



Project Code: 2021-1-IT02-KA210-ADU-000034921

mini guide



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



ENGLISH..... 3 - 23

ITALIAN..... 25 - 45

SPANISH..... 47 - 67

ALBANIAN..... 69 - 89

Contents

What is AUSER	3
How to open an Auser center	4
How to manage an Auser center	6
What is volunteering?	8
How to design a learning activity	10
Basic knowledge for the design	10
General Phases	11
How to design your own activity	11
Emotional awareness and promotion of empathy for all	12
Basic emotions	12
How to Teach with Empathy?	13
Actions to create an empathic relationship	13
How to Encourage Seniors to Be Active	14
Conflict management and resolution	15
Intercultural conflicts	15
Dealing with challenging participants	16
How to act?	16
Intergenerational and intercultural strategies	17
Our concepts:	17
Main ideas	18
Appearance of the AUSER	20
Presentation of M&M	21
Presentation InCo	22
Presentation of E-SCHOOL Educational Group	23

What is AUSER

Auser is a voluntary and social promotion association, committed to promoting the active aging of older people and strengthening their role in society.

Our project is mainly directed toward the elderly, but we encourage dialogue between generations, ethnicities, and cultures. An association for which the person is the protagonist and a resource for himself and for others at all ages.

We aim to:

- ✓ Improve the quality of life;
- ✓ Combat all types of social exclusion and discrimination, especially against women of all ages and migrants
- ✓ Support vulnerable people
- ✓ Spread the culture and practice of solidarity and participation
- ✓ Valuing the experience, skills, creativity and ideas of the elderly
- ✓ To cultivate relationships of exchange and solidarity with the younger generations.



Auser was established in 1989 by the CGIL and the SPI-CGIL pensioners' union.

It is enrolled in the National Register of Social Promotion Associations and is recognized as a National Body with welfare goals. It is a non profit organization.

Auser decided in 2003 to structure itself into two independent entities in order to carry out its mission as effectively as possible: Auser Onlus, which primarily engages in social promotion activities, and the Auser National Federation of Voluntary Associations, which is focused to volunteering.

Today we have:

- ✓ 301.381 stakeholders
- ✓ 44,753 volunteers
- ✓ 1,543 offices between structures and collaborators throughout Italy
- ✓ 7,411,597 hours of volunteer work carried out in a year
- ✓ 624,687 participants in the activities promoted by Auser in one year.



How to open an Auser center

Associations can be defined as an organized community of people, a group of subjects who pursue a common purpose, mostly for solidarity purposes or for the benefit of the community.

Once the main purpose and the figures of the founding members (at least 3) who will form the first Board of Directors have been identified, we must concentrate on the drafting of the articles of association and the statute, which must have indicated, as essential requirements, some information, such as : the name of the entity, the purpose, the registered office, the organization, the rules on organization and administration, the rights and duties of the members and the conditions for their admission, the representation by the president or 'designated director of the entity.



Once the statute and the deed of incorporation have been drawn up, it is necessary to go to the Revenue Agency to request the tax code of the association. This will be issued upon presentation of the deed of incorporation and the correctly completed forms. We then continue with the payment of the registration fee, the purchase and application of stamps in two copies (in original) of the articles of association and statute and, finally, the presentation of these deeds, together with the registration forms, always in the Revenue Agency. Once registered, the association will be duly constituted and will be able to start its own business.

In possession of the registration and attribution of the Association's Tax Code, the associations that share the purposes of the Auser National Statute ask the regional Auser through the territorial structure competent for the territory to be admitted to the

Auser as affiliates, assuming the qualification of Auser-Volontariato or Auser-Insieme, according to the social purpose mainly pursued, respectively of volunteering or social promotion.

To join the Auser as effective affiliates, the Associations must provide in their Statutes: some requirements, the detail of which is present in Article 25 of the Statute of National Auser.

The association that asks to be admitted to the Auser as an effective affiliate must attach a copy of its Statute and any regulations to the application; must also provide all the elements requested by the user.

Following the possible admission of the association, its members belong to the Auser as members according to the territory of residence. The association, after affiliation, is required to collect individual registrations with the logo and the Auser card, paying the relative amount to the Auser, subject to deduction in his favor to the extent and in the manner indicated annually by the regional and national regulatory centers. of the Auser.

In the event that the requisites that allowed the affiliation or the occurrence of behaviors not consistent with the Statute, the code of ethics, the , the resolutions and the steering documents, also regarding the processing of personal data, are no longer valid, the Auser regional level determines the activation of the procedures, provided for by the Auser National Statute, to adequately sanction the association or withdraw its affiliation.





How to manage an Auser center

Two management areas must be distinguished:

- 1) statutory scope.
- 2) scope of activity.

With regards to the statutory area, the objective must be to recognize the role of the various statutory bodies and to create the conditions for their functioning. In particular:

- ✓ **Shareholders' Meeting:** it meets annually to approve the social budget and the annual program of activities and decides on what is submitted to its attention by the Board of Directors. Furthermore, upon the expiry of their respective mandates, it elects the bodies of the association. Only the assembly can deliberate on changes to the statute and on the dissolution of the association.
- ✓ **Board of Directors:** elected by the assembly, which is the executive body of the association, it takes the decisions concerning the organization and the activity.
- ✓ **President:** he is elected by the shareholders' meeting, directs the body and also represents it in court, chairs the Board of Directors and implements its decisions.

With regards to the area of activities, the President, with the involvement of the Board of Directors, organizes in detail the departments that manage and guarantee the implementation of the activities planned from time to time. In particular, the President assigns the role of cashier to a member of the board of directors, maintaining the managerial responsibility of the current accounts held in the name of the association.

Normally the departments through which the Auser activity is carried out are the following:

- ✓ management of membership activities (recreational, continuous training, physical maintenance, etc.);

- ✓ management of activities with external bodies (third sector, CSV, neighborhood committee)
- ✓ project activity management.

The President, on a monthly basis, convenes the Steering Committee, among other things, for the preparation of the planning of the activities to be carried out in the following month.

At the end of the month, the President calls the shareholders' meeting to present the calendar of activities approved by the Steering Committee. At the end of the meeting, the planning is submitted for approval and represents for the various managers of the sectors the set of activities to be carried out. In this regard, the full operational autonomy of the various contacts is in force, while, as regards any spending commitments, the various contacts have a small budget which, monthly, they sum up to the cashier. Normally the payments of the expenses incurred by the association for reasons strictly related to the corporate purpose, are made by bank transfer, except for the minute expenses for which the settlement takes place through the presentation of invoices and tax receipts (registered to the association) and in final analysis of tax receipts indicating the reason for the expenditure.





What is volunteering?

Volunteering is the presence provided personally, spontaneously and free of charge, through the organization of which the volunteer is a part, non-profit, even indirectly, and exclusively for solidarity purposes. It takes place in various sectors, within organizations with social, civil and cultural objectives.

Volunteering is a help and support activity carried out by subjects generally free of charge, for various reasons that can be of solidarity, social justice, altruism, philanthropy or any other nature.

Who is the volunteer and what are the characteristics of a volunteer?

Being a volunteer means giving without asking for anything in return. Volunteers support non self-sufficient people, help those in need, but they also engage in projects for the protection of the environment, to improve life in the community and to make it grow.

Therefore, some characteristics of those who volunteer are fundamental:

- ✓ be altruistic (take an interest in the well-being of others),
- ✓ feel empathy for the emotions of those in front of you,
- ✓ have a positive vision of the world and a propensity to find alternative solutions to solve various problems.

Third sector entities (such as Auser) can make use of volunteers in carrying out their activities and are required to register volunteers who carry out their activities on a non-occasional basis in a special register.

In addition to national level, there are experiences in the field of international cooperation that allow us to provide a valuable service and are an incredible opportunity for growth in the world.

There are those who say that, once you have reached a certain age, it is no longer possible to volunteer.

Nothing more wrong! In Italy, in fact, it is above all the over 55 who offer their time and experience for the causes they believe in.

And the young people? Unfortunately, they are the least involved category, despite the amount of services available to them to find a volunteer program that reflects their needs and interests.

It is therefore necessary to intensify efforts to make the world of volunteering attractive to young people under 35 in a logic that sees them as protagonists of "GIVING" (voluntary work) and HAVING (experiences, generational and cultural exchanges.)



How to design a learning activity

The most recent perspectives recognize the teaching-learning as a process where both teachers and learners co-create the knowledge. Thus, the roles of trainers and facilitators emerge as generators of teaching-learning dynamics that are far away from the unidirectional knowledge transmission of the traditional methodologies.

Basic knowledge for the design

Kolb's Experiential Learning Cycle

Kolb's Experiential Learning method is an essential tool in non-formal education. It differentiates four stages:

1. Active Experimentation: (do) -> skills

- Practical: try out something new, be open to making mistakes
- Objective: observe the results without interpretations
- Lab experiment, do a test, answer questions, work on a project



2. Concrete Experience: (feel) -> attitudes

- Practical: participate in an activity or be part of an event
- Subjective: focus on our reactions, feelings, thoughts, or emotions.
- Artistic activities, building relationships, reflecting on our feelings



3. Reflexive Observation: (see) -> knowledge

- Theoretical: try to understand what we are perceiving
- Objective: have little or no interaction with what is happening
- Attend to a masterclass, watch a tutorial, observe an expert



4. Abstract Conceptualization: (think) -> values

- Theoretical: come up with a model or a perspective of reality
- Subjective: use imagination and be creative in finding conclusions
- Solve a problem, apply a theory to a different context



General Phases

1. Icebreaker Activity
2. Rounds of presentations (1st session)
3. Summary of the previous sessions (2nd, etc. session)
4. Session
5. Debriefing as a learning moment (Evaluation)
 - ✓ *How do you feel?* - to connect with or express their feelings.
 - ✓ *What happened?* - recall what happened and put it in common.
 - ✓ *What did you learn?* - to share and express insights
 - ✓ *How does this relate?* - to discuss relevance of the activity and to connect it with real life situations
 - ✓ *What if?* - to find new meanings, apply the learnings to different contexts, and can trigger the "aha moment".
 - ✓ *What next?* - encourages participants to apply the insights and plan actions.



How to design your own activity

To design your own activities, you can follow this sequence:

- **Competences:** choosing what competences we want to improve.
- **Learning goals:** establishing the SMART goals depending on our program, schedule, public, and primary goals.
- **Method:** including the 4 stages of learning (based on Kolb's cycle)
**It is important to say that sometimes one of these stages can be included by one question at the end of the activity.*
- **Activities:** Finally, we have to research and choose among the existing activities that we can adapt to our goals, which are a tool to develop new competencies

Emotional awareness and promotion of empathy for all

Emotions are common to mammals, and are an evolutive adaptation tool for gregarious animals, so that they can more easily exteriorize their inner states for different purposes.

Basic emotions

Empathy is the basic capability of recognizing other people's emotions, so, we couldn't finish without naming basic emotions and understanding their meaning:



Fear: prepares us to flee or freeze in front of a danger, to avoid being damaged and preserve our lives.



Sadness: prepares us to isolate to recover from a physical or psychological wound and process all the changes that need to be made in our lives.



Anger: prepares us to attack or defend ourselves from danger for us or for our loved ones. Dangers can be physical or social ones.



Surprise: prepares us for unexpected events, making us more reactive or cautious in front of sudden changes in the environment.



Disgust: makes us want to expel or reject something that is poisonous or perceived as harmful, whether it is food, or contact with somebody.



Joy: according to this taxonomy of emotions, this is the only one that is positively perceived, that we seek or feel comfortable with.

How to Teach with Empathy?

1. Start by building a classroom culture in which students feel safe and secure.
2. Classroom procedures and routines build a sense of predictable security and help students practice self-regulation.
3. Help students develop listening and observation skills by planning meetings and sharing circles, having discussions about what is going well and what needs to improve in their learning activities.
4. Self-regulation skills are the foundation of empathy.
5. Consider developing a clear set of expectations for how adults will treat students and how students will treat each other within the activity.
6. Model empathy. Your students are watching!
7. Relationships matter. Empathy is the ability to understand how someone feels but caring about others precedes giving effort to noticing the experience and feelings of others. Help them build relationships which inspire them to trust and care for others.



Actions to create an empathic relationship

Empathic communication

- Transparency
- Unconditional acceptance

Build relationships of trust and connecting with your students genuinely

- Talk about Trust
- Give Students Responsibilities
- Develop a Classroom Atmosphere of Trust
- Simply delivering exceptional instruction can develop trust
- Be Tolerant



- Be Consistent
- Listen to your students.
- Ask your class questions
- Respond Intentionally
- Acknowledge students' feelings
- Advocate for students
- Show students that you value them by being a voice for them when they need it.
- Tell students about yourself
- Attend community events
- Remember dates that are important to them



How to Encourage Seniors to Be Active

- Identify Activities that Seniors Enjoy
- Encourage few and manageable goals
- Be Supportive
- Encourage affirming self-identity
- Schedule Activity into Their Day
- Encourage technologies
- Encourage adaptive, flexible coping skills
- Encourage Them to Volunteer
- Encourage the feeling of usefulness
- Encourage Them to Invite Peers to Participate





Conflict management and resolution

To manage possible conflictual situations that might appear when leading an activity is basic when you implement a learning session. To know in what way different perceptions, lead to different outcomes and review various conflict resolution styles are the goals of this chapter.

Intercultural conflicts

When facing conflicts among individuals, besides the emotional and rational factors, we also must consider the cultural ones. In this regard, Hammer (2005) proposed the idea of the [Intercultural Conflict Style](#) (ICS) inventory, which analyzes different cultural and communicative preferences that impact in the way individuals face interpersonal conflicts.

The resulting Conflict Resolution Styles are these:

1. Discussion: (Direct, Restrained)

This style tackles conflict using a direct approach, by talking openly about the conflict, limiting the discussion to facts and leaving emotions aside.

2. Engagement: (Direct, Expressed)

This conflict resolution style is more confrontational than the previous one, since, besides being direct, it accepts putting the emotions on the table.

3. Accommodation: (Indirect, Restrained)

This style sees emotional and direct communication as potentially dangerous to harmony. It uses circumlocutions and indirect messages.

4. Dynamic: (Indirect, Expressed)

This style does not avoid the expression of emotions, but it uses indirect strategies such as sarcasm. It also uses third parties as mediators.



Dealing with challenging participants

We should be especially sensitive when working with elders and other vulnerable population, and not feel frustrated as facilitators or social workers. On the contrary, when encountering a challenging participant, we are in front of a great opportunity to detect a specific individual's needs that we could use in a therapeutical way.



How to act?

Participants' attitudes	Needs	Strategies
Know-it-all: Constantly interrupts to get noticed	Wants to share and be listened	Acknowledge their experience Pair them up with less experienced participants.
Shy: Alone and never shares a thought or idea	Needs to feel safe	Ask them to help with tasks that are not frightening. Pair them up with talkative mates.
Negative: Criticizes everything you say, argues with others	Maybe they are not there willingly, or had bad experiences	Engage them by pointing out the relevance of the activity. Use their experience to improve the activity.
Super Important: Works on his laptop, goes out to make calls, control	Needs to have control and feel valued	Show them they can contribute with their valuable experience.
Chatty: Socializes whenever you are training	Needs to socialize and feel loved	Provide with activities in which trainees can express themselves.



Intergenerational and intercultural strategies

For making real the intergenerational and intercultural framework to be trained on specific techniques to implement the culturally responsive pedagogy, that include both concepts, are basic. Furthermore, **active listening and build positive** relationships when interacting with their other are important concepts for building this pedagogy.

Our concepts:

INTERCULTURAL:

Focuses on relationships between groups, defies power dynamics, advocating for equality. It pays special attention to communication, narratives, and defines cultures as processes. It celebrates diversity and dialogue.



