulenti e tutor, credendo appassionatamente nella pratica di cui hanno beneficiato e sono proprio queste esigenze di sviluppo professionale a costituire una caratteristica chiave di CREUS. Come coetanei del gruppo target "utente finale", porteranno una conoscenza contemporanea e un'esperienza di vita immediata che contribuirà a garantire che la metodologia, il curriculum e le risorse di apprendimento siano allo stesso tempo accessibili e motivanti. Parteciperanno a tutti i livelli dei pilot di addestramento nazionali, e un candidato da ciascun Paese sarà partecipante coordinatore all'evento congiunto di formazione dello staff.

SCOPI E OBIETTIVI DI QUESTO MEETING:

- Condividere lezioni e approcci di Guru, ARCO, Talent Match e KunstWerk in modo che tutto il personale possa conoscere questi concetti e culture di apprendimento.
- Discutere degli standard che dovrebbero riguardare aspetti dei programmi / metodi / strumenti di mentoring, ad es;
 - come si reclutano mentor appropriati?
 - è necessario uno screening (a seconda del gruppo target)?
 - che tipo di formazione è necessaria per i peer mentor - conoscenze di base, attitudini, abilità necessarie?
 - come avviene l'abbinamento tra pari?
 - come si svolge il monitoraggio e il supporto dei peer mentor?
 - come si misurano gli outcome (abilità ERF)?

1.3 ORGANIZZAZIONI RESPONSABILI PER L'INCONTRO DI APPRENDIMENTO/INSEGNAMENTO/FORMAZIONE; KUNSTBEDRIJF ARNHEM, PAESI BASSI E MULAB, ITALIA

PROGRAMMA PER PREPARARE / PRESENTARE / ESEGUIRE I METODI DI LAVORO PER ALTRI TUTOR E PEER MENTOR DEI PAESI PARTNER

MULAB	Workshop del 16 Maggio mattina: 1 tutor / trainer di Mulab, guida i metodi di lavoro con l'approccio di Young Guru al mentoring tra pari,	27 Aprile ; L'organizzazione fornisce un elenco di materiali necessari per il workshop e lo invia a Dimitra	*2 dati di contatto dei tutor e dei peer partecipanti
*1 COLLAGE ARTS	Workshop del 16 Maggio pomeriggio: 1 tutor / formatore di Collage Arts, guida i metodi di lavoro grazie alla metodologia Crossworker insieme all'approccio Euro Arco	27 Aprile L'organizzazione fornisce un elenco di materiali necessari per il workshop e lo invia a Dimitra	*2 dati di contatto dei tutor e dei peer partecipanti

KUNSTBEDRIJF	Workshop del 17 Maggio mattina;1 tutor / trainer di Kunstbedrijf, guida i metodi di lavoro con l'approccio di KunstWerk (artwork) 17 Maggio pomeriggio Kunstbedrijf guida la valutazione dei workshops 18 Maggio mattina Kunstbedrijf guida la discussione su programmi/metodi/strumenti di mentoring, *3	27 April L'organizzazione fornisce un elenco di materiali necessari per il workshop e lo invia a Dimitra	*2 dati di contatto dei tutor e dei peer partecipanti
DIMITRA	Fornisce i servizi per le attività dal16 al 18 Maggio		*2 dati di contatto dei tutor e dei peer partecipanti
TUTTI I PARTNER	Un tutor senior di ciascun partner sarà responsabile della condivisione delle proprie conoscenze, abilità e competenze durante questi 3 giorni. per esempio; * 3 -come reclutare i mentor appropriati? -è necessario uno screening (a seconda del gruppo target)? -quale tipo di formazione è necessaria per i peer mentor? - conoscenze di base, attitudine, abilità necessarie? -come avviene l'abbinamento tra pari? -come avviene il monitoraggio e il supporto dei peer mentor? -come misurare i risultati (abilità ERF)?		*2 dati di contatto dei tutor e dei peer partecipanti

2. UN BREVE RIASSUNTO IO1

Sulla base del documento di ricerca, è chiaro che l'apprendimento non formale e i modelli di peer mentoring assumono aspetti e caratteristiche diversi a seconda dei vari ambienti sociali, economici e culturali in cui operano.

Riguardo al riconoscimento dell'importanza e del ruolo dell'apprendimento non formale e delle pratiche di peer-mentoring, il Regno Unito sembra essere il più avanzato, con una rete consolidata di erogatori di formazione creativa non formale a Londra, profondamente integrati nelle comunità locali e con un'esperienza specialistica nel coinvolgere i giovani più emarginati della capitale.

Anche in Grecia, il modello di educazione non formale è diffuso e ben integrato, è accessibile a tutti e in parte anche grazie alla recessione greca, che identifica questo tipo di pratiche come una seconda chance per i giovani con minori opportunità.

Lo stesso non si può dire per l'Italia o per Cipro, dove l'istruzione formale ha un ruolo guida nel sistema educativo e dove l'apprendimento non formale non è stato ancora riconosciuto.

Nei Paesi Bassi, sono state fatte poche ricerche sugli effetti dell'educazione non formale. Si possono dire alcune cose sui rendimenti personali e sociali vissuti dai partecipanti e dagli esecutori.

Tuttavia, negli ultimi anni sono stati fatti sforzi, sia a livello nazionale che a livello locale, in tutti i paesi coinvolti, per rafforzare il ruolo dell'istruzione non formale e informale nel settore professionale in entrambi i paesi.

Lo scopo principale delle pratiche non formali basate sull'apprendimento è l'inclusione sociale dei giovani svantaggiati, che hanno minori opportunità di essere inclusi nei percorsi formali di apprendimento, hanno abbandonato la scuola e sono a rischio di esclusione sociale ed economica. Lo scopo è focalizzato sul trasferimento delle competenze chiave e trasversali coinvolgendo i partecipanti in attività creative come laboratori teatrali, sessioni musicali, giochi, story-telling, visione di video, laboratori esperienziali, attività di team building, giochi di ruolo e attività all'aperto.

In molti contesti, specialmente in paesi in cui l'apprendimento non formale e il peer mentoring non sono diffusi, questi progetti non hanno funzionato su un livello completamente consapevole e l'apprendimento inconscio viene trasferito da una persona all'altra (questo è il caso di Cipro e Italia, dove i volontari trasferiscono spesso conoscenze e competenze a colleghi o giovani).

In realtà, i workshop sono condotti da organizzazioni non governative, gruppi culturali, così come da gruppi di individui e volontari. Le associazioni del terzo settore (fornitura di servizi, miglioramento dell'inclusione sociale e associazioni basate sulle attività di volontariato e sulla diffusione della consapevolezza culturale) sono particolarmente attive nella convalida e nella promozione dell'apprendimento acquisito attraverso processi non formali e informali. E tra queste, l'educazione non formale ha avuto particolare successo nel campo dell'istruzione e della consapevolezza culturale verso la cittadinanza democratica, i diritti umani e il dialogo interculturale, discipline che hanno come obiettivo comune l'inclusione sociale e la diffusione dei valori democratici.

La maggior parte delle attività sono volontarie e auto-organizzate. Tuttavia, alcune sono più strutturate e finanziate dall'UE. Entrambe le metodologie, sia quelle non formali auto-organizzate sia quelle più strutturate, hanno i loro vantaggi. Approcci auto-organizzati e volontari consentono più spazio per la flessibilità, come ad esempio, nel caso di laboratori teatrali e attività di teambuilding che, a causa di spazi ristretti e della loro natura convenzionale, per decisione dei tutor si sono svolte fuori, per le strade e / o nei giardini. La natura più spontanea delle tecniche di educazione non formale consente a una più ampia varietà di partecipanti di prendervi parte mentre le attività sono improvvisate dai mentor sul posto per adattarsi a gruppi più grandi di quanti il luogo fisico possa accoglierne. Gli approcci più strutturati consentono uno spazio di coerenza nel programma che successivamente mette gli studenti più a loro agio e pronti a prenderne parte.

Secondo la ricerca condotta, esiste un ampio spettro di approcci all'apprendimento non formale e al peer mentoring sviluppato da organizzazioni che hanno deciso di offrire il loro contributo a CREUS.

Si è visto che questi approcci vanno a beneficio sia degli allievi, sia del mentor e delle organizzazioni di pari livello, sviluppando un nuovo pubblico e assicurando l'acquisizione di competenze per tutti gli attori coinvolti.

La pratica è stata più efficace quando i pari hanno fornito continuamente feedback sull'esperienza di mentoring attraverso questionari e altri indicatori utilizzati per misurare il successo dei progetti implementati. Nella pratica del peer-mentoring, si può vedere che la crescita è spesso migliorata grazie all'"imitazione" e al "buon esempio" dei mentori. In questo senso, ciò che fa l'educatore è molto più importante di quello che dice l'educatore. I mentor diventano un punto di riferimento e "guide viventi" per gli allievi.

