

qualche tempo o trovare talvolta soluzioni creative ai propri problemi. Di più facile utilizzo con i giovani sono quelle forme di teatro che non richiedono una faticosa memorizzazione di testi, come ad esempio il teatro di improvvisazione. L'animatore può aiutare i giovani a raggiungere l'obiettivo finale, lo spettacolo di fronte al pubblico.

• *Mezzi di comunicazione:* computer, video, radio, fotografia, sono tutti mezzi che suscitano grande interesse tra i giovani. Si può chiedere ai partecipanti di preparare un video, una homepage, una serie di interviste o fotografie del quartiere, descrivere la vita dei propri conoscenti, possibilmente in collaborazione con – e sponsorizzati da – una radio, una stazione televisiva o un giornale locale. Un'altra possibilità è organizzare corsi di informatica – con l'educazione tra pari – e una homepage per il centro giovanile.

#### **Buone prassi – un esempio concreto**

*In Portogallo dodici giovani (tra i 19 e i 32 anni) presentano domanda per un progetto "Iniziativa di gruppo". Il gruppo è formato da un'infermiera, due poliziotti, un insegnante, un funzionario pubblico, un falegname, studenti universitari e della scuola superiore. Decidono di creare e realizzare un progetto il cui obiettivo principale è di promuovere lo sviluppo di una zona rurale povera che offre scarse opportunità di attività per i giovani. Le attività proposte dal progetto coprono diversi campi di interesse: mostre, scrittura, concorsi di pittura, spettacoli musicali, incontri culturali sui paesi europei, cinema all'aperto, la produzione di una rivista in cui i giovani possono esprimere le proprie opinioni e sperimentare le proprie capacità, giochi tradizionali e attività sportive. La valutazione al termine del progetto è estremamente positiva, non solo per quanto riguarda l'impatto locale, ma anche per i benefici a lungo termine nel gruppo di giovani, che sono riusciti a creare contatti e partenariati.*

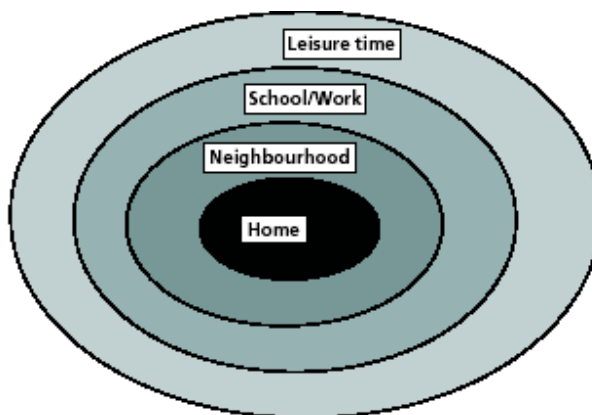
## **4. I giovani e il loro contesto**

### **4.1 I giovani nella comunità**

*By Veronique Crolla*

I giovani non vivono in un'isola. Fanno parte di una struttura sociale composta da diverse persone (genitori, insegnanti, formatori, datori di lavoro, etc.), che hanno tutte aspettative diverse nei loro confronti e interagiscono con loro in maniera differente. Nonostante la prima priorità degli animatori siano i giovani, è impossibile ignorare l'influenza che su di essi hanno le persone che li circondano.

Han Paulides (1997) divide il mondo dei giovani in quattro contesti:

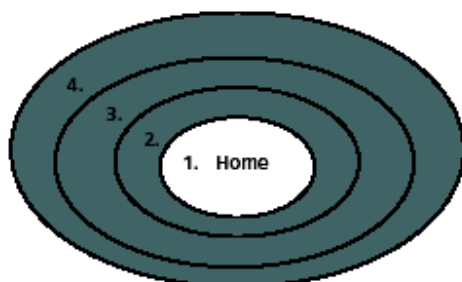


Casa  
Scuola/Lavoro  
Vicinato  
Tempo libero

In tutti, i giovani entrano in contatto con qualcuno: amici, genitori, colleghi, compagni di studio, vicini, commercianti, poliziotti,

---

insegnanti, allenatori, etc. Tutte queste persone hanno contatti con loro a livelli diversi e influenzano il loro comportamento. Pertanto, è fondamentale come animatore giovanile avere il loro sostegno nel progetto. Essi rappresentano inoltre una preziosa fonte di informazione per conoscere meglio i giovani e il loro mondo. E' importante fermarsi a riflettere su come ottenere la loro collaborazione. Non è facile per l'animatore inserirsi in questa rete di relazioni. Nel parlare o collaborare con coloro che circondano i ragazzi devono essere estremamente chiari su ciò che stanno facendo e questo aiuterà certamente a costruire una relazione con i giovani basata sulla fiducia (vedere 6.3: *Creare fiducia*). Questo elemento di fiducia reciproca deve essere il fondamento di tutto il lavoro. I quattro diversi ambienti dei giovani, come definiti da Paulides, possono essere avvicinati con diverse modalità e per diverse motivazioni. Vedere sotto il disegno.

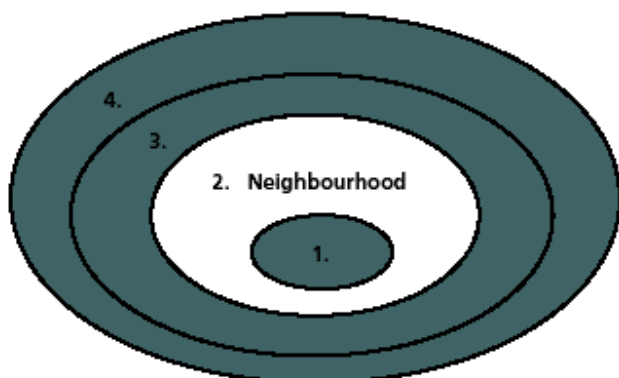


La prima parte è formata da persone legate ai giovani in maniera diretta: la famiglia. E' importante avere un collegamento con questo gruppo, dal momento che la partecipazione di un giovane alle attività può dipendere dall'approvazione della famiglia.

Organizzate giornate all'aria aperta, visite o consulenze a domicilio. Bisogna tenere in considerazione il fatto che talvolta ci vuole perseveranza, poiché i genitori possono incontrare alcune difficoltà nell'interagire con voi per mancanza di tempo, barriere linguistiche, disgregazione familiare o sfiducia verso le istituzioni. Un modo possibile è quello di incontrare la famiglia in altri luoghi, quali i centri comunali, oppure parlare per strada ed essere sempre disponibili. E' importante per i genitori conoscervi e realizzare ciò che state facendo in modo da costruire una relazione basata sulla fiducia.

**Buone prassi: un esempio concreto**

Un centro giovanile avvia un dibattito con i giovani sui genitori e giunge alla conclusione che la maggior parte di essi afferma di desiderare solamente la felicità dei figli, quasi imponendo loro di essere felici a tutti i costi. I giovani affermano che i genitori non capiscono che fumare, indossare jeans attillati, fare tardi la notte, frequentare quel ragazzo che ha abbandonato la scuola prima del diploma, li fa stare bene. Ne è seguita una lunga discussione, originata dal fatto che alcuni giovani non riescono a capire come ad altri può piacere fumare o indossare abiti strani, alla fine però ci si è trovati d'accordo sul fatto che tutto dipende dai gusti personali di ciascuno. Alla fine si è deciso di fare dei contenuti della discussione una rappresentazione teatrale, con l'aiuto degli animatori, di fronte a genitori ed amici. Per alcuni ragazzi la rappresentazione è stato un modo per riaprire il dialogo con i genitori, al di là delle solite discussioni non troppo costruttive, e giungere ad una reciproca comprensione.



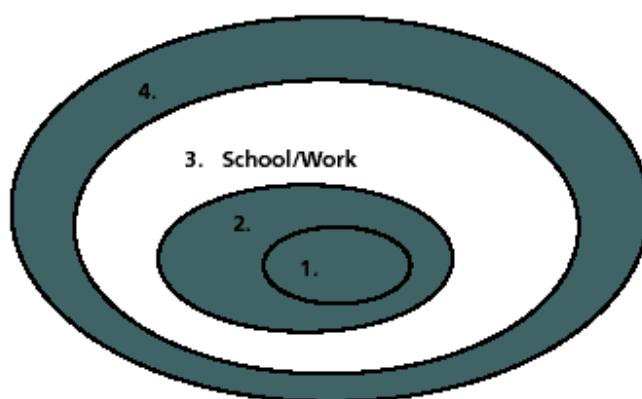
Creare una rete di relazioni con le persone vicine ai giovani è importante anche per il successo del lavoro di animazione. Quando il rapporto è buono, saranno più disponibili a partecipare qualora si richieda il loro aiuto, o avvicinarvi se sorgessero problemi. Un modo efficace per curare le relazioni pubbliche è coinvolgere la radio, la televisione o i giornali locali. Più persone conoscono le vostre attività e si sentono coinvolte nel vostro lavoro, meglio è per il risultato finale del progetto.

---

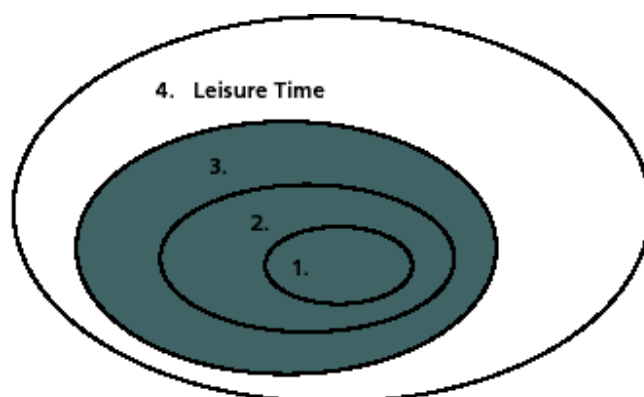
**Buone prassi: un esempio concreto**

Nel 1999, è stato organizzato un campo in un piccolo paese della Repubblica Ceca. Dal momento che questo ha significato quasi un'invasione di stranieri in città, è stato necessario coinvolgere i giovani della comunità. I ragazzi sono stati invitati a partecipare al campo, agli insegnanti è stato chiesto di tradurre, la cucina comunale ha fornito il vitto e i lavori sono iniziati con un tour del paese, guidato dal sindaco e da un giornalista del giornale locale. Nell'ultima settimana è stato organizzato un incontro tra i giovani e la squadra locale. Tutti nel paese sono stati sensibilizzati sulla presenza dei visitatori e hanno partecipato in vario modo ai lavori del campo. Per questo motivo i giovani stranieri non sono stati visti come intrusi, ma come ospiti.

Un altro gruppo vicino ai giovani sono i coetanei – gli amici e i conoscenti. I coetanei sono importanti poiché il loro giudizio sul vostro lavoro è in grado di influenzare il punto di vista dei ragazzi. Quando riuscite a far passare il messaggio che le vostre attività sono divertenti e che allo stesso tempo possono insegnare qualcosa di utile, le possibilità che altri giovani partecipino al vostro progetto aumentano rapidamente. I media locali possono giocare un ruolo importante nella costruzione dell'immagine legata alle vostre attività: sfruttateli.



La scuola può fornire all'animatore alcune informazioni di base sul quartiere, dal numero di giovani che frequenta la scuola, alla struttura culturale, il numero di abbandoni scolastici e il livello di istruzione. Nella realizzazione di programmi educativi non formali, potete prendere in considerazione anche l'opportunità di collaborare con insegnanti o datori di lavoro. Un vantaggio ulteriore viene dal fatto che in tal modo potreste utilizzare l'attrezzatura e lo spazio disponibile nella scuola. Uno svantaggio, tuttavia, può essere che i giovani sono tendenzialmente avversi all'ambiente scolastico e non gradiscono trascorrere ulteriore tempo oltre l'orario scolastico, è necessario dunque ponderare bene questa soluzione.



Il quarto contesto nel quale si muovono i giovani è quello del tempo libero. Anche l'animazione può essere collocata in questa sfera. Creare dei collegamenti con persone che organizzano attività del tempo libero può risultare di grande utilità, permettendo lo scambio di idee, esperienze e risorse legate al lavoro con i giovani che hanno minori opportunità. Affronteremo più tardi questo argomento al capitolo 4.2 : *Creazione di partenariati*.

### **Buone prassi – Un esempio pratico**

Il club di volontari "smile" ha cominciato il suo lavoro nel 2001. Si tratta di un gruppo non-formale di giovani che lavorano insieme in una cittadina nel sud-est della Polonia. La maggior parte dei partecipanti è formata da studenti delle scuole superiori. L'idea di sviluppare una "Iniziativa di gruppo" nasce con l'elezione di un nuovo direttore per il centro culturale locale. Bialobrzegi, la cittadina del progetto, non offre particolari opportunità per i giovani e gli adulti: non vi sono cinema, piscine, parchi, luoghi di incontro o centri che funzionino come dopo-scuola per bambini provenienti da famiglie problematiche. Per questo motivo si decide di chiedere aiuto al direttore del centro culturale, che mette a disposizione gli spazi per realizzare i diversi progetti. I ragazzi si dividono in 5 gruppi di lavoro sui seguenti temi: scienza, giornalismo, innovazione, gestione, tematiche europee. L'obiettivo principale del progetto è di integrare la gioventù locale con la comunità e di creare un luogo speciale in cui i giovani possono trascorrere il loro tempo libero. I giovani volontari desiderano anche prendersi cura dei ragazzi con situazione familiari difficili e assisterli con i compiti nel tempo libero, con attività legate alla danza, l'informatica, il disegno, etc. Attività preparate nel quadro del progetto: programmazione di gruppo (tutti i membri vengono coinvolti nel processo di pianificazione), workshop per volontari (come lavorare con i bambini), workshop per bambini gestiti da volontari (lingue straniere, pittura, danza, etc.) con la partecipazione delle autorità locali, gli animatori giovanili e gli insegnanti in pensione.

E' importante tenere a mente il fatto che non è possibile costruire un buon rapporto con tutti i settori durante un singolo incontro, ma che ciò richiede un investimento a lungo termine di tempo, forze e risorse. Tutte le opportunità devono essere sfruttate per costruire una rete di fiducia in cui tutti si muovono nella stessa direzione e con gli stessi obiettivi. Questa è la base per la cooperazione futura.

## **4.2 Creazione di partenariati**

*Di Benoît Mida-Briot*

Così come i giovani, anche gli animatori non possono operare isolati. Perché non lavorare in partenariato con altri professionisti e volontari che interagiscono direttamente o indirettamente con lo stesso gruppo di destinatari? Questa cooperazione può riguardare alcuni aspetti legati all'organizzazione di attività specifiche, ad esempio trattare con il Comune per l'accesso ad alcuni centri comunali per i workshop o ottenere l'autorizzazione per organizzare un festival nel centro storico della città. Questi esempi possono rappresentare l'inizio di una cooperazione che poi si può sviluppare e diventare un partenariato duraturo.

Lavorare insieme ad altri non moltiplica gli sforzi e le risorse verso obiettivi simili, ma genera anche un approccio maggiormente olistico nel lavoro con i giovani. E' importante condividere punti di vista ed esperienze con altri professionisti che si occupano dei vostri stessi temi e rappresenta un'ulteriore motivazione a continuare nell'impegno per una causa comune.

I veri partenariati sono molto più che semplici cooperazioni. Richiedono una riflessione su cosa realmente desiderano ottenere i partner dal partenariato e fino a che punto i vostri settori di lavoro possono essere complementari e puntare agli stessi obiettivi. Il processo di stabilire e mantenere in piedi partenariati attivi richiede tempo, sforzo e risorse. La ricompensa per questo investimento è una maggiore motivazione e consapevolezza nelle diverse prassi di lavoro e la condivisione di idee innovative.

Dunque, con chi stabilire un partenariato? Gli animatori potrebbero già avere i loro contatti o conoscere, tramite il loro lavoro quotidiano, persone interessate (operatori sociali, insegnanti, poliziotti) a raggiungere lo stesso gruppo di giovani con minori opportunità in diversi contesti. Spesso gli incontri o i seminari su argomenti legati ai giovani rappresentano i luoghi più adatti per incontrare attori diversi del settore (inclusione, prevenzione della tossicodipendenza, AIDS, etc.). Potete trovare i giusti contatti per opportunità di cooperazione nelle singole attività, ma anche sinergie che si trasformano in partenariati a lungo termine tra le organizzazioni.

In particolare quando si lavora con i giovani con minori opportunità. È importante creare partenariati tra organizzazioni che raggiungono il gruppo di destinatari in settori diversi della loro vita, poiché l'impatto dell'animazione giovanile può avere una continuazione in classe o in altri progetti.

Vi sono alcuni requisiti necessari per la creazione di partenariati:

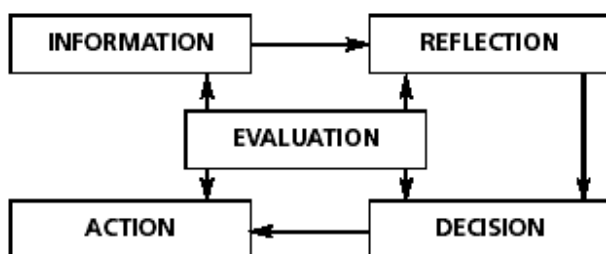
- I partner devono condividere obiettivi comuni o almeno essere compatibili nel loro lavoro;
- I destinatari (giovani con minori opportunità) devono essere al centro degli interventi (come vedremo al capitolo 6.1 : *Ethos*). Questo può voler dire, ad esempio, affidare delle responsabilità ai giovani o guidarli a proseguire nel proprio cammino verso l'inclusione sociale;
- Vi deve essere la volontà dei diversi partner e le loro gerarchie di unirsi al partenariato – e di conseguenza è necessario mettere a disposizione per questa cooperazione tempo e risorse;
- I diversi attori devono condividere alcuni principi educativi comuni, o perlomeno le differenze devono essere conciliabili;

- Lo spirito del lavoro o la cultura organizzativa deve essere compatibile o vi deve essere una forte motivazione ad aprirsi ed adattarsi al modo di operare dell'altro:
- Vi devono essere efficienti canali di comunicazione e momenti per discutere, pianificare, implementare e valutare il partenariato.

I beneficiari diretti di queste sinergie sono il gruppo di destinatari e le organizzazioni coinvolte nel partenariato. Scoprire i diversi modi di lavorare insieme e di completarsi sarà di grande vantaggio per entrambi.

### **IRDA+E: linee guida per avviare un partenariato**

Se non avete mai lavorato con il tipo di partenariato descritto sopra, vi vorremmo fornire un approccio graduale che può aiutare gli animatori che desiderano andare oltre la semplice collaborazione, verso il concetto e l'implementazione di partenariati duraturi. Queste linee guida possono sembrare un po' formali ed astratte, presentano tuttavia una struttura logica che potete adattare alle vostre esigenze. Il prerequisito per iniziare un partenariato è naturalmente trovare una o più organizzazioni o professionisti interessati a lavorare insieme. Nella situazione ideale rispondono ai requisiti elencati sopra, ma non fissatevi su questi dettagli. A questo punto si può iniziare la vera gestione del partenariato. Ecco alcuni spunti e domande che è necessario porsi nelle diverse fasi.



**AZIONE**  
**RIFLESSIONE**  
**INFORMAZIONE**  
**VALUTAZIONE**  
**DECISIONE**

#### **1. Fase dell'informazione**

Quando ci si lancia in un partenariato si ha bisogno di informazioni sul perché si intende cooperare con altre organizzazioni o professionisti. Potete fare un inventario delle motivazioni della vostra organizzazione, le esigenze concrete e le risorse disponibili da investire nel partenariato. Preparate un elenco dei seguenti elementi chiave (e naturalmente anche i vostri partner possono fare altrettanto).

#### **Domande**

- Cosa cercate nel partenariato?
- Qual'è la posizione e la raccomandazione del comitato direttivo riguardo il partenariato?
- Quali vantaggi vi aspettate dalla cooperazione? Per i destinatari? Per l'organizzazione?
- Quali sono le precedenti esperienze dell'organizzazione per quanto riguarda la creazione di reti? Quali sono i vostri punti di forza e di debolezza?
- Quali sono le risorse disponibili (staff, tempo, luogo, materiali, budget)?
- Chi è impegnato nel lavoro con i giovani con minori opportunità e in che modo?
- Vi sono fattori esterni che vi spingono verso il partenariato o che, al contrario, vi ostacolano? (finanziamenti, politica, etc?)
- Il partenariato sarà equilibrato? (pari contributi, pari benefici, pari coinvolgimento) ?

#### **2. Fase di riflessione**

Dopo che voi e le vostre organizzazioni partner avrete raccolto le informazioni necessarie, vi potete confrontare e prendere in considerazione le diverse possibilità di cooperazione.

Tutti i partner devono lavorare con una visione comune del potenziale lavoro insieme su temi ben definiti. Durante le negoziazioni dovete creare una struttura per le azioni future. Questo può avvenire per iscritto, creando un documento comune sul quale basare la decisione di cooperazione. Ecco di seguito alcune domande che potrebbero essere contenute in questo

---

documento.

#### **Domande**

- Quali sono gli obiettivi comuni?
- Quale "format" sceglierà il partenariato (informale, progetti comuni, gruppi di lavoro, condivisione di informazioni)?
- Quali attività comuni possono essere implementate e quali azioni è necessario intraprendere?
- Quali criteri di valutazione possono essere utilizzati per valutare il partenariato e quale frequenza e modalità devono essere utilizzate per monitorarlo?
- Quale è il calendario del partenariato? (durata, frequenza degli incontri, scadenze, etc.)?
- Come verranno suddivisi i compiti (chi fa cosa)?
- Quali sono gli impegni delle diverse parti (anche nelle risorse) ?
- Quali sono i modi migliori per far conoscere le persone tra loro?
- Quali sono le esigenze di formazione? Prevedete di formare le persone coinvolte attraverso seminari, job shadowing, incontri, etc.?
- Quale può essere la strategia di comunicazione (in che modo i partner comunicheranno tra loro, su quali aspetti e in che modo si manterranno informati) ?
- Chi si occuperà di coordinare e monitorare l'implementazione del partenariato?
- Quale è la previsione di bilancio (entrate e uscite) ?

#### **Alcuni consigli**

- E' necessario sottolineare i vantaggi dei partner.
- La struttura deve essere precisa, ma è necessario lasciare spazio anche alla flessibilità.
- Per ciascuna fase è necessario prevedere risultati visibili e concreti. Ciò servirà a tenere alta la motivazione dei partner.
- Gli obiettivi devono essere realistici.

### **3. Fase decisionale**

Gli animatori e i singoli che siedono intorno al tavolo nella fase della riflessione non sono, nella maggior parte dei casi, gli unici soggetti coinvolti nel processo decisionale all'interno del partenariato. Nella situazione ideale, le organizzazioni di tutti i partner devono essere coinvolte nell'intero processo di creazione del partenariato; quando questo non avviene, ci deve comunque essere un momento in cui è necessario prendere una decisione ufficiale sul partenariato. A seconda della struttura delle diverse organizzazioni coinvolte, questo può seguire una procedura più o meno formale. Alcuni animatori possono avere la libertà di accordarsi da soli su alcuni punti riguardanti il partenariato, mentre in altre organizzazioni è necessario passare per tutta la gerarchia (che naturalmente comporta anche alcune conseguenze per quanto riguarda la gestione del tempo). Se avete bisogno di un documento formale, vi sono alcuni punti che vi possono essere d'aiuto.

#### **Proposte da sottoporre al livello decisionale**

- Descrivere l'azione comune da implementare: gli obiettivi, i piani d'azione e le fasi.
- Comprendere i punti principali citati sopra, quali il calendario dei lavori, la divisione dei ruoli e i compiti, le risorse, il coordinamento, il monitoraggio e la valutazione.
- Una sezione deve riguardare specificamente la lunghezza dell'accordo di partenariato, così come le possibili modifiche nel processo. Prendete in considerazione, ad esempio, la modalità con cui i partner possono ritirarsi dall'accordo e cosa succederebbe in quel caso.

#### **Consigli**

- Siate sufficientemente precisi quando presentate le proposte di lavoro a livello decisionale, ma evitate di entrare troppo nel dettaglio. Anche se l'accordo di partenariato deve essere preciso, è necessario lasciare spazio alla flessibilità per eventuali modifiche.
- Cercate di capire quali sono le priorità della gerarchia e sviluppate il partenariato (o almeno l'accordo di partenariato) in base ad esse. Ad esempio, dimostrate l'effetto moltiplicatore previsto, se ciò può essere importante per uno dei partner, oppure l'applicazione delle pari opportunità fra uomini e donne, se questo può aiutare nella collaborazione.
- Cercate di sfruttare al massimo il sostegno dei vostri colleghi e dei colleghi dei vostri partner. Siate trasparenti e comunicativi circa i progressi compiuti nel partenariato.
- Assicuratevi di assegnare risorse sufficienti al partenariato. Una volta che l'accordo è stato firmato, può essere difficile modificarlo, se non è specificato all'inizio. E' sempre meglio chiedere di più nella fase iniziale e tagliare in seguito i contributi umani e finanziari se vengono mosse delle obiezioni (naturalmente dovrete poi adattare l'obiettivo del partenariato alle nuove risorse).

### **4. Fase d'azione**

Quando tutti i partner hanno il via libera per avviare il partenariato, può avere inizio il lavoro vero e proprio. La maggior parte dei punti devono essere già stati fissati nella fase di riflessione, per cui si tratta semplicemente di fare ciò che è stato

---

pianificato. Ad ogni modo, ecco alcuni consigli.

### **Consigli**

- Suddividete il lavoro nelle diverse fasi in maniera tale da poter “depenare” i compiti man mano che vengono svolti. Serve ad accrescere la motivazione il fatto di vedere risultati regolari e visibili.
- Questi risultati devono essere comunicati ai partner e ai colleghi o le gerarchie nelle diverse organizzazioni, per tenerli sempre aggiornati e coinvolgerli nel processo.
- La fase di azione metterà in evidenza le capacità per lavorare insieme e trasformare l'accordo di partenariato in azioni concrete e di successo. Le buone prassi realizzate nel partenariato dovrebbero essere registrate per azioni future.
- E' necessario svolgere un monitoraggio continuo per correggere eventuali sviluppi insoddisfacenti e organizzare con regolarità incontri o momenti di riflessione sulle direzioni da prendere.

### **5. Valutazione**

La valutazione non rappresenta di per sé una fase, ma deve racchiudere tutti i momenti precedenti. Il monitoraggio del partenariato è necessario in tutte le diverse fasi (informazione, riflessione, decisione e azione). E' necessario definire i criteri di valutazione all'inizio della cooperazione e rispettare ciò che è stato stabilito nell'accordo di partenariato. Alla fine della fase di azione, deve essere prevista una valutazione finale che coinvolga tutte le parti interessate (i destinatari, i partner, le autorità locali, le istituzioni, etc.). I risultati e la qualità del lavoro realizzato devono essere messi in evidenza per portare a nuove prospettive di cooperazione, magari allargare il partenariato o coinvolgere più partner.

### **Alcuni suggerimenti su quali elementi valutare in ciascuna fase**

- *Fase dell'informazione:* Le informazioni che fornisco sono affidabili? Ho bisogno di reperire ulteriori informazioni? Dove posso ottenerle?
- *Fase della riflessione:* La riflessione comune riflette le motivazioni di ciascun gruppo? La bozza di proposte per il partenariato è sufficientemente chiara e flessibile? Sono presenti tutti gli elementi?
- *Fase della decisione:* Nella bozza di proposte vengono rispettate tutte le aspettative dei partner? Gli obiettivi e l'azione sono realistici e raggiungibili? Il processo decisionale nel suo complesso è soddisfacente? Ci siamo trovati d'accordo sui meccanismi di monitoraggio e coordinamento? L'accordo di partenariato riflette ciò che è stato deciso?
- *Fase dell'azione:* Le risorse per il monitoraggio e il coordinamento sono adatte ai compiti? Il lavoro svolto è di beneficio per tutto il personale all'interno delle organizzazioni partner? Come reagiscono alla nuova cooperazione i destinatari e gli altri colleghi? Sono stati sufficientemente informati e vi sostengono? Come è la comunicazione tra voi? Vi sono delle prassi che vorreste ripetere o migliorare? L'accordo di partenariato è rispettato da tutti?
- *Fase di valutazione:* Vi sono strumenti di valutazione adattabili? Il progetto avanza come previsto? Tutti gli attori del partenariato possono esprimersi sul lavoro che viene realizzato? Il progetto è strutturato in maniera tale da permetterlo? Il partenariato ha raggiunto gli obiettivi che si era prefissato? Quali sono i modi migliori per diffondere i risultati di questa esperienza e migliorare la cooperazione?

### **Ulteriori consigli per la creazione di un partenariato**

- Siate chiari fin dall'inizio su ciò che il partenariato deve o non deve essere.
- Lavorate molto sulla relazione tra i partner. Organizzate alcune attività per rafforzare lo spirito di squadra (uscire insieme a bere, fare un'escursione, visitare le organizzazioni, i posti di lavoro, le case delle persone coinvolte, etc.). Ricordate che state lavorando con le persone, non con le organizzazioni.
- Trovate un modo condiviso per gestire tutta la fase di informazione e riflessione con le persone con cui collaborate.
- Non siate eccessivamente ottimistici riguardo gli obiettivi e le azioni per raggiungerli. Siate pragmatici; siete sempre in tempo per trasformare la vostra cooperazione in un partenariato più ampio.
- Ricordate di equilibrare sempre i compiti e le responsabilità dei partner in tutte le fasi. Evitate che un partner assuma troppe responsabilità rispetto agli altri.
- Siate pronti ad affrontare i diversi stili di lavoro e le culture organizzative dei vostri partner. (E' possibile reperire ulteriori informazioni sui temi dell'interculturalità nel T-Kit sull'Apprendimento Interculturale).

### **Buone prassi – un esempio concreto**

#### **Un'esperienza di partenariato in formazione**

Nel 2000 venne implementato un progetto pilota tra due organizzazioni di strada, una francese e una olandese, nel quadro del programma comunitario GIOVENTU'. I lavoratori francesi andarono “in visita” presso l'organizzazione olandese per osservare da vicino alcuni progetti di successo da loro implementati. L'Agenzia Nazionale GIOVENTU' francese trovò il progetto particolarmente interessante e firmò un accordo di partenariato sulla formazione con l'organizzazione CNLAPS per il lavoro di strada. Insieme organizzarono un corso di formazione per venti lavoratori del settore, che portò a diversi scambi con giovani svantaggiati e una visita di studio internazionale per riflettere sul lavoro di strada nei diversi paesi rappresentati. Organizzarono anche una conferenza con gli operatori del settore sul programma GIOVENTU'. Vennero stabiliti nuovi contatti e realizzati progetti tra gli operatori di strada dei diversi paesi. Come risultato, il programma GIOVENTU' venne

---

*utilizzato sempre più spesso tra i professionisti che operavano con i giovani con minori opportunità (gruppo prioritario per l'Agenzia nazionale GIOVENTU') e gli operatori trovarono un ulteriore strumento da utilizzare nel proprio lavoro quotidiano: il programma GIOVENTU'. Il partenariato fu un successo ed i partner avviarono le trattative per un nuovo accordo di partenariato per l'anno successivo.*

*CNLAPS: [www.cnlaps.asso.fr](http://www.cnlaps.asso.fr) ; [contact@cnlaps.asso.fr](mailto:contact@cnlaps.asso.fr)*

*Agenzia nazionale francese per il programma GIOVENTU': [www.injep.fr](http://www.injep.fr) ; [jpe@injep.fr](mailto:jpe@injep.fr)*

---

## 4.3 Contesti lavorativi diversi

*A cura di Tom Croft*

Che voi create o meno partenariati (come accennato nella sezione sopra), vi è una grande varietà di ruoli e competenze per gli animatori giovanili. Coloro che lavorano con i giovani con minori opportunità possono operare in contesti anche molto diversi. Tali contesti possono spaziare da impegni a lungo termine ad un coinvolgimento a breve termine. In entrambi i casi vi sono vantaggi e svantaggi: come animatori giovanili dobbiamo essere consapevoli di dove vogliamo collocarci e le conseguenze dello stile di lavoro che scegliamo.

Interventi a breve termine	Impegni a lungo termine
Spesso mirati a gruppi specifici di giovani la cui situazione è stata segnalata dalle autorità competenti	Spesso gestiti su base locale (associazioni giovanili, iniziative o progetti locali a lungo termine, volontari locali o professionisti che hanno vissuto e lavorato nel settore per parecchi anni, etc.)
Realizzata da professionisti nel settore sociale (assistenti sociali, consiglieri scolastici o mentori, ufficiali giudiziari, etc.)	Di natura non professionale o volontaristica
Comunemente il risultato di una crisi nella vita del giovane	Aperti a tutti i giovani, ma talvolta mirati ai giovani con minori opportunità
Quando la crisi viene risolta il sostegno termina in maniera improvvisa	Non obbligatori, libertà di scelta per i giovani coinvolti
Un giovane può avere scarsa possibilità di scelta sul tipo di intervento	Forte probabilità di venir "gestiti" dai giovani che vi partecipano
Sebbene spesso necessari e importanti, gli interventi, e coloro che sono ad essi legati, possono generare ostilità e sospetto da parte dei giovani	Offrono opportunità e sostegno ai giovani nel lungo termine
	Sono spesso costruiti su forti relazioni basate sulla fiducia e il rispetto reciproci tra il personale lavorativo e i giovani

In ogni caso dovremo prestare attenzione al seguente aspetto: costruire delle relazioni lavorative di successo non è mai facile, è necessario assicurarsi che la cooperazione rechi benefici a tutte le parti interessate e curi come esigenza primaria gli interessi dei giovani (vedi sezione 4: *I giovani e il loro contesto*).