INTERGENERATIONAL:

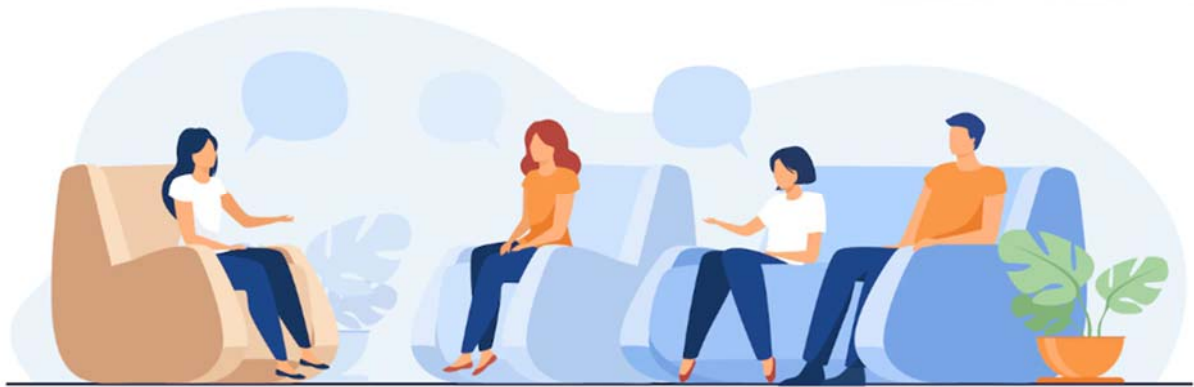
The definition of intergenerational is something where multiple generations of people intermingle or come together. The goal is to connect people by using mutually beneficial activities that encourage understanding, cooperation and respect between generations.

Main ideas

Strategies attributed to culturally responsive teaching

1. Establishing inclusion– creating guidelines for interactions, building a foundation of respect and connections among learners, and providing clear expectations and understanding learners' goals and motivations.
2. Developing attitude– building on learners' prior knowledge, infusing a variety of perspectives, and allowing learners to have choices, and take charge of their learning and interact in meaningful ways with other learners.
3. Enhancing meaning– helping learners understand the purpose and utility of the learning, using problem-based, authentic learning tasks, simulations and case studies that bring in learners' experiences and backgrounds and foster critical inquiry and reflection.
4. Engendering competence– using effective assessment tools contextualized in the learners' experiences and demonstrate mastery in a variety of ways.





Active Listening Strategies

1. Non-directive techniques

- Paraphrase: introduce a key word the speaker said to create rapport.
- Reflections: reflect on the speaker's emotions (*it seems that you feel...*).
- Summarizing: ask speaker to summarize, summarize what they said.
- Clarification: ask questions to be sure you understood (*did I get this right?*).
- Self-revelation: introduce some relevant autobiographic examples.
- Immediacy: focus on the moment (*you seem to be tense today*).

2. Directive techniques

- Inquiry: ask further questions about something you want to know more.
- Interpretation: elaborate a theory of their problem or situation.
- Framing: help them look at their problem from a given perspective.
- Confrontation: point out the discrepancies in their own discourse.
- Capacity affirmation: let them know they are capable of doing something.

Appearance of the AUSER



AUSER is a nationwide association that has over 300,000 members and about 1,500 offices in Italy. Auser has been present and active in Molfetta for more than 20 years: 15 of which at the headquarters in Piazza Paradiso.

Auser Molfetta is a voluntary association that deals with the elderly and solidarity. Auser's goal is to undertake initiatives in favor of the elderly with the aim of promoting active and conscious ageing, in order to spread the idea of those who have reached the age. 65/70, believe they can no longer seek and above all give life.

At the headquarters in Piazza Paradiso, cultural enhancement activities are organized every day, such as events and conferences, book presentations and museum visits; initiatives have been prepared and implemented with secondary schools with the aim of promoting exchange between the elderly and young people. In the management of free time and creative commitment, singing, theatre, jewellery, tailoring and drawing workshops are organised. The products and artifacts made by the members are then made available to citizens at the traditional market of S. Nicola.

In terms of solidarity, Auser manages, with its volunteers, an information and support desk for the elderly, established more than 15 years ago at the Don Tonino Bello hospital, and participates together with other associations in the collections of food products and writing in hypercoop. it is then distributed to less fortunate citizens. Auser also runs a food support center for underprivileged families, reaching 105 families for a total of over 250 clients.

Finally, the Auser, in a city where the over 65s have reached over 14,000, stands as a tool to combat loneliness. With the "social garden" project that uses spaces and land owned by the municipality on loan for use, Auser contrasts loneliness and promotes intergenerational relationships, as well as bringing young and old closer to nature and the Earth.

Presentation of M&M



M&M is a modern trainer provider founded in 2014 whose staff has wide experience in managing and implementing training procedures and activities that give them enough skills and knowledge to develop the activities related to a wide range of projects.

Our mission is to analyse the training needs of the organizations and individuals for transferring skills and knowledge to support individuals in their personal and professional development.

M&M provides the following integrated tailored services:

1. Analysis of training needs
2. Organization of tailored training and courses
3. Pedagogical approach of training and development of educational models
4. Evaluation of learning processes
5. Promotion of workers' and students mobilities to improve their training, experience and profiles
6. Design and creation of learning units and didactic materials
7. Organizational support & production and transfer of innovation and know-how
8. Business consulting & support
9. Project planning, submission and management
10. Assistance in improving employment and initiatives (e.g. orientation) paying special attention to women, young people and other groups in social and labour exclusion risk.

As a training service provider, M&M organizes, manages and delivers high quality specialized training for companies, educational organization, local and other public authorities which gives the company the tools to implement and manage high teaching and learning quality projects.

Moreover, we have collaborated on projects in which seniors / adults are the transversal axes.

Presentation InCo



InCo - Molfetta is a non-profit association, born in 2016, thanks to a group of members moving to the Apulia region after several years of mobility experience abroad. The members decided to establish a new local organization in Apulia in order to provide local youngsters with the same opportunities they had benefited from. The aim of the association is:

- to promote and support mobility abroad, contacts, exchanges and meetings at the international level;
- to promote mutual tolerance and intercultural sensitivity among young people and adults;
- to support the informal process of European integration in our community;
- to help young people acquire key skills expendable in personal and professional life.

InCo-Molfetta's activities are aimed at building intercultural skills and nonformal competencies for all participants. InCo-Molfetta believes in a world without prejudice, where every culture is valued, recognizing its weaknesses and strengths, without any discrimination.

To achieve its goals, InCo-Molfetta creates opportunities for volunteering abroad, international exchanges, youth and youth worker exchanges, solidarity projects, youth participation activities, VET internships for young people, training courses in Italy and abroad, promotion and organization of mobility projects, study visits, international evenings, small contests, activities to raise awareness on environmental issues, etc...

InCo operates through various programs and initiatives, such as: Erasmus +; Erasmus for Young Entrepreneurs; the new ESC program; the new CERV program; school/work alternance; the mobility desk; the European projects design desk and some local and municipal programs.

InCo-Molfetta has a staff of 3 people, including 2 teachers and 1 youth worker. In addition, InCo Molfetta can count on two full-time employees, an external member experienced in European projects, 3 European volunteers and 2-3 temporary workers as needed.

Presentation of E-SCHOOL Educational Group



E-SCHOOL Educational Group is a certified Adult Education Centre and VET provider located in Greece. Since its establishment in 2003 it focuses on training VET and Adult Learners in skills that will be useful for future jobs.

Our goal is to provide high-quality education and accreditation on the subjects we cover, and to assist our learners in acquiring the skills necessary for a successful transition into the job market. Training was and remains the primary focus of our work. Nonetheless, E-SCHOOL has expanded its services over time.

E-SCHOOL has been providing training and knowledge accreditation in ICT while providing professional seminars on specific topics. It implements training courses for VET and adult learners in the following areas:

1. National programs to combat unemployment.
2. Adult ICT training: we provide training to VET and adult learners to become certified in basic and/or advanced digital skills
3. Adult trainers' seminars: we provide training to teachers to be certified as adult trainers
4. Adult training in Web design and development, networking and programming.
5. Training and certification in the English, Italian and Russian Language for adults
6. Specialized programmes for people with disabilities with the use of computers and other tools
7. Seminars & programmes for increasing the skills of unemployed and employed people
8. Career consulting services tailored specifically to each individual.

As of 2016, our organization has successfully provided training courses for educational institutions as a host for KA1 Erasmus+ projects on a variety of topics, including Augmented Reality, Game-Based Learning, Educational Methods for People with Disabilities, etc. Since 2018, we have engaged in the development and implementation of Erasmus+ projects as both a coordinator and a partner, employing innovative concepts with the goal of enhancing education. Nowadays, E-SCHOOL has a vast network of quality and trusted partners in a variety of thematic fields across Europe, as well as the experience required to implement and manage high-quality projects.

Contents

CHE COSA è AUSER	25
Come aprire un centro Auser	26
Come si gestisce un centro Auser	28
Cos'è il volontariato?	30
Come progettare un'attività di apprendimento	32
Conoscenze di base per la progettazione	32
Fasi generali	33
Come progettare la propria attività	33
Consapevolezza emotiva e promozione dell'empatia per tutti	34
Emozioni di base	34
Come insegnare con empatia?	35
Azioni per creare una relazione empatica	35
Come incoraggiare gli anziani ad essere attivi	36
Gestione e risoluzione dei conflitti	37
Conflitti interculturali	37
Affrontare i partecipanti impegnativi	38
Come agire?	38
Strategie intergenerazionali e interculturali	39
I nostri concetti:	39
.....	39
Idee principali	40
Strategie di ascolto attivo	41
Presentazione AUSER	42
Presentazione di M&M	43
Presentazione di InCo	44
Presentazione del Gruppo Educativo E-SCHOOL	45

CHE COSA è AUSER

Auser è un'associazione di volontariato e di promozione sociale, impegnata a promuovere l'invecchiamento attivo delle persone anziane e a rafforzare il loro ruolo nella società.

La nostra proposta di adesione è rivolta principalmente agli anziani, ma è aperta a relazioni dialogiche tra generazioni, nazionalità, culture diverse.

Un'associazione per la quale la persona è protagonista e risorsa per sé e per gli altri a tutte le età.

Miriamo a:

- ✓ Migliorare la qualità della vita;
- ✓ Contrastare ogni forma di esclusione e discriminazione sociale, in particolare nei confronti dei migranti e delle donne di ogni età
- ✓ Supportare le vulnerabilità
- ✓ Diffondere la cultura e la pratica della solidarietà e della partecipazione;
- ✓ Valorizzare l'esperienza, le capacità, la creatività e le idee degli anziani;
- ✓ Sviluppare relazioni di solidarietà e di scambio con le giovani generazioni.



Auser è stata costituita nel 1989 dalla CGIL e dal sindacato dei pensionati SPI-CGIL.

È riconosciuto come Ente Nazionale con finalità assistenziali ed è iscritto all'Albo Nazionale delle Associazioni di Promozione Sociale. È una ONLUS.

Per svolgere al meglio la propria missione, Auser ha deciso dal 2003 di strutturarsi in due entità distinte: Auser Onlus, che svolge principalmente attività di promozione sociale, e la Federazione Nazionale Associazioni di Volontariato di Auser, dedicata al volontariato

Oggi abbiamo:

- ✓ 301.381 azionisti
- ✓ 44.753 volontari
- ✓ 1.543 uffici tra strutture e collaboratori in tutta Italia
- ✓ 7.411.597 ore di volontariato svolte in un anno
- ✓ 624.687 partecipanti alle attività promosse da Auser in un anno.



Come aprire un centro Auser

Le associazioni possono essere definite come una comunità organizzata di persone, un gruppo di soggetti che perseguono uno scopo comune, per lo più a fine solidaristico o a beneficio della collettività.

Una volta individuato lo scopo principale e le figure dei soci fondatori (almeno 3) che formeranno il primo Consiglio Direttivo, ci si deve concentrare sulla redazione dell'atto costitutivo e dello statuto, che devono avere indicate, come requisiti essenziali, alcune informazioni, quali: la denominazione dell'ente, lo scopo, la sede legale, l'organizzazione, le norme sull'ordinamento e sull'amministrazione, i diritti e i doveri degli associati e le condizioni per la loro ammissione, la rappresentanza in capo al presidente o all'amministratore designato dell'ente.



Una volta redatto lo statuto e l'atto costitutivo, è necessario recarsi all'Agenzia delle Entrate per la richiesta del Codice Fiscale dell'associazione. Questo sarà rilasciato previa presentazione dell'atto costitutivo e della modulistica correttamente compilata. Si prosegue quindi con il pagamento della tassa di registro, l'acquisto e l'applicazione di bolli a due copie (in originale) di atto costitutivo e statuto e, infine, la presentazione di questi atti, assieme alla modulistica per la registrazione, sempre in Agenzia delle Entrate. Una volta registrata, l'associazione sarà regolarmente costituita e potrà iniziare la propria attività.

In possesso della registrazione e dell'attribuzione del Codice Fiscale dell'Associazione, le associazioni che condividono gli scopi dello Statuto Nazionale Auser chiedono all'Auser regionale per tramite della struttura territoriale competente per territorio di essere ammesse all'Auser come affiliate, assumendo la qualificazione

di Auser-Volontariato o di Auser-Insieme, secondo lo scopo sociale prevalentemente perseguito, rispettivamente di volontariato o di promozione sociale.

Per aderire all'Auser in qualità di affiliate effettive le Associazioni devono prevedere nei loro Statuti: alcuni requisiti il cui dettaglio è presente nell'art 25 dello statuto di Auser Nazionale.

L'associazione che chieda di essere ammessa all'Auser in qualità di affiliata effettiva deve allegare alla domanda copia del proprio Statuto e degli eventuali regolamenti; deve inoltre fornire tutti gli elementi richiesti dall'Auser.

A seguito dell'eventuale ammissione dell'associazione, i suoi soci afferiscono come iscritti all'Auser secondo il territorio di residenza. L'associazione, successivamente alla affiliazione, è tenuta a raccogliere le iscrizioni individuali con il logo e la tessera Auser, versando all'Auser il relativo importo, previa trattenuta in suo favore nella misura e secondo le modalità indicate annualmente dai centri regolatori regionali e nazionale dell'Auser.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti che ne hanno consentito l'affiliazione o il sopravvenire di comportamenti non coerenti con lo Statuto, il codice etico, i regolamenti, le delibere e gli atti di indirizzo, anche in materia di trattamento dei dati personali, il livello regionale Auser determina l'attivazione delle procedure, previste dallo Statuto Nazionale Auser, per sanzionare adeguatamente l'associazione o ritirarne l'affiliazione.





Come si gestisce un centro Auser

Si devono distinguere due ambiti gestionali:

- 1) ambito statutario;
- 2) ambito della attività.

Relativamente all'ambito statutario l'obiettivo deve essere quello di riconoscere il ruolo dei vari organismi statuari e di creare le condizioni per il loro funzionamento. In particolare :

- ✓ **Assemblea dei soci:** si riunisce annualmente per approvare il bilancio sociale e il programma annuale delle attività e decide su quanto sottoposto alla sua attenzione dal Consiglio Direttivo. Inoltre, alla scadenza dei rispettivi mandati elegge gli organi dell'associazione. Solo l'assemblea può deliberare sulle modifiche dello statuto e sullo scioglimento dell'associazione.
- ✓ **Consiglio Direttivo:** è eletto dall'assemblea, che è l'organo esecutivo dell'associazione, prende le decisioni inerenti all'organizzazione e all'attività.
- ✓ **Presidente:** è eletto dall'assemblea dei soci, dirige l'ente e lo rappresenta anche in giudizio, presiede il Consiglio Direttivo e ne attua le decisioni.

Relativamente all'ambito delle attività il Presidente, con il coinvolgimento del Direttivo organizza nel dettaglio i dipartimenti che gestiscono e garantiscono la realizzazione delle attività di volta in volta programmate. In particolare il Presidente attribuisce ad un componente del direttivo, l'incarico di **cassiere**, mantenendo la responsabilità gestionale dei conti correnti intestati all'associazione.

Di norma i dipartimenti attraverso i quali si realizza l'attività Auser, sono i seguenti:

- ✓ gestione attività soci (ludiche, di formazione continua, di mantenimento fisico, ecc);
- ✓ gestione attività con enti esterni (terzo settore, CSV, comitato di quartiere)
- ✓ gestione attività progettuale.

Il Presidente, mensilmente, convoca il comitato direttivo, tra l'altro, per la predisposizione della programmazione delle attività da realizzare nel mese successivo.

A fine mese il Presidente convoca l'assemblea dei soci per presentare il calendario delle attività approvato dal Comitato Direttivo. A termine dell'assemblea la programmazione viene sottoposta ad approvazione e rappresenta per i vari responsabili dei settori l'insieme delle attività da realizzare.

Al riguardo vige la piena autonomia operativa dei vari referenti mentre, per quanto riguarda eventuali **impegni di spesa**, i vari referenti dispongono di un piccolo budget che, mensilmente consuntivano al cassiere.

Di norma i pagamenti delle spese sostenute dall'associazione per motivazioni strettamente attinenti lo scopo sociale, vengono effettuati tramite bonifico bancario, salvo le spese minute per le quali la liquidazione avviene mediante la presentazione di fatture e ricevute fiscali (intestate all'associazione) ed in ultima analisi di scontrini fiscali con indicazione della motivazione della spesa.





Cos'è il volontariato?

L'attività di volontariato è la presenza prestata personalmente, spontaneamente e gratuita, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, senza fini di lucro anche indiretto ed esclusivamente per fini di solidarietà. Si svolge nei più svariati settori, all'interno di organizzazioni con obiettivi di carattere sociale, civile e culturale.

Il **volontariato** è un'attività di aiuto e di sostegno messa in atto da soggetti generalmente in modo gratuito, per varie ragioni **che** possono essere di solidarietà, di giustizia sociale, di altruismo, filantropia o di qualsiasi altra natura.

Chi è il volontario e quali sono le caratteristiche di un volontario?

Essere un **volontario** significa dare senza chiedere nulla in cambio.

I **volontari** sostengono le persone non autosufficienti, aiutano chi ha bisogno, ma si impegnano anche in progetti per la salvaguardia dell'ambiente, per migliorare la vita nella comunità e per farla crescere.

Fondamentali quindi risultano alcune **caratteristiche** di chi fa **volontariato**:

- ✓ essere altruista (interessarsi al benessere degli altri),
- ✓ provare empatia per le emozioni di chi ci si trova di fronte,
- ✓ avere una visione positiva **del** mondo e una propensione a trovare soluzioni alternative per risolvere problemi vari.

Gli enti del Terzo settore (come Auser) possono avvalersi di **volontari** nello svolgimento delle proprie attività e sono tenuti a iscrivere in un apposito registro i **volontari** che svolgono la loro attività in modo non occasionale..

Oltre che a livello nazionale ci sono esperienze nel campo della cooperazione internazionale che permettono di fornire un **prezioso servizio** e sono un'**incredibile opportunità di crescita** nel mondo.

C'è chi dice che, arrivata una certa età, non è più possibile fare volontariato.

Nulla di più sbagliato! In Italia, infatti, sono **soprattutto gli over 55** ad offrire il loro tempo e la loro esperienza per le cause in cui credono.

E i giovani? Purtroppo, sono la categoria meno coinvolta, nonostante la quantità di servizi a loro disposizione per trovare un programma di volontariato che rispecchi le loro esigenze ed i loro interessi.

E' necessario quindi intensificare gli sforzi per rendere attrattivo il mondo del volontariato ai giovani under 35 in una logica che li veda protagonisti del "DARE" (attività del volontariato) e dell'AVERE (esperienze, scambi generazionali e culturali.)



Come progettare un'attività di apprendimento

Le prospettive più recenti riconoscono l'insegnamento-apprendimento come un processo in cui sia gli insegnanti che gli studenti co-creano la conoscenza. Pertanto, i ruoli di formatori e facilitatori emergono come generatori di dinamiche di insegnamento-apprendimento che sono lontane dalla trasmissione unidirezionale della conoscenza delle metodologie tradizionali.

Conoscenze di base per la progettazione

Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb

Il metodo di apprendimento esperienziale di Kolb è uno strumento essenziale nell'educazione non formale. Distingue quattro fasi:

5. Sperimentazione attiva: (fare) -> abilità

- Pratico: provare qualcosa di nuovo, essere aperti a commettere errori
- Obiettivo: osservare i risultati senza interpretazioni
- Esperimento di laboratorio, fare un test, rispondere a domande, lavorare su un progetto



6. Esperienza concreta: (sentire) -> atteggiamenti

- Pratico: partecipare a un'attività o far parte di un evento
- Soggettivo: concentrarsi sulle nostre reazioni, sentimenti, pensieri o emozioni.
- Attività artistiche, costruire relazioni, riflettere sui nostri sentimenti



7. Osservazione riflessiva: (vedere) -conoscenza

- Teorico: cercare di capire cosa stiamo percependo
- Obiettivo: avere poca o nessuna interazione con ciò che sta accadendo
- Partecipa a una masterclass, guarda un tutorial, osserva un esperto



8. Concettualizzazione astratta: (pensare) -> valori

- Teorico: elaborare un modello o una prospettiva della realtà
- Soggettivo: usa l'immaginazione e sii creativo nel trovare conclusioni
- Risolvere un problema, applicare una teoria a un contesto diverso



Fasi generali

6. Attività rompighiaccio
7. Cicli di presentazioni (1a sessione)
8. Riepilogo delle sessioni precedenti (2a, ecc.)
9. Sessione
10. Debriefing come momento di apprendimento (Valutazione)
 - ✓ *Come ti senti? - per connettersi o esprimere i propri sentimenti.*
 - ✓ *Cos'è successo? - ricordare cosa è successo e metterlo in comune.*
 - ✓ *Cosa hai imparato? - per condividere ed esprimere approfondimenti*
 - ✓ *In che modo questo si relaziona? - discutere la rilevanza dell'attività e collegarla a situazioni di vita reale*
 - ✓ *E se? - trovare nuovi significati, applicare gli apprendimenti a diversi contesti e può innescare il "momento aha".*
 - ✓ *E adesso? - incoraggia i partecipanti ad applicare le intuizioni e pianificare le azioni.*



Come progettare la propria attività

Per progettare le tue attività, puoi seguire questa sequenza:

- **Competenze:** Iniziamo scegliendo quali competenze vogliamo migliorare.
- **Obiettivi di apprendimento:** stabiliamo gli obiettivi SMART in base al nostro programma, obiettivi pubblici e primari.
- **Metodo:** dobbiamo includere le 4 fasi dell'apprendimento (basate sul ciclo di Kolb)
**È importante dire che a volte una di queste fasi può essere inclusa da una domanda alla fine dell'attività.*
- **Attività:** Infine, dobbiamo ricercare e scegliere tra le attività esistenti che possiamo adattare ai nostri obiettivi, che sono uno strumento per sviluppare nuove competenze

Consapevolezza emotiva e promozione dell'empatia per tutti

Le emozioni sono comuni ai mammiferi e sono uno strumento di adattamento evolutivo per gli animali gregari, in modo che possano più facilmente esteriorizzare i loro stati interiori per scopi diversi.

Emozioni di base

L'empatia è la capacità di base di riconoscere le emozioni degli altri, quindi non potremmo finire senza nominare le emozioni di base e comprenderne il significato:



Paura: ci prepara a fuggire o a congelarci di fronte a un pericolo, per evitare di essere danneggiati e preservare le nostre vite..



Tristezza: ci prepara a isolarci per riprenderci da una ferita fisica o psicologica ed elaborare tutti i cambiamenti che devono essere fatti nella nostra vita.



Rabbia: ci prepara ad attaccare o difenderci dal pericolo per noi o per i nostri cari. I pericoli possono essere fisici o sociali.



Sorpresa: ci prepara a eventi imprevisti, rendendoci più reattivi o cauti di fronte a cambiamenti improvvisi nell'ambiente.



Disgusto: ci fa desiderare di espellere o rifiutare qualcosa che è velenoso o percepito come dannoso, che si tratti di cibo o di contatto con qualcuno.



Gioia: secondo questa tassonomia delle emozioni, questa è l'unica che viene percepita positivamente, che cerchiamo o con cui ci sentiamo a nostro agio.

Come insegnare con empatia?

8. Inizia costruendo una cultura di classe in cui gli studenti si sentano al sicuro.
9. Le procedure e le routine in classe costruiscono un senso di sicurezza prevedibile e aiutano gli studenti a praticare l'autoregolamentazione.
10. Aiuta gli studenti a sviluppare capacità di ascolto e osservazione pianificando incontri e condividendo circoli, discutendo su ciò che sta andando bene e su ciò che deve migliorare nelle loro attività di apprendimento.
11. Le capacità di autoregolazione sono il fondamento dell'empatia.
12. Considera di sviluppare una chiara serie di aspettative su come gli adulti tratteranno gli studenti e su come gli studenti si tratteranno a vicenda all'interno dell'attività.
13. Modello di empatia. I tuoi studenti stanno guardando!
14. Le relazioni contano. L'empatia è la capacità di capire come ci si sente qualcuno, ma prendersi cura degli altri precede lo sforzo di notare l'esperienza e i sentimenti degli altri. Aiutali a costruire relazioni che li ispirino a fidarsi e a prendersi cura degli altri.



Azioni per creare una relazione empatica

Comunicazione empatica

- Trasparenza
- Accettazione incondizionata

Costruisci relazioni di fiducia e connettiti con i tuoi studenti in modo genuino

- Parla di Fiducia
- Dare responsabilità agli studenti
- Sviluppa un'atmosfera di fiducia in classe
- Fornire semplicemente istruzioni eccezionali può sviluppare la fiducia
- Sii tollerante



- Sii coerente
- Ascolta i tuoi studenti.
- Poni le domande della tua classe
- Rispondi intenzionalmente
- Riconoscere i sentimenti degli studenti
- Avvocato per gli studenti
- Mostra agli studenti che li apprezzi essendo una voce per loro quando ne hanno bisogno.
- Parla agli studenti di te stesso
- Partecipa agli eventi della community
- Ricorda le date che sono importanti per loro



Come incoraggiare gli anziani ad essere attivi

- Identifica le attività che piacciono agli anziani
- Incoraggia pochi e gestibili obiettivi
- Sii di supporto
- Incoraggiare l'affermazione dell'identità personale
- Pianifica l'attività nella loro giornata
- Incoraggiare le tecnologie
- Incoraggia le capacità di coping adattive e flessibili
- Incoraggiali a fare volontariato
- Incoraggiare la sensazione di utilità
- Incoraggiali a invitare i colleghi a partecipare





Gestione e risoluzione dei conflitti

La gestione di possibili situazioni conflittuali che potrebbero apparire quando si conduce un'attività è fondamentale quando si implementa una sessione di apprendimento. Sapere in che modo percezioni diverse portano a risultati diversi e rivedere i vari stili di risoluzione dei conflitti sono gli obiettivi di questo capitolo.

Conflitti interculturali

Quando affrontiamo i conflitti tra gli individui, oltre ai fattori emotivi e razionali, dobbiamo considerare anche quelli culturali. A questo proposito, Hammer (2005) ha proposto l'idea dell'inventario Intercultural Conflict Style (ICS), che analizza le diverse preferenze culturali e comunicative che influiscono sul modo in cui gli individui affrontano i conflitti interpersonali.

Gli stili di risoluzione dei conflitti risultanti sono i seguenti:

1. Discussione: (Diretto, Sobrio)

Questo stile affronta il conflitto usando un approccio diretto, parlando apertamente del conflitto, limitando la discussione ai fatti e lasciando da parte le emozioni.

2. Coinvolgimento: (Diretto, Espresso)

Questo stile di risoluzione dei conflitti è più conflittuale del precedente, poiché, oltre ad essere diretto, accetta di mettere le emozioni sul tavolo.

3. Accomodamento: (Indiretto, Sobrio)

Questo stile vede la comunicazione emotiva e diretta come potenzialmente pericolosa per l'armonia. Utilizza circonlocuzioni e messaggi indiretti.

4. Dinamico: (Indiretto, Espresso)

Questo stile non evita l'espressione delle emozioni, ma utilizza strategie indirette come il sarcasmo. Utilizza anche terze parti come mediatori.



Affrontare i partecipanti impegnativi

Dovremmo essere particolarmente sensibili quando lavoriamo con gli anziani e altre popolazioni vulnerabili e non sentirci frustrati come facilitatori o assistenti sociali. Al contrario, quando incontriamo un partecipante impegnativo, siamo di fronte a una grande opportunità per rilevare i bisogni di un individuo specifico che potremmo utilizzare in modo terapeutico.



Come agire?

Atteggiamenti dei partecipanti	Fabbisogno	Strategie
Sa tutto: interrompe costantemente per farsi notare	Vuole condividere ed essere ascoltato	Riconosci la loro esperienza e abbinali a partecipanti meno esperti.
Timido: solo e non condivide mai un pensiero o un'idea	Ha bisogno di sentirsi al sicuro	Chiedi loro di aiutare con compiti che non sono spaventosi. Abbinali a compagni loquaci.
Negativo: critica tutto ciò che dici, discute con gli altri	Forse non sono lì volentieri, o hanno avuto brutte esperienze	Coinvolgili sottolineando la rilevanza dell'attività. Usa la loro esperienza per migliorare l'attività.
Super importante: lavora sul suo laptop, esce per effettuare chiamate, per controllare	Ha bisogno di avere il controllo e sentirsi apprezzati	Mostra loro che possono contribuire con la loro preziosa ed esperienza.
Chiacchierone: socializza ogni volta che ti alleni	Ha bisogno di socializzare e sentirsi amato	Fornire attività in cui i tirocinanti possono esprimersi.



Strategie intergenerazionali e interculturali

Per rendere reale il quadro intergenerazionale e interculturale da formare su tecniche specifiche per attuare la pedagogia competitiva, che includono entrambi i concetti, sono fondamentali. Inoltre, l'ascolto attivo e la costruzione di relazioni positive quando interagiscono con gli altri sono concetti importanti per costruire questa pedagogia.

I nostri concetti:

INTERCULTURALE:

si concentra sulle relazioni tra gruppi, sfida le dinamiche di potere, sostenendo l'uguaglianza. Presta particolare attenzione alla comunicazione, alle narrazioni e definisce le culture come processi. Celebra la diversità e il dialogo.



INTERGENERAZIONALE:

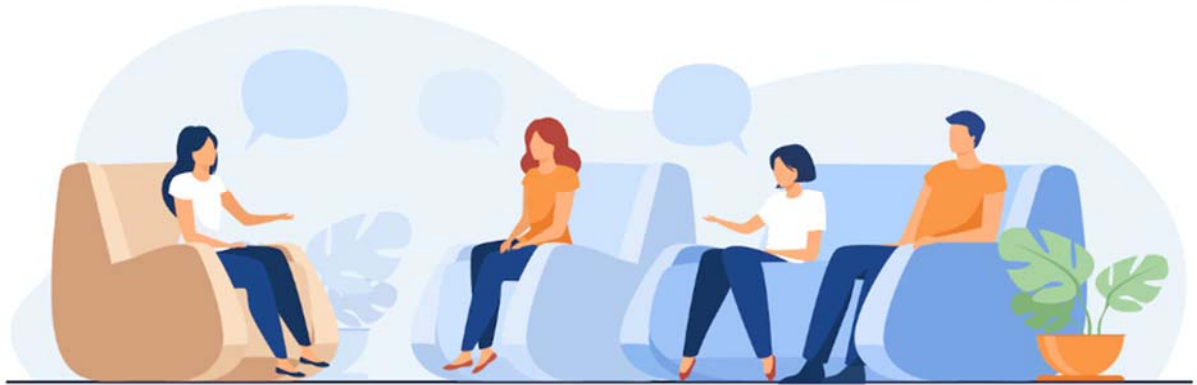
La definizione di intergenerazionale è qualcosa in cui più generazioni di persone si mescolano o si uniscono. L'obiettivo è quello di connettere le persone utilizzando attività reciprocamente vantaggiose che incoraggino la comprensione, la cooperazione e il rispetto tra le generazioni.

