

# EU.CAP



## Supporto metodologico per i formatori

2022



EU.CAP project

Erasmus+



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

**c'entro**  
associazione

Italy

[www.associazionecentro.it](http://www.associazionecentro.it)



France

[www.gemcorsica.com](http://www.gemcorsica.com)



Spain

[www.xano.es](http://www.xano.es)



**UNESSA**

Belgium

[www.unessa.be](http://www.unessa.be)

# Indice dei contenuti

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>4</b>
<b>OBIETTIVI GENERALI DEL CORSO</b>	<b>5</b>
Profilo dei formatori	5
Profilo del discente	6
<b>MODELLO DI FORMAZIONE E METODOLOGIA</b>	<b>7</b>
Struttura	7
Durata del corso	8
Risorse didattiche	8
Valutazione della formazione	8
<b>APPROCCIO AI RISULTATI DI APPRENDIMENTO</b>	<b>9</b>
Quadro europeo delle qualifiche (EQF)	10
Livelli di raggiungimento delle competenze	11
<b>MODULO DI VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE</b>	<b>15</b>
<b>RISORSE AGGIUNTIVE PER IL FORMATORE</b>	<b>17</b>
<b>PRESENTAZIONE DEI PARTNER</b>	<b>18</b>
C'entro (IT)	18
GEM (FR)	18
UNESSA (BE)	19
Xano Channel (ES)	20



# INTRODUZIONE

Questo documento è uno strumento di supporto per l'implementazione della formazione che porta alla certificazione sulla base del quadro di formazione e competenze prodotto nell'ambito del progetto EU CAP.

Il progetto EU CAP ha riunito 4 partner europei: Unessa (BE), C'entro (IT), Xano Channel (ES) e GEM (FR) da dicembre 2019 a ottobre 2022. L'obiettivo generale di questo progetto è migliorare l'autonomia delle persone con disabilità lievi, attraverso il sostegno all'integrazione socio-professionale nelle aziende. In questo quadro è stato creato un Manuale di buone pratiche e un Quadro di riferimento per la formazione e le competenze dei job coach, per consentire loro di acquisire competenze specifiche per l'accompagnamento di questo gruppo target.

Il progetto è nato da diverse osservazioni:

- Il tasso di occupabilità delle persone con disabilità rimane molto basso in Europa. Secondo la Commissione, "nell'Unione Europea nel 2018, solo il 50,8% delle persone con disabilità ha un lavoro, rispetto al 75% delle persone senza disabilità".
- Esiste una moltitudine di leggi in vigore che differiscono da paese a paese e persino da regione a regione.
- In Europa, più di una persona con disabilità su due dichiara di essersi sentita discriminata.
- Esistono ancora molte divisioni e segregazioni nei confronti delle persone con disabilità: fin dalla più tenera età, gran parte di questo gruppo è escluso dalle scuole di educazione regolari e per tutta la carriera sarà accompagnato da strutture specializzate.
- Il mercato del lavoro presenta una diversità di background e di qualifiche per i job coach.

Il progetto è stato realizzato avendo i seguenti obiettivi:

- Evidenziare e imparare dalle buone pratiche in Europa e in particolare nei paesi del consorzio per promuovere l'integrazione socio-professionale a lungo termine delle persone con disabilità;
- Aumentare le competenze dei job coach che desiderano formarsi nel sostegno alle persone con disabilità, creando, testando e diffondendo un quadro di riferimento per la formazione e le competenze;
- Aumentare l'attenzione delle istituzioni pubbliche e private, regionali, nazionali ed europee sulle barriere che limitano l'accesso e/o la sostenibilità delle persone con disabilità nel mercato del lavoro "tradizionale".



# Obiettivi generali del corso

- Ulteriore formazione per i jobcoach per accompagnare i beneficiari nel mondo del lavoro (Upskilling).
- Acquisizione di nuove competenze (17) di livello EQF 6 sulle specificità dell'accompagnamento del pubblico target - le persone con disabilità.

La formazione deve consentire ai job coach di:

- Comprendere gli aspetti legislativi e amministrativi del sostegno all'occupazione per le persone con disabilità lievi.
- Aiutare la persona a scoprire le proprie caratteristiche emotive e relazionali.
- Costruire un progetto professionale adeguato al profilo del beneficiario con disabilità lieve.
- Identificare gli elementi di ingresso sul posto di lavoro: sensibilizzare e sostenere l'azienda e il beneficiario per un'inclusione sostenibile.