Per affrontare il loro impegnativo dovere, i tutor seguono corsi di formazione - erogati attraverso attività informali, che hanno lo scopo di migliorare il ruolo dell'educatore e renderli consapevoli del loro ruolo essenziale come modelli da seguire.

Gli elementi principali e comuni nel caso studiato sono che il peer mentoring viene spesso svolto attraverso metodi non formali e che l'educazione non formale e il peer mentoring vanno di pari passo per fornire una formazione completa ai partecipanti alle attività. Inoltre, uno degli elementi principali è che molta libertà è lasciata agli allievi, per agire e seguire liberamente gli esempi dati loro tramite i mentori, se lo desiderano, e alla fine per perseguire l'esempio pratico dei mentor.

Secondo le opinioni di tutti i partecipanti, in questo processo, lo spazio di apprendimento è di enorme importanza, poiché l'ambiente contribuisce alla qualità dell'apprendimento. Un ambiente di apprendimento che consideri tutti i sensi può aumentare i livelli di creatività, produttività e benessere degli studenti. Minore distrazione e capacità di concentrazione e miglioramento dell'impegno dei partecipanti sono solo alcuni dei commenti che le parti interessate hanno elaborato. Secondo quello che hanno detto, lo sviluppo della consapevolezza e dell'espressione culturale è più efficace quando si svolge in uno spazio artistico rispetto a un'aula di formazione.

3. UN BREVE RIASSUNTO DI 3 PROGETTI LEONARDO DA VINCI CONDOTTI IN PASSATO,

Riguardano;

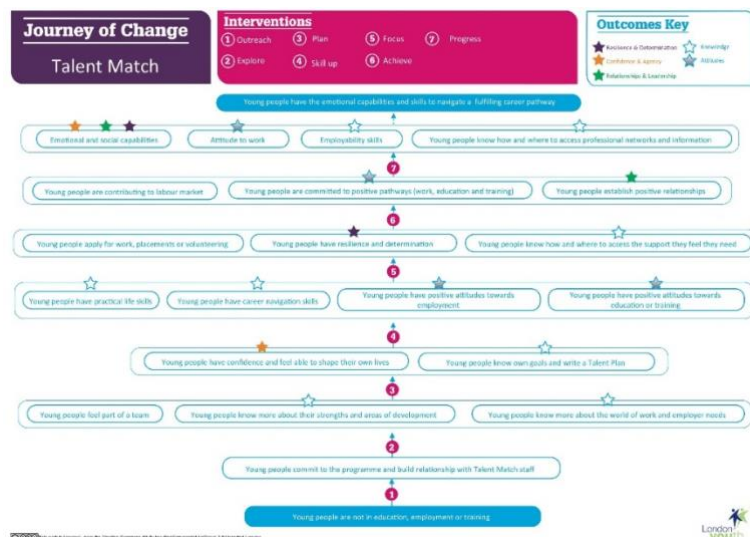
- l'apprendimento peer to peer,
- l'apprendimento basato sull'arte,
- lo spazio come ambiente di apprendimento
- le abilità trasferibili

3.1 TALENT MATCH

Talent Match è un interessante esempio di come il "mentoring the mentors" e di conseguenza le strategie di "peer mentoring" siano state applicate durante il progetto.

L'obiettivo generale di Talent Match è progettare, testare e convalidare un nuovo programma di formazione e gli standard di struttura delle competenze relativi EQF ed ECVET per i mentor professionali che supportano i giovani svantaggiati nell'istruzione e formazione professionale (I-VET) nell'Industria creativa e culturale Europea (CCI).

Il Learning Programme è stato ideato adottando una metodologia della Teoria del cambiamento, in modo da tracciare un percorso di cambiamento.



Gli obiettivi a lungo termine erano riassumibili in:

- 1) validazione del ruolo professionale del Vocational Mentor per il settore CCI
- 2) convalidare gli standard di competenza del Vocational Mentor
- 3) creare un ambiente di apprendimento dinamico per i Vocational Mentor nelle CCI.

Attraverso le tre fasi del progetto pilota, sia il profilo occupazionale che le competenze (standard) sono stati testati e migliorati dagli studenti di livello "entry level" e "più esperti".

La fase pilota (1) è stata presentata come evento di formazione per gli studenti "più esperti" che hanno partecipato a un evento di formazione congiunta dello staff in un ambiente di apprendimento che sta erogando il modello Talent Match London.

Anche la fase pilota (2) è stata presentata come un evento di apprendimento congiunto, ma in un contesto situazionale diverso e con una nuova coorte di studenti. Come in Fase (1) l'apprendimento teorico è stato integrato con l'azione e l'apprendimento esperienziale, con il trasferimento dell'apprendimento in un contesto pratico e con l'apprendimento online.

Un ulteriore elemento del mentoring peer-to-peer è stato presentato in questa fase. Gli studenti della coorte precedente hanno adottato il ruolo di Peer Mentor (Mentoring the Mentor).

La fase pilota (3) è stata erogata localmente da ciascun partner. Gli studenti di entrambe le coorti erano responsabili del coinvolgimento di una nuova coorte di studenti che avrebbe agevolato il loro ingresso nell'ambiente di apprendimento open source.

Sono state identificate quattro aree per la formazione e il tutoraggio dei mentor nell'ultima fase del progetto pilota:

- a) Fornire supporto aziendale per il settore creativo e culturale
- b) Lavorare efficacemente con i datori di lavoro nel settore creativo e culturale
- c) Coinvolgere i giovani creativi
- d) Tutoraggio nel settore creativo e culturale

Uno degli output di Talent Match Europe era un "Mentor's Manual" prodotto da Mulab. Il manuale raccontava storie sul processo del mentoring che poneva l'accento sul contesto del "Work Cafe" in cui il tutoraggio veniva erogato.

3.2 ECLN

L'European Cultural Learning Network (ECLN) è stato un progetto Leonardo da Vinci che è stato istituito per esplorare questioni che sono rilevanti per chi pratica "Cultural Learning". "Cultural Learning" indica l'intera gamma di pratiche artistiche e culturali che vengono fornite da artisti e creativi

all'interno di e attraverso 3 diverse situazioni:

- a) informale - attraverso la condivisione ad hoc di conoscenze e abilità tra persone all'interno di reti informali di artisti;
- b) non formale - che si verifica nei centri culturali o artistici o attraverso associazioni culturali e di comunità; nell'ambito di progetti e programmi artistici rivolti a comunità o giovani specifici; o nel promuovere, sostenere e sviluppare specifiche pratiche culturali o artistiche;
- c) formale - lezioni, workshop, conferenze o seminari come parte di un programma di apprendimento formale a scuola, in corsi per adulti o all'università

Questo è un esempio interessante perché c'era una particolare attenzione agli "spazi" nel framework 6P. MuLab ha strutturato le attività rispetto a luoghi specifici (un museo, una biblioteca pubblica e lo spazio dei bambini).

Una delle attività del progetto ECLN era quella di testare come le competenze del core-curriculum ECLN fossero utilizzate nella pratica dagli artisti nel contesto dell'apprendimento guidato dagli artisti. Gli obiettivi di questa fase erano testare le competenze del core-curriculum nel "Quadro ECLN 6P":

b) PERSONE e SCOPI.

È stato dimostrato come elementi specifici del core-curriculum ECLN siano stati utilizzati per supportare attività di apprendimento guidate da artisti con persone diverse e per scopi diversi. I partner hanno descritto le persone e lo scopo delle attività di apprendimento guidate dagli artisti e quindi hanno utilizzato questionari, blog, interviste video, domande aperte, ecc. per valutarle.

c) PIANI E LUOGHI

È stato dimostrato come elementi specifici del curriculum di base dell'ECLN fossero inclusi nei loro piani per attività di apprendimento guidate da artisti e come questi elementi essenziali del curriculum fossero adattati per luoghi specifici in cui si svolgono attività di apprendimento guidate dagli artisti. I partner hanno descritto i piani e i luoghi delle attività di apprendimento guidate dagli artisti e poi hanno utilizzato questionari, blog, interviste video, domande aperte, ecc. per valutarle.

d) PROGRESSO e PUNTI DI VISTA

È stato dimostrato come elementi specifici del curriculum di base dell'ECLN fossero evidenti o integrati nei progressi compiuti con le attività di apprendimento guidate dagli artisti e che questi elementi siano stati osservati, riportati o vissuti da collaboratori, partecipanti o testimoni secondo il loro punto di vista. I partner hanno descritto le persone e lo scopo delle attività di apprendimento guidate dagli artisti e quindi hanno utilizzato questionari, blog, interviste video, domande aperte, ecc. per valutarle.

3.3 ARCO

Questo progetto è stato finanziato dal fondo LSIS Flexibility and Innovation, che mira a promuovere e sostenere progetti innovativi che hanno il potenziale per produrre miglioramenti significativi nella pratica e nelle prestazioni del settore.

Questo progetto è stato sviluppato non solo per identificare le competenze trasferibili, ma per fornire un kit di strumenti e una metodologia che possono essere incorporati in un'ampia varietà di attività creative e artistiche, insieme a metodi per registrare e valutare i progressi e le distanze percorse. È stato progettato principalmente per situazioni di apprendimento non formale, ma potrebbe essere facilmente utilizzato in un contesto educativo e professionale più formale.

L'obiettivo di produrre un kit di strumenti per i formatori era solo la prima fase del processo a lungo termine di sensibilizzazione sulle competenze trasferibili nella pratica culturale.

3.4 DIFFERENZE/SIMILARITÀ CON CREUS

ARCO ha utilizzato competenze trasferibili raggruppate in 10 aree tematiche comuni;

1. Comunicazione
2. Numerazione
3. Tecnologia
4. Interpersonale
5. Personale
6. Informazioni
7. Pensiero creativo

- 8. Organizzativa
- 9. Business
- 10. Imparare e migliorare

- In ARCO non abbiamo parlato di spazi non convenzionali ma del settore delle industrie creative e culturali / ambienti di apprendimento non formale. Ma... hanno lo stesso scopo: come la metodologia può portare a una migliore comprensione delle sfide specifiche che i giovani affrontano nella mediazione culturale nell'accedere alle diverse opportunità nella vita.
- ARCO era basato sul riconoscimento dell'educazione artistica e culturale come veicolo efficace per lo sviluppo di competenze chiave e trasferibili.
- ARCO era rivolto a formatori e insegnanti in ambienti di apprendimento non formale all'interno dei settori creativo e culturale. Il toolkit è stato progettato per tutti i livelli di trainer, sia esperti che nuovi agli ambienti di apprendimento non formale. Il che solleva la domanda: su quale livello EQF dovrebbe essere tarato CREUS?

Panoramica dei pilastri per Paese

Troverà argomenti da esplorare e domande a cui rispondere durante le attività di "formazione" e il meeting a Larissa. I risultati possono essere utilizzati come input per l'IO3.

	Creatività	Spazi	P2P	Comp*
Cipro	Talent show Teambuilding Workshop Trustbuilding Volontariato	Teatro Cortile Lavoro Centro di accoglienza Parchi Strade Scuole	Matching Scambio organizzato Master Guide	1,2,3 5,7,8
Grecia	Role Playing Danza/Teatro Workshops Tavola rotonda Discussioni Presentazioni	Piccolo museo d'arte Centro giovanile Centri sociali Prigione Teatri	Scambio di conoscenze Inclusione sociale Scambio organizzato Mentoring	1,2,5 7,8

Italia	Workshops Bisogni speciali e Turismo sociale, attività di laboratorio Corsi brevi Learn by doing.	Fabbrica abbandonata Centro di aggregazione giovanile Quartiere Falegnameria Laboratorio	Acquisire competenze attraverso progetti artistici Attività educative Corsi brevi Condividere esperienze, idee e abilità	1,4,5,6,7,8 (2?)
U.K.	Cultural learning, Dispositivi e supporto Impresa creativa	Location artistiche/culturali, Ospedali, scuole, carceri, installazioni basate su progetti di studio	Network di esperti Esperienza nel fare rete Apprendimento accreditato da peer mentor e peer reviewer	1/8 Da EQF a ERF
Paesi Bassi	Spettacoli teatrali Nelle scuole Attività creative nei centri di quartiere Produzione di opere d'arte	Centri territoriali Gallerie d'arte Teatro Azienda agricola	Lavorare direttamente con imprenditori / imprese Volontari come peer mentor Condividere l'esperienza + guadagnare denaro attraverso la performance	1/8

COMPETENZE CHIAVE ERF:

1. Comunicazione nella propria lingua
2. Comunicazione in altre lingue
3. Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia
4. Competenza digitale
5. Imparare ad imparare
6. Competenze sociali e civiche
7. Senso di iniziativa e imprenditorialità
8. Consapevolezza ed espressione culturale

3.5 CONCLUSIONI E DOMANDE da esplorare durante il workshop con i leader del progetto: cosa dobbiamo inserire nel curriculum?

1. Quali competenze?

Principalmente la maggior parte delle competenze ERF sono incorporate nei progetti. CREUS focalizzerà l'attenzione sulle competenze chiave del ERF relative a: capacità di comunicazione (ERF 1 e 2), senso di iniziativa e imprenditorialità (ERF 7), consapevolezza ed espressione culturale (ERF 8) e competenze sociali e civiche (FER 6). Gli ERF 3,4 e 5 non sono sempre inclusi ma 4 e 5 sono entrambi rilevanti. La maggior parte dei giovani useranno la tecnologia in una forma o nell'altra e imparare a imparare è sicuramente una competenza che verrà sviluppata. Solo la matematica, la scienza e la tecnologia sono meno rilevanti, sebbene esistano aree in cui queste abilità potrebbero essere applicate in un progetto artistico.

2. Quali spazi?

Mettendo insieme le esperienze di tutti i paesi abbiamo un ampio spettro di spazi. Alcuni paesi si sono concentrati su spazi esterni e altri su spazi interni.

Lavorare in spazi non convenzionali può superare la resistenza alle norme educative tradizionali e affrontare l'alienazione. Questo riguarda come la metodologia può portare a una migliore comprensione delle sfide specifiche che i giovani affrontano nella mediazione culturale nell'accesso alle opportunità nella vita. Questo è utile per IO3.

3. Quali attività formative artistiche e culturali?

Come puoi leggere, sono state utilizzate varie attività di apprendimento creativo per sviluppare competenze chiave trasferibili e trasversali. Come detto sopra, anche la creatività può superare la resistenza alle norme educative tradizionali e affrontare l'alienazione.

4. Quali strategie P2P?

Possiamo dire che vediamo molte differenze di stile. Nei giorni di laboratorio dobbiamo scoprire se questo è dovuto a differenze culturali e necessità o se abbiamo bisogno di un cambiamento nella nostra mentalità per inserire le strategie in un certo modo. Come facciamo con le competenze ERF. Che tipo di risultato è necessario dopo il workshop in Grecia per IO3 per sviluppare una metodologia per tutor e peer mentor?

4. IL MEETING A LARISSA

4.1 GIORNO 1.

- La Grecia ha fatto un'Introduzione su Larissa e la sua storia
- Introduzione di tutte le parti coinvolte
- Ogni paese collaboratore aveva portato con sé almeno 1 collega esperto e 1 peer mentor



IL PRIMO WORKSHOP è stato organizzato da MuLab (Italia)

Sugli spazi non convenzionali (Young Guru) e sul mentorship (Talent Match)

Collega esperto: Anna Maria

Peer mentor: Erica

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO YOUNG GURU



CREUS – Larissa, may 2018



before starting...



- Mulab's is really used to work in unconventional places, first of all because we live in one of it.
- Our official headquarters in Rome, in fact, is in a Theatre inside the biggest park of the city.
- This allows us to do our activities both in a creative space and outdoor



The Young Guru Project:

- Born as a test during the ECLN project in order to empower and to put in evidence some key skills.
- Based on the idea of an action of mentoring between peers
- We used the methodology developed during the path that led to the CLOCK (Cultural Learning Open Curriculum Kit)



we focused on three skills:

- **Awareness**
- **Communication**
- **Team Working**

Partnership between Mulab and MAXXI Museum

- The New Contemporary Art Museum in Rome
- An space designed by Zaha Hadid
- In a neighborhood involved in a huge project of urban regeneration, thought to be a cultural hub



What Were Our Aims

- **We** were interested in test the chosen skills in a very creative and displacing location, to create a completely different atmosphere compared to school, University or any other formal context
- **The Young People** involved were interested in the network or contacts they can build through us in order to find a job
- **The MAXXI Museum** had an issue of public involvement on the target of the Young Adults and for that they were happy to collaborate with us

an unusual location creates

- A different thought
- Different way of looking and perceiving
- An higher sense of freedom
- It helps creativity

What We Did

- We chose **12 guys** (through a public call)
- We trained them on the three highlighted **skills (awareness, communication, team working)**
- We asked them to **create a personal network** and to bring their friends and school mates at the Maxxi Museum, building in groups a **creative storytelling** to explain them some artworks.
- We **did an evaluation** of the empowerment of the skills through the path and of the impact of our action for us, for the young people, for the Maxxi Museum

Impact

- **On Young People:**
- Some of them could exploit the YG project to get experiences abroad
- Some of them found a job
- Some of them now is working with Mulab (one is in the board of our association)
- Some of them could exploit the experience to get involved in other projects
- Erica (you are going to know her story)

Impact

- **On MAXXI Museum**
- They have really increased the presence of young people in that target in the Museum
- Inspired by the YG experience they activated a program of apprenticeship inside the museum in partnership with the Public School
- So this experience had an impact also at a social level

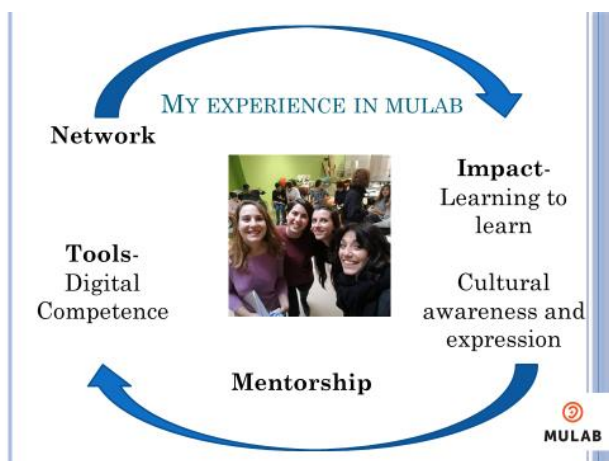
Impact

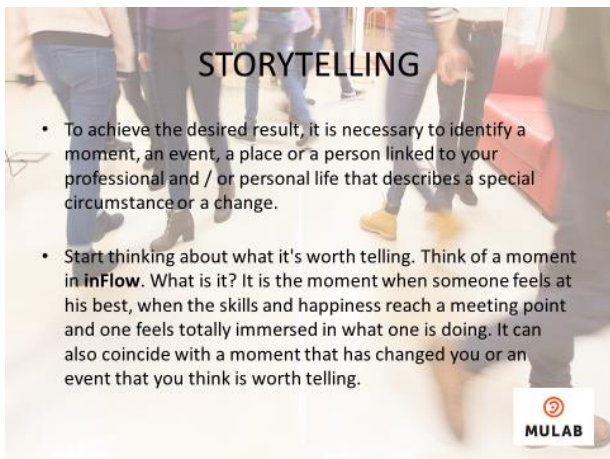
- **On Mulab**
- We are transferring the results and the reflections gained during YG on other projects
- We were recognized at a national level by the press for the input we gave
- Recognizing the positivity of the experience, we are still working on that... also with you.

PRESENTATION OF TALENT MATCH

CREUS PROJECT Meeting Larissa 2018

WORKSHOP





STORYTELLING

- To achieve the desired result, it is necessary to identify a moment, an event, a place or a person linked to your professional and / or personal life that describes a special circumstance or a change.
- Start thinking about what it's worth telling. Think of a moment in **inFlow**. What is it? It is the moment when someone feels at his best, when the skills and happiness reach a meeting point and one feels totally immersed in what one is doing. It can also coincide with a moment that has changed you or an event that you think is worth telling.




Storytelling tools

• Digital Download free Quicktime Video Photo Audio text	• No digital Tale Drawing Song Mime Acting Dancing
--	--




Thank you for your time!



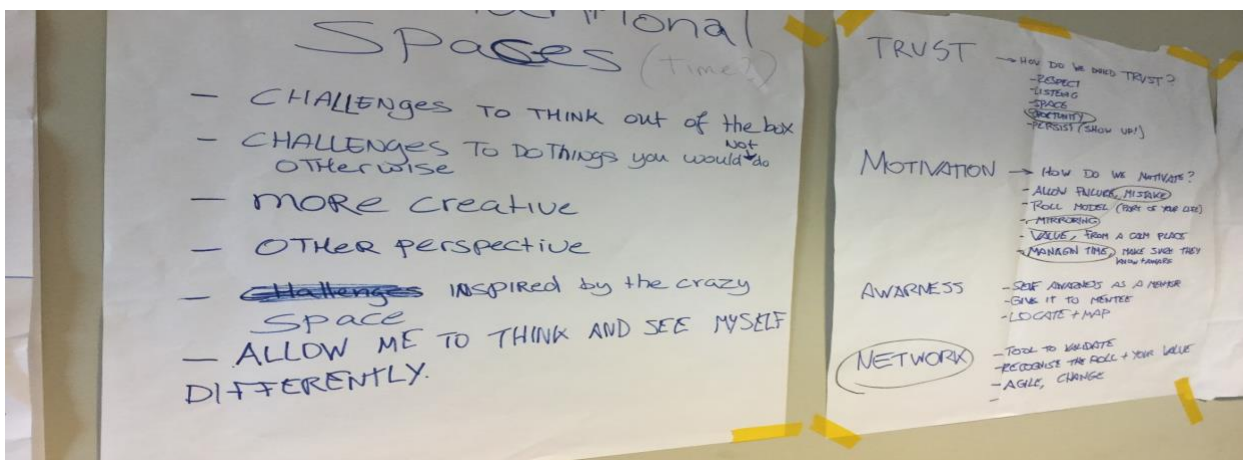
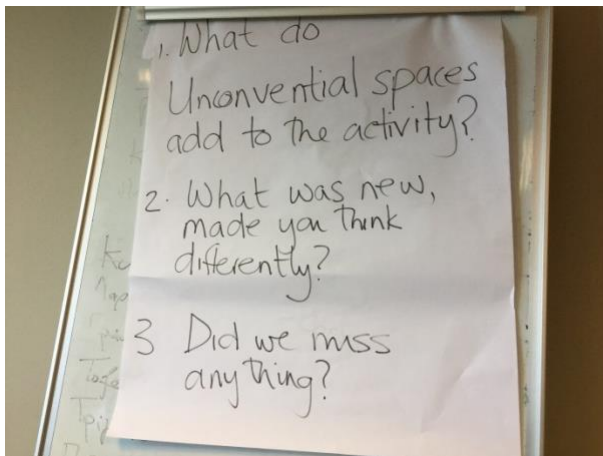

Co-funded by
the European Programme
of the European Union



A metà del workshop l'incarico è stato quello di dividersi in gruppi di 3/4 persone e trovare uno spazio non convenzionale e mostrare attraverso una piccola performance quali emozioni e associazioni avessimo avuto rispetto a quello spazio.



L'outcome di questo primo workshop:



L'IMPATTO DEL LAVORO IN SPAZI NON CONVENZIONALI

- Libertà dalla classe: puoi fare cose che non avresti mai pensato di fare in una classe
- Nuove prospettive
- Facilitano il gioco
- Cambiano la gerarchia delle relazioni
- Cambiano le regole
- Incoraggiano creatività e pensiero fuori dagli schemi sia nelle attività che nell'uso dello spazio
- Possono aiutare ad abbattere le barriere sperimentate dagli allievi
- Cambiano e naturalizzano le dinamiche di gruppo

Gli spazi non convenzionali possono farti sentire più a tuo agio o meno, quindi devi essere consapevole che questo può mettere le persone in una posizione vulnerabile. Ma per i giovani che hanno avuto cattive esperienze in classe lavorare in spazi non convenzionali è un'esperienza che li spinge ad apprendere molto più che cercare di farli ritornare all'ambiente di apprendimento tradizionale in cui hanno fallito.

IL SECONDO WORKSHOP del giorno è stato erogato dai Paesi Bassi. Ricerca pratica sul peer 2 peer mentorship e cosa rende buoni mentori.

Collega esperto: Saskia
Peer mentor: Anour

INTRODUZIONE DI ANOUR

Parla dell'apprendistato e della storia (rinascita):

Stavamo lavorando al workshop nell'ufficio di Kunstbedrijf (uno spazio convenzionale). Solo dopo che abbiamo lasciato questo spazio e ne abbiamo parlato in seguito, abbiamo parlato dell'argomento in un'atmosfera rilassata (in un parco, spazio non convenzionale) e abbiamo iniziato a toccare l'essenza di ciò che avremmo dovuto fare oggi. Eravamo ispirati.

Benefici dell'apprendistato per la gioventù e l'industria:

Da che l'umanità ricorda, le persone hanno trasferito le competenze da una generazione all'altra con una qualche forma di apprendistato. Quattromila anni fa, il codice babilonese di Hammurabi prevedeva che gli artigiani insegnassero i loro mestieri ai giovani. Le prime notizie su Egitto, Grecia e Roma rivelano che le competenze venivano ancora trasmesse in questo modo.

Per i giovani, appena entrati nel mondo del lavoro, l'apprendistato ha importanti vantaggi. Offre un modo efficace per apprendere le abilità, poiché la formazione è pianificata e organizzata ed è prendere o lasciare. Gli apprendisti guadagnano mentre imparano, perché sono già lavoratori. Quando il loro apprendistato è completato, ai giovani viene assicurato un futuro sicuro e un buon tenore di vita perché la formazione è nell'artigianato in cui le competenze sono molto richieste. Opportunità di impiego e avanzamento si aprono con il riconoscimento che gli apprendisti sono ora abili lavoratori artigianali.

Anche l'industria ne trae grandi benefici. Fuori dai programmi di apprendistato arrivano lavoratori artigianali a tutto tondo competenti in tutte le branche dei loro mestieri e in grado di lavorare senza una stretta supervisione perché la loro formazione ha permesso loro di usare l'immaginazione, l'abilità e la conoscenza nel loro lavoro.

Anche guardando altri mammiferi, possiamo vedere che quando tali abilità non vengono trasmesse alla generazione successiva, diventa difficile per i mammiferi sopravvivere e prosperare in natura.

Dopo questa introduzione i partecipanti sono stati divisi in gruppi di 3, un mix di colleghi esperti / peer mentor, per lavorare su diversi casi.

I gruppi convertivano i casi in piccole prestazioni e sviluppavano il risultato.

- Cosa puoi fare diversamente per avere un risultato diverso
- qual è l'aspettativa del mentor
- qual è l'effetto sull'allievo

CASI

Caso 1:

Un momento in cui tu come mentor hai ispirato l'allievo e dove hai notato che l'allievo vuole legare con te.

Racconta l'esperienza.

Fanne una nuova.

Un momento in cui un allievo si rende conto di rispettare il mentor (in formazione) e in cui l'azione gli dà motivazione e ispirazione.

Caso 2:

Un allievo si blocca / non riesce ad andare avanti.

Come hai agito come mentor? Come ha agito l'allievo?

Racconta ciò di cui hai bisogno come mentor.

Racconta un'esperienza.

(comprensione-fiducia)

Fai 2 esempi. Uno sull'esperienza del mentor e uno su quella dell'allievo.

Racconta i bisogni e le aspettative

Caso 3:

Un momento in cui tu, come mentor, hai dedicato il tuo tempo e la tua esperienza ad un allievo dopo l'orario di lavoro, perché l'allievo richiedeva un consiglio o un aiuto in più.

Racconta un'esperienza.

Racconta 2 esempi.

Uno quando hai preso la decisione che non potevi e racconta come lo hai gestito.

E uno quando hai preso la decisione che avresti potuto e racconta come lo hai gestito.

Caso 4:

Un momento in cui il confine tra mentor e allievo si è annullato. Siete diventati pari.

Racconta le due esperienze.

Una dal punto di vista del mentor, una dal punto di vista dell'allievo.

OUTCOME**Quali sono le abilità che un mentor deve avere per persuadere l'allievo?**

- Comunicazione
- Come dare opportunità
- Ascoltare
- Come essere un modello di ruolo / ispiratore
- Come rispecchiare
- Come creare azioni peer-to-peer e coinvolgimento attivo

Quali competenze devono avere i mentor per coinvolgere gli studenti in nuove attività una volta saliti a bordo?

- Conoscenza dell'attività
- Leadership
- Comunicazione

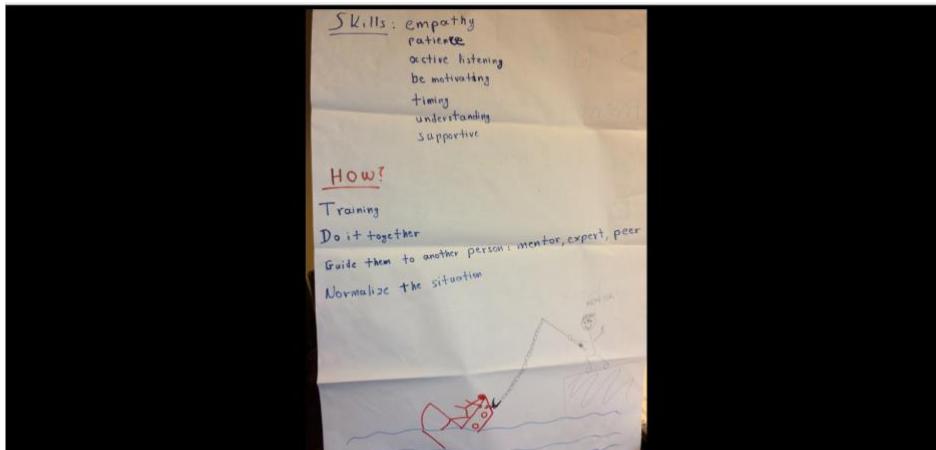
Come si trasmettono?

- Creare una mappa che porta al premio e condividerla
- Spingere l'allievo fuori dalla barca - con la rete di sicurezza

Quali abilità devono avere i mentor per supportare gli allievi quando toccano il fondo e vogliono rinunciare?

- Empatia
- Pazienza
- Ascolto attivo
- Essere motivante
- Sfidare il tuo ego
- Darsi tempo
- Comprensione
- Supporto coerente

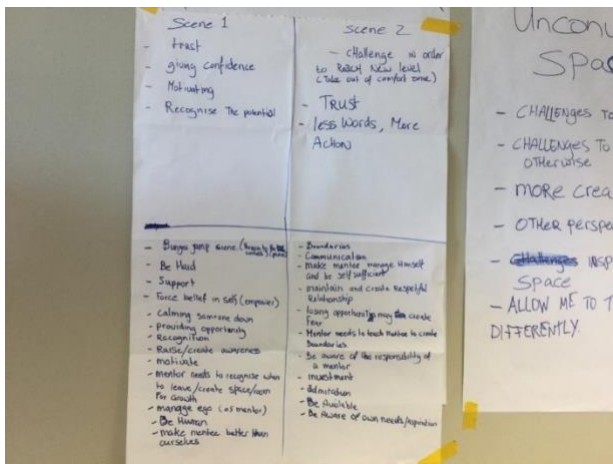
Come?



- Formazione
- Farlo insieme
- Indirizzarli a un'altra persona - mentor, esperto, peer per nuovi input
- Normalizzare la situazione

Di che abilità hanno bisogno i mentor per supportare gli allievi al giro di boa? Come sai che sono pronti?

- Devono aver soddisfatto i bisogni primari: sentirsi sicuri, sentirsi amati e provare un senso di appartenenza, avere l'autostima per poter stare da soli
- Simulare scenari - lasciali andare gradualmente
- Assicurarsi che siano autosufficienti - non cercano una convalida costante
- Assicurarsi che abbiano una rete di sicurezza nel network



RIASSUNTO

COSA E' NECESSARIO NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE TRA UN PEER MENTOR E UN ALLIEVO?

Fiducia: come creiamo fiducia?

- Rispetto
- Ascoltando
- Spazio
- Opportunità
- Persuasione: mostrarsi!

Motivazione: come motiviamo?

- Consentire il fallimento: errori
- Modello di ruolo: mirroring
- Valore: da un luogo tranquillo
- Gestione del tempo: assicurarsi che ne siano consapevoli

Consapevolezza

- Auto consapevolezza come mentor
- Mostrarla all'allievo
- Individuare e mappare

Rete

- Strumento per convalidarla
- Riconoscere il proprio ruolo e il proprio valore
- Essere agili, cambiare

COSA CI MANCA?

- Non abbiamo riflettuto a fondo su come coinvolgere gli allievi che decidono di non voler partecipare affatto
- Non abbiamo pensato a come affrontare la negatività estrema
- Abbiamo ancora bisogno di una chiara idea rispetto alla flessibilità di questo modello in modo che diversi paesi possano comprenderlo
- Dovremmo provare a creare un curriculum in cui la storia è raccontata in immagini con parole minime in modo che possa essere utilizzata da tutti indipendentemente dalla lingua

4.2 GIORNO 2

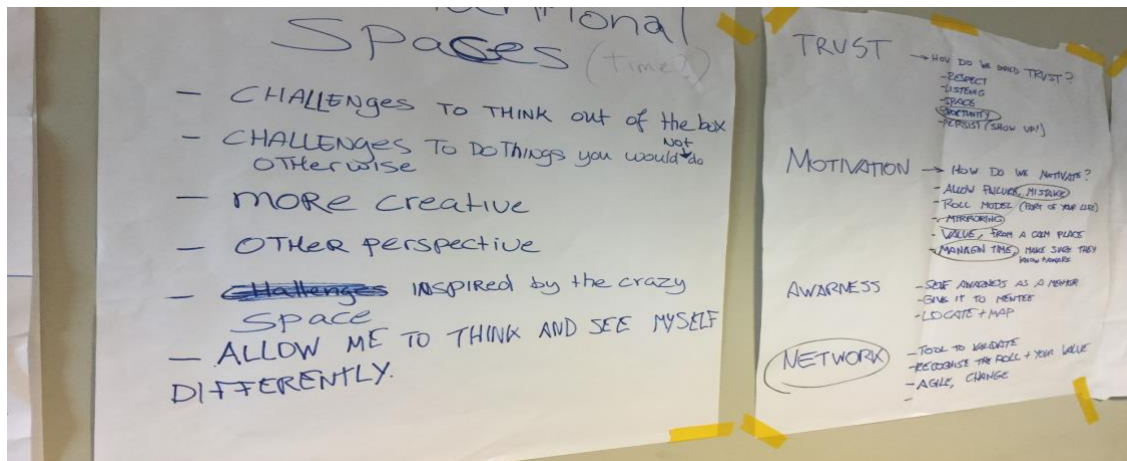
Workshop/presentazione ad opera di Collage Arts

Come Collage gestisce il mentoring peer 2 peer.
Presentazione di Loui e Ximo (weblink?)

Workshop sull'esperienza di come le arti, come strumento, possono essere utilizzate per stimolare il pensiero e la coerenza.

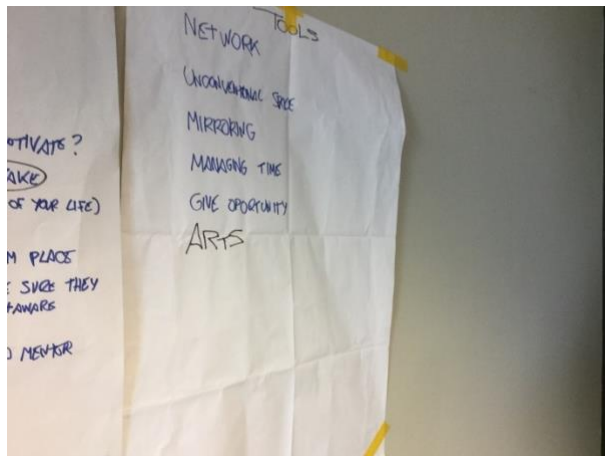
- Il re vuole la sedia (lavoro di squadra e comunicazione non verbale)
- Cronologia dei compleanni sulle sedie.
- Il pavimento è lava (lavoro di squadra e gioco con contatto fisico)
- Triangolo (su intuizione e concentrazione della squadra e creazione di fiducia)
- Contare fino a 20 insieme (esperienza corale)

Dopo l'esperienza dei workshop c'era il seguente riassunto;



- Sfida per raggiungere un nuovo livello - uscire dalla zona di comfort
- Fiducia
- Meno parole, più azione
- Confini
- Comunicazione
- Aiutare l'allievo a gestirsi e ad essere autosufficiente
- La possibilità del fallimento può creare paura
- Il mentor deve insegnare agli allievi a creare dei limiti
- Essere consapevole della responsabilità del mentor
- Investimenti
- Ammirazione
- Essere disponibile
- Essere consapevole delle proprie esigenze / aspirazioni

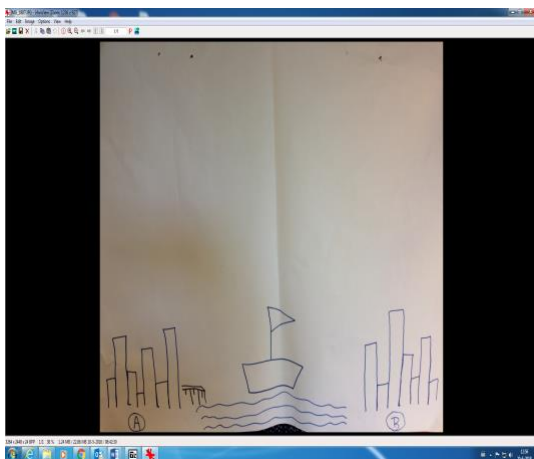
RIASSUNTO; STRUMENTI PER I PEER MENTOR



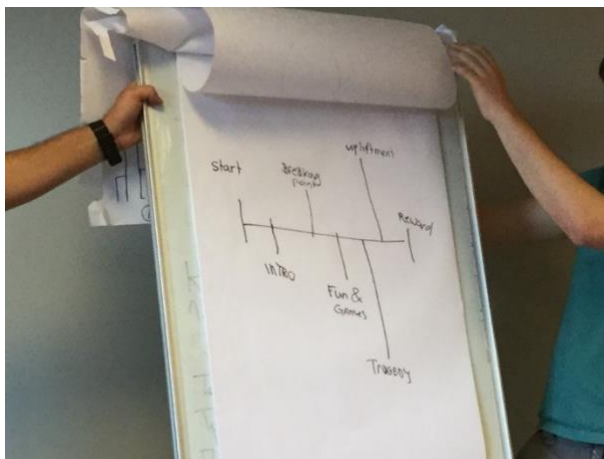
- Network
- Spazi non convenzionali
- Mirroring
- Gestione del tempo
- Creare opportunità
- Arti
- Giocare
- Comunicazione

Con questa conoscenza il gruppo ha lavorato in 2 gruppi per presentare ai project manager i risultati dei workshop.

LA METAFORA DELLA BARCA



Il viaggiatore riluttante sa che è necessario passare dalla città A alla città B, ma è spaventato / sfiduciato / solo, quindi deve affrontare molte barriere per riuscire a imbarcarsi.



Lo step 1 consiste nel costruire un molo di fiducia ed empatia per persuaderli a salire a bordo
Sulla nave c'è una rete di persone con capacità ed esperienza, quindi salire a bordo significa iniziare a costruire la propria rete

Lo step 2 consiste nell' iniziare a condividere le abilità con lui in modo che inizi a sentirsi sicuro e stimolato e possa iniziare a dare il proprio contributo all'equipaggio

Lo step 3 consiste nell'aiutarlo a sbarcare nella prossima città convinto di avere le capacità e l'esperienza per continuare il suo viaggio come viaggiatore indipendente

LA METAFORA DELLA TEORIA DELLA STORIA ARCHETIPICA DELL' EROE/EROINA!

L'eroe è convinto di dover intraprendere il viaggio e si confronta con delle sfide.

Ha subito una sfida davanti, e la supera

Inizia a godersi il viaggio e sorgono problemi che possono essere risolti

Viene colpito da una tragedia / un problema che sembra insormontabile

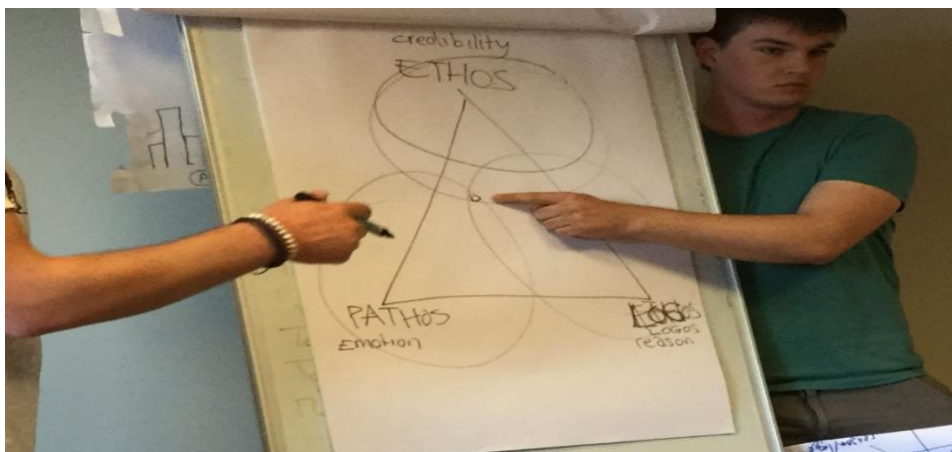
Trova una soluzione / una speranza / un riconoscimento

E raggiunge la ricompensa

FASI DELLA DISCUSSIONE

Il triangolo retorico di Aristotele

Il ruolo del mentor è supportare l'allievo nel corso della storia/viaggio



ETHOS
Credibilità

PATHOS
Emozione

LOGOS
Ragionamento

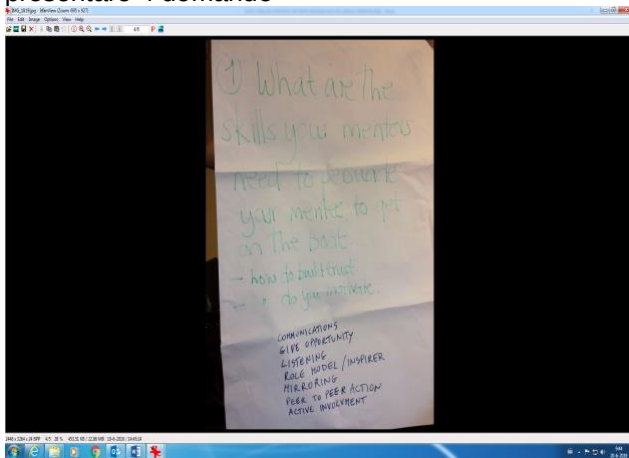
Solo quando l'allievo riceve supporto in tutte e tre le aree dal mentor, si sentirà pronto per ottenere il premio e passare all'indipendenza.

COSA SERVE AL MENTOR PER INTERPRETARE QUESTO RUOLO

- Comunicazione - verbale e non verbale
- Consapevolezza ed empatia
- Capacità di motivare e ispirare
- Competenze e abilità
- Affidarsi all'allievo per avere successo

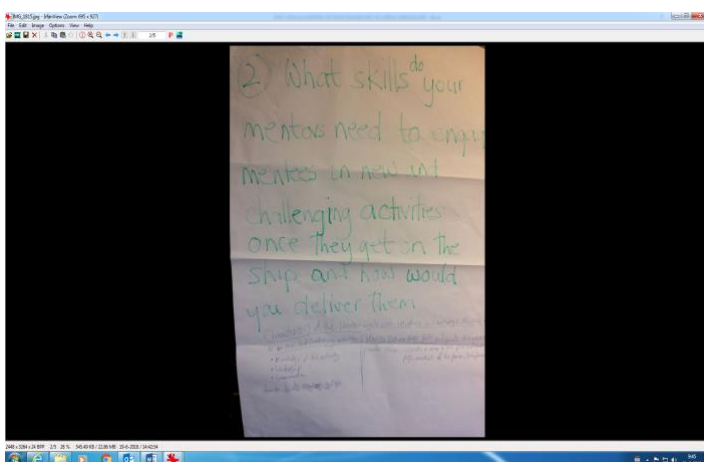
- La capacità di costruire un rapporto di fiducia con l'allievo attraverso il rispetto, la coerenza, il rispecchiamento

Abbiamo chiuso la sessione con il lavoro in 4 gruppi, composti da project leader / mentor mischiati, per presentare 4 domande

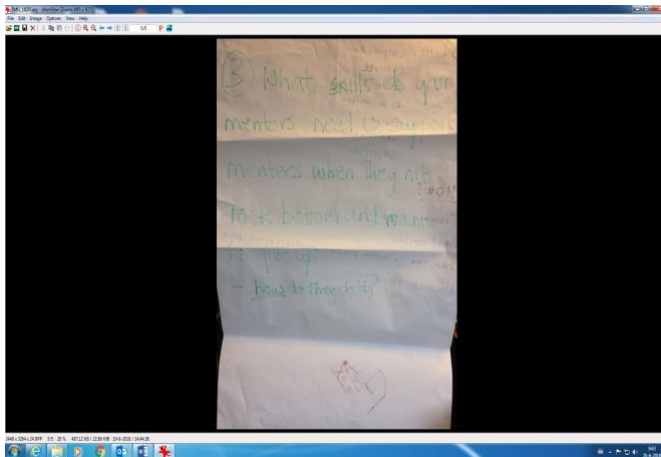


1. Quali sono le abilità che i voi mentor dovete avere per persuadere il vostro allievo a salire sulla barca?

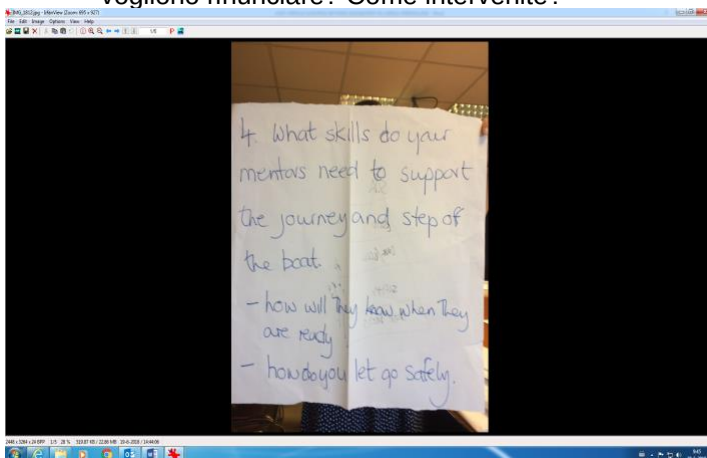
- Come costruire la fiducia
- Come motivare?



1. Di quali competenze hai bisogno per coinvolgere gli allievi in attività nuove e impegnative una volta saliti sulla nave e come le proponi?



1. 1. Di che abilità avete bisogno voi mentor per supportare gli allievi quando toccano il fondo e vogliono rinunciare? Come intervenite?



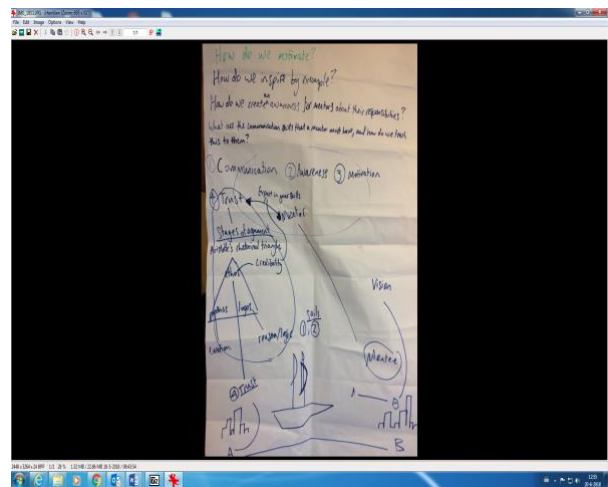
4. Di che abilità avete bisogno voi mentor per supportare il viaggio e il giro di boa?
 - Come faranno a sapere quando saranno pronti?
 - Come lasciarli andare in sicurezza?

Tutti e 4 i gruppi hanno presentato le loro domande; Nei disegni e nelle performance AD 1.





AD 2.

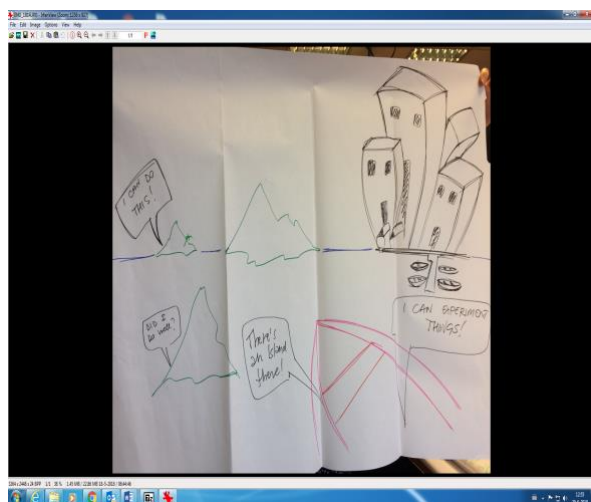


AD 3.





AD 4.



Dopo queste presentazioni la conclusione è stata che il metodo dovrebbe essere un metodo praticabile, comprensibile a tutti.

Uno dei risultati è stato quello di sviluppare un fumetto con strumenti e trucchi.

5. RIASSUNTO GENERALE

IMPATTO DEL LAVORO IN SPAZI NON CONVENZIONALI

- Libertà dalla classe: puoi fare cose che non avresti mai pensato di fare in una classe
- Nuove prospettive
- Facilitano il gioco
- Cambiano la gerarchia delle relazioni
- Cambiano le regole
- Incoraggiano creatività e pensiero fuori dagli schemi sia nelle attività che nell'uso dello spazio
- Possono aiutare ad abbattere le barriere sperimentate dagli allievi
- Cambiano e naturalizzano le dinamiche di gruppo

Gli spazi non convenzionali possono farti sentire più a tuo agio o meno, quindi devi essere consapevole che questo può mettere le persone in una posizione vulnerabile. Ma per i giovani che hanno avuto cattive esperienze in classe lavorare in spazi non convenzionali è un'esperienza che li

spinge ad apprendere, al contrario del cercare di farli ritornare all'ambiente di apprendimento tradizionale in cui hanno fallito.

DI QUALI ABILITÀ HANNO BISOGNO I MENTOR PER PERSUADERE GLI ALLIEVI?

- Comunicazione
- Come dare opportunità
- Ascoltare
- Come essere un modello di ruolo / ispiratore
- Come rispecchiare
- Come creare azioni peer-to-peer e coinvolgimento attivo

DI QUALI ABILITÀ HANNO BISOGNO I MENTOR PER COINVOLGERE GLI ALLIEVI NELLE NUOVE ATTIVITÀ UNA VOLTA CHE SALGONO A BORDO?

- Conoscenza dell'attività
- Leadership
- Comunicazione

COME SI TRASMETTONO?

- Creare una mappa che porta al premio e condividerla
- Spingere l'allievo fuori dalla barca - con la rete di sicurezza

QUALI ABILITÀ DEVONO AVERE I MENTOR PER SUPPORTARE GLI ALLIEVI QUANDO TOCCANO IL FONDO E VOGLIONO RINUNCIARE?

- Empatia
- Pazienza
- Ascolto attivo
- Essere motivante
- Sfidare il proprio ego
- Darsi tempo
- Comprensione
- Supporto coerente

DI CHE ABILITÀ HANNO BISOGNO I MENTOR PER SUPPORTARE GLI ALLIEVI AL GIRO DI BOA? COME SAPERE SE SONO PRONTI?

- Devono aver soddisfatto i bisogni primari: sentirsi sicuri, sentirsi amati e provare un senso di appartenenza, avere l'autostima per poter stare da soli
- Simulare scenari - lasciali andare gradualmente
- Assicurarsi che siano autosufficienti - non cercano una convalida costante
- Assicurarsi che abbiano una rete di sicurezza nel network

COME FANNO I MENTOR A COSTRUIRE QUESTE ABILITÀ?

- Formazione
- Farlo insieme
- Indirizzarli ad un'altra persona – mentor, esperto, peer per un nuovo input
- Normalizzare la situazione

COSA È NECESSARIO NELL'AMBITO DELLA COOPERAZIONE TRA UN PEER MENTOR E UN ALLIEVO?

Fiducia: come creiamo fiducia?

- Rispetto
- Ascoltando
- Spazio

- Opportunità
- Persuasione: mostrarsi!

Motivazione: come motiviamo?

- Consentire il fallimento – gli errori
- Modello di ruolo: mirroring
- Valore: da un luogo tranquillo
- Gestione del tempo: assicurarsi che ne siano consapevoli

Consapevolezza

- Auto consapevolezza come mentor
- Mostrarla all'allievo
- Individuare e mappare

Rete

- Strumento per convalidarla
- Riconoscere il proprio ruolo e il proprio valore
- Essere agili, cambiare

COSA CI MANCA?

- Non abbiamo riflettuto a fondo su come coinvolgere gli allievi che decidono di non voler partecipare affatto
- Non abbiamo pensato a come affrontare la negatività estrema
- Abbiamo ancora bisogno di una chiara idea rispetto alla flessibilità di questo modello in modo che diversi paesi possano comprenderlo
- Dovremmo provare a creare un curriculum in cui la storia è raccontata in immagini con parole minime in modo che possa essere utilizzata da tutti indipendentemente dalla lingua
- Essere consapevoli della responsabilità del mentor
- Ammirazione
- Investimento
- Essere disponibili
- Essere consapevoli dei bisogni/aspirazioni individuali

STRUMENTI PER I PEER MENTOR

- Network
- Spazi non convenzionali
- Mirroring
- Gestire il tempo
- Creare opportunità
- Arti
- Gioco
- Comunicazione

COSA SERVE AL MENTOR PER INTERPRETARE IL RUOLO DI MENTOR?

- Comunicazione – verbale e non verbale
- Consapevolezza ed empatia
- Capacità di motivare e ispirare
- Competenze e abilità
- Affidarsi all'allievo per avere successo
- La capacità di costruire la fiducia del mentee attraverso il rispetto, la coerenza, il rispecchiamento

6. CONCLUSIONE DEL CONCEPT DELLA METODOLOGIA

Questo documento ha riunito gli outcome delle consultazioni con i partner, i workshop e le discussioni svolti durante la seconda riunione del gruppo direttivo ad Arnhem, nonché i risultati dei casi studio e dell'inchiesta qualitativa nell'IO1. Lo scopo principale del documento è costruire la metodologia per lo sviluppo di un curriculum Creus in IO3.

A conclusione di questo processo è stato concordato che Collage Arts creerà una guida professionale per peer mentor incentrata su:

- Cos'è il peer mentoring?
- Quali strumenti e competenze essenziali un peer mentor deve avere per supportare il processo di peer mentoring?
- Questo sarà prodotto in un formato di stile accessibile a fumetti, realizzato graficamente dai giovani partecipanti. La guida attingerà agli outcome di questa fase di concept della metodologia, individuando 5 diversi scenari nel percorso di mentoring
 - Ispirare fiducia
 - Costruire rispetto
 - Comunicazione
 - Stabilire dei confini
 - Conoscere il proprio limite

Questi scenari costituiranno la base per lo sviluppo dei moduli di apprendimento del curriculum.

La Guida professionale includerà anche ulteriori indicazioni per gli allievi tra cui:

- Cos'è CREUS?
- Cos'è il peer mentoring in CREUS?
- Dove potrebbe essere coinvolto un allievo?
- Che aspetto ha il percorso come allievo?
- Che aspetto ha l'obiettivo finale?

I moduli del curriculum di apprendimento saranno strutturati per seguire il percorso di mentoring e i principi stabiliti in queste guide per professionisti. A questo punto, è previsto che ci saranno sette moduli. Questi saranno composti dai cinque "Scenari" descritti nella guida Mentor, più un modulo Inizia il viaggio e Termina il viaggio.

Modulo 1: Inizia il viaggio
Modulo 2: Ispirare fiducia
Modulo 3: Costruire rispetto
Modulo 4: Comunicazione
Modulo 5: Stabilire dei confini
Modulo 6: Conoscere il proprio limite
Modulo 7: Fine del viaggio

Nella fase successiva dello sviluppo del Curriculum in IO3, ogni modulo sarà elaborato per descrivere i risultati dell'apprendimento e le competenze richieste in termini di Abilità, Conoscenze e Atteggiamenti, molti dei quali sono stati identificati in questo documento.

QUADRI DI VALUTAZIONE

I moduli formativi saranno progettati per essere valutati e offrire l'accreditamento all'interno dei seguenti quadri trasversali. Come nel 2006, le competenze chiave sono definite come una combinazione di conoscenze, abilità e attitudini. La proposta di revisione dell'European Reference Framework of Key Competences for Lifelong Learning elenca ora le seguenti competenze chiave:

(1) European Reference Framework (ERF). L'ERF specifica 8 competenze chiave trasversali

1. Competenze letterarie (*sostituisce Comunicazione nella propria lingua*)
2. Competenze linguistiche (*sostituisce Comunicazione in un'altra lingua*)

3. Competenze scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (*sostituisce competenze matematiche e competenze di base in scienza e tecnologia*)
4. Competenze digitali
5. Competenze personali, sociali e di apprendimento (*sostituisce Imparare ad apprendere*)
6. Competenze civiche (*sostituisce Competenze sociali e civiche*)
7. Competenza di imprenditoria (*sostituisce Senso di iniziativa e imprenditorialità*)
8. Competenze di consapevolezza culturale ed espressive

(2) Collaborative Learning Open Curriculum Kit (CLOCK)

I partner MuLab, Rinova e Collage Arts hanno partecipato al programma Talent Match Europe, che ha creato un profilo professionale, un quadro delle competenze e un quadro di apprendimento modulare, oltre ad altri strumenti di apprendimento e linee guida specifiche per i mentor che lavorano con giovani creativi in quattro aree:

1. Lavorare con i giovani
2. Fornire mentoring
3. Supporto alle aziende
4. Lavorare con gli imprenditori creativi

I risultati dell'apprendimento ai livelli EQF 4 e 5 sono stati specificati per ciascuno di questi quattro moduli e la metodologia del progetto è stata concepita per riflettere il modello CLOCK, offrendo così un percorso di accreditamento per i peer mentor, su cui si baserà il curriculum.

Per ulteriori informazioni vedi:

www.talentmatchingeurope.com

www.clockyourskills.com

(3) Youth Pass Certificate

Il modulo finale cercherà inoltre di integrare ed essere compatibile con il conseguimento di un certificato Youthpass. Youth Pass è stato sviluppato per migliorare il riconoscimento e la convalida dell'apprendimento non formale nel programma Youth in Action. La decisione di farlo era basata sulla chiara necessità per i partecipanti e gli organizzatori di affermare la propria partecipazione e di riflettere sui risultati dell'apprendimento del programma.

Aperto a TUTTI i giovani indipendentemente dal loro background sociale, educativo o culturale, la Gioventù.