

CO(YOUTH) WORKING COMPETENZE

Un modello delle competenze per youth worker negli spazi di coworking











INFORMAZIONI

Output Type

Methodologies / guidelines **Methodological framework** for implementation

Goal

There is a need for the youngest to increase their skills and ambitions.

It is a toolbox for youth workers and co-coworkers to work together in order to reach these youngest and their needs.

AUTORI

Comune di Cinisello Balsamo Head of European Funding Dept.

Project Manager

Massimo Capano

Elisa Scardoni

Project Facilitator

Michele di Paola

HUB385 Zagreb

Communication & coworking coordinator

Ivana Radić

CO-ACTIONS Coop.

Cooperation Project Managers Cooperation Project Managers

Noémie Escortell

Karine Laroche

Impact Hub Amsterdam

Project Manager

Community Catalyst

Rutger de Rijk

Evelien Janson

Chairman / Young Creators

Stan Schalij

President of APPI

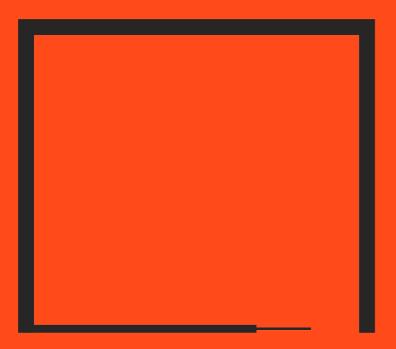
Vice-President of APPJ / CEO of Adamastor

Hilário Matos

Hugo Ribeiro

Politecnico di Milano Scientific Evaluation

Arianna Vignati



INTRODUZIONE

Questo modello di competenze è stato creato dai membri delle organizzazioni partner durante il progetto CoYouthWorking, finanziato dal Programma europeo Erasmus+ - Partenariati strategici per l'innovazione, come strumento per definire le competenze necessarie per gli youth workers che desiderano usare spazi/servizi di coworking nel loro lavoro con i giovani o come strumento/approccio per promuovere opportunità per i giovani locali.

Il modello è stato costruito sulla base di ETS - Competence Model for Youth Workers, come definito dal SALTO Training & Cooperation resource center seguendo la Strategia Europea per la Formazione. Per questo motivo, il modello di riferimento è spesso definito modello di competenza ETS.

Lo stesso modello ETS non è un modello statico, ed è attualmente interessato da un processo di aggiornamento che include, ad esempio, l'inserimento della dimensione digitale tra le diverse competenze degli youth workers. Tale percorso, iniziato con la conferenza europea Exploring the digital dimension of youth workers' competences tenuta a Vienna nel febbraio 2019, è stato ritardato dalla pandemia di Covid-19, ed è quindi ancora in corso. Per questa ragione, nel nostro modello di competenze abbiamo cercato di aggiungere la nostra dimensione digitale delle competenze degli youth workers, applicata alla creazione e alla gestione di uno spazio di coworking rivolto ai giovani e alla promozione locale. Altre grandi differenze con il modello di competenza ETS consistono nel fatto che alcune competenze o aree di competenza sono state unite o accorciate, al fine di concentrarsi maggiormente sui dettagli specifici necessari per l'utilizzo degli spazi di coworking nel lavoro con i giovani. Per questo motivo, si consiglia di fare comunque riferimento al modello di competenza ETS per una definizione più ampia e profonda di tutte le competenze necessarie nei diversi aspetti del lavoro con i giovanl.