## Profilo dei formatori

È indispensabile che i formatori abbiano esperienza nell'**insegnamento attivo e induttivo**<sup>1</sup>.

I corsi di formazione istituiti sulla base del quadro di riferimento di EU.CAP per la formazione e le competenze si basano su una pedagogia attiva e induttiva. Il discente è un attore del suo apprendimento ed è invitato a risolvere problemi, rispondere a domande, formulare quesiti, discutere, scambiare, spiegare e fare brainstorming durante la formazione. Il formatore invita i discenti a estrarre l'apprendimento da situazioni concrete e utilizza esempi, casi di studio, ecc.

Il formatore interagisce e scambia con gli allievi per guidarli e dare loro un feedback per progredire.

L'approccio pedagogico "flipped classroom" verrà sfruttato anche nel contesto della specializzazione proposta dal progetto EU.CAP. Questo approccio prevede un'esposizione iniziale alla materia che viene svolta autonomamente in una fase precedente alla formazione<sup>2</sup>. Ciò consente di avviare precocemente il processo di apprendimento e permette una maggiore interazione tra i discenti e con il formatore durante le sessioni faccia a faccia.

Per familiarizzare con l'argomento, prima di implementare della formazione, vi invitiamo a scoprire il Manuale delle buone prassi prodotto nell'ambito del progetto. Questo

<sup>1</sup> Marcel Lebrun, « Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre », 2007.

<sup>2</sup> Università Cattolica di Lovanio, «Quaderno dell'insegnante», 2016



Manuale comprende il contesto legislativo di ciascun Paese del partenariato e il contesto europeo; le buone prassi raccolte in ciascun Paese; una sintesi delle rappresentazioni "disabilità-occupazione".

## Profilo del discente

Questa formazione è stata sviluppata per i job coach e gli esperti di orientamento professionale.

La professione di jobcoach non è comunemente definita a livello europeo e non esiste una formazione certificata in quanto tale nei diversi Paesi del partenariato. La professione di jobcoach è quindi gestita da attori provenienti da diversi background e in possesso di una varietà di diplomi e/o certificazioni. Il target della specializzazione proposta nell'ambito del progetto EU CAP è quindi un pubblico già attivo come coach o consulente di carriera/orientatore che desidera specializzarsi nel supporto alle persone con disabilità (che abbia o meno lavorato in precedenza con questo pubblico).

Nonostante l'eterogeneità della definizione del profilo del jobcoach, possiamo comunque basarci sui valori fondamentali di questa professione definiti dall'EUSE (European Union of Supported Employment):

- Empowerment e autodeterminazione: l'individuo al centro del processo e della definizione del suo progetto professionale
- Inclusione sociale
- Dignità e rispetto per la persona
- Assistenza personalizzata
- Privacy
- Flessibilità
- Accessibilità

Per consentire l'acquisizione delle nuove competenze, è essenziale che i partecipanti alla formazione abbiano già familiarità con le competenze intrinseche del job coaching, come ad esempio:

- Conduzione di interviste per individuare il bisogno nell'ambito del sostegno alla costruzione del proprio progetto professionale.
- Creazione di singoli file
- Follow-up, orientamento e supporto alle persone nella costruzione del loro progetto professionale
- Proporre azioni di formazione, orientamento e sostegno adeguate al profilo della persona.
- Conoscere le basi del diritto del lavoro



- Conoscere i dati amministrativi e socio-economici relativi all'occupazione
- Esecuzione di una valutazione delle competenze
- Padroneggiare i metodi di ricerca attiva del lavoro (supporto nella stesura di un curriculum vitae, nella stesura di una lettera di presentazione, nella pratica dei colloqui di lavoro, nel lavoro sull'immagine e sulla fiducia in sé stessi, ecc.)
- Creare una relazione triangolare tra il jobcoach, il beneficiario e il potenziale datore di lavoro.
- Accompagnare e sostenere l'arrivo sul posto di lavoro (post-ingaggio)
- ...