Idee principali

Strategie attribuite all'insegnamento culturalmente reattivo

5. Stabilire l'inclusione: creare linee guida per le interazioni, costruire una base di rispetto e connessioni tra gli studenti e fornire aspettative chiare, comprendere gli obiettivi e le motivazioni di quest'ultimi.
6. Sviluppare l'atteggiamento: basandosi sulle conoscenze precedenti degli studenti, infondendo una varietà di prospettive e consentendo agli studenti di avere scelte e prendere in carico il loro apprendimento e interagire in modo significativo con altri studenti.
7. Migliorare il significato: aiutare gli studenti a comprendere lo scopo e l'utilità dell'apprendimento, utilizzando compiti di apprendimento autentici e basati sui problemi, simulazioni e casi di studio che portano le esperienze e il background degli studenti e promuovono l'indagine critica e la riflessione.
8. Generare competenza: utilizzare strumenti di valutazione efficaci contestualizzati nelle esperienze degli studenti e dimostrare padronanza in vari modi.





Strategie di ascolto attivo

Tecniche non direttive

- Parafrasi: introdurre una parola chiave che l'oratore ha detto per creare un rapporto.
- Riflessioni: rifletti sulle emozioni dell'oratore (sembra che tu senta...).
- Riassumendo: chiedi al relatore di riassumere, riassumere ciò che hanno detto.
- Chiarimento: fai domande per essere sicuro di aver capito (ho capito bene?).
- Autorivelazione: introdurre alcuni esempi autobiografici rilevanti.
- Immediatezza: concentrati sul momento (oggi sembri teso).

Tecniche direttive

- Richiesta: fai ulteriori domande su qualcosa che vuoi saperne di più.
- Interpretazione: elaborare una teoria del loro problema o situazione.
- Inquadratura: aiutali a guardare il loro problema da una determinata prospettiva.
- Confronto: sottolineare le discrepanze nel proprio discorso.
- Affermazione della capacità: fai sapere loro che sono in grado di fare qualcosa.

Presentazione AUSER



L'AUSER è un' Associazione di livello Nazionale che conta oltre 300 mila iscritti e circa 1500 sedi in Italia. A Molfetta Auser è presente ed attiva da oltre 20 anni: 15 dei quali nella sede di piazza Paradiso.

Auser Molfetta è un'associazione di volontariato che si occupa di anziani e di solidarietà. L'obiettivo di Auser è quello di assumere iniziative a favore degli anziani con lo scopo di favorire un invecchiamento attivo e consapevole, in maniera da sfatare l'idea di coloro che arrivati a 65/70 anni ritengono di non poter più chiedere e, soprattutto, dare alla vita.

Nella sede di Piazza Paradiso vengono organizzate quotidianamente attività di accrescimento culturale come manifestazioni e convegni, vengono organizzate presentazioni di libri e visite ai musei; vengono predisposte e realizzate iniziative con le scuole superiori con lo scopo di favorire l'interscambio anziano/giovane. Nella gestione del tempo libero e di impegno creativo si organizzano laboratori di canto, teatro, bijotteria, sartoria, disegno. I prodotti e i manufatti realizzati dai soci vengono poi messi a disposizione della cittadinanza nel tradizionale mercatino di S. Nicola.

Auser sul versante della solidarietà presidia, con i propri volontari, uno sportello di informazione e di accompagnamento degli anziani, istituito da oltre 15 anni presso l'Ospedale don Tonino Bello e partecipa assieme ad altre associazioni alle raccolte di beni alimentari e di prodotti di cancelleria presso L'ipercoop che successivamente distribuisce, ai cittadini meno fortunati. Auser altresì gestisce un centro sostegno alimentare a favore dei nuclei familiari meno abbienti, raggiungendo 105 famiglie con un complessivo di oltre 250 assistiti.

Infine Auser, in una città nella quale gli anziani con oltre 65 anni di età sono arrivati ad essere oltre 14000, si pone come strumento per contrastare la solitudine. Con il progetto "orto sociale" che utilizza spazi e terreni di proprietà comunale affidati in comodato d'uso, Auser contrasta la solitudine e favorisce i rapporti intergenerazionali, oltre ad avvicinare giovani e meno giovani alla natura e alla Terra. AUSER is a nationwide association that has over 300,000 members and about 1,500 offices in Italy. Auser has been present and active in Molfetta for more than 20 years: 15 of which at the headquarters in Piazza Paradiso.

Presentazione di M&M



M&M è un moderno fornitore di formatori fondato nel 2014, il cui personale ha una vasta esperienza nella gestione e implementazione di procedure e attività di formazione, che danno loro competenze e conoscenze sufficienti per sviluppare le attività relative a una vasta gamma di progetti.

La nostra missione è analizzare i bisogni formativi delle organizzazioni e degli individui per trasferire competenze e conoscenze, per supportare le persone nel loro sviluppo personale e professionale.

M&M fornisce i seguenti servizi integrati su misura:

1. Analisi dei fabbisogni formativi
2. Organizzazione di corsi e formazione su misura
3. Approccio pedagogico della formazione e sviluppo di modelli educativi
4. Valutazione dei processi di apprendimento
5. Promozione della mobilità dei lavoratori e degli studenti per migliorare la loro formazione, esperienza e profilo
6. Progettazione e realizzazione di unità didattiche e materiali didattici
7. Supporto organizzativo & produzione e trasferimento di innovazione e know-how
8. Consulenza aziendale e supporto
9. Pianificazione, presentazione e gestione del progetto
10. Assistenza per migliorare l'occupazione e iniziative (ad es. orientamento) prestando particolare attenzione alle donne, ai giovani e ad altri gruppi a rischio di esclusione sociale e lavorativa.

In qualità di fornitore di servizi di formazione, M&M organizza, gestisce ed eroga formazione specialistica di alta qualità per aziende, organizzazioni educative, autorità locali e altre autorità pubbliche che fornisce all'azienda gli strumenti per implementare e gestire progetti di insegnamento e apprendimento di alta qualità.

Inoltre, abbiamo collaborato a progetti in cui anziani/adulti sono gli assi trasversali.

Presentazione di InCo



InCo - Molfetta è un'associazione no-profit, nata nel 2016, grazie ad un gruppo di membri che si trasferiscono in Puglia dopo diversi anni di esperienza di mobilità all'estero.

L'obiettivo principale è di offrire ai giovani della comunità le stesse opportunità di cui hanno beneficiato i fondatori stessi in passato. Gli scopi dell'associazione sono:

- Promuovere mobilità all'estero, contatti, scambi e incontri fra giovani di diverse nazionalità;
- Promuovere solidarietà, tolleranza reciproca e sensibilità interculturale tra giovani e adulti;
- Sostenere il processo informale di integrazione europea nella comunità locale;
- Aiutare i giovani ad acquisire competenze chiave spendibili nella vita personale e professionale.

Le attività di InCo-Molfetta sono indirizzate a creare capacità interculturali e competenze non formali per tutti i partecipanti. InCo-Molfetta crede in un mondo senza pregiudizi, dove ogni cultura viene valorizzata, riconoscendone debolezze e punti di forza, senza alcuna discriminazione.

Per raggiungere i suoi obiettivi, InCo-Molfetta crea opportunità di volontariato all'estero, scambi internazionali, scambi di giovani e di youth worker, progetti di solidarietà, attività di partecipazione giovanile, tirocini VET per giovani, corsi di formazione in Italia e all'estero, promozione e organizzazione di progetti di mobilità, visite di studio, serate internazionali, piccoli contest, attività di sensibilizzazione su temi ambientali, ecc...

InCo opera grazie a diversi programmi e iniziative, come: Erasmus +; Erasmus per Giovani Imprenditori; il nuovo programma ESC; il nuovo programma CERV; l'alternanza scuola/lavoro; lo sportello sulla mobilità; lo sportello sull'europrogettazione e alcuni programmi locali e comunali.

InCo-Molfetta è composta da uno staff di 3 persone, tra cui 2 insegnanti e 1 youth worker. Inoltre, InCo Molfetta può contare su due dipendenti full-time, un membro esterno esperto in progetti europei, 3 volontari europei e 2-3 lavoratori temporanei a seconda delle esigenze.

Presentazione del Gruppo Educativo E-SCHOOL



E-SCHOOL SCHOOL Educational Group è un centro certificato per l'educazione degli adulti e un fornitore di formazione professionale con sede in Grecia. Fin dalla sua istituzione nel 2003, si concentra sulla formazione VET e studenti adulti in competenze che saranno utili per i lavori futuri.

Il nostro obiettivo è fornire istruzione e accreditamento di alta qualità sulle materie che trattiamo e assistere i nostri studenti, nell'acquisizione delle competenze necessarie per una transizione di successo nel mercato del lavoro. La formazione è stata e rimane l'obiettivo principale del nostro lavoro. Ciò nonostante, E-SCHOOL ha ampliato nel tempo i propri servizi.

E-SCHOOL ha fornito formazione e accreditamento delle conoscenze nelle TIC fornendo seminari professionali su argomenti specifici. Implementa corsi di formazione per IFP e discenti adulti nelle seguenti aree:

1. Programmi nazionali per combattere la disoccupazione.
2. Formazione ICT per adulti: forniamo formazione a discenti VET e adulti per ottenere la certificazione in competenze digitali di base e/o avanzate
3. Seminari per formatori per adulti: forniamo formazione agli insegnanti per essere certificati come formatori per adulti
4. Formazione per adulti in Web design e sviluppo, networking e programmazione.
5. Formazione e certificazione in lingua inglese, italiana e russa per adulti
6. Programmi specializzati per persone con disabilità con l'uso di computer e altri strumenti
7. Seminari e programmi per aumentare le competenze di disoccupati e occupati
8. Servizi di consulenza di carriera su misura per ogni individuo.

A partire dal 2016, la nostra organizzazione ha fornito con successo corsi di formazione per istituzioni educative come host per progetti KA1 Erasmus+ su una varietà di argomenti, tra cui realtà aumentata, apprendimento basato sul gioco, metodi educativi per persone con disabilità, ecc. Dal 2018, abbiamo impegnato nello sviluppo e nell'attuazione di progetti Erasmus+ sia come coordinatore che come partner, impiegando concetti innovativi con l'obiettivo di migliorare l'istruzione. Al giorno d'oggi, E-SCHOOL ha una vasta rete di partner affidabili e di qualità in una varietà di campi tematici in tutta Europa, nonché l'esperienza necessaria per implementare e gestire progetti di alta qualità.

Contents

QUE ES AUSER	47
Cómo abrir un centro Auser	48
Cómo gestionar un centro Auser	50
¿Qué es el voluntariado?	52
Cómo diseñar una actividad de aprendizaje	54
Conocimientos básicos para el diseño	54
Fases Generales	55
Cómo diseñar tu propia actividad	55
Conciencia emocional y fomento de la empatía para todos	56
Emociones basicas	56
¿Cómo enseñar con empatía?	57
Acciones para crear una relación empática	57
Cómo animar a las personas mayores a ser activas	58
Gestión y resolución de conflictos	59
Conflictos interculturales	59
Tratar con participantes desafiantes	60
¿Como actuar?	60
Estrategias intergeneracionales e interculturales	61
Nuestros conceptos:	61
Ideas principales	62
Presentación de AUSER	64
Presentación de M&M	65
Presentación de InCo	66
Presentation of E-SCHOOL Educational Group	67

QUE ES AUSER

Auser es una asociación de voluntariado y promoción social, comprometida con promover el envejecimiento activo de las personas mayores y fortalecer su papel en la sociedad.

Nuestra propuesta de afiliación está dirigida principalmente a las personas mayores, pero está abierta a relaciones dialógicas entre generaciones, nacionalidades y diferentes culturas. Es una asociación en la que la persona es protagonista y se convierte en un recurso para sí mismo y para los demás y para todas las edades.

Pretendemos:

- ✓ Mejorar la calidad de vida;
- ✓ Combatir todas las formas de exclusión social y discriminación, en particular contra los inmigrantes y las mujeres de todas las edades.
- ✓ Vulnerabilidades de soporte
- ✓ Difundir la cultura y la práctica de la solidaridad y la participación;
- ✓ Valorar la experiencia, las habilidades, la creatividad y las ideas de las personas mayores;
- ✓ Desarrollar relaciones de solidaridad e intercambio con las generaciones más jóvenes.



Auser fue creada en 1989 por la CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo) y el sindicato de pensionistas SPI-CGIL.

Está reconocida como Organismo Nacional con fines asistenciales, se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones de Promoción Social y es una organización sin fines de lucro.

Para llevar a cabo su misión de la mejor manera posible, desde el 2003 Auser se estructura en dos entidades diferenciadas: Auser Onlus, que desarrolla principalmente actividades de promoción social, y Auser Federación Nacional de Asociaciones de Voluntariado, dedicada al voluntariado.

Hoy tenemos:

- ✓ 301.381 accionistas
- ✓ 44,753 voluntarios
- ✓ 1.543 oficinas entre estructuras y colaboradores en toda Italia
- ✓ 7.411.597 horas de voluntariado realizadas en un año
- ✓ 624.687 participantes en las actividades promovidas por Auser en un año.



Cómo abrir un centro Auser

Las asociaciones pueden definirse como una comunidad organizada de personas, un grupo de sujetos que persiguen un fin común, en su mayoría con fines solidarios o en beneficio de la comunidad.

Una vez identificado el objeto principal y las figuras de los miembros fundadores (al menos 3) que formarán la primera Junta Directiva, debemos concentrarnos en la redacción de los estatutos sociales y los estatutos, en los que se deberán haber indicado, como requisitos esenciales, alguna información, tal como: el nombre de la entidad, el objeto, el domicilio social, la organización, las reglas de organización y administración, los derechos y deberes de los miembros y las condiciones para su admisión, la representación por el presidente o 'director designado de la entidad.



Una vez redactados los estatutos y la escritura de constitución, es necesario acudir a la Agencia Tributaria para solicitar el código fiscal de la asociación. Se expedirá previa presentación de la escritura de constitución y de los formularios debidamente cumplimentados. Continuaremos con el pago de la tasa de registro, la compra y aplicación de sellos en dos copias (en original) de los estatutos sociales y, finalmente, la presentación de estas escrituras, junto con los formularios de registro, en la Agencia Tributaria. Una vez registrada, la asociación quedará debidamente constituida y podrá iniciar su propio negocio.

En el caso de la Asociación Auser, que está en posesión del registro y atribución del Código Fiscal de la Asociación Auser, las asociaciones que comparten los fines del Estatuto Nacional de Auser han de solicitar a la Auser autonómica, a través de la

estructura territorial competente para el territorio, su voluntad de ser admitidas a la Auser autonómica como afiliados, asumiendo la calificación de Auser -Volontariato o Auser-Insieme, según la finalidad social mayoritariamente perseguida, respectivamente del voluntariado o de la promoción social.

Para incorporarse a los Auser como afiliados efectivos, las Asociaciones han de prever en sus Estatutos unos requisitos, cuyo detalle se encuentra presente en el artículo 25 del Estatuto de Auser Nacional.

La asociación que solicite ser admitida a la Auser como afiliado efectivo deberá adjuntar a la solicitud copia de sus Estatutos y reglamentos; además deberá proporcionar todos los elementos solicitados por el usuario.

Tras la posible admisión de la asociación, sus miembros pertenecen a la Auser como socios según el territorio de residencia. La asociación, previa afiliación, está obligada a recoger las inscripciones individuales con el logo y la tarjeta Auser, abonando el importe correspondiente al Auser, sujeto a deducción a su favor en la medida y en la forma que señalen anualmente los centros reguladores autonómicos y nacionales del Auser.

En caso de que los requisitos que permitieron la afiliación o la realización de conductas no conformes con el Estatuto o el código de ética, los reglamentos, las resoluciones y los volantes, también en lo relativo al tratamiento de datos personales, dejen de ser válidos, el ámbito autonómico de Auser determinará la activación de los procedimientos, previstos en el Estatuto Nacional de Auser, para sancionar adecuadamente a la asociación o retirarle su afiliación.





Cómo gestionar un centro Auser

Hay que distinguir dos áreas de gestión:

- 1) alcance legal;
- 2) ámbito de actividad.

En cuanto al ámbito estatutario/legal, el objetivo debe ser reconocer el papel de los distintos órganos estatutarios y crear las condiciones para su funcionamiento. En particular :

- ✓ **Asamblea de Accionistas:** se reúne anualmente para aprobar el presupuesto social y el programa anual de actividades y decide sobre lo que será sometido a la Junta Directiva. Además, al vencimiento de sus respectivos mandatos, la asamblea elige a los órganos de la asociación. Sólo la asamblea puede deliberar sobre la modificación de los estatutos y sobre la disolución de la asociación.
- ✓ **Junta Directiva:** elegida por la asamblea, que es el órgano ejecutivo de la asociación, toma las decisiones relativas a la organización y la actividad.
- ✓ **Presidente:** es elegido por la asamblea de accionistas, dirige el órgano y también lo representa en los tribunales, preside el Consejo de Administración y ejecuta sus decisiones.

En lo que respecta al área de actividades, el Presidente, con la participación de la Junta Directiva, organiza en detalle los departamentos que gestionan y garantizan la ejecución de las actividades previstas en cada momento. En particular, el Presidente asigna la función de cajero a un miembro de la junta directiva que tiene la responsabilidad de gestión de las cuentas corrientes a nombre de la asociación.

Normalmente los departamentos a través de los cuales se desarrolla la actividad de Auser son los siguientes:

- ✓ gestión de las actividades de los socios (recreativas, formación continua, mantenimiento físico, etc.);.
- ✓ gestión de actividades con organismos externos (tercer sector, CSV, junta de vecinos)
- ✓ gestión de actividades del proyecto.

El Presidente mensualmente convoca al Comité Directivo, entre otras cosas, para la elaboración de la planificación de las actividades a realizar en el mes siguiente.

A fin de mes, el Presidente convoca a la asamblea de accionistas para presentar el calendario de actividades que ha sido aprobado por el Comité Directivo. Al final de la reunión, la planificación se somete a aprobación, estando configurada por los distintos responsables de los sectores implicados y por el conjunto de actividades a realizar. En este sentido, rige la plena autonomía operativa de los distintos responsables, mientras que, en cuanto a eventuales compromisos de gasto, los distintos responsables disponen de un pequeño presupuesto que, mensualmente es imputado al presupuesto general. Normalmente los pagos de los gastos en que incurre la asociación por causas estrictamente relacionadas con el objeto social, se realizan mediante transferencia bancaria.





¿Qué es el voluntariado?

El voluntariado es la presencia prestada de forma personal, espontánea y gratuita, a través de la organización de la que forma parte el voluntario, sin ánimo de lucro, ni siquiera de forma indirecta, y exclusivamente con fines solidarios. Tiene lugar en diversos sectores, dentro de organizaciones con objetivos sociales, civiles y culturales.

El voluntariado es una actividad de ayuda y apoyo que realizan los sujetos generalmente de forma gratuita, por diversas razones que pueden ser de solidaridad, justicia social, altruismo, filantropía o de cualquier otra índole.

¿Quién es el voluntario y cuáles son las características de un voluntario?

Ser voluntario significa dar sin pedir nada a cambio. Los voluntarios apoyan a las personas que no son autosuficientes, ayudan a los necesitados, pero también se involucran en proyectos para la protección del medio ambiente o para mejorar la vida en la comunidad y hacerla crecer.

Por ello, algunas características de quienes se ofrecen como voluntarios son fundamentales:

- ✓ ser altruista (interesarse por el bienestar de los demás),
- ✓ sentir empatía por las emociones de los que están frente a ti,
- ✓ tener una visión positiva del mundo y una propensión a encontrar soluciones alternativas para resolver diversos problemas.

Las entidades del tercer sector (como Auser) pueden hacer uso de voluntarios en el desarrollo de sus actividades y están obligadas a inscribir en un registro especial a los voluntarios que realizan sus actividades de forma no ocasional.

Además del ámbito nacional, existen experiencias en el campo de la cooperación internacional que nos permiten brindar un servicio valioso y son una increíble oportunidad de crecimiento en el mundo.

Hay quien dice que, una vez que se llega a cierta edad, ya no es posible ser voluntario.

¡Nada más incierto! En Italia, de hecho, son sobre todo los mayores de 55 años los que ofrecen su tiempo y experiencia por las causas en las que creen.

¿Y los jóvenes? Desafortunadamente, son la categoría menos involucrada, a pesar de la cantidad de servicios disponibles para ellos para encontrar un programa de voluntariado que refleje sus necesidades e intereses.

Por tanto, es necesario intensificar los esfuerzos para hacer atractivo el mundo del voluntariado a los jóvenes menores de 35 años en una lógica que los vea como protagonistas del "DAR" (voluntariado) y del TENER (experiencias, intercambios generacionales y culturales).



Cómo diseñar una actividad de aprendizaje

Las perspectivas más recientes reconocen la enseñanza-aprendizaje como un proceso donde tanto docentes como aprendices co-crean el conocimiento. Así, los roles de formadores y facilitadores emergen como generadores de dinámicas de enseñanza-aprendizaje que se alejan de la transmisión unidireccional de conocimientos de las metodologías tradicionales.

Conocimientos básicos para el diseño.

Ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb

El método de aprendizaje experiencial de Kolb es una herramienta esencial en la educación no formal. Se diferencian cuatro etapas:

1.Experimentación activa:(hacer) -> habilidades

- Práctico: probar algo nuevo, estar abierto a cometer errores
- Objetivo: observar los resultados sin interpretaciones
- Experimento de laboratorio, hacer una prueba, responder preguntas, trabajar en un Proyecto



2.Experiencia concreta:(sentir) -> actitudes

- Práctico: participar en una actividad o ser parte de un evento
- Subjetivo: centrarse en nuestras reacciones, sentimientos, pensamientos o emociones.
- Actividades artísticas, construir relaciones, reflexionar sobre nuestros sentimientos.

3. Observación reflexiva:(ver) -> conocimiento

- Teórico: tratar de entender lo que estamos percibiendo
- Objetivo: tener poca o ninguna interacción con lo que está sucediendo.
- Asista a una clase magistral, vea un tutorial, observe a un experto



4. Conceptualización abstracta:(pensar) -> valores

- Teórico: proponer un modelo o una perspectiva de la realidad.
- Subjetivo: usa la imaginación y sé creativo para encontrar conclusiones
- Resolver un problema, aplicar una teoría a un contexto diferente



Fases Generales

11. Actividad para romper el hielo
12. Rondas de presentaciones (1ª sesión)
13. Resumen de las sesiones anteriores (2ª, etc. sesión)
14. Sesión
15. Debriefing como momento de aprendizaje (Evaluación)

- ✓ ¿Cómo te sientes? - para conectarse o expresar sus sentimientos.
- ✓ ¿Qué sucedió? - recordar lo sucedido y ponerlo en común.
- ✓ ¿Qué aprendiste? - para compartir y expresar ideas
- ✓ ¿Cómo se relaciona esto? - discutir la relevancia de la actividad y conectarla con situaciones de la vida real
- ✓ ¿Y si? - para encontrar nuevos significados, aplicar los aprendizajes a diferentes contextos y puede desencadenar el "momento aha".
- ✓ ¿Qué sigue? - alienta a los participantes a aplicar los conocimientos y planificar acciones.



Cómo diseñar tu propia actividad

Para diseñar sus propias actividades, puede seguir esta secuencia:

- **Competencias:** elegir qué competencias queremos mejorar.
- **Objetivos de aprendizaje:** establecer los objetivos SMART en función de nuestro programa, horario, público y objetivos principales.
- **Método:** incluye las 4 etapas de aprendizaje (basado en el ciclo de Kolb)
**Es importante decir que a veces una de estas etapas puede incluirse en una pregunta al final de la actividad..*
- **Actividades:** Finalmente, tenemos que investigar y elegir entre las actividades existentes que podemos adaptar a nuestros objetivos, que son una herramienta para desarrollar nuevas competencias.

Conciencia emocional y fomento de la empatía para todos

Las emociones son comunes a los mamíferos, y son una herramienta de adaptación evolutiva para los animales gregarios, para que puedan exteriorizar más fácilmente sus estados internos para diferentes propósitos.

Emociones basicas

La empatía es la capacidad básica de reconocer las emociones de los demás, por lo que no podíamos terminar sin nombrar las emociones básicas y entender su significado:



Miedo: nos prepara para huir o congelarnos ante un peligro, para evitar ser dañados y preservar nuestra vida.



Tristeza: nos prepara para aislarnos para recuperarnos de una herida física o psíquica y procesar todos los cambios que hay que hacer en nuestra vida.



Ira: nos prepara para atacar o defendernos del peligro para nosotros o para nuestros seres queridos. Los peligros pueden ser físicos o sociales.



Sorpresa: nos prepara para eventos inesperados, haciéndonos más reactivos o cautelosos ante cambios repentinos en el entorno.



Disgusto: nos hace querer expulsar o rechazar algo que es venenoso o percibido como dañino, ya sea la comida o el contacto con alguien.



Alegría: según esta taxonomía de emociones, esta es la única que se percibe positivamente, que buscamos o con la que nos sentimos cómodos.

¿Cómo enseñar con empatía?

1. Comience por construir una cultura en el aula en la que los estudiantes se sientan seguros y protegidos.
2. Los procedimientos y rutinas del aula generan una sensación de seguridad predecible y ayudan a los estudiantes a practicar la autorregulación.
3. Ayude a los estudiantes a desarrollar habilidades de escucha y observación mediante la planificación de reuniones y círculos de intercambio, teniendo discusiones sobre lo que va bien y lo que necesita mejorar en sus actividades de aprendizaje.
4. Las habilidades de autorregulación son la base de la empatía.
5. Considere desarrollar un conjunto claro de expectativas sobre cómo los adultos tratarán a los estudiantes y cómo los estudiantes se tratarán entre sí dentro de la actividad.
6. Modele la empatía. ¡Tus estudiantes están mirando!
7. Las relaciones importan. La empatía es la capacidad de comprender cómo se siente alguien, pero el preocuparse por los demás precede al esfuerzo por notar la experiencia y los sentimientos de los demás. Ayúdelos a construir relaciones que los inspiren a confiar y cuidar a los demás.



Acciones para crear una relación empática

Comunicación empática

- Transparencia
- Aceptación incondicional

Construye relaciones de confianza y conecta con tus alumnos de forma genuina.

- Hablar de Confianza
- Dar responsabilidades a los estudiantes
- Desarrollar una atmósfera de confianza en el aula
- El simple hecho de impartir una instrucción excepcional puede generar confianza
- Se tolerante
- Be Consistent
- Listen to your students.
- Ask your class questions



- Se consistente
- Escuche a sus alumnos.
- Haga sus preguntas de clase
- Responder intencionalmente
- Reconocer los sentimientos de los estudiantes.
- Defensor de los estudiantes
- Muestre a los estudiantes que los valora siendo su voz cuando lo necesitan.
- Cuéntales a los estudiantes sobre ti
- Asistir a eventos comunitarios
- Recuerda las fechas que son importantes para ellos.



Cómo animar a las personas mayores a ser activas

- Identificar las actividades que disfrutaban las personas mayores
- Fomentar pocas metas y manejables
- Ser un apoyo
- Fomentar la afirmación de la propia identidad.
- Programar la actividad en su día
- Fomentar las tecnologías
- Fomentar habilidades de afrontamiento adaptables y flexibles
- Anímar a ser voluntarios
- Fomentar el sentimiento de utilidad.
- Anímar a invitar a sus compañeros a participar





Gestión y resolución de conflictos

Gestionar las posibles situaciones conflictivas que puedan surgir al realizar una actividad es básico a la hora de implementar una sesión de aprendizaje. Saber de qué manera diferentes percepciones conducen a diferentes resultados y revisar varios estilos de resolución de conflictos son los objetivos de este capítulo.

Conflictos interculturales

Al enfrentar los conflictos entre individuos, además de los factores emocionales y racionales, también debemos considerar los culturales. Al respecto, Hammer (2005) propuso la idea de Estilo de Conflicto Intercultural(ICS), que analiza diferentes preferencias culturales y comunicativas que inciden en la forma en que los individuos afrontan los conflictos interpersonales.

Los estilos de resolución de conflictos resultantes son estos:

1. **Discusión:** (Directa, Moderada)

Este estilo aborda el conflicto con un enfoque directo, hablando abiertamente sobre el conflicto, limitando la discusión a los hechos y dejando de lado las emociones.

2. **Compromiso:** (Directo, Expresado)

Este estilo de resolución de conflictos es más confrontacional que el anterior, ya que, además de ser directo, acepta poner las emociones sobre la mesa.

3. **Acomodación:** (Indirecta, Restringsida)

Este estilo ve la comunicación emocional y directa como potencialmente peligrosa para la armonía. Utiliza circunloquios y mensajes indirectos.

4. **Dinámico:** (Indirecto, Expresado)

Este estilo no evita la expresión de emociones, pero utiliza estrategias indirectas como el sarcasmo . También utiliza a terceros como mediadores.



Tratar con participantes desafiantes

Debemos ser especialmente sensibles al trabajar con personas mayores y otra población vulnerable, y no sentirnos frustrados como facilitadores o trabajadores sociales. Por el contrario, cuando nos encontramos con un participante desafiante, estamos frente a una gran oportunidad para detectar las necesidades de un individuo específico que podríamos utilizar de manera terapéutica.



¿Como actuar?

Actitudes de los participantes	Necesidades	Estrategias
Saberlo todo: Interrumpe constantemente para hacerse notar.	Quiere compartir y ser escuchado	Reconozca su experiencia Combínelos con participantes menos experimentados.
Tímido: Solo y nunca comparte un pensamiento o idea.	Necesita sentirse seguro	Pídeles que te ayuden con tareas que no sean atemorizantes. Combínelos con compañeros habladores.
Negativo: Critica todo lo que dices, discute con los demás	Tal vez no estén allí de buena gana, o hayan tenido malas experiencias.	Involúcrelos señalándoles la relevancia de la actividad. Utilice su experiencia para mejorar la actividad.
Súper importante: Trabaja en su ordenador, sale a hacer llamadas, controla	Necesita tener control y sentirse valorado	Muéstrales que pueden contribuir con su valiosa experiencia.
Hablador: Socializa cuando estás formando	Necesita socializar y sentirse querido	Proporcionar actividades en las que los alumnos puedan expresarse.



Estrategias intergeneracionales e interculturales

Para hacer realidad el marco intergeneracional e intercultural, es básico capacitarse en técnicas específicas para implementar la pedagogía culturalmente sensible, que incluyan ambos conceptos. Además, la escucha activa y la construcción de relaciones positivas al interactuar con el otro son conceptos importantes para la construcción de esta pedagogía.

Nuestros conceptos:

INTERCULTURAL:

Se enfoca en las relaciones entre grupos, desafía las dinámicas de poder, abogando por la igualdad. Presta especial atención a la comunicación, las narrativas y define las culturas como procesos. Celebra la diversidad y el diálogo.



INTERGENERACIONAL:

La definición de intergeneracional es algo donde múltiples generaciones de personas se entremezclan o se unen. El objetivo es conectar a las personas mediante el uso de actividades de beneficio mutuo que fomenten la comprensión, la cooperación y el respeto entre generaciones.

Ideas principales

Estrategias atribuidas a la enseñanza culturalmente sensible

9. Establecer inclusión: crear pautas para las interacciones, construir una base de respeto y conexiones entre los alumnos, y proporcionar expectativas claras y comprender las metas y motivaciones de los alumnos.
10. Desarrollar actitudes: construir sobre el conocimiento previo de los alumnos, infundir una variedad de perspectivas y permitir que los alumnos tengan opciones, se hagan cargo de su aprendizaje e interactúen de manera significativa con otros alumnos.
11. Mejorar el significado: ayudar a los alumnos a comprender el propósito y la utilidad del aprendizaje, utilizando tareas de aprendizaje auténticas basadas en problemas, simulaciones y estudios de casos que incorporen las experiencias y los antecedentes de los alumnos y fomenten la investigación crítica y la reflexión.
12. Engendrar competencia: usar herramientas de evaluación efectivas contextualizadas en las experiencias de los alumnos y demostrar el dominio en una variedad de formas.