Introduzione

PROGETTARE & FACILITARE L'APPRENDIMENTO INDIVIDUALE E DI GRUPPO IN UN AMBIENTE STIMOLANTE

Attitudini	Conoscenze	Abilità	Comportamenti
 Essere aperti all'uso di modalità e metodi diversi per incoraggiare la creatività, il problem solving e il pensiero laterale. Essere aperti e accettare che il fallimento fa parte dell'apprendimento Rimanere aggiornati su metodi innovativi e sulle relative fonti Fare attenzione a non usare metodi che rafforzano implicitamente stereotipi e meccanismi di discriminazione Disponibilità a improvvisare e ad accettare l'ambiguità Essere aperti all'apprendimento/appren dimento inatteso (per se stessi e per gli altri) Disponibilità all'aggiornamento delle competenze; Disponibilità ad essere sfidati e a correre dei rischi Disponibilità a fidarsi della capacità dei giovani di dirigere il proprio apprendimento Disponibilità ad affrontare le questioni etiche come fonte di apprendimento su e dagli altri. 	 Conoscenza dei processi, dei meccanismi e dei principi di gruppo (incluse i rapporti di potere) Conoscenza dei principi delle metodologie utilizzate nel campo della gioventù Avere una cultura della cooperazione, di processi partecipativi, economia sociale e solidale e responsabilità sociale Conoscenza sulle emozioni e sui meccanismi emotivi Conoscenza dei meccanismi e della gestione delle crisi Conoscenza degli stili di apprendimento, conoscere i metodi per identificarli e lavorare con questi Conoscenza su come cercare informazioni su metodi e metodologie e su come condividere adeguatamente le risorse 	 Abilità di empatizzare in modo che gli altri possano imparare dalla propria esperienza Abilità di scegliere metodi appropriati e di valutare i bisogni e gli obiettivi di apprendimento dei giovani Abilità di identificare dimensioni e fasi nei processi di gruppo Abilità di lavorare con un approccio all'inclusione sociale Capacità di analizzare un contesto specifico e progettare un programma tenendo conto dei bisogni endogeni (capacità diagnostiche) Abilità di identificare, organizzare e fare riferimento a risorse appropriate per sostenere il proprio apprendimento Abilità nell'affrontare situazioni di crisi 	 Affrontare i fattori che sostengono e bloccano la creatività Incoraggiare la creatività, il problem solving, il pensiero laterale Favorire la partecipazione democratica e attiva Mirare a raggiungere obiettivi educativi usando modalità e metodi specifici che incoraggino la creatività, il problem solving, il pensiero laterale, in vari aspetti contestuali Utilizzare strumenti e metodi appropriati per supportare il gruppo nella decostruzione e ricostruzione della realtà (lottando contro stereotipi, pregiudizi, supposizioni, ecc.) Motivare e responsabilizzare i giovani; Supportare i giovani nell'affrontare le situazioni di crisi in modo giusto e costruttivo; Generare fiducia e mantenere la riservatezza Riconoscere le esperienze degli altri Incoraggiare e sostenere attivamente le azioni collettive Essere onesti, rispettosi e trasparenti Avere il coraggio di improvvisare e sperimentare e riconoscere l'importanza di questo Aumentare la consapevolezza dei giovani sul potere del cambiamento

COME METTERE IN PRATICA LA COMPETENZA?

- · Organizza laboratori educativi per i giovani per sviluppare conoscenze pratiche
- · Organizza laboratori educativi per i giovani per sviluppare il senso di iniziativa
- Promuovi la partecipazione attiva dei giovani
- Esercita le tue capacità empatiche utilizzando strumenti specifici
- · Responsabilizzazione: abilitarla fin dall'inizio

ORGANIZZARE E GESTIRE LE RISORSE

Attitudini	Conoscenze	Abilità	Comportamenti
 Consapevolezza delle proprie competenze e risorse Disponibilità all'apprendimento continuo e permanente, ad esempio sulla gestione finanziaria Sincero interesse per il benessere dei giovani Essere flessibile e a disposizione, sapere quando si è più produttivi (cioè "persona mattutina" o "persona serale") Affidabilità Disponibilità ad assumersi compiti che non fanno parte normalmente del proprio ruolo Disponibilità ad essere sfidato sui vari stili di leadership Disponibilità a condividere e essere aperto nelle proprie intenzioni Disponibilità a lavorare per diventare un 'leader di ispirazione' 	 Conoscenza dei gruppi target e della loro comunità circostante (es. amici, famiglia, colleghi, ecc.) Conoscenza della gestione delle risorse umane e della leadership di ispirazione Se pertinente, conoscenza della gestione finanziaria (con particolare attenzione ai progetti/programmi) Business e sviluppo economico: identificare le leve economiche e garantire lo sviluppo delle risorse del luogo Costruire e mantenere un buon rapporto con i singoli e con l'intero gruppo di giovani, tenendo conto del loro ambiente Se pertinente, conoscenza dei meccanismi di fundraising Se pertinente, conoscenza della politica e della legislazione pertinenti su argomenti specifici (ad esempio, la salute) 	 Capacità di lavorare con gruppi diversi in un contesto di apprendimento non formale Abilità di adattare gli elementi del programma alla gestione delle risorse Sapere come rendere in grado i giovani di organizzare e gestire le risorse Sapere come rendere in grado i giovani di organizzare e gestire le risorse Sapere come applicare gli strumenti di gestione delle risorse umane alle impostazioni di apprendimento non formale e a specifici gruppi target Capacità di utilizzare un approccio di leadership ispiratore Capacità di gestire/affrontare frustrazioni, conflitti e rischi Sapere come favorire la collaborazione tra i membri del gruppo, tenendo conto dell'ambiente circostante [individuale] 	 Dimostrare capacità di autogestione; Costruire e mantenere un buon rapporto con i singoli e con l'intero gruppo di giovani, tenendo conto del loro ambiente; Gestire le risorse finanziarie e reclutare e gestire il personale volontario e retribuito Raccogliere fondi e gestire le risorse finanziarie Sviluppare programmi o attività sulla base di un'analisi dei bisogni e delle opportunità, comprese le attività di socializzazione; Fornire supporto ai giovani per correre dei rischi Reclutare e gestire il personale volontario e retribuito Incoraggiare e sostenere i giovani nella gestione delle risorse - se possibile, in modo ecologico Prestare particolare attenzione al benessere dei giovani Riconoscere e celebrare gli sforzi dei giovani

COME METTERE IN PRATICA LA COMPETENZA?

- Riunisci i membri attraverso il cibo
- Sii "una guida" per i tuoi utenti
- Mappatura interattiva
- Ospita un/a volontario/a europeo/a

COLLABORARE CON SUCCESSO IN TEAM

Attitudini	Conoscenze	Abilità	Comportamenti
 Essere aperti a differenti fonti di apprendimento e specialmente a quelle digitali Essere aperti e pronti a nuove sfide Essere consapevoli delle proprie competenze Disponibilità ad assumere compiti che normalmente non fanno parte del proprio ruolo, ma che garantiscono la sicurezza della squadra e del gruppo; Disponibilità a riflettere e ripensare il proprio ruolo Disponibilità all'apprendimento continuo Essere consapevoli di quanto gli altri possano insegnarvi e dei principi del 'prendere e dare' Disponibilità a sostenere i bisogni di apprendimento dei colleghi Disponibilità a chiedere supporto e ad ammettere limiti personali nel contesto dell'attività/gruppo Essere consapevoli di essere un esempio, sia come individuo che come squadra 	 Sapere come gestire le emozioni Conoscenza delle tecniche di feedback (come dare feedback, come riceverlo, ecc.) Conoscenza dei metodi di coaching Conoscenza dei meccanismi di lavoro di squadra in diversi contesti e dei possibili risultati dei diversi approcci Sviluppare programmi o attività sulla base di un'analisi dei bisogni e delle opportunità, comprese le attività di socializzazione Conoscenze sulla prevenzione e la trasformazione dei conflitti Conoscenza degli interessi individuali e collettivi e focus Conoscenza dei propri limiti personali e di come superarli 	 Capacità di abbinare le competenze dei membri del team agli obiettivi dell'attività e ai profili dei giovani Capacità di gestire le emozioni Capacità di lavorare con vari approcci, ad esempio co-visione, supervisione, feedback collegiale e cooperazione Capacità di gestire bene le crisi/conflitti nel team Padroneggiare metodi e tecniche che supportano una chiara ed equa divisione di ruoli e responsabilità Capacità di contestualizzare e concettualizzare le pratiche di lavoro di squadra con i principi dell'apprendimento non formale Capacità di promuovere la collaborazione tra i membri del team Capacità di sviluppare un piano di apprendimento continuo per se stessi 	 Promuovere la comunicazione e la collaborazione tra i membri del team per coltivare le qualità e affrontare la resistenza Richiedere e offrire supporto quando richiesto; Fornire feedback tecnici; Dimostrare empatia; Identificare la diversità, i punti di forza e le debolezze del team Assicurare che le conoscenze, le abilità, gli stili e le preferenze nel team siano condivise e comunicate; Approfondire la conoscenza di particolari argomenti/problemi; Sostenere i colleghi - dove possibile e richiesto - in base all'approccio di apprendimento non formale Aiutare a costruire lo spirito di squadra e la fiducia; Agire in modo autentico; Assegnare risorse e tempo adeguati alla costruzione della squadra Guidare le emozioni collettive e individuali in una direzione positiva; Ricevere ed esprimere critiche in modo aperto, rispettoso e costruttivo Affrontare la frustrazione in modo costruttivo

COME METTERE IN PRATICA LA COMPETENZA?

• Utilizzare la metodologia di co-sviluppo

COMUNICARE IN MODO SIGNIFICATIVO IN UN CONTESTO INTERCULTURALE

Attitudini	Conoscenze	Abilità	Comportamenti
 Volontà di conoscere il background/ contesto/r ealtà dei giovani Conoscere il "tono di voce" da usare in situazioni diverse Apertura alle espressioni di sentimenti ed emozioni (proprie e altrui) Disponibilità a sfidare se stessi e gli altri Disponibilità a fare un passo indietro e riflettere (per esempio sulle proprie percezioni, comprensione, sentimenti) Essere consapevoli dell'approccio unico ma complesso alla propria identità e come affrontarlo quando si lavora in un gruppo Sensibilità e apertura alla diversità 	 Conoscenza delle diverse dimensioni ed elementi dell'ascolto attivo e della comunicazione non verbale; Conoscere vari metodi e approcci nel lavorare con diversi gruppi di persone Essere aggiornati sui concetti e le teorie attuali riguardo alla diversità Conoscere le diverse dimensioni dell'identità Conoscenza dell'empatia-correlata 	 Capacità di ascoltare attivamente e mostrare empatia Essere in grado di incoraggiare la condivisione e il sostegno reciproco all'interno del gruppo; Capacità di parlare in una lingua diversa dalla propria lingua madre, se necessario; Usare i nuovi media per la comunicazione Capacità di dimostrare empatia in modo che gli altri possano imparare da essa 	 Ascoltare attentamente gli altri, senza giudizi, interruzioni e, se possibile, in maniera imparziale Essere attenti al linguaggio del corpo Creare un ambiente sicuro dove i sentimenti e le emozioni possono essere espressi liberamente e con rispetto Mantenere la vostra comunità aggiornata su tutto ciò che accade off-line e online Dimostrare di capire cosa scatena le emozioni e come affrontarle di conseguenza Identificare sentimenti e emozioni e capire il proprio impatto sugli altri Affrontare le preoccupazioni, i sentimenti o gli interessi inespressi degli altri; Applicare conoscenze, teorie ed esperienze alla realtà e alle identità del gruppo (esplicitamente o implicitamente) Essere trasparenti riguardo al proprio stato emotivo personale e condividere i pensieri in modo semplice

COME METTERE IN PRATICA LA COMPETENZA?

- Organizza eventi comunitari (per utenti giovani) per incoraggiare il networking e la sensazione di "sentirsi a casa" nello spazio
- Co-costruisci il gruppo
- · Condividi le notizie e gli annunci anche in modo digitale

NETWORKING E RETI DI SUPPORTO

Attitudini	Conoscenze	Abilità	Comportamenti
 Disponibilità a collaborare con altri soggetti e parti interessate; Apprezzamento del valore aggiunto di nuove opportunità di partnership e collaborazione; Essere attenti alla sicurezza e al benessere dei giovani (e di tutte le persone che sono coinvolte); Disponibilità a permettere il confronto con altri punti di vista e approcci di lavoro 	 Conoscenza dei media e dei meccanismi di promozione per quanto riguarda lo youth work, compresi gli strumenti digitali per il networking e la collaborazione; Conoscenza delle politiche giovanili e dello youth work nel proprio contesto (comunità, regione, ecc.); Conoscere l'ecosistema giovanile; Conoscenza del background socioeconomico dei giovani; Conoscenza dei diritti dei giovani; Conoscenza dei regolamenti relativi alla mobilità dei giovani; Conoscenza degli approcci e dei metodi di supporto in un contesto di lavoro con i giovani. 	 Essere in grado di identificare partner rilevanti in ambienti diversi (specialmente in un contesto internazionale); Capacità di fare rete con una varietà di sistemi e agenti esterni; Capacità di pianificare eventi di networking online e mantenere la comunità impegnata; Capacità di trasferire/comuni care e condividere il potenziale di apprendimento; Essere in grado di identificare e nominare la dimensione europea/internazion ale nel proprio lavoro; Capacità di identificare le relazioni e i meccanismi di potere sottostanti e di valutarne le conseguenze; Capacità di trasferire/comunicare e condividere il potenziale di apprendimento delle esperienze di mobilità internazionale; Capacità di usare i media in modo appropriato, essendo consapevoli della loro possibile influenza; Capacità di ricercare e accedere a informazioni rilevanti. 	 Assumere un ruolo proattivo nel collegamento di reti con altri agenti e organizzazioni/strutture in linea con l'interesse dei giovani; Affrontare le relazioni di potere in un modo che si concentra principalmente sull'interesse dei giovani; Organizzare e facilitare eventi di networking (anche online); Supportare i partenariati con altri soggetti; Assumere un ruolo proattivo nel lavoro sulla dimensione politica del networking, facendo passi verso azioni concrete; Promuovere e spiegare il potenziale [di apprendimento] delle esperienze di mobilità internazionale; Trasferire/condividere la conoscenza dei diritti giovanili e sociali e dei relativi regolamenti formali con i potenziali partner e i giovani; Trattare e utilizzare i media in modo attento, garantendo la sicurezza e i diritti dei giovani; Se pertinente, superare la resistenza a nuovi partenariati valutando il potenziale di quel dato partenariato.

COME METTERE IN PRATICA LA COMPETENZA?

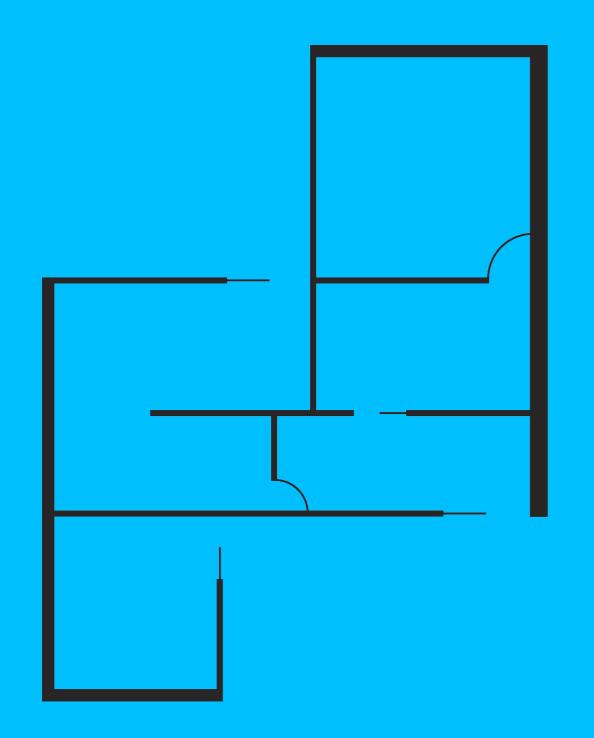
- Attrai i membri potenziali
- Costruisci uno schema chiaro di eventi
- Lavora in sinergia con le amministrazioni
- Attiva processi partecipativi

SVILUPPARE PRATICHE VALUTATIVE PER VALUTARE E IMPLEMENTARE IL CAMBIAMENTO

Attitudini	Conoscenze	Abilità	Comportamenti
 Disponibilità a presentare e condividere i risultati di un programma/pr ogetto con un pubblico più ampio sia online che offline; Apertura a diversi approcci di valutazione e [auto] valutazione in ambienti di apprendiment o non formale; Disponibilità ad essere sfidati e a sfidare gli altri per quanto riguarda la trasformazione; Interesse per i processi di cambiamento. 	 Conoscenza di ciò che può generare un cambiamento e di come adattare la diffusione e l'uso dei risultati; Conoscenza dei diversi metodi di raccolta dei dati; Conoscenza dei processi di valutazione, dei meccanismi e degli strumenti di valutazione; Conoscenza della ricerca attuale [sui giovani] che può sostenere il processo valutativo; Conoscenza delle diverse fasi della valutazione d'impatto; Conoscenza della garanzia di qualità e di ciò che comprende; Conoscenza di dove e come assicurarsi dati/materiali adeguati per la valutazione; Conoscenza su come applicare i diversi approcci scelti di valutazione a un contesto di apprendimento non formale; Conoscenza delle tecniche relative alle TIC per quanto riguarda l'accertamento e la valutazione. 	 Essere in grado di identificare l'approccio valutativo più appropriato in relazione ai bisogni dei giovani e agli obiettivi dell'attività; Capacità di scrivere relazioni e di presentarle a un pubblico diverso sia online che offline; Abilità di assicurare che la valutazione dell'impatto dei bisogni dei giovani si adatti agli obiettivi identificati; Capacità di lavorare con informazioni/dati sia quantitativi che qualitativi; Capacità di interpretare informazioni/dati in base al contesto dell'attività; Capacita di pianificare il follow-up di un'esperienza tenendo conto dei risultati del programma/progetto. 	 Definire modi appropriati per raccogliere informazioni/dati rilevanti; Supportare i giovani nel mettere in discussione i loro punti di vista e la loro capacità di immaginare i prossimi passi; Se pertinente, utilizzare le TIC per sostenere il processo di valutazione e di accertamento o l'analisi dei dati; Trattare esplicitamente la nozione di cambiamento e trasformazione; Pianificare e applicare una serie di metodi partecipativi di valutazione e accertamento; Sviluppare approcci di valutazione adeguati; Dimostrare abilità nella scrittura di rapporti e presentazioni orientate a una varietà di pubblico; Verificare che i risultati di una valutazione corrispondano correttamente ai metodi utilizzati per il design della valutazione e la valutazione dell'impatto; Usare i risultati per influenzare la pratica; Interpretare le informazioni/dati secondo il profilo e i contesti dei giovani; Incoraggiare la creatività nell'affrontare il seguito di una data esperienza.

COME METTERE IN PRATICA LA COMPETENZA?

- Promuovi l'autovalutazione utilizzando il quadro di competenze Entrecomp
- Stimola una conversazione aperta sulle idee e sul potenziale
- Poni la domanda giusta



Progettare e facilitare l'apprendimento individuale e di gruppo in un ambiente stimolante

Organizzare laboratori educativi per i giovani per sviluppare conoscenze pratiche

Hub385 organizza laboratori gratuiti (con l'accento sulle competenze digitali) per bambini e ragazzi come:

- Code week evento di una settimana organizzato una volta all'anno, con workshop che insegnano ai partecipanti le basi del coding e della programmazione
- Brave New World festival della nuova tecnologia con meet-up gratuiti, classi, mostre ecc. che insegnano ai partecipanti cosa può offrire la nuova tecnologia e come possiamo usarla

Code Week: https://hub385.com/code-week
Brave New World: https://hub385.com/brave-new-world





Esempi di pratiche

Organizzare laboratori educativi per i giovani per sviluppare il senso di iniziativa



Ogni anno il coworking Cofò, in collaborazione con il Comune di Cinisello Balsamo e le scuole superiori locali, ospita il progetto "Youth Inclusive Entrepreneurship Lab", che dà la possibilità ai giovani studenti (16-18 anni) di approfondire gli elementi chiave del lancio di una startup, attraverso una simulazione: utilizzando attività non formali, i facilitatori guidano i gruppi nel processo di Idea Generation, nell'impostazione del business plan e nella preparazione di un elevator pitch. I partecipanti hanno anche l'opportunità di incontrare alcuni giovani imprenditori ottenendo un feedback da loro, e di visitare aziende particolarmente attente al benessere dei loro dipendenti. L'attività mira a sviluppare il senso di iniziativa e la capacità imprenditoriale, una delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente riconosciute in ambito europeo: la scelta di coinvolgere gli studenti delle scuole superiori nel progetto evidenzia l'importanza di diffondere la "cultura imprenditoriale" tra i più giovani per sostenere lo sviluppo del capitale sociale e umano locale.

https://www.comune.cinisello-balsamo.mi.it/spip.php?rubrique3418







Esempi di pratiche

Promozione della partecipazione attiva dei giovani



Promuovere campagne, workshop, sessioni di chiarimento, seminari, formazione, reti sociali e piattaforme online; promuovere il ruolo del volontariato a livello locale e internazionale per favorire la cittadinanza e partecipazione attiva, identificando e creando una rete locale; sostenere il coordinamento e la dinamizzazione pedagogica del piano di attività dello spazio di coworking in vista dell'animazione socio-educativo con i giovani cittadini.





Esempi di pratiche

Allena la tua capacità empatica utilizzando strumenti specifici



Quando pianificate il processo di sviluppo del gruppo, mettetevi nei panni dei vostri membri e pensate a cosa stanno provando, cosa li preoccupa, cosa gli interessa, cosa stanno cercando. Potete usare diversi strumenti, come la mappa dell'empatia o la buyer's persona. Questo è un ottimo esercizio da fare con i vostri colleghi del marketing/comunicazione.



CO(YOUTH) WORKING

Appropriazione: abilitarla fin dall'inizio



Permettere ai membri di sentire la proprietà condivisa dello spazio. La cultura dell'accoglienza e il processo di co-progettazione dello spazio determineranno fino a che punto i membri sono invitati a creare lo spazio e a usarlo indipendentemente dall'assistenza costante dei padroni di casa. I membri dovrebbero sentirsi parte di un collettivo in modo da poter ospitare loro stessi e anche trasmettere la mentalità e il modo di lavorare dell'hub d'impatto ai visitatori e ai nuovi membri.

Esempi di pratiche

Organizzare e gestire le risorse

Riunisci la community attraverso il cibo



La collaborazione inizia con la fiducia, e la fiducia deve essere costruita. iniziate semplicemente riunendo i membri con del cibo.

Assicuratevi che l'evento sia visibile a tutti i membri in modo che anche quelli che non stanno partecipando (ancora) sappiano cosa sta succedendo. Il senso di essere parte di qualcosa di più grande può già infondere un senso di appartenenza nei vostri membri.



Esempi di pratiche

Ospita un/a volontario/a europeo/a





Coordinamento e gestione dei volontari del Corpo Europeo di Solidarietà che supporteranno la realizzazione delle attività dello spazio di coworking.

Il finanziamento del Corpo Europeo di Solidarietà è fornito sotto forma di sovvenzioni alle organizzazioni tramite bando, per ospitare volontari e/o stagisti per progetti che possono durare da 2 settimane a 12 mesi.

www.europa.eu/youth/solidarity_en



CO(YOUTH) WORKING

Essere "una guida" per gli utenti



Quando un membro si avvicina a un gestore con un bisogno specifico o una domanda per il suo progetto, i gestori dello spazio non devono necessariamente fornire le risposte, ma dovrebbero guidarli attraverso i canali e le connessioni di cui hanno bisogno, mettendoli "in condizione di", incoraggiandoli, invece di fare le cose per loro.

Mappatura interattiva



Invita i tuoi attuali membri a una sessione in costruzione di una mappatura interattiva. Mappate la vostra comunità attuale in termini di abilità e competenze e usatela per creare una "parete-vetrina" dei membri, con le foto di ognuno.

Esempi di pratiche

Collaborare con successo in team

Usa la metodologia del co-sviluppo



Coactions promuove un approccio all' intelligenza collettiva utilizzando la "metodologia del co-sviluppo", utile a promuovere l'aiuto reciproco tra pari, all'interno di un gruppo. Il principio fondamentale si basa sul desiderio di imparare dagli altri. È un metodo molto

flessibile, spesso applicato a lavori in gruppi da 4 a 6 persone.

I gruppi di co- sviluppo sono solitamente composti da professionisti che credono nel valore di imparare gli uni dagli altri per migliorare e consolidare il loro approccio. La riflessione individuale e di gruppo è incoraggiata attraverso un esercizio di consultazione strutturato (secondo Claude Champagne e Adrien Payette, i fondatori della metodologia).

Concretamente, Coactions organizza diversi gruppi di co- sviluppo una volta al mese, rendendo visibili i benefici della metodologia sui giovani imprenditori degli spazi di coworking.



Esempi di pratiche

Comunicare in modo significativo in un contesto interculturale

Organizzare eventi comunitari (per utenti giovani) per incoraggiare il networking e la sensazione di "casa" nello spazio

HUBAS

HUB385 promuove abitualmente momenti di condivisione quali colazioni, tornei di ping-pong, i quiz al pub, Fiere del Lavoro.





Co-costruisci il gruppo



Ci vuole tempo per costruire relazioni, raggiungere una comprensione comune e uno scopo condiviso, quindi non affrettatevi nelle attività, ma prendete il tempo di co-progettare il terreno insieme.



CO(YOUTH) WORKING

Condividi le tue notizie e i tuoi annunci - anche in modo digitale



- Chiedi a un piccolo gruppo di membri di aiutare a pubblicare e condividere contenuti per iniziare l'interazione;
- Partecipa all'integrazione on e offline. Ogni volta che c'è un evento divertente nel tuo spazio, scatta una foto e condividila online. Viceversa: porta i flussi di conversazione attiva da online a offline, nel tuo spazio, chiedendo ai membri di ospitare un evento/incontro;
- Usa gli #hashtags per rendere più facile la ricerca di conversazioni specifiche



Esempi di pratiche

Fare networking e sostegno

Attrai i membri potenziali



Quando si inizia a costruire una community, è essenziale rafforzarne il nucleo centrale, quello dei membri fondatori. Il primo passo è quello di mappare la comunità potenziale. Successivamente, invitare quei potenziali membri, offrendo loro diverse opportunità di impegno e valore, fin dall'inizio.



Esempi di pratiche

Avere un chiaro programma di eventi

IMPACT HUB Amsterdam

Affinché tu possa invitare i membri a un evento rilevante, devi assicurarti di avere uno schema chiaro di eventi che sia visibile in un calendario online e nello spazio, e naturalmente, devi avere una una buona selezione di proposte che siano allineate con i tuoi valori o con l'esperienza che vuoi offrire, per esempio: accesso alla conoscenza, abilitare, ispirare, azione, ecc.



CO(YOUTH) WORKING

Lavora in maniera sinergica con le amministrazioni





- Creazione e promozione di un programma di attività per lo spazio di coworking, in sinergia con il Comune e i partner, come il Consiglio Comunale dei Giovani, le associazioni e altre autorità locali
- Promuovere, insieme ai Forum Giovani del Comune, vari strumenti di comunicazione e informazione per i giovani (banche dati, newsletter, ecc.).



Esempi di pratiche

Attivare processi partecipativi



Co-progettare l'hub con i cittadini, per avere una visione aperta, per amplificare il suo impatto sul territorio e ridurre il rischio di "autoreferenzialità" delle iniziative promosse al suo interno.

Nell'ambito del progetto HubOut promosso dal Comune di Cinisello Balsamo in collaborazione con Cofò Coworking, sono state organizzate alcune attività preliminari per coinvolgere giovani cittadini e stakeholder locali nella definizione del programma di un nuovo spazio per il co-work:

- focus group che hanno coinvolto giovani (under 35) interessati a sviluppare un proprio progetto imprenditoriale e giovani rappresentanti di organizzazioni locali con un direttivo under 35. A loro è stato chiesto quale tipo di attività, eventi, corsi di formazione e strumenti non dovrebbe mancare in uno spazio finalizzato al sostegno dei giovani imprenditori;
- sondaggio online rivolto a tutti i cittadini e alle persone che lavorano in città per convalidare i risultati dei focus group





Esempi di pratiche

Sviluppare pratiche valutative per valutare e implementare il cambiamento

Promuovere la riflessione sulle competenze apprese utilizzando il quadro di riferimento Entrecomp



Nel 2016 la Commissione europea ha sviluppato "EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework", per proporre una definizione condivisa di "competenza imprenditoriale" e stabilire un ponte tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro. Il modello si basa sulle seguenti aree di competenza:

- Pensiero etico e sostenibile: Valutare le conseguenze e l'impatto di idee, opportunità e azioni
- Autoconsapevolezza e autoeffacacia: credere in sé stessi e continuare a crescere
- Mobilitare gli altri: Ispirare, entusiasmare e far salire a bordo gli altri
- Affrontare l'incertezza, l'ambiguità e il rischio: prendere decisioni anche in situazione di incertezza, ambiguità e rischio

Con il Progetto HubOut, il Comune di Cinisello Balsamo in collaborazione con il coworking Cofò e il network di Basilicata Creativa sta proponendo le competenze Entrecomp come cornice di riferimento per supportare i giovani partecipanti nel monitoraggio e nella valutazione del loro progresso prima, durante e dopo il percorso di formazione.



Conversazione aperta sulle idee e sul potenziale



Le associazioni devono essere aperte, ascoltare e impegnarsi con i loro membri in conversazioni significative sulle loro idee e sul progresso delle loro iniziative. Senza una chiara conoscenza di ciò che i membri fanno, di come vogliono crescere e di dove si vedono diretti, è impossibile aiutarli.

Poni la giusta domanda



Quando i membri vengono da te con un'idea, domanda loro: cosa posso fare per aiutarti? Questo approccio spinge a responsabilizzare e capacitare il giovane, proponendo un cambio di prospettiva. La ragione numero uno per cui le persone non fanno qualcosa, è perché ci intromettiamo.

Graphic Design: Elena Stefani — stefanielena94@gmail.com