# Modello di formazione e metodologia

## Struttura

Il corso consiste in 4 unità di certificazione:

- Comprendere gli aspetti legislativi e amministrativi del sostegno all'occupazione per le persone con disabilità lievi.
- Aiutare la persona a scoprire le proprie caratteristiche emotive e relazionali.
- Costruire un progetto professionale adeguato al profilo del beneficiario con disabilità lieve.
- Identificare gli elementi di ingresso nel luogo di lavoro

Ciascuna unità presenta diverse competenze professionali legate al lavoro di un Job Coach specializzato - accompagnare le persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Tutte le competenze del sistema di riferimento devono essere convalidate per ottenere il certificato di specializzazione.

Le competenze da certificare sono 17 in totale:

- L'Unità 1 è composta da 4 competenze
- L'unità 2 contiene 5 competenze
- L'unità 3 è composta da 5 competenze
- L'unità 4 ha 3 competenze

Le competenze corrispondono a sequenze formative. Tutte le sequenze sono percorsi formativi di durata variabile a seconda dell'argomento da trattare.



Le sequenze di formazione – abilità – sono suddivise in sessioni di formazione. Per ogni sequenza sono previste da 2 a 4 sessioni.

Le sessioni del corso :

- L'unità 1 è composta da 12 lezioni
- L'unità 2 è composta da 18 lezioni
- L'unità 3 prevede 17 lezioni
- L'unità 4 contiene 11 lezioni
- In totale ci sono: 58 sessioni

## Durata del corso

Proposta: La durata media di una sessione dovrebbe essere di 90 minuti (1,5 ore).

In totale, il corso di formazione specialistica per job coach – esclusa la valutazione – sarebbe di  $90 \times 58 = 5220$  minuti, vale a dire 87 ore.

- 2 mesi di formazione (10 ore di lezioni frontali a settimana)

## Risorse didattiche

Nel Quadro delle competenze, si distingue tra:

### A) Conoscenza teorica

È la conoscenza associata all'acquisizione dell'abilità che è essenziale per l'apprendimento. La conoscenza ha un carattere "universale".

### B) Risorse educative

Questi sono i documenti di supporto per il corso corrispondente alla competenza. Alcune risorse didattiche sono già disponibili, ma sono gli insegnanti stessi a scegliere le risorse più adatte al loro contesto locale, regionale o nazionale.

## Valutazione della formazione

Principio: si tratta di un corso avanzato (specializzazione o formazione complementare) costruito interamente sulla valutazione continua.

- Nessun esame finale
- Le valutazioni formali – sommative – vengono effettuate solo sulle sequenze.
- Le valutazioni formative delle sessioni possono essere fatte prima, durante o dopo il corso.
- Le valutazioni delle sessioni sono casuali e non programmate in anticipo.





- Nota: i criteri di valutazione sono proposti nel quadro delle competenze, ma possono essere adattati in base alle risorse didattiche utilizzate.
- Le valutazioni formative non hanno una durata prestabilita e sono a discrezione dell'insegnante (sono anche casuali) proposta: durata massima della valutazione 10 minuti!
- Le valutazioni sommative di ciascuna sequenza (le competenze) assumono le seguenti forme
  - Aggiunta di valutazioni formative (con almeno il 50% delle sessioni sulla competenza target).
  - Controllo formale mediante: questionari a scelta multipla, presentazione individuale o di gruppo, controllo scritto o orale, quiz, ecc.
  - Una combinazione di questi elementi.

Durata della valutazione 20 minuti al massimo per ogni abilità!

La durata teorica e massima delle valutazioni per l'intero programma sarà di:

- 19 (abilità) X 20 minuti = 380 minuti o 6h30 minuti

## Approccio ai risultati di apprendimento

“Un risultato di apprendimento è ciò che lo studente dovrebbe sapere, comprendere ed essere in grado di raggiungere al termine di un processo di apprendimento, di un corso o di un'unità validata. I risultati dell'apprendimento sono definiti in termini di conoscenze, abilità e competenze. (ULB)

Un risultato di apprendimento è incentrato sullo studente (non sull'insegnante o sul corso) e descrive ciò che lo studente dovrebbe essere in grado di fare/sapere alla fine dell'esperienza di apprendimento.

La sfida per tutto l'insegnamento è quella di consentire agli studenti di utilizzare le conoscenze (in senso lato) acquisite in situazioni precedenti in situazioni nuove. Per promuovere questo trasferimento, è importante che l'ambiente di apprendimento possa riprodurre il più fedelmente possibile le caratteristiche di situazioni autentiche (del mondo reale o che possono verificarsi nella pratica professionale). In termini pratici, è interessante costruire attività di apprendimento basate sul principio “contestualizzare - decontestualizzare - ricontestualizzare”. (Quaderno dell'insegnante, UCLouvain).