Estrategias de escucha active

3. Técnicas no directivas

- Paráfrasis: introduce una palabra clave que dijo el hablante para crear una relación.
- Reflexiones: reflexiona sobre las emociones del hablante (parece que sientes...).
- Resumir: pídale al orador que resuma lo que dijo.
- Aclaración: haga preguntas para asegurarse de que entendió (¿lo entendí bien?).
- Autorrevelación: introducir algunos ejemplos autobiográficos relevantes.
- Inmediatez: concéntrate en el momento (hoy parece estar tenso).

4. Técnicas directivas

- Consulta: haga más preguntas sobre algo que desea saber más.
- Interpretación: elaborar una teoría de su problema o situación.
- Encuadre: ayúdelos a ver su problema desde una perspectiva dada.
- Confrontación: señalar las discrepancias en el propio discurso.
- Afirmación de capacidades: hacerles saber que son capaces de hacer algo.

Presentación de AUSER



AUSER es una asociación de ámbito nacional que cuenta con más de 300.000 miembros y unas 1.500 oficinas en Italia, estando presente y activa en Molfetta desde hace más de 20 años, 15 de los cuales en la sede de Piazza Paradiso.

Auser Molfetta es una asociación de voluntariado que se ocupa de la tercera edad y la solidaridad. Su objetivo es emprender iniciativas a favor de las personas mayores con el fin de promover el envejecimiento activo y consciente para así acabar con la creencia de que los que han llegado a la edad de 65/70 ya no son útiles y sobre todo ya no tienen vida.

En la sede de Piazza Paradiso, todos los días se organizan actividades de valorización cultural, como eventos y conferencias, presentaciones de libros y visitas a museos. También se han elaborado e implementado iniciativas con escuelas secundarias con el objetivo de promover el intercambio entre adultos mayores y jóvenes. En la gestión del tiempo libre y el compromiso creativo se organizan talleres de canto, teatro, joyería, sastrería y dibujo. Los productos y artefactos elaborados por los miembros se ponen a disposición de los ciudadanos en el mercado tradicional de S. Nicola.

En el ámbito solidario, Auser gestiona, con sus voluntarios, una mesa de información y apoyo a las personas mayores, establecida hace más de 15 años en el hospital Don Tonino Bello, y participa junto a otras asociaciones en las recogidas de productos alimentarios que luego se distribuye a los ciudadanos menos afortunados. Auser también gestiona un centro de apoyo alimentario para familias desfavorecidas, llegando a 105 familias con un total de más de 250 receptores de alimentos.

Finalmente, Auser, en una ciudad donde los mayores de 65 años superan los 14.000, se erige como una herramienta para combatir la soledad. Con el proyecto “jardín social” en el que se utilizan espacios y terrenos propiedad del municipio en cesión para su uso, Auser combate la soledad y promueve las relaciones intergeneracionales, además de acercar a pequeños y mayores a la naturaleza y la Tierra.

Presentación de M&M



M&M es un moderno centro de formación fundado en 2014 cuyo personal cuenta con una amplia experiencia en la gestión e implementación de procedimientos y actividades de formación que les otorgan las habilidades y conocimientos suficientes para desarrollar las actividades relacionadas con una amplia gama de proyectos.

Su misión es analizar las necesidades formativas de las organizaciones y de las personas para transferir habilidades y conocimientos que apoyen a las personas en su desarrollo personal y profesional.

M&M ofrece los siguientes servicios integrados a medida:

1. Análisis de las necesidades de formación
2. Organización de cursos y formación a medida
3. Enfoque pedagógico de formación y desarrollo de modelos educativos.
4. Evaluación de los procesos de aprendizaje
5. Fomento de la movilidad de trabajadores y estudiantes para mejorar su formación, experiencia y perfiles
6. Diseño y creación de unidades de aprendizaje y materiales didácticos
7. Apoyo organizativo y producción y transferencia de innovación y conocimientos
8. Consultoría y soporte empresarial
9. Planificación, presentación y gestión de proyectos
10. Asistencia en la mejora del empleo e iniciativas (por ejemplo, orientación) con especial atención a mujeres, jóvenes y otros colectivos en riesgo de exclusión social y laboral.

Como proveedor de servicios de formación, M&M organiza, administra y brinda formación especializada de alta calidad para empresas, organizaciones educativas, autoridades públicas locales y otras, lo que brinda a la empresa las herramientas para implementar y administrar proyectos de enseñanza y aprendizaje de alta calidad.

Además, han colaborado en proyectos en los que las personas mayores/adultos son los ejes transversales.

Presentación de InCo



InCo - Molfetta es una asociación sin ánimo de lucro, nacida en 2016, gracias a un grupo de miembros que se trasladaron a la región de Apulia tras varios años de experiencia de movilidad en el extranjero. Los miembros decidieron crear una nueva organización local en Apulia para ofrecer a los jóvenes locales las mismas oportunidades de las que ellos se habían beneficiado. El objetivo de la asociación es:

- promover y apoyar la movilidad en el extranjero, los contactos, los intercambios y los encuentros a escala internacional;
- fomentar la tolerancia mutua y la sensibilidad intercultural entre jóvenes y adultos;
- apoyar el proceso informal de integración europea en nuestra comunidad;
- ayudar a los jóvenes a adquirir competencias clave prescindibles en la vida personal y profesional.

Las actividades de InCo-Molfetta tienen por objeto fomentar las aptitudes interculturales y las competencias no formales de todos los participantes. InCo-Molfetta cree en un mundo sin prejuicios, en el que se valore cada cultura, reconociendo sus puntos fuertes y débiles, sin discriminación alguna.

Para alcanzar sus objetivos, InCo-Molfetta crea oportunidades de voluntariado en el extranjero, intercambios internacionales, intercambios de jóvenes y animadores juveniles, proyectos de solidaridad, actividades de participación juvenil, prácticas de FP para jóvenes, cursos de formación en Italia y en el extranjero, promoción y organización de proyectos de movilidad, visitas de estudio, veladas internacionales, pequeños concursos, actividades de sensibilización sobre cuestiones medioambientales, etc.

InCo opera a través de diversos programas e iniciativas, tales como: Erasmus +; Erasmus para Jóvenes Emprendedores; el nuevo programa ESC; el nuevo programa CERV; la alternancia escuela/trabajo; la mesa de movilidad; la mesa de diseño de proyectos europeos y algunos programas locales y municipales.

InCo-Molfetta cuenta con una plantilla de 3 personas, incluidos 2 profesores y 1 animador juvenil. Además, InCo Molfetta puede contar con dos empleados a tiempo completo, un miembro externo con experiencia en proyectos europeos, 3 voluntarios europeos y 2-3 trabajadores temporales según sea necesario.

Presentation of E-SCHOOL Educational Group

E-SCHOOL Educational Group es un centro de educación para adultos certificado y proveedor de FP ubicado en Grecia. Desde su establecimiento



en 2003, se enfoca en capacitar a la FP y a estudiantes adultos en habilidades que serán útiles para futuros trabajos. Su objetivo es brindar educación y acreditación de alta calidad en los temas que cubren, y ayudar a sus alumnos a adquirir las habilidades necesarias para una transición exitosa al mercado laboral. La capacitación fue y sigue siendo el enfoque principal de su trabajo.

No obstante, E-SCHOOL ha ampliado sus servicios con el tiempo. E-SCHOOL viene brindando capacitación y acreditación de conocimientos en tecnologías de la comunicación (TIC) al mismo tiempo que brinda seminarios profesionales sobre temas específicos.

- Asimismo, implementa cursos de formación para FP y estudiantes adultos en las siguientes áreas:
- Programas nacionales de lucha contra el desempleo.
- Capacitación en TIC para adultos: brindan capacitación a FP y estudiantes adultos para que se certifiquen en habilidades digitales básicas y/o avanzadas
- Seminarios de formadores de adultos: proporcionan formación a profesores para que se certifiquen como formadores de adultos
- Formación de adultos en diseño y desarrollo Web, networking y programación.
- Formación y certificación en los idiomas inglés, italiano y ruso para adultos
- Programas especializados para personas con discapacidad con el uso de ordenadores y otras herramientas
- Seminarios y programas para aumentar las habilidades de personas desempleadas y empleadas
- Servicios de consultoría de carrera profesional a la medida de cada individuo.

Hoy en día, E-SCHOOL cuenta con una amplia red de socios confiables y de calidad en una variedad de campos temáticos en toda Europa, así como con la experiencia necesaria para implementar y administrar proyectos de alta calidad.

Contents

<u>Çfarë është AUSER</u>	69
<u>Si të hapni një qendër Auser</u>	70
<u>Si të menaxhoni një qendër Auser</u>	72
<u>Çfarë është vullnetarizmi?</u>	74
<u>Si të projektosh një aktivitet për të mësuar?</u>	76
<u>Njohuri bazë për dizajnin</u>	76
<u>Fazat e Përgjithshme</u>	77
<u>Si të projektosh aktivitetin tënd?</u>	77
<u>Ndërgjegjësimi emocional dhe nxitja e empatisë për të gjithë</u>	78
<u>Emocionet bazë</u>	78
<u>Si të mësosh me empati?</u>	79
<u>Hapat për të krijuar një marrëdhënie empatike</u>	79
<u>Si t'i inkurajojmë të moshuarit që të jenë aktivë</u>	80
<u>Administrimi dhe zgjidhja e konflikteve</u>	81
<u>Konflikte ndërkulturore</u>	81
<u>Ballafaqimi me pjesëmarrësit sfidues</u>	82
<u>Si të veprohet?</u>	82
<u>Strategjitë ndër breza dhe ndërkulturore</u>	83
<u>Konceptet tona:</u>	83
<u>Idetë kryesore</u>	84
<u>Paraqitja e AUSERIT</u>	86
<u>Prezantimi I M&M</u>	87
<u>Prezantimi I InCo</u>	88
<u>Prezantimi i Grupit Edukativ E-SHKOLLA</u>	89

Çfarë është AUSER

Auser është një shoqatë vullnetare dhe promovuese sociale, e angazhuar për të promovuar plakjen aktive të të moshuarve dhe forcimin e rolit të tyre në shoqëri.

Propozimi ynë për anëtarësim i drejtohet kryesisht të moshuarve, por është i hapur për marrëdhëniet dialoguese midis brezave, kombësive, kulturave të ndryshme. Një shoqatë për të cilën personi është protagonist dhe një burim për veten dhe për të tjerët në të gjitha moshat.

Ne synojmë të:

- ✓ Përmirësimi i cilësisë së jetës;
- ✓ Luftoni të gjitha format e përjashtimit social dhe diskriminimit, veçanërisht kundër migrantëve dhe grave të të gjitha moshave
- ✓ Mbështetni dobësitë
- ✓ Përhapja e kulturës dhe praktikës së solidaritetit dhe pjesëmarrjes;
- ✓ Vlerësimi i përvojës, aftësive, kreativitetit dhe ideve të të moshuarve;
- ✓ Të zhvillojë marrëdhënie solidariteti dhe shkëmbimi me brezat e rinj.



Auser u krijua në 1989 nga CGIL dhe sindikata e pensionistëve SPI-CGIL.

Njihet si një Organ Kombëtar me qëllime të mirëqenies dhe është i regjistruar në Regjistrin Kombëtar të Shoqatave të Promovimit Social. Është një organizatë jofitimprurëse.

Për të kryer misionin e tij në mënyrën më të mirë të mundshme, Auser ka vendosur që nga viti 2003 të strukturohet në dy entitete të dallueshme: Auser Onlus, i cili kryen kryesisht aktivitete promovuese sociale dhe Federata Kombëtare e Shoqatave Vullnetare Auser, e dedikuar vullnetarizmit.

Sot kemi:

- ✓ 301.381 aksionarë
- ✓ 44,753 vullnetarë
- ✓ 1,543 zyra ndërmjet strukturave dhe bashkëpunëtorëve në të gjithë Italinë
- ✓ 7,411,597 orë punë vullnetare të realizuara në një vit
- ✓ 624,687 pjesëmarrës në aktivitetet e promovuara nga Auser në një vit.



Si të hapni një qendër Auser

Shoqatat mund të përkufizohen si një komunitet i organizuar njerëzish, një grup subjektsh që ndjekin një qëllim të përbashkët, kryesisht për qëllime solidariteti ose për të mirën e komunitetit.

Pasi të jetë identifikuar qëllimi kryesor dhe shifrat e anëtarëve themelues (të paktën 3) që do të formojnë Bordin e parë të Administrimit, duhet të përqendrohemi në hartimin e statutit dhe statutit, të cilat duhet të kenë treguar, si thelbësore. kërkesat, disa informacione, si: emri i subjektit, qëllimi, selia, organizata, rregullat për organizimin dhe administrimin, të drejtat dhe detyrat e anëtarëve dhe kushtet për pranimin e tyre, përfaqësimi nga presidenti. ose 'drejtor i caktuar i subjektit.



Pasi të jetë hartuar statuti dhe akti i themelimit, duhet të drejtoheni në Agjencinë e të Ardhurave për të kërkuar kodin tatimor të shoqatës. Kjo do të lëshohet pas paraqitjes së aktit të themelimit dhe formularëve të plotësuar saktë. Më pas vazhdojmë me pagesën e tarifës së regjistrimit, blerjen dhe aplikimin e pullave në dy kopje (në origjinal) të statutit dhe statutit dhe, në fund, paraqitjen e këtyre akteve, së bashku me formularët e regjistrimit, gjithmonë në Agjencia e të Ardhurave. Pasi të regjistrohet, shoqata do të krijohet siç duhet dhe do të jetë në gjendje të fillojë biznesin e saj.

Në zotërim të regjistrimit dhe atribuimit të Kodit Tatimor të Shoqatës, shoqatat që ndajnë qëllimet e Statutit Kombëtar të Auser-it i kërkojnë Auser-it rajonal nëpërmjet strukturës territoriale kompetente për territorin që të pranohet në Auser si anëtarë, duke marrë kualifikimin e Auser-it. -Volontariato ose Auser-Insieme, sipas qëllimit social të ndjekur kryesisht, përkatësisht të vullnetarizmit apo promovimit social.

Për t'u bashkuar me Auser-in si filialë efektive, Shoqatat duhet të parashikojnë në statutin e tyre: disa kërkesa, detajet e të cilave janë të pranishme në nenin 25 të Statutit të Shfrytëzuesit Kombëtar.

Shoqata që kërkon të pranohet te Përdoruesi si një filial efektive duhet t'i bashkëngjisë aplikacionit një kopje të Statutit të saj dhe çdo rregulloreje; duhet gjithashtu të sigurojë të gjithë elementët e kërkuar nga përdoruesi.

Pas pranimi të mundshëm të shoqatës, anëtarët e saj i përkasin Auser-it si anëtarë sipas territorit të vendbanimit. Shoqatës, pas anëtarësimit, i kërkohet të mbledhë regjistrime individuale me logon dhe kartën e Auser-it, duke i paguar shfrytëzuesit shumën relative, duke iu nënshtuar zbritjes në favor të tij në masën dhe në mënyrën e treguar çdo vit nga qendrat rregullatore rajonale dhe kombëtare të Auser-it.

Në rast se kushtet që lejuan përkatësinë ose shfaqjen e sjelljeve në kundërshtim me Statutin, kodin e etikës, rregulloret, rezolutat dhe dokumentet drejtuese, edhe në lidhje me përpunimin e të dhënave personale, nuk janë më të vlefshme, Përdoruesi. niveli rajonal përcakton aktivizimin e procedurave, të parashikuara nga Statuti Kombëtar i Auser-it, për sanksionimin e duhur të shoqatës ose tërheqjen e anëtarësimit të saj.





Si të menaxhoni një qendër Auser

Duhet të dallohen dy fusha të menaxhimit:

- 3) fushëveprimi ligjor;
- 4) fushëveprimi i veprimtarisë.

Për sa i përket fushës statutore, objektivi duhet të jetë njohja e rolit të organeve të ndryshme statutore dhe krijimi i kushteve për funksionimin e tyre.

- ✓ **Mbledhja e Aksionarëve:** mbledhet çdo vit për të miratuar buxhetin social dhe programin vjetor të veprimtarive dhe vendos se çfarë i nënshtrohet në vëmendje nga Bordi i Drejtuesve. Gjithashtu, me mbarimin e mandatit të tyre, zgjedh organet e shoqatës. Vetëm asambleja mund të diskutojë për ndryshimet e statutit dhe për shpërndarjen e shoqatës.
- ✓ **Bordi Drejtues:** zgjidhet nga asambleja, e cila është organi ekzekutiv i shoqatës, merr vendimet për organizimin dhe veprimtarinë.
- ✓ **Presidenti:** zgjidhet nga mbledhja e aksionarëve, drejton organin dhe gjithashtu e përfaqëson atë në gjykatë, kryeson Bordin e Administrimit dhe zbaton vendimet e tij.

Për sa i përket fushës së veprimtarisë, Presidenti, me përfshirjen e Bordit Drejtues, organizon në mënyrë të detajuar departamentet që menaxhojnë dhe garantojnë zbatimin e aktiviteteve të planifikuara herë pas here. Në veçanti, Presidenti i cakton rolin e arkëtarit një anëtar të bordit drejtues, duke mbajtur përgjegjësinë menaxheriale të llogarive rrjedhëse të mbajtura në emër të shoqatës.

Normalisht departamentet përmes të cilave kryhet aktiviteti i Auser-it janë si më poshtë:

- ✓ menaxhimi i aktiviteteve të anëtarësimit (rekreative, trajnime të vazhdueshme, mirëmbajtje fizike, etj.);
- ✓ menaxhimi i aktiviteteve me organet e jashtme (sektori i tretë, CSV, komiteti i lagjes)
- ✓ menaxhimi i aktivitetit të projektit.

Presidenti, në baza mujore, thërret Komitetin Drejtues, ndër të tjera, për përgatitjen e planifikimit të aktiviteteve që do të kryhen në muajin pasardhës. Në fund të muajit,

Presidenti thërret mbledhjen e aksionerëve për të paraqitur kalendarin e aktiviteteve të miratuar nga Komiteti Drejtues. Në përfundim të mbledhjes, planifikimi i dorëzohet për miratim dhe përfaqëson për drejtuesit e ndryshëm të sektorëve grupin e aktiviteteve që do të kryhen. Në këtë drejtim, është në fuqi autonomia e plotë operacionale e kontakteve të ndryshme, ndërsa për çdo angazhim shpenzimi, kontaktet e ndryshme kanë një buxhet të vogël, të cilin mujore e përmbledhin në arkë.

Zakonisht pagesat e shpenzimeve të bëra nga shoqata për arsye të lidhura rreptësisht me qëllimin e korporatës, bëhen me transfertë bankare, përveç shpenzimeve të minutës për të cilat bëhet shlyerja nëpërmjet paraqitjes së faturave dhe faturave tatimore (të bëra shoqatës) dhe në analizën përfundimtare të faturave tatimore duke treguar arsyen e shpenzimit.





Çfarë është vullnetarizmi?

Vullnetarizmi është prania e dhënë personalisht, spontanisht dhe pa pagesë, nepermjet organizates se ciles ben pjese vullnetari, jofitimprurës edhe indirekt dhe ekskluzivisht për qëllime solidariteti. Ajo zhvillohet në sektorët më të ndryshëm, brenda organizatat sociale, civile dhe kulturore.

Vullnetarizmi është një veprimtari ndihmëse dhe mbështetëse e kryer nga subjektet në përgjithësi në mënyrë të lirë, për arsye të ndryshme që mund të jenë të solidaritetit, të drejtësisë sociale, të altruizmi, filantropia apo ndonjë natyrë tjetër.

Kush është vullnetari dhe cilat janë karakteristikat e një vullnetari?

Të jesh vullnetar do të thotë të guxosh pa kërkuar asgjë në këmbim. Vullnetari mbështet njerëz jo të vetë-mjaftueshëm, mbështet ata në nevojë, por po pengojnë edhe në projektet për mbrojtjen e mjedisit, për një jetë më të mirë në komuniteti për ta bërë atë të rritet.

Në thelb, pra, ka disa karakteristika të atyre që vullnetarë:

- ✓ jini altruist (interesohuni për mirëqenien e të tjerëve)
- ✓ ndjeshmëri e provuar për emocionet e atyre që kemi para nesh
- ✓ të ketë një vizion pozitiv për botën dhe një prirje për të gjetur zgjidhje alternative për të zgjidhur problemin varen.

Subjektet e sektorit të tretë (siç është Auser) mund të përdorin vullnetarë në performancë të aktiviteteve të tyre dhe kërkohet të regjistrojnë vullnetarët të cilët kryejnë biznesin e tyre në baza jo të rastësishme..

Krahas nivelit kombëtar, ka eksperiencë edhe në fushën e bashkëpunimit ndërkombëtarë të cilët plotësojnë për të ofruar një shërbim të vlefshëm dhe janë të mahnitshëm mundësi rritjeje në mbarë botën.

Ka nga ata që thonë se pas një moshe nuk është më e mundur të angazhohesh vullnetar. Asgjë më të keqe! Në Itali, në fakt, janë kryesisht mbi 55 vjeç dhe ata ofrojnë kohën e tyre dhe përvojën e tyre për shkaket në të cilat ata besojnë.



Po të rinjtë? Fatkeqësisht, ato janë kategoria më pak e përfshirë, pavarësisht nga sasia e shërbimeve në dispozicion të tyre për të gjetur një program vullnetar që plotëson nevojat e tyre dhe humba interesin. Eshtë Prandaj është e nevojshme të intensifikohen përpjekjet për ta bërë botën e vullnetarizmit tërheqës ai të rinjtë nën 35 vjeç në një logjikë që i shihet protagonist del "GUXO" (aktiviteti mbyllet vullnetarizmi) dhe HAVING (përvoja, shkëmbime brezash dhe kulturore.)

Si të projektosh një aktivitet për të mësuar?

Përfaqset më të fundit e njohin mësidhëniennxënien si një proces ku të dy mësuesit dhe nxënësit bashkë krijojnë dituri. Kështu, rolet e trajnuesve dhe moderatorëve dalin si gjeneratorë të dinamikës mësidhëniennxënien që janë shumë larg transmetimit të njohurive të njëanshme të metodologjive tradicionale.

Njohuri bazë për dizajnin

Cikli i të mësuarit eksplorues të Kolbit

Metoda e të mësuarit eksperimental të Kolb është një mjet thelbësor në arsimin joformal. Ai dallon katër faza:

9. Eksperimentimi aktiv: (bej) -> aftësitë

- Praktike: provoni diçka të re, jini të hapur për të bërë gabime
- Objektivi: vëzhgoni rezultatet pa interpretime
- Eksperiment në laborator, bëj një test, përgjigju pyetjeve, puno në një projekt



10. Përvoja konkrete: (ndje) -> qëndrimet

- Praktike: marr pjesë në një aktivitet ose behu pjesë e një veprimtarie
- Subjektive: përqëndrohu në reagimet, ndjenjat, mendimet ose emocionet tona.
- Aktivitetet artistike, ndërtimi i marrëdhënieve, reflektimi mbi ndjenjat tona



11. Vëzhgimi reflektiv: (shih) > njohuritë

- Teorik: përpiqu të kuptosh atë që po perceptojmë
- Objektivi: të ketë pak ose aspak ndërveprim me atë që po ndodh
- Ndiqni një masterklasë, shikoni një tutorial, vëzhgoni një ekspert



12. Konceptualizim Abstrakt: (mendo) -> vlerat

- Teorik: të dalësh me një model ose një perspektivë të realitetit
- Subjektive: përdor imagjinatën dhe ji krijues në gjetjen e përfundimeve
- Zgjidh një problem, apliko një teori në një kontekst tjetër



Fazat e Përgjithshme

16. Ushtrim akull thyes

17. Raundet e prezantimeve (sesioni i parë)

18. Përmbledhje e seancave të mëparshme (sesioni i dytë, etj.)

19. Session

20. Ridiskutimi si një moment mësimi (Vlerësimi)

- ✓ *Si ndihesh? - të lidhen me ose të shprehin ndjenjat e tyre.*
- ✓ *Çfarë ndodhi? - kujto se çfarë ndodhi dhe diskutoje atë të si bashkësi.*
- ✓ *Çfarë mësove? - për të ndarë dhe shprehur informacion/çfarë kuptove.*
- ✓ *Si lidhet kjo? - për të diskutuar rëndësinë e aktivitetit dhe për ta lidhur atë me situata reale në jetë*
- ✓ *Po sikur? - për të gjetur kuptime të reja, të aplikojë të mësuarit në kontekste të ndryshme, dhe mund të shkaktojë "momente aha".*
- ✓ *Çfarë tjetër? - inkurajon pjesëmarrësit të zbatojnë njohuritë dhe planifikimin e veprimeve.*



Si të projektosh aktivitetin tënd?

Për të hartuar aktivitetet tuaja, mund të ndiqni këtë sekuencë:

- **Kompetencat:** zgjedhja e kompetencave që duam të përmirësojmë.
- **Qëllimet mësimore:** vendosja e qëllimeve SMART në varësi të programit, planit, qëllimeve publike dhe primare.
- **Metoda:** duke përfshirë 4 fazat e të nxënit (bazuar në ciklin e Kolbit)
**Është e rëndësishme të thuhet se ndonjëherë një nga këto faza mund të përfshihet me një pyetje në fund të aktivitetit.*
- **Aktivitetet:** Së fundi, ne duhet të hulumtojmë dhe të zgjedhim midis aktiviteteve ekzistuese që mund t'i përshtatim qëllimeve tona, të cilat janë një mjet për të zhvilluar kompetenca të reja..

Ndërgjegjësimi emocional dhe nxitja e empatisë për të gjithë

Emocionet janë të zakonshme për gjitarët, dhe janë një mjet evolutiv përshtatjeje për kafshët e shoqërueshme, kështu që ata mund të nxjerrin jashtë më lehtë gjendjet e tyre të brendshme për qëllime të ndryshme.



Emocionet bazë

Empatia është aftësia bazë për të njohur emocionet e të tjerëve, kështu që, ne nuk mund të përfundonim pa përmendur emocionet bazë dhe duke kuptuar kuptimin e tyre:



Frika: na përgatit të ikim ose të ngrijmë para rrezikut, të mos dëmtohem dhe të ruajmë jetën.



Trishtimi: na përgatit të veçohemi që të shërohemi nga një plagë fizike ose psikologjike dhe të përpunojmë të gjitha ndryshimet që duhen bërë në jetën tonë.



Zemërimi: na përgatit të sulmojmë ose të mbrohemi nga rreziku për ne ose për njerëzit tanë të dashur. Rreziqet mund të jenë fizike ose shoqërore.



E papritura: na përgatit për ngjarje të papritura, duke na bërë më reaktivë ose më të kujdesshëm përballë ndryshimeve të papritura në mjedis.



Neveri: na bën të duam të dëbojmë ose të hedhim poshtë diçka që është helmuese ose që shihet si e dëmshme, qoftë ushqimi, qoftë kontakti me dikë.



Gëzimi: sipas kësaj taksonomie emocionesh, kjo është e vetmja që perceptohet pozitivisht, me të cilën kërkojmë ose ndihemi rahat.

Si të mësosh me empati?

15. Filloni duke ndërtuar një kulturë në klasë në të cilën nxënësit ndjehen të sigurt dhe të qetë.
16. Procedurat dhe rutinat në klasë ndërtojnë një ndjenjë sigurie të parashikueshme dhe ndihmojnë studentët të praktikojnë vetë-rregullimin.
17. Ndihmohini studentët të zhvillojnë aftësitë e dëgjimit dhe vëzhgimit duke planifikuar takime dhe duke krijuar rrethe shoqërimi, duke pasur diskutime se çfarë po shkon mirë dhe çfarë duhet të përmirësojnë në aktivitetet e tyre të të mësuarit.
18. Aftësitë e vetë rregullimit janë themeli i empatisë.
19. Konsideroni zhvillimin e një sërë pritjesh të qarta për mënyrën se si të rriturit do t'i trajtojnë studentët dhe se si studentët do të trajtojnë njëri-tjetrin brenda aktivitetit.
20. Empatia e modelit. Studentët e tu po shikojnë!
21. Marrëdhëniet kanë rëndësi. Empatia është aftësia për të kuptuar se si ndihet dikush, por kujdesi për të tjerët paraprin dhënien e përpjekjeve për të kuptuar përvojën dhe ndjenjat e të tjerëve. Ndihmoji të ndërtojnë marrëdhënie që i frymëzojnë të besojnë dhe të kujdesen për të tjerët.



Hapat për të krijuar një marrëdhënie empatike

Komunikimi empatik

- Transparenca
- Pranim pa kushte

Krijo marrëdhënie të vërtetë besimi dhe lidhjeje me studentët e tu

- Fol për Besimin
- Jepu studentëve përgjegjësi
- Zhvilloni një atmosferë besimi në klasë
- Thjesht dhënja e udhëzime të vecanta mund të zhvillojë besim
- Jini tolerant
- Jini të qëndrueshëm
- Dëgjoji studentët e tu.



- Bëji pyetje e klasës
- Përgjigju me dashje
- Pranoni ndjenjat e studentëve
- Beni avokatin për studentët
- Tregojuni studentëve se i vlerësoni duke qenë një zë për ta kur kanë nevojë.
- Tregojuni studentëve për veten tënde.
- Merrni pjesë në veprimtaritë e komunitetit
- Kujtoni datat që janë të rëndësishme për ta



Si t'i inkurajojmë të moshuarit që të jenë aktivë

- Të identifikojmë aktivitetet që gëzojnë të moshuarit
- Inkurajoni me pak synime dhe që mund t'i menaxhosh
- Mbështeti
- Inkurajoni afirmimin e identitetit vetjak
- Programo aktivitetin në ditët e tyre
- Inkurajoni teknologjitë
- Inkurajoni aftësitë përshtatëse, fleksibilitetit dhe të durimit
- Inkurajoni të dalin vullnetarë
- Vendose ne pah ndjenjën të qenit i dobishëm
- Inkurajoni të ftojnë bashkëmoshatarët të marrin pjesë





Administrimi dhe zgjidhja e konflikteve

To menaxhoni situatat e mundshme konfliktuale që mund të shfaqen kur drejtoni një aktivitet është bazë kur zbatoni një seancë mësimi. Për të ditur se në ç'mënyrë perceptimet e ndryshme çojnë në përfundime të ndryshme dhe rishikimi i stileve të ndryshme të zgjidhjes së konflikteve janë qëllimet e këtij kapitulli.

Konflikte ndërkulturore

Kur hasim konflikte mes individëve, përveç faktorëve emocionalë dhe racionalë, duhet të shqyrtojmë edhe ato kulturore. Në lidhje me këtë, Hammer (2005) propozoi idenë e inventarit të Stilit Ndërkulturor të Konfliktit (ICS), i cili analizon preferencat e ndryshme kulturore dhe komunikuese që ndikojnë në mënyrën se si individët përballen me konflikte ndërpersonale.

Mënyrat e zgjidhjes së konflikteve që rezultojnë janë këto:

1. **Diskutim:** (I drejtpërdrejtë, i përmbajtur)

Kjo mënyrë trajton konfliktin duke përdorur një qasje të drejtpërdrejtë, duke folur hapur për konfliktin, duke kufizuar diskutimin me fakte dhe duke lënë mënjanë emocionet.

2. **Angazhimi:** (Direkt, Shprehës)

Kjo mënyrë e zgjidhjes së konflikteve është më konfrontues se ai i mëparshmi, pasi, përveçse i drejtpërdrejtë, pranon të vendosë emocionet në tavolinë.

3. **Akomodimi:** (Indirekt, i Përmbajtur)

Kjo mënyrë e sheh komunikimin emocional dhe të drejtpërdrejtë si potencialisht të rrezikshëm për harmoninë. Përdor rrethanë dhe mesazhe indirekte.

4. **Dinamik:** (Indirekt, i shprehur)

Kjo mënyrë nuk e shmang shprehjen e emocioneve, por përdor strategji indirekte si sarkazma. Ai gjithashtu përdor palët e treta si ndërmjetës.



Ballafaqimi me pjesëmarrësit sfidues

Me duhet të jemi veçanërisht të ndjeshëm kur punojmë me të moshuarit dhe me popullsinë tjetër të cënueshme dhe të mos ndihemi të frustruar si lehtësues ose punonjës socialë. Përkundrazi, kur ndeshemi me një pjesëmarrës sfidues, ne jemi para një mundësie të shkëlqyer për të zbuluar nevojat e një individi specifik që mund t'i përdorim në një mënyrë terapeutike.



Si të veprohet?

Qëndrimet pjesëmarrësve	e Nevojat	Strategjitë
Di	të	gjitha:
vazhdimisht për t'u vënë re	Dëshiron të ndajë mendime dhe të dëgjohet	Pranoni përvojën e tyre. Bashkoni ato me pjesëmarrës me më pak përvojë.
I turpshëm: Vetëm dhe kurrë nuk ndan një mendim apo ide	Duhet të ndihet i sigurt	Kërkojuni atyre të ndihmojnë me detyra që nuk janë të frikshme.
Bashkoni me partner që flasin.		
Negativ: Kritikon gjithçka që thoni, debaton me të tjerët	Ndoshta nuk janë aty me dëshirë, ose kanë pasur përvoja të këqija	Angazhojuni ata duke vënë në dukje rëndësinë e aktivitetit. Përdorni përvojën e tyre për të përmirësuar aktivitetin.



Strategjitë ndër breza dhe ndërkulturore

Për ta bërë realitet, kuadrin ndërgjeneror dhe ndërkulturore, është bazë për t'u trajnuar mbi teknika specifike për të zbatuar pedagogjinë kulturalisht të përgjegjshme që përfshin të dy konceptet. Për më tepër, dëgjimi aktiv dhe ndërtimi i marrëdhënieve pozitive kur ndërveprojnë me të tjerët janë koncepte të rëndësishme për ndërtimin e kësaj pedagogjie.

Konceptet tona:

NDËRKULTURORE:

Fokusohet në marrëdhëniet midis grupeve, sfidon dinamikën e pushtetit, duke mbrojtur barazinë. Ai i kushton vëmendje të veçantë komunikimit, narrativave dhe i përcakton kulturat si procese. Ai feston diversitetin dhe dialogun.



NDËRGJENERATIV:

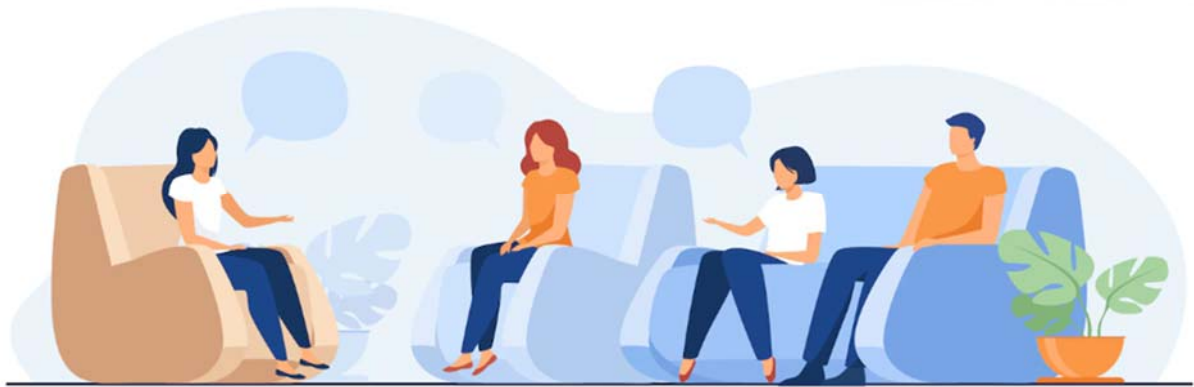
Përkufizimi i ndërgjeneratës është diçka ku ndërthuren ose bashkohen breza të shumtë njerëzish. Qëllimi është të lidhë njerëzit duke përdorur aktivitete të dobishme reciproke që nxisin mirëkuptimin, bashkëpunimin dhe respektin midis brezave.

Idetë kryesore

Strategjitë që i atribuohen mësimdhënies kulturalisht të përgjegjshme

13. Krijimi i gjithëpërfshirjes – krijimi i udhëzimeve për ndërveprimet, krijimi i një themeli respekti dhe lidhjesh mes nxënësve dhe ofrimi i pritshmërive të qarta dhe kuptimi i qëllimeve dhe motivimeve të nxënësve.
14. Zhvillimi i qasjes – duke u ndërtuar mbi njohuritë e mëparshme të nxënësve, duke futur një shumëllojshmëri këndvështrimesh dhe duke i lejuar nxënësit të kenë zgjedhje dhe të marrin përgjegjësinë për mësimin e tyre dhe të ndërveprojnë në mënyra kuptimplota me nxënësit e tjerë.
15. Përmirësimi i kuptimit – duke i ndihmuar nxënësit të kuptojnë qëllimin dhe dobinë e mësimin, duke përdorur detyra të të mësuarit autentike të bazuara në problematika, simulime dhe studime të rasteve që sjellin përvojat dhe prejardhjen e nxënësve dhe nxisin kërkimin dhe reflektimin kritik.
16. Krijimi i kompetencës – përdorimi i mjeteve efektive të vlerësimit të kontekstualizuara në përvojat e nxënësve dhe demonstrimi i zotërimit në mënyra të ndryshme.





Strategjitë e dëgjimit aktiv

5. Teknika jo-direktive

- Parafrazë: paraqit një fjalë kyçe që tha folësi për të krijuar marrëdhënie.
- Reflektim: meditoni mbi emocionet e folësit (duket se ndiheni...).
- Përmbledhja: kërkojini folësit të përmbledhë, të përmbledhë atë që thanë.
- Sqarim: bëni pyetje për t'u siguruar që e kuptuat (e kuptova mirë këtë?).
- Vetë-zbulimi: prezantoni disa shembuj përkatës autobiografikë.
- Rëndësia: përqendrohuni te momenti (duket se jeni i tensionuar sot).

6. Teknikat direktive

- Pyet: bëj pyetje të mëtijshme për diçka që dëshironi të dini më shumë.
- Interpretimi: përpunojnë një teori të problemit ose situatës së tyre.
- Inkuadrimi: ndihmojini ata ta shohin problemin e tyre nga një këndvështrim i caktuar.
- Konfrontimi: vini në dukje mospërputhjet në ligjërimin e tyre.
- Afirmimi i kapacitetit: bëjini të ditur se janë të aftë të bëjnë diçka.

Paraqitja e AUSERIT



AUSER është një shoqatë e nivelit kombëtar e cila ka mbi 300,000 anëtarë dhe rreth 1,500 zyra në Itali. Auser ka qenë aktiv në Molfetta për më shumë se 20 vjet: 15 prej të cilave në selinë në Piazza Paradiso.

Auser Molfetta është një shoqatë vullnetare që merret me të moshuarit dhe solidaritetin. Qëllimi i Auser është të ndërmarrë iniciativa në favor të të moshuarve me synim promovimin e plakjes aktive dhe të ndërgjegjshme, në mënyrë që të shpërndajë idenë në atyre që kanë mbushur moshën. 65/70, besojnë se nuk mund të kërkojnë më dhe mbi të gjitha të japin jetë.

Në selinë e Piazza Paradiso organizohen çdo ditë aktivitete të rritjes kulturore, të tilla si ngjarje dhe konferenca, prezantime librash dhe vizita në muze; janë përgatitur dhe zbatuar iniciativa me shkollat e mesme me synimin për të favorizuar shkëmbimin mes të moshuarve dhe të rinjve. Në menaxhimin e kohës së lirë dhe angazhimit kreativ organizohen punëtori të këndimit, teatrit, bizhuterive, roboqepësisë dhe vizatimit. Produktet dhe artefaktet e bëra nga anëtarët më pas vihen në dispozicion të qytetarëve në tregun tradicional të S. Nicola.

Nga ana e solidaritetit, Auser kryeson, me vullnetarët e tij, një tavolinë informacioni dhe mbështetjeje për të moshuarit, e krijuar për më shumë se 15 vjet në spitalin Don Tonino Bello dhe merr pjesë së bashku me shoqata të tjera në grumbullimi e produkteve ushqimore në hipercoop, dhe më pas u shpërndan qytetarëve më të varfër. Auser gjithashtu menaxhon një qendër mbështetëse ushqimore për familjet më pak të pasura, duke arritur në 105 familje me një total prej mbi 250 klientësh.

Së fundi, Auser, në një qytet ku të moshuarit mbi 65 vjeç kanë arritur mbi 14,000, vepron si një mjet për të luftuar vetminë. Me projektin e "kopshtit social" që përdor hapësirat dhe tokat në pronësi të bashkisë të besuara me hua për përdorim, Auser bën kontrast me vetminë dhe promovon marrëdhëniet midis brezave, si dhe afron të rinjtë dhe të moshuarit me natyrën dhe Tokën.

Prezantimi I M&M



M&M është një ofrues modern i trajnerëve i themeluar në vitin 2014, stafi i të cilit ka përvojë të gjerë në menaxhimin dhe zbatimin e procedurave dhe aktiviteteve të trajnimit që u japin atyre aftësi dhe njohuri të mjaftueshme për të zhvilluar aktivitetet që lidhen me një gamë të gjerë projektesh.

Misioni ynë është të analizojmë nevojat për trajnim të organizatave dhe individëve për transferimin e aftësive dhe njohurive për të mbështetur individët në zhvillimin e tyre personal dhe profesional.

M&M ofron shërbimet e mëposhtme të integruara të përshtatura:

- Analiza e nevojave për trajnim
- Organizimi i trajnimeve dhe kurseve të përshtatura
- Qasja pedagogjike e formimit dhe zhvillimit të modeleve arsimore
- Vlerësimi i proceseve mësimore
- Promovimi i lëvizshmërisë së punëtorëve dhe studentëve për të përmirësuar trajnimin, përvojën dhe profilet e tyre
- Hartimi dhe krijimi i njësive mësimore dhe materialeve didaktike
- Mbështetja organizative dhe prodhimi dhe transferimi i inovacionit dhe njohurive
- Konsulencë dhe mbështetje biznesi
- Planifikimi, paraqitja dhe menaxhimi i projektit
- Asistencë në përmirësimin e punësimit dhe iniciativave (p.sh. orientimi) duke i kushtuar vëmendje të veçantë grave, të rinjve dhe grupeve të tjera në rrezikun e përjashtimit social dhe të punës.

Si ofrues i shërbimeve të trajnimit, M&M organizon, menaxhon dhe ofron trajnime të specializuara me cilësi të lartë për kompanitë, organizatat arsimore, autoritetet lokale dhe të tjera publike, gjë që i jep kompanisë mjetet për të zbatuar dhe menaxhuar projekte me cilësi të lartë të mësimdhënies dhe të nxënës.

Për më tepër, ne kemi bashkëpunuar në projekte në të cilat të moshuarit/të rriturit janë boshtet transversale.

Prezantimi I InCo



InCo - Molfetta është një shoqatë jofitimprurëse, e lindur në vitin 2016, falë një grupi anëtarësh që lëvizin në rajonin e Pulias pas disa vitesh eksperiencë mobiliteti jashtë vendit. Anëtarët vendosën të themelojnë një organizatë të re lokale në Pulia në mënyrë që t'u ofrojnë të rinjve vendas të njëjtat mundësi nga të cilat kishin përfituar. Qëllimi i shoqatës është:

- të promovojë dhe mbështesë lëvizshmërinë jashtë vendit, kontaktet, shkëmbimet dhe takimet në nivel ndërkombëtar;
- të promovojë tolerancën e ndërsjellë dhe ndjeshmërinë ndërkulturore midis të rinjve dhe të rriturve;
- të mbështesë procesin joformal të integritit evropian në komunitetin tonë;
- të ndihmojë të rinjtë të fitojnë aftësi kyçe të shpenzueshme në jetën personale dhe profesionale.

Aktivitetet e InCo-Molfetta synojnë ndërtimin e aftësive ndërkulturore dhe kompetencave joformale për të gjithë pjesëmarrësit. InCo-Molfetta beson në një botë pa paragjykitje, ku çdo kulturë vlerësohet, duke njohur dobësitë dhe pikat e saj të forta, pa asnjë diskriminim.

Për të arritur qëllimet e saj, InCo-Molfetta krijon mundësi për vullnetarizëm jashtë vendit, shkëmbime ndërkombëtare, shkëmbime të të rinjve dhe punonjësve të rinj, projekte solidariteti, aktivitete të pjesëmarrjes së të rinjve, praktika të AFP-së për të rinjtë, kurse trajnimi në Itali dhe jashtë vendit, promovim dhe organizim të projekteve të lëvizshmërisë. Vizita studimore, mbrëmje ndërkombëtare, konkurse të vogla, aktivitete për ndërgjegjësimin për çështjet mjedisore, etj...

InCo operon përmes programeve dhe iniciativave të ndryshme, si: Erasmus +; Erasmus për Sipërmarrësit e Rinj; programi i ri ESC; programi i ri CERV; alternimi shkollë/punë; tavolina e lëvizshmërisë; tavolina e projektimit të projekteve evropiane dhe disa programe lokale dhe komunale.

InCo-Molfetta ka një staf prej 3 personash, duke përfshirë 2 mësues dhe 1 punonjës për të rinj. Për më tepër, InCo Molfetta mund të llogarisë në dy punonjës me kohë të plotë, një anëtar të jashtëm me përvojë në projekte evropiane, 3 vullnetarë evropianë dhe 2-3 punëtorë të përkohshëm sipas nevojës.

Presentation of E-SCHOOL Educational Group



Prezantimi i Grupit Edukativ E-SHKOLLA

E-SCHOOL Educational Group është një qendër e certifikuar e edukimit të të rriturve dhe ofrues i AFP-së me vendndodhje në Greqi. Që nga themelimi i tij në 2003, ai fokusohet në trajnimin e AAP-së dhe nxënësve të rritur në aftësitë që do të jenë të dobishme për punët e ardhshme.

Qëllimi ynë është të ofrojmë arsim dhe akreditim me cilësi të lartë në lëndët që mbulojmë dhe të ndihmojmë nxënësit tanë në përvetësimin e aftësive të nevojshme për një kalim të suksesshëm në tregun e punës. Trajnimi ishte dhe mbetet fokusi kryesor i punës sonë. Megjithatë, E-SHKOLLA ka zgjeruar shërbimet e saj me kalimin e kohës.

E-SHKOLLA ka ofruar trajnime dhe akreditim të njohurive në TIK duke ofruar seminare profesionale për tema specifike. Ai zbaton kurse trajnimi për AAP dhe nxënës të rritur në fushat e mëposhtme:

- Programet kombëtare për të luftuar papunësinë.
- Trajnim për TIK për të rritur: ne ofrojmë trajnime për AAP dhe nxënës të rritur për t'u certifikuar në aftësitë bazë dhe/ose të avancuara dixhitale
- Seminare për trajnerë të rritur: ne ofrojmë trajnime për mësuesit që të certifikohen si trajnerë të rritur
- Trajnim për të rritur në dizajn dhe zhvillim ueb, rrjetëzim dhe programim.
- Trajnim dhe certifikim në gjuhën angleze, italiane dhe ruse për të rritur
- Programe të specializuara për personat me aftësi të kufizuara me përdorimin e kompjuterëve dhe mjeteve të tjera
- Seminare & programe për rritjen e aftësive të të papunëve dhe të punësuarve
- Shërbimet e këshillimit të karrierës të përshtatura në mënyrë specifike për çdo individ.

Që nga viti 2016, organizata jonë ka ofruar me sukses kurse trajnimi për institucionet arsimore si mikpritëse për projektet KA1 Erasmus+ mbi një sërë temash, duke përfshirë realitetin e shtuar, mësimin e bazuar në lojë, Metodatat edukative për personat me aftësi të kufizuara, etj. Që nga viti 2018, ne kemi e angazhuar në zhvillimin dhe zbatimin e projekteve Erasmus+ si koordinator dhe partner, duke përdorur koncepte novatore me qëllim të rritjes së arsimit. Në ditët e sotme, E-SCHOOL ka një rrjet të gjerë partnerësh cilësorë dhe të besueshëm në një sërë fushash tematike në të gjithë Evropën, si dhe përvojën e nevojshme për të zbatuar dhe menaxhuar projekte me cilësi të lartë.