Co-funded by the European Union

Project No. 101051597
(Revealing European Values In Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)

Costruire Ponti Inclusivi attraverso il Volontariato Inclusivo

Una guida per facilitare il volontariato inclusivo

Manuale di formazione sull'Inclusione e la diversità nel volontariato

Indice:

Introduzione 2

Scopo del Manuale e Scopo del Modulo Formativo 3

Obiettivi di apprendimento 3

Risultati dell'apprendimento 4

Agenda della sessione di formazione e risorse di apprendimento 4

Allegato 1: Valutazione 5

Allegato 2: Convalidazione 6

Introduzione

Il volontariato è una parte importante della vita comunitaria, con volontari in tutta Europa che spendono tempo ed energie per fare la differenza nelle loro comunità. Il Centro di Volontariato Europeo (CEV) & (la tua organizzazione) ritengono che il volontariato debba essere per tutti e che ci sia un ruolo per chiunque desideri essere coinvolto e supportare la propria comunità o organizzazioni locali. Il volontariato inclusivo mira a garantire che tutti possano contribuire al volontariato in un ambiente favorevole e democratico basato sulle pari opportunità.

La creazione di un volontariato veramente inclusivo richiede una ricerca che vada oltre la semplice diversificazione dei nostri team di volontari; dobbiamo assicurarci che rappresentino le comunità in cui si impegnano. Non è sufficiente affermare che siamo inclusivi o che ci stiamo impegnando ad adattare le nostre pratiche per supportare le esigenze specifiche relative all'inclusione caso per caso. Invece, molti casi richiedono una revisione completa e una ristrutturazione dei programmi, delle strategie e delle strutture della nostra organizzazione. Questo ci consente di garantire in modo proattivo di abbracciare pienamente la vera diversità e inclusività nelle nostre organizzazioni.

Il volontariato ha un grande potenziale nel promuovere l'inclusione di persone di ogni provenienza e situazione, compresi i gruppi più emarginati e vulnerabili della società. Spesso, le organizzazioni che coinvolgono i volontari sono riluttanti a collaborare con volontari provenienti da gruppi o ambienti emarginati, come quelli con disabilità o nuovi arrivati. Ciò è spesso dovuto al fatto che non sono sicuri di essere in grado di coordinarli sufficientemente bene per garantire che raggiungano il loro potenziale in termini di impatto sociale positivo. In alcuni casi, le persone di questi gruppi emarginati non sono nemmeno consapevoli di poter essere coinvolte nel volontariato.

In tutta Europa, forse una delle disparità più evidenti risiede tra le affermazioni di inclusività delle organizzazioni e la realtà sul campo. Sembra che nella pratica quotidiana della gestione dei volontari ci siano poche organizzazioni pienamente in grado di coinvolgere attivamente volontari provenienti da una gamma di *background* diversi e/o gruppi emarginati.

Questo modulo di formazione è progettato per essere utilizzato come strumento di rafforzamento delle capacità per supportare i gestori di volontari e lo sviluppo da parte dei coordinatori dei volontari di opportunità di volontariato aperte ed accessibili. Lo scopo di questo modulo è facilitare lo sviluppo di abilità e conoscenze in relazione alla comprensione del volontariato inclusivo (consapevolezza), sentirsi autorizzati a seguire le questioni trattate (motivazione) ed essere in grado

di contribuire a migliorare l'inclusività nelle organizzazioni in cui gli individui lavoro e/o volontariato (competenze).

Scopo del Manuale e Scopo del Modulo Formativo

Nell'ambito del progetto *Citizen Engagement for Recovering - Volunteering Solidarity* (CERVIS), cofinanziato dall'Unione Europea, questo manuale assisterà e rafforzerà le organizzazioni e le iniziative di volontariato (VIOs), con la conoscenza e la comprensione del volontariato inclusivo. Ciò promuove l'azione e lo sviluppo di un ambiente più diversificato, corretto ed inclusivo in cui prospera il volontariato. L'obiettivo è quello di incoraggiare tutti coloro che gestiscono e/o coordinano i volontari ad abbracciare le opportunità offerte attraverso lo sviluppo di approcci inclusivi ai talenti di diversi gruppi come volontari, raggiunti fornendo un ambiente accogliente ed inclusivo nelle organizzazioni e iniziative senza scopo di lucro. Il manuale fornisce “spunti di riflessione” e strumenti per supportare le organizzazioni nella creazione di uno spazio di apprendimento e discussione sul tema del volontariato inclusivo. Ogni attività è stata mantenuta aperta e flessibile per consentire a ciascuna organizzazione/iniziativa di adattarsi al proprio contesto e alle proprie esigenze.

La creazione di opportunità di volontariato inclusivo richiede impegno a tutti i livelli dell'organizzazione nei confronti di iniziative sostenibili. Ci auguriamo quindi che incoraggerete i membri del consiglio di amministrazione, i direttori esecutivi, i coordinatori e i manager dei volontari, i membri del personale e i volontari a leggere questo manuale e a diventare attivamente coinvolti nella creazione e nel sostegno di un ambiente di volontariato inclusivo. Attraverso questo processo, sarai in grado di esplorare il tuo ruolo nel cambiare il modello di volontariato esistente, ampliando la gamma di opportunità di volontariato che offri e costruendo la capacità di trasformazione inclusiva personale, professionale e istituzionale. Il processo copre gli aspetti generali del volontariato inclusivo, fornendo sfide utili per aiutarti a riflettere sul contesto attuale della tua organizzazione. Ciò è ulteriormente supportato da suggerimenti che ti incoraggiano a pensare alla coerenza tra la missione e i valori della tua organizzazione e il tipo di opportunità di volontariato che offri o intendi offrire.

Questo manuale comprende 7 moduli tematici (equità di genere, nuovi arrivati/migranti, LGBTQIA+, minoranze, disabilità, età ed isolamento). Non sei obbligato ad affrontare tutte e 7 le aree tematiche, ma puoi scegliere di concentrarti su alcune di esse, a seconda dell'ambito delle attività della tua organizzazione e del tuo contesto sociale.

1. Obiettivi di apprendimento

1. **Un'introduzione all'inclusività** e il significato di questo nel contesto dell'UE, per i singoli Stati membri e per specifici campi e settori del volontariato.
2. **Esplorazione del volontariato inclusivo** e di come i manager e i coordinatori dei volontari possono includere questa prospettiva alle loro attività, prestando maggiore attenzione ai temi della democrazia, dell'uguaglianza e dell'inclusione.
3. **Sensibilizzare** sui concetti, tecniche e metodologie del volontariato inclusivo.

2. Risultati dell'apprendimento

1. I partecipanti saranno in grado di **identificare** le principali componenti e processi che contribuiscono al "Volontariato Inclusivo".
2. I partecipanti saranno in grado di **dimostrare** una conoscenza e una comprensione più approfondite del "Volontariato Inclusivo" e della sua connessione con i valori dell'UE.
3. I partecipanti **acquisiranno** competenze nell'individuare gli ostacoli all'inclusività e dimostreranno competenze nella creazione di opportunità di volontariato inclusivo per particolari gruppi identificati.
4. I partecipanti **capiranno** perché queste abilità saranno loro utili e **mostreranno impegno** nel seguire e condividere le loro nuove conoscenze sul volontariato inclusivo nelle organizzazioni e nelle iniziative in cui sono coinvolti.

3. Agenda della sessione di formazione e risorse di apprendimento

14:00– 14:05	**Benvenuto, Introduzione e Contesto** *I trainer si presenteranno e spiegheranno perché stanno realizzando questa sessione e in quale contesto, ad esempio il progetto CEV CERVIS cofinanziato dal programma CERV. Il trainer descriverà lo spazio di formazione fisica o online e ne spiegherà tutte le caratteristiche fondamentali.*
14:05– 14:35	**Conoscersi - Group Building/Esercizio rompighiaccio** Tecnica NFE per conoscersi ad es. esercizio di ritrattistica
14:35 - 15:00	**Motivazioni e aspettative** Esercizio per esplorare le motivazioni della presenza nella sessione di formazione e le aspettative sui risultati. Per esempio: esercizio "laundry line".
15:00-15:15	**Pausa caffè**
15:15– 15:20	**Presentazione dell'agenda e degli obiettivi della formazione** Evidenzia chiaramente quali aspettative non saranno soddisfatte questa volta, o magari adatta il corso e il programma ove possibile per includere alcune delle aspettative.

15:20 - 15:30	**Concordare e stabilire regole di gruppo - Creare uno spazio sicuro per la discussione**
15:30 - 16:15	**Introduzione al Volontariato Inclusivo** Contenuti teorici per portare tutti sullo stesso livello: di cosa stiamo parlando? Includere definizioni e concetti chiave adattati ai contesti nazionali, tenendo conto delle basi culturali e legali per il volontariato. Trovate le diapositive qui.
16:15 - 17:15	**Volontariato Inclusivo: andare più a fondo** Riflessione su se stessi, apprendimento esperienziale, giochi di ruolo ecc. e altri metodi NFE per concentrarsi su uno o più moduli tematici a seconda della priorità e degli interessi del gruppo. Trovate le diapositive qui. ● Modulo I: Inclusività e uguaglianza di genere ● Modulo II: Inclusività e nuovi arrivati/migranti ● Modulo III: Inclusività e comunità LGBTQIA+ ● Modulo IV: Inclusività e minoranze ● Modulo V: Inclusività e disabilità
17:15 - 17:30	**Piani d'azione personali** - possono includere quanto segue: ● Prontezza organizzativa (attitudini, disponibilità, impegno) ● Raccolta/equalizzazione delle conoscenze ● Politiche e linee guida del programma ● Moduli di assunzione di volontariato ● Procedure di gestione del volontariato ● Delineazione di ruoli e responsabilità ● Esigenze di formazione e supporto del personale ● Risorse necessarie ● Controlla i tuoi profili di volontari ogni giugno e dicembre per assicurarti che i tuoi volontari riflettano i dati demografici della tua comunità.
17:30– 18.00	**Valutazione della sessione di formazione (sistema UE) / Validazione dell'apprendimento** **Riepilogo e conclusioni**

Allegato 1: Valutazione

Perché è importante valutare?

È importante valutare il lavoro svolto insieme affrontando aspetti quali:

- Lavoro di squadra
- Creazione di un ambiente confortevole che permetta apertura e condivisione
- Conoscenze acquisite
- Nuovi percorsi che l'organizzazione può seguire e intraprendere

Modi di valutare

La valutazione può essere condotta in diversi modi, dagli esercizi fisici alle attività di *brainstorming*. Di seguito sono riportati alcuni esercizi/strumenti/attività che possono essere utili nell'autovalutazione. Questi materiali devono coincidere con la proattività e le capacità dei partecipanti, in modo da garantire l'inclusione all'interno dell'organizzazione.

- Questionario di autovalutazione tramite Google Form o altri strumenti online.
- Uso delle Carte Dixit: tutti i partecipanti scelgono una carta Dixit che rappresenta al meglio com'è stata l'esperienza per loro. Quindi, chiamando uno dopo l'altro, presentano i motivi per cui hanno scelto quella particolare carta.
- Rete di valutazione: utilizzando una stringa, i partecipanti si siedono/stanno in piedi in cerchio. Un partecipante prende il rotolo di corda e se lo passa intorno al polso mentre dice com'è stata l'esperienza per loro. Quindi lanciano il rotolo di corda a un altro partecipante che fa lo stesso. Il processo continua fino a quando tutti i partecipanti hanno espresso i loro sentimenti ed idee. Il risultato è una “rete di valutazione” che sottolinea come l'esperienza non sarebbe stata possibile senza il contributo di tutti i partecipanti. Allo stesso tempo, questo è un riflesso di come la società dovrebbe funzionare, mostrando come hanno creato un ambiente sicuro per condividere e scambiare pensieri insieme.
- La grafica 4Ds: i partecipanti sono tutti in piedi su una linea. A sinistra c'è l'estremità della risposta "positiva" mentre a destra quella "negativa". Dopo che è stata posta ogni domanda di valutazione da parte dei trainer/moderatori della discussione, i partecipanti si spostano verso sinistra o verso destra a seconda della loro risposta. Più si allontanano dalla linea centrale, migliore o peggiore è il loro sentimento verso l'argomento della domanda. Ogni partecipante può anche condividere le ragioni di tale posizionamento.

Domande

Le domande nella valutazione non dovrebbero riguardare solo l'esperienza formativa, ma dovrebbero anche consentire ai partecipanti di fare un'analisi interna all'interno della loro organizzazione e dell'ambiente che la circonda (la comunità, la società, il livello nazionale).
Per esempio:

- L'analisi condotta è stata utile per sviluppare una comprensione di come possiamo migliorare il nostro lavoro sull'inclusione?
- Siamo stati in grado di riflettere con approcci aperti ed inclusivi?
- Per gli aspetti o i problemi mancanti che siamo stati in grado di identificare, potremmo fornire un piano per una soluzione a breve/medio/lungo termine?
- Sento di essere stato ascoltato e coinvolto nella discussione?

- Quali miglioramenti possiamo apportare all'interno della nostra organizzazione in termini di inclusività (affrontando gli argomenti dei moduli che hai toccato)?

Allegato 2: Convalidazione

Certificato di partecipazione
Autovalutazione dei risultati di apprendimento?
Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Bibliografia

https://codeofgoodpractice.com/wp-content/uploads/2019/05/Volunteer-Ireland-Inclusive-Volunteering.pdf

https://docs.google.com/document/d/11nLdYo0LaJGCpnc-wJz1WUMf_v9Yi_mQE7oc_XrlsBw/edit

https://secureservercdn.net/160.153.138.105/9g5.599.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/11/Eurogames_ENG_ITA.pdf