Il quadro di riferimento per la formazione e le competenze del progetto EU.CAP si è basato sul Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) – presentato più avanti nel documento. Questo quadro si basa sui risultati di apprendimento per definire i diversi livelli di qualificazione.

## Quadro europeo delle qualifiche (EQF)

L'UE ha istituito il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) come strumento di trasposizione per rendere le qualifiche nazionali più comprensibili e confrontabili tra loro. L'EQF è stato adottato dal Parlamento europeo nel 2008. Questa matrice distingue 8 livelli di qualificazione, dall'istruzione di base ai livelli professionali superiori. Ciascuno degli 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati di apprendimento attesi. Questi risultati di apprendimento sono definiti in: "Conoscenze" - "Competenze" - "Responsabilità e autonomia".

Il gruppo di lavoro EU.CAP, dopo uno scambio costruttivo e condiviso con tutti gli stakeholder, desidera posizionare il Quadro delle competenze della professione di job coach specializzato nel supporto alle persone con disabilità lievi al livello 6 dell'EQF. Per confermare il posizionamento al livello 6, è stato effettuato un confronto tra il contenuto, la forma e la descrizione di ciascuna competenza del quadro di riferimento e le indicazioni dei descrittori EQF.

Il livello EQF 6 (equivalente al Master) è definito come segue:

Conoscenza	Competenze	Responsabilità e autonomia
Conoscenza avanzata di un settore di lavoro o di studio, che implica una comprensione critica di teorie e principi.	Competenze avanzate, che dimostrano padronanza e innovazione, necessarie per risolvere problemi complessi e imprevedibili in un settore di lavoro o di studio specializzato.	Gestire attività o progetti tecnici o professionali complessi, assumendo la responsabilità di prendere decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; assumersi la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di individui e gruppi.



# Livelli di raggiungimento delle competenze

<b>Unità 1:</b> <b>Comprendere gli aspetti legislativi e amministrativi del sostegno all'occupazione per le persone con disabilità lievi</b> Descrittori EQF livello 6			
Competenze	Conoscenze	Abilità	Responsabilità/ autonomia
<b>C1 : Raccogliere informazioni ufficiali (legislazione, certificazioni,...) applicate all'assunzione di persone leggermente disabili</b>	Aspetti legali Approfondimento diritto del lavoro	Interpretazione delle situazioni lavorative di persone con disabilità lieve	Agire in autonomia e autonomia decisionale
<b>C2 : Analizzare i documenti di riferimento relativi alla disabilità lieve</b>	Aspetti legali Conoscenza di diritto sociale	Senso di analisi e sintesi di atti legali	Autonomia di decisione
<b>C3 : Attivare le istituzioni e le relazioni familiari della persona con disabilità lieve</b>	Mediazione sociale e familiare	Ascolto attivo e dialogo	Autonomia e dinamiche di gruppo
<b>C4 : Integrare l'approccio di genere con l'ambiente professionale</b>	Legislazione europea e nazionale in materia di genere	Adattabilità del genere alla disabilità	Casi studio di genere



## Unità 2:

### Introduzione alle caratteristiche emotive e relazionali della persona

Descrittori EQF livello 6

Competenze	Conoscenze	Abilità	Responsabilità/ autonomia
<b>C5 : Utilizzare gli strumenti della comunicazione interattiva</b>	Conoscenza degli strumenti di comunicazione	Uso ad hoc della comunicazione interattiva in base alla disabilità	Analisi della situazione in autonomia
<b>C6 : Interpretazione del linguaggio non verbale</b>	Conoscenza degli strumenti del linguaggio non verbale	Interpretazione del linguaggio non verbale a secondo della disabilità	Analisi della situazione in autonomia
<b>C7 : Gestire situazioni speciali con la persona con disabilità</b>	Conoscenza dei meccanismi di intermediazione	Interpretazione di situazioni complesse e conflitti	Analisi della situazione in autonomia e responsabilità
<b>C8 : Adottare un atteggiamento adeguato al tipo di disabilità</b>	Conoscenza delle tipologie di disabilità	Meccanismi di distanziamento	Studio delle tipologie dell'handicap in situazione indipendente
<b>C9 : Utilizzare gli strumenti appropriati per scoprire l'identità della persona</b>	La comunicazione non violenta di Rosenberg	Autostima	Studio delle tipologie di Rosenberg



### Unità 3:

## Costruire un progetto professionale adeguato al profilo del beneficiario con disabilità lieve

Descrittori EQF livello 6

Competenze	Conoscenze	Abilità	Responsabilità/ autonomia
<b>C10 : Analizzare il percorso di carriera del beneficiario</b>	Componenti di un sistema CV e VAE	Interpretazione di un CV e stili di vita	Responsabilità e decisioni
<b>C11 : Analizzare le barriere/ vincoli incontrati durante il percorso di carriera del beneficiario</b>	Componenti di un CV Psicologia del lavoro	Problem solving	Studio indipendente
<b>C12 : Impostazione di un'analisi di valutazione delle competenze</b>	Conoscenza delle competenze professionali e analisi del lavoro	Interpretazione delle competenze trasversali secondo la disabilità	Studio indipendente
<b>C13 : Utilizzare appropriati test/questionari di orientamento professionale</b>	Conoscenza dei test di personalità e di orientamento	Interpretazione dei test secondo disabilità	Studio indipendente
<b>C14 : Identificare un bisogno di formazione per realizzare il progetto professionale del beneficiario</b>	Ingegneria pedagogica per la realizzazione di corsi di formazione	Adeguamento alla situazione di invalidità	Analisi della situazione in autonomia



## Unità 4: Identificare gli elementi di ingresso nel luogo di lavoro

Descrittori EQF livello 6

Competenze	Conoscenze	Abilità	Responsabilità/ autonomia
<b>C15 : Preparare il beneficiario per il colloquio di lavoro</b>	Psicologia del lavoro: alfabetizzazione avanzata	Padroneggiare la discriminazione legata alle disabilità Dialogo sociale	Responsabilità e decisioni
<b>C16 : Impegno delle aziende nell'accoglienza delle persone con disabilità</b>	Ergonomia Standard di accessibilità Diritti dei dipendenti	Organi di rappresentanza nelle aziende Rapporti con la medicina del lavoro	Analisi della situazione in autonomia
<b>C17 : Consolidare l'occupazione sostenibile tra le parti</b>	Meccanismi di formazione continua Strumenti GPEC	Strumenti di gestione delle risorse umane	Analisi della situazione in autonomia



# Modulo di valutazione della formazione

**Cosa ho imparato complessivamente da questa formazione? Scrivere 3 idee**

**Cosa ho appreso in particolare dall'Unità 1: Aspetti legali e amministrativi**

**Cosa ho imparato in particolare dall'Unità 2: Emozioni e relazioni**

**Cosa ricordo in particolare dell'Unità 3: Costruire il progetto verso l'occupazione**

**Cosa ricordo in particolare dell'Unità 4: Gli elementi necessari nell'ambiente di lavoro**



**A quale unità mi affiderò per prima per sostenere un futuro lavoratore disabile?  
Quali sono le ragioni di questa scelta?**

**Come avete ricevuto/percepito la formazione?  
Aspetti da evidenziare, Punti di debolezza e Prospettive**

Griglia di valutazione: da 1 (per nulla soddisfatto) a 5 (molto soddisfatto)

	1	2	3	4	5
Qualità del contenuto della formazione					
Qualità delle competenze acquisite					
Allineamento delle competenze acquisite con le proprie esigenze professionali					
Struttura della formazione (ritmo, progressione didattica, ecc.)					
Livello di difficoltà della formazione					
Adattamento al profilo e al livello dei partecipanti					
Composizione del gruppo (dimensione e livello)					
Durata del corso					

Commenti e apprezzamenti generali :





# Risorse aggiuntive per il formatore

Il Quadro di riferimento per la formazione e le competenze fornisce risorse didattiche per ogni competenza. Inoltre, sul sito web del progetto EU.CAP troverete una pagina "Risorse" per approfondire le vostre conoscenze in preparazione alla formazione: <http://eucap.net/it/resources/>

Sul nostro sito web sono disponibili diversi documenti che possono essere utili per impostare un corso di formazione per la certificazione del jobcoach basato sul Quadro formativo:

- Una nota introduttiva sul progetto EU.CAