

Indice dei contenuti:

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO E IL RUOLO DEL PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE
2. PARI OPPORTUNITÀ E SOSTENIBILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE
3. LE FINALITÀ E GLI OBIETTIVI DI PROGETTO
4. IL PERCORSO FORMATIVO SPECIFICO DEL/DELLA GIOVANE
5. LE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL PROGETTO E LE ATTIVITÀ PREVISTE
6. LA DECLINAZIONE DELLE CONOSCENZE E DELLE CAPACITÀ ACQUISIBILI, ANCHE FINALIZZATE ALLA MESSA IN TRASPARENZA DEGLI APPRENDIMENTI
7. LE CARATTERISTICHE DEL/DELLA GIOVANE E LA LORO SELEZIONE
8. L'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E DI VALUTAZIONE DEL PROGETTO
9. LE RISORSE UMANE, TECNICHE, STRUMENTALI A DISPOSIZIONE

1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO E IL RUOLO DEL PROGETTO DI SERVIZIO CIVILE

La Fondazione Franco Demarchi è un ente strumentale della Provincia Autonoma di Trento. È stata costituita nel 2013 in evoluzione e sviluppo dell'Istituto Regionale di Studi e Ricerca Sociale. Finalità della Fondazione è riconoscere e valorizzare una storia lunga e ricca di esperienze importanti per la comunità trentina, ma soprattutto rilanciare una sfida di grandissima attualità per promuovere e realizzare la formazione e la ricerca in ambito sociale, educativo e culturale oltre al supporto delle competenze di operatori e di cittadini.

La Fondazione realizza, in particolare, attività e progetti di:

- Formazione continua (educazione e formazione permanente)
- Formazione degli adulti (Università della terza età e del tempo disponibile)
- Formazione professionale e alta formazione professionale (nell'ambito dei servizi nei campi sociale, socio-sanitario, sanitario-educativo e socio-educativo)
- Ricerca (privilegiando la ricerca-azione in ambiti quali politiche sociali, capitale sociale, cittadinanza e territorio, famiglia e genitorialità)
- Supporto alla sperimentazione di interventi e servizi (formazione continua ECM, progettazione di animazione culturale, validazione delle competenze, welfare generativo)

Coerentemente con la mission e con il fine di supportare una strategia locale di sviluppo sostenibile, le iniziative proposte da Fondazione si concentrano attorno agli obiettivi 3 (salute e benessere), 10 (ridurre le disuguaglianze) e 11 (città e comunità sostenibili) dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile promossa dall'ONU.

Negli anni abbiamo già ospitato alcuni giovani (tirocinanti universitari, nell'ambito di Garanzia Giovani, inviati dall'Agenzia del Lavoro e volontari SCUP) e dalle valutazioni effettuate con loro e con i loro referenti, l'esperienza si è rivelata un prezioso campo per acquisire competenze professionali e capacità relazionali. Da qui nasce il pensiero di proporre un'ulteriore proposta progettuale di Servizio Civile, considerando di coinvolgere il/la giovane in attività di gestione e valutazione di progetti.

L'attività di gestione e valutazione di progetti caratterizza il lavoro di moltissime figure professionali presenti in diversi settori. Risultano infatti utili e sempre più richieste le capacità di gestire, monitorare e valutare un progetto in ogni sua fase evolutiva, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel rispetto dei tempi, delle risorse e dei limiti stabiliti. Una recente ricerca condotta dal Project Management Institute (<https://www.pmi.org/learning/careers/job-trends>), stima che nei prossimi 10 anni la domanda di professionisti capaci di "gestire progetti" crescerà del 33%, creando circa 22 milioni di nuovi posti di lavoro in tutto il mondo.

Per la Fondazione poter inserire una nuova risorsa, come un/una giovane in Servizio Civile all'interno del proprio team avrebbe più di un elemento positivo:

- Capitalizzare l'esperienza fin qui maturata e poterla condividere con le nuove generazioni.
- Inserire nel gruppo di lavoro una persona in apprendimento, costringendo quindi tutti i membri dello staff ricerca a essere osservati da chi vuole imparare e a trasferire le proprie azioni professionali, con la quasi certa conseguenza di rivedere il proprio operato in modo critico e migliorativo.
- Valorizzare la presenza continuativa di giovani (la durata del progetto è stata infatti scelta di 12 mesi), elemento che, a differenza dei molti tirocini che abbiamo ospitato nel corso degli anni e che in media hanno una durata di 1 o 2 mesi, consente di lavorare su un inserimento formativo e significativo dei/delle giovani nelle attività, ipotizzando per lui/lei un crescente grado di autonomia al fine di offrire una reale occasione di crescita personale e professionale.

Il progetto, quindi, prevede varie tipologie di destinatari:

- I/le giovani che saranno coinvolti/e, le cui caratteristiche e i cui bisogni saranno analizzati successivamente (specialmente nel paragrafo successivo, nel paragrafo relativo alla selezione e nel paragrafo dedicato alle attività e alle competenze).
- Lo staff ricerca (personale dipendente e collaboratori) che gravita intorno alle attività, che sarà ingaggiato in un percorso di trasmissione dei propri saperi ai/alle giovani.
- L'intera Fondazione Demarchi che potrà conoscere in modo diretto il valore del Servizio Civile e promuoverlo anche all'esterno dell'organizzazione.
- Tutte le persone con cui il/la giovane verrà in contatto (utenti di Fondazione e altri stakeholder).

2. PARI OPPORTUNITÀ E SOSTENIBILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

Per quanto riguarda l'accesso al progetto, tutti/e i/le giovani, con o senza disabilità, potranno richiedere di parteciparvi e, come specificato nel paragrafo dedicato alla selezione dei/delle giovani, non saranno valutati in alcun modo su aspetti legati ad elementi di genere, etnia, religione, appartenenza politica, nel rispetto dell'inclusione e delle pari opportunità.

L'esperienza di Servizio civile presso Fondazione Frano Demarchi consentirà, inoltre, al/la giovane di rinforzare la consapevolezza sulla sostenibilità sociale e ambientale e sulla parità di genere, nel rispetto degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile promossa dall'ONU.

Nel concreto durante lo svolgimento delle attività previste nel progetto il/la giovane sarà invitato/a a porre attenzione, per quanto riguarda la sostenibilità ambientale, ad esempio ad evitare di stampare documenti quando non è necessario, a fare le fotocopie in bianco e nero e in fronte-retro, a spegnere i corpi illuminanti nei corridoi e negli spazi comuni quando non ve ne è necessità, a spegnere completamente il computer e la stampante quando si lascia l'ufficio. Queste norme di comportamento sono riportate in un piccolo vademecum che sarà consegnato al/la giovane all'inizio del Servizio Civile.

Per quanto concerne la sostenibilità sociale, che implica anche il benessere delle persone, la OLP e il personale di Fondazione accoglierà e coinvolgerà il/la giovane anche nei momenti informali, pausa caffè,

pausa pranzo, momento di relax e sarà a sua disposizione un piccolo spazio relax, funzionale ai momenti conviviali e ai momenti di pausa in generale.

Il/la giovane potrà inoltre usufruire di alcune azioni di conciliazione vita/lavoro, grazie alla certificazione Family Audit Executive di Fondazione, come ad esempio la possibilità di farsi consegnare i pacchi direttamente in Fondazione, la possibilità di accedere durante la pausa pranzo ad un'attività motoria di gruppo, poter utilizzare le biciclette messe a disposizione per gli spostamenti in città durante l'orario di servizio, poter usufruire di alcuni sconti grazie a delle convenzioni stipulate con diversi soggetti del territorio.

Rispetto alle questioni di genere il/la giovane sarà invitato/a a porre attenzione ad utilizzare un linguaggio neutro, ad esempio nella documentazione che produrrà durante le diverse attività.

Infine il/la giovane avrà la possibilità di partecipare ad iniziative ed eventi organizzati da Fondazione su temi legati all'accessibilità, alla sostenibilità e alle pari opportunità (ad esempio incontri nell'ambito del Festival della famiglia o nell'ambito delle attività dell'Università della Terza Età e del Tempo Disponibile).

3. LE FINALITÀ E GLI OBIETTIVI DI PROGETTO

Questo progetto di servizio civile si inserisce nelle attività di Fondazione Demarchi legate ai progetti realizzati dell'area ricerca e innovazione sociale.

L'area ricerca e innovazione sociale opera nell'ambito del welfare di comunità e delle politiche sociali e sanitarie. Si occupa di creare, gestire e realizzare progetti di innovazione di welfare di comunità e di montagna e di sviluppo di modelli organizzativi dei servizi negli ambiti sociale e sanitario. Realizza attività di ricerca, monitoraggio, valutazione e valutazione di impatto di progetti e servizi, svolge funzioni di facilitazione della progettazione partecipata e delle procedure collaborative tra Pubbliche Amministrazioni ed Enti del Terzo Settore. Partecipa a bandi competitivi nazionali ed europei in qualità di capofila e di partner. L'obiettivo è la disseminazione della conoscenza e delle sue applicazioni concrete, in termini di interventi e strategie innovative, a beneficio delle comunità locali, delle pubbliche amministrazioni e di altri enti del territorio.

Il progetto mira ad offrire al/alla giovane un percorso educativo-esperienziale verso l'autonomia, la cittadinanza responsabile e l'inserimento nel mondo del lavoro, valorizzando un approccio finalizzato alla promozione della solidarietà sociale, la tutela dei diritti sociali e la gestione di progetti finalizzati all'innovazione e al miglioramento dei servizi alla persona.

La Fondazione possiede delle finalità completamente non lucrative, elemento che caratterizza da sempre le attività realizzate dall'area ricerca e innovazione sociale, che hanno lo scopo di sostenere la crescita e lo sviluppo sociale e culturale delle comunità locali. Si tratta di servizi e progetti resi possibili grazie allo stanziamento di risorse pubbliche ed è quindi centrale la trasparenza economica. L'orientamento delle attività di Fondazione è fornito anche da rappresentanti di enti pubblici, quali Comune di Trento e Provincia Autonoma di Trento: in questo senso fare un'esperienza presso l'area ricerca e innovazione sociale sarà occasione di vicinanza al settore politico e quindi possibilità concreta di capire come funziona una Giunta, gli Assessorati, l'organizzazione degli uffici della Provincia o di un Comune, anche con l'effetto di avvicinare concretamente il/la giovane alla responsabilità di cittadino/a e alle istituzioni.

L'obiettivo del progetto è offrire al/alla giovane l'opportunità di potenziare le proprie competenze personali e professionali nella gestione e nella valutazione di progetti. I progetti possono coinvolgere il mondo giovanile (come ad esempio le attività realizzate in collaborazione con i Piani Giovani), le famiglie (come ad esempio i progetti realizzati in collaborazione con i Distretti Famiglia), o le realtà del Terzo Settore e i professionisti dei servizi socio-sanitari e socio-assistenziali (come ad esempio le attività e i progetti di supporto, accompagnamento e monitoraggio svolti per il Dipartimento Salute e Politiche Sociali della PAT). Il giovane avrà la possibilità di aumentare le proprie conoscenze e di sperimentare competenze personali e

professionali in un contesto lavorativo reale ed estremamente diversificato dal punto di vista degli attori coinvolti: vari uffici della Provincia Autonoma di Trento, del Comune di Trento ed enti del Terzo Settore.

4. IL PERCORSO FORMATIVO SPECIFICO DEL/DELLA GIOVANE

Il percorso formativo specifico ha come finalità generale quella di inserire il/la giovane nel contesto organizzativo della Fondazione, fornendo gradualmente conoscenze e risorse necessarie per lo svolgimento “competente” delle attività previste. Le modalità formative utilizzate saranno adeguate al contenuto delle conoscenze da apprendere e vedranno un’alternanza di modalità pratiche e di momenti dedicati in cui verranno forniti dei contenuti teorici agganciati sempre alle pratiche sperimentate.

I tempi della formazione seguiranno l’inserimento graduale e progressivo nelle attività. Le ore dei singoli moduli potranno essere realizzate anche in più momenti, evitando di impegnare per troppe ore consecutive il/la giovane.

Sono previste 50 ore di formazione così strutturate:

A. Modulo introduttivo 8 h (verrà realizzato entro il primo mese):

-2h “La fondazione Franco Demarchi, elementi di contesto” – Laura Ravanelli, Vicedirettrice

-2h “I progetti e le attività dell’Area ricerca e innovazione sociale” – Valentina Chizzola, OLP ricercatrice

-4h “Sicurezza sul luogo di lavoro” - Corso a distanza organizzato da TSM: modulo generale, comune a tutte le mansioni della durata minima di 4 ore (previsto dal D.lgs n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro). Tale modulo costituisce un credito formativo permanente.

B. Modulo sulle competenze comunicative e relazionali, 10 h:

-2h “Elementi di comunicazione nel sociale” – Tania Giovannini, collaboratrice area ricerca e innovazione sociale

-4h “Elementi di comunicazione e relazione con il cliente” – Alba Civilleri, ricercatrice

-4h “Tecniche di gestione del gruppo e delle reti” – Alba Civilleri, ricercatrice

C. Modulo sulla gestione del progetto e la raccolta e analisi dei dati, 8 h:

-2h “Metodi e strumenti per raccogliere dati qualitativi e quantitativi” – Liria Veronesi, ricercatrice

-2h “Analisi dei dati qualitativi e quantitativi” – Sabrina Berlanda, ricercatrice

-4h “Project management” – Antonio Cristoforetti, ricercatore

D. Modulo sui metodi e gli strumenti per il monitoraggio e la valutazione dei progetti, 10 h:

-5h “Accompagnamento, monitoraggio e valutazione dei progetti” – Valentina Chizzola, OLP ricercatrice

-5h “Valutazione e valutazione di impatto dei progetti” – Liria Veronesi, ricercatrice

E. Modulo sulla gestione del budget, il rendiconto e la sostenibilità dei progetti, 4 h:

-2h “Budget e sostenibilità dei progetti” – Francesco Gabbi, collaboratore area ricerca e innovazione sociale

-2h “Basi di gestione budget e rendiconto dei progetti” – Christian Carboni – responsabile amministrazione

F. Modulo sulla divulgazione e la presentazione dei risultati di un progetto, 10 h:

-2h “Presentazioni e public speaking” – Tania Giovannini, collaboratrice area ricerca e innovazione

-8h “Progettazione grafica con Canva” – Ambra Visentin, responsabile ufficio comunicazione

In un’ottica di sistema, condivisione e valorizzazione delle risorse, alcuni moduli del programma di formazione potranno essere effettuati su corsi programmati da enti terzi, anche insieme ad altri giovani in servizio civile. Sarà inoltre incentivata la partecipazione ad attività formativa o seminari/convegni organizzati direttamente dalla Fondazione o da altri enti attinenti il progetto. Sarà cura della OLP tenere

aggiornato/a il/la giovane sulle varie iniziative, in modo da coinvolgerlo/a in quelle che incontreranno maggiormente il suo interesse.

5. LE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL PROGETTO E LE ATTIVITÀ PREVISTE

Il/la giovane potrà contare sulla presenza e l'affiancamento di persone esperte che conoscono il progetto e che saranno coinvolte in tutto il percorso, ossia lo staff Ricerca e Valentina Chizzola (OLP). Lo staff ricerca è composto da 5 ricercatori/trici (personale dipendente della Fondazione a tempo pieno) e da 6 collaboratori/rici. Alcune di queste sono ragazze che hanno svolto in Fondazione progetti di servizio civile e poi hanno proseguito la loro esperienza a testimonianza dell'efficacia dei progetti anche nell'ottica della creazione di nuove occasioni professionali per i/le giovani.

Il /la giovane avrà la possibilità di incontrare, confrontarsi e collaborare quotidianamente con lo staff ricerca per realizzare le attività previste dal progetto.

Il percorso sarà suddiviso nelle seguenti fasi:

-FASE 1 "ACCOGLIENZA"

OBIETTIVI DI FASE: Confronto su aspettative reciproche, patto iniziale ed eventuale ri-calibrazione del progetto e dei suoi obiettivi. Conoscenza della struttura della Fondazione (persone, luoghi, attrezzature, documenti di base, regole aziendali). Affiancamento costante e osservazione reciproca (scoperta e valorizzazione delle propensioni del/la giovane).

TEMPI: primo mese

FORMAZIONE SPECIFICA: A. Modulo introduttivo (8 ore)

PERSONE COINVOLTE: Valentina Chizzola (OLP), Staff Ricerca e Laura Ravanelli (Vicedirettrice)

-FASE 2 "ATTIVAZIONE"

OBIETTIVI DI FASE: Sperimentazione del/la giovane in prima persona su attività semplici in affiancamento allo Staff Ricerca. Prosecuzione attività di osservazione del lavoro. Monitoraggio sul grado di svolgimento delle attività e sull'andamento generale del progetto.

TEMPI: dal secondo al nono mese

FORMAZIONE SPECIFICA: B. Modulo sulle competenze comunicative e relazionali (10 ore). C. Modulo sulla gestione del progetto e la raccolta e analisi dei dati (8 ore). D. Modulo sui metodi e gli strumenti per il monitoraggio e la valutazione dei progetti (10 ore). F. Modulo sulla divulgazione e la presentazione dei risultati di un progetto (10 ore).

PERSONE COINVOLTE: Valentina Chizzola (OLP), Staff Ricerca e Ambra Visentin (responsabile ufficio comunicazione)

-FASE 3 "CONSOLIDAMENTO"

OBIETTIVI DI FASE: Consolidamento degli apprendimenti mediante la sperimentazione del/della giovane in prima persona in nuove attività più complesse o in attività già note da svolgere in autonomia. Avvio dell'eventuale lavoro sul riconoscimento delle competenze. Monitoraggio sul grado di svolgimento delle attività e sull'andamento generale del progetto.

TEMPI: dal nono all'undicesimo mese

FORMAZIONE SPECIFICA: E. Modulo sulla gestione del budget, il rendiconto e la sostenibilità dei progetti (4 ore).

PERSONE COINVOLTE: Valentina Chizzola (OLP), Staff Ricerca, Chiara Marino (formatrice esperta di riconoscimento delle competenze) e Christian Carboni (responsabile amministrazione)

-FASE 4 "CONCLUSIONE"

OBIETTIVO DI FASE: Conclusione delle attività con bilancio personale e professionale. Valutazione finale sul raggiungimento degli obiettivi anche in termini di apprendimento da parte del/la giovane e valutazione del progetto. Conclusione dell'eventuale lavoro sul riconoscimento delle competenze. Confronto e raccolta di feedback per modificare e migliorare il progetto per una successiva ripresentazione.

TEMPI: dodicesimo mese

PERSONE COINVOLTE: Valentina Chizzola (OLP), Staff Ricerca e Chiara Marino (formatrice esperta di riconoscimento delle competenze)

Le attività del progetto si realizzeranno sempre in presenza presso la sede della Fondazione Demarchi. Vista la natura del progetto, le attività non avranno un orario fisso, ma potranno variare a seconda del periodo dell'anno.

Descriviamo di seguito alcune delle attività che potranno essere assegnate al/alla giovane:

- Partecipazione agli incontri settimanali dello staff ricerca, per inserirsi nel gruppo e conoscere e condividere obiettivi, attività, strumenti, ...
- Supporto allo staff ricerca nella comunicazione e gestione della rete con i diversi attori coinvolti nei progetti (ad esempio attraverso l'organizzazione di incontri in presenza o da remoto, l'invio di mail, la raccolta di disponibilità e informazioni, ...)
- Supporto allo staff ricerca nelle attività di ideazione ed elaborazione dei progetti, mediante la proposta di idee e suggerimenti volti alla definizione degli obiettivi e del piano del progetto (ad esempio mediante la rassegna e raccolta di buone prassi, di ricerche e strumenti utilizzati in altri contesti, di opportunità e criticità presenti sul territorio, di bisogni della cittadinanza, ...)
- Supporto allo staff ricerca nelle attività di raccolta ed elaborazione dei dati (ad esempio utilizzando moduli Google e successivamente Excel)
- Supporto allo staff ricerca nelle attività di valutazione e monitoraggio, mediante l'identificazione di aspetti critici e l'elaborazione di possibili soluzioni (partecipando ad esempio ad incontri di monitoraggio e di confronto)
- Supporto allo staff ricerca nella stesura di report e nella realizzazione di documentazione e di materiale divulgativo sui progetti (utilizzando Canva per realizzare ad esempio presentazioni, brochure o report, ...)
- Partecipazione agli eventi di divulgazione degli esiti dei progetti
- Supporto allo staff ricerca nelle attività di backoffice organizzativo che consentono la gestione del progetto nel rispetto delle risorse e dei tempi definiti (ad esempio affiancando quotidianamente nel suo lavoro un membro dello staff ricerca).

6. LA DECLINAZIONE DELLE CONOSCENZE E DELLE CAPACITÀ ACQUISIBILI, ANCHE FINALIZZATE ALLA MESSA IN TRASPARENZA DEGLI APPRENDIMENTI

Partendo dalle attività che saranno proposte ai/alle giovani, abbiamo effettuato una ricerca mirata all'interno dei repertori regionali presenti in Italia, al fine di identificare quei profili professionali che maggiormente si avvicinano alle attività del progetto. I nostri obiettivi in termini di competenze fanno riferimento al profilo Tecnico esperto nella gestione di progetti (REPERTORIO: Regione Emilia Romagna) e in particolare alla competenza "Gestione progetto".

Conoscenze:

- Tecniche di comunicazione e relazione con il cliente
- Principi comuni e aspetti applicativi della legislazione vigente in materia di sicurezza
- La sicurezza sul lavoro: regole e modalità di comportamento (generali e specifiche)
- Principali strumenti e tecniche di contabilità e rendiconto
- Tecniche e metodi di coordinamento e controllo di progetti complessi
- Tecniche di monitoraggio di progetto
- Tecniche di analisi e di valutazione dell'impatto dei progetti
- Project management

Abilità/Capacità:

- Adottare categorie valutative dell'intervento rispetto alla coerenza/adeguatezza degli strumenti adottati, agli orientamenti assunti ed alle finalità perseguite
- Individuare gli elementi utili ad assicurare il buon andamento dell'intervento
- Identificare i canali comunicativi più efficaci rispetto al messaggio ed ai destinatari da raggiungere
- Adeguate le azioni previste in relazione a imprevisti e criticità o esigenze segnalate da partner, destinatari o collaboratori

Fondazione Demarchi si occupa del lavoro di messa in trasparenza per tutti/e i/le giovani in Servizio Civile, e avrà cura di stimolare in particolare il/la giovane della presente proposta progettuale affinché attivi il processo per portare a validazione la competenza "Gestione progetto", nella consapevolezza però che il percorso stesso avrà valore solo nel momento in cui il/la giovane sarà mosso/a da una motivazione convinta e non solo suggerita dall'esterno.

7. LE CARATTERISTICHE DEL/DELLA GIOVANE E LA LORO SELEZIONE

Per realizzare il progetto si intende coinvolgere minimo un/una giovane, massimo due.

Il/la giovane dovrebbe essere interessato/a alla gestione e alla valutazione dei progetti. Non sono richiesti requisiti in quanto al/la giovane verrà erogata una formazione specifica finalizzata a permettere la realizzazione delle attività previste dal progetto SCUP.

Per l'attività di selezione la Fondazione coinvolgerà due propri ricercatori e la OLP, tutti professionisti che vantano esperienza pluriennale nell'ambito di selezione del personale in particolare con i/le giovani. Il processo di selezione avverrà tramite un colloquio conoscitivo.

La valutazione dei/delle giovani sarà espressa in un punteggio (massimo 100), che deriverà dalla somma dei punteggi parziali ottenibili nelle seguenti voci:

1. Conoscenza e condivisione degli obiettivi e delle attività del progetto: max 20 punti
2. Interesse, impegno e determinazione a portare a termine il progetto: max 20 punti
3. Disponibilità, curiosità e motivazione all'apprendimento: max 20 punti
4. Predisposizione a lavorare in gruppo e a relazionarsi con gli altri: max 20 punti
5. Disponibilità e flessibilità in termini di giornate e orari: max 10 punti
6. Interesse per il tema della gestione e valutazione dei progetti: max 10 punti

I valutatori si renderanno disponibili a fornire chiarimenti sull'esito della selezione ai/alle interessati/e ad avere un feedback valutativo di tipo formativo. L'idoneità sarà attribuita a chi raggiungerà un minimo di 60 punti su 100.

Si garantisce che il processo di selezione rispetterà i principi delle pari opportunità per tutti e non valuterà in alcun modo aspetti quali elementi di genere, di etnia, di religione, di appartenenza politica.

8. L'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E DI VALUTAZIONE DEL PROGETTO

Onde evitare valutazioni troppo legate a criteri e sguardi soggettivi, il piano di monitoraggio e valutazione del presente progetto vedrà coinvolte persone della Fondazione che ricoprono ruoli diversi e, soprattutto, vedrà come protagonista attivo il/la giovane, passando da una valutazione di stampo asimmetrico, come quella scolastica, a una valutazione formativa, che abbia l'obiettivo reale di tendere al miglioramento delle persone coinvolte, compresa l'organizzazione ospitante.

Il monitoraggio in itinere del progetto prevede la capacità di presidiare lo svolgimento di tutte le sue fasi, assicurando a tutti gli attori coinvolti le condizioni migliori per raggiungere i propri obiettivi, siano essi professionali o di crescita personale.

I tre livelli che intendiamo presidiare nel corso della realizzazione del progetto sono i seguenti:

- monitoraggio delle attività realizzate dal giovane quotidianamente;
- monitoraggio dell'acquisizione delle competenze del giovane;
- monitoraggio generale dell'andamento del progetto.

Per il primo livello, ipotizziamo di prevedere la formalizzazione di un incontro con cadenza quindicinale tra giovane e OLP. L'obiettivo sarà quello di riflettere su quanto accaduto nelle giornate precedenti, o se si impongono dei cambi di direzione, siano essi causati da fattori interni che da fattori esterni, analizzando anche l'adeguatezza di tempi, spazi, mezzi e strumenti a disposizione del giovane.

Per il secondo livello, ipotizziamo di prevedere la formalizzazione di un incontro con cadenza mensile tra giovane, OLP ed esperta di validazione presente nella Fondazione (Chiara Marino). L'obiettivo sarà quello di monitorare i progressi del giovane in termini di apprendimento e di risorse acquisite, progettando di conseguenza il suo percorso di crescita dei mesi successivi. In questo secondo livello si intende altresì ottimizzare l'utilizzo degli strumenti progettati dalla Fondazione a favore di tutti gli enti di Servizio Civile per agevolare la funzione di mediazione dell'apprendimento che ciascun OLP ricopre (citiamo ad esempio gli strumenti "Autovalutazione del giovane" e "Quaderno degli Apprendimenti").

Per il terzo livello, ipotizziamo di prevedere un incontro a cadenza semestrale tra giovane, OLP e Laura Ravanelli (vicedirettrice della Fondazione). L'obiettivo sarà quello di monitorare e valutare a livello generale l'andamento del progetto, anche in relazione alle altre attività della Fondazione.

Per ciascun livello, si avrà cura di rendere il/la giovane responsabile di fissare con anticipo data, ora di inizio, ora di fine e sede degli incontri, fissare un ordine del giorno, fare una breve minuta dell'incontro, segnalando soprattutto criticità rilevate e azioni da mettere in pratica nell'immediato futuro.

La valutazione avverrà invece in prossimità della conclusione del progetto. Gli oggetti della valutazione finale saranno:

- il raggiungimento di risultati in termini di apprendimento da parte del giovane;
- le ricadute che il progetto potrà avere sul/sulla giovane e la qualità delle attività svolte dal/dalla giovane, questa tipologia di valutazione appare particolarmente rilevante in quanto può supportare il/la giovane e orientare le sue future scelte lavorative;
- il progetto stesso, anche nell'ottica di poterlo migliorare, in vista di una nuova rappresentazione, tenendo adeguatamente conto dell'esperienza e del punto di vista del/della giovane che ne è stato/a protagonista.

9. LE RISORSE UMANE, TECNICHE, STRUMENTALI A DISPOSIZIONE

Durante tutto il progetto il/la giovane avrà a disposizione presso la sede della Fondazione una scrivania dedicata, un pc, credenziali per l'accesso al server aziendale e chiavi della sede, anche per dargli la massima autonomia, senza che debba sempre dipendere da altri. Per iniziare a creare il senso di appartenenza aziendale, gli verrà consegnato il Kit dei gadget della Fondazione, che hanno lo scopo di creare identità e riconoscibilità. Verrà anche creato un indirizzo mail dedicato al giovane con dominio aziendale, al fine anche di inserirlo nelle comunicazioni generali di aggiornamento interno.

Anche molte delle risorse umane della Fondazione potranno essere a disposizione del giovane, volendo offrirgli la possibilità di rapportarsi con l'organizzazione nel suo complesso. Si relazionerà quotidianamente con i ricercatori e i collaboratori che formano lo staff ricerca per apprendere come si svolgono le attività che permettono la gestione di un progetto. Potrà inoltre rapportarsi con i formatori e le formatrici imparando le metodologie necessarie per rapportarsi in un'aula e con il personale dell'ufficio amministrativo per osservare come viene gestito il budget di un progetto.

La persona che ricoprirà il ruolo di OLP nel presente progetto è Valentina Chizzola, che è una OLP già formata. La OLP è stata coinvolta nel progetto fin dalla sua ideazione e scrittura e sarà coinvolta nella fase di valutazione attitudinale del/della giovane. Sarà compito della OLP anche presidiare il processo di inserimento del/della giovane e sostenerne il coinvolgimento e la partecipazione attiva durante i momenti programmati di incontro, supervisione e confronto. La OLP avrà inoltre il compito di coordinare la formazione dei giovani sulle tematiche professionalizzanti, assicurando una visione d'insieme dell'intero progetto. Rileverà eventuali esigenze e difficoltà ed in caso di derive rispetto a quanto pensato in fase progettuale, si farà portavoce con l'Ufficio di Servizio Civile provinciale.

Nel supporto all'apprendimento farà in modo che i/le giovani diventino protagonisti attivi del processo stesso. Il progetto sarà quindi considerato come un laboratorio di esperienza, sperimentazione, scoperta e autoapprendimento: come sosteneva Bruno Munari, il laboratorio è il luogo privilegiato del fare e noi vogliamo fare in modo che il progetto sia davvero l'occasione per il giovane di integrare e implementare tutte le risorse che possiede per agire in modo competente e professionale.

La OLP sarà affiancata dalla vicedirettrice della Fondazione Demarchi: Laura Ravanelli. All'interno del presente progetto avrà compiti di supervisione generale del raggiungimento degli obiettivi previsti e di indirizzo in caso di difficoltà legate a elementi di carattere maggiormente relazionale.

Inoltre il/la giovane lavorerà quotidianamente a stretto contatto con il personale dipendente che insieme alla OLP forma lo staff Ricerca (Sabrina Berlanda, Alba Civilleri, Antonio Cristoforetti e Liria Veronesi) che affiancherà il/la giovane collaborando insieme a lui/lei nella realizzazione delle diverse attività.

Il progetto prevede un impegno in media di 30 ore settimanali con articolazione su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. L'orario indicativamente sarà: 09.00-13.00 e 14.00-16.00. Gli orari saranno concordati tenendo presente anche le esigenze dei/delle giovani.

È previsto un buono pasto pari a quello dei dipendenti della Fondazione, del valore di 6 €. Il buono pasto sarà garantito ogni giorno in cui il/la giovane sarà in servizio e potrà essere utilizzato presso uno dei locali convenzionati

Da settembre a dicembre 2024 sono state stabilite le seguenti giornate di chiusura obbligatoria della Fondazione: 27-30-31 dicembre 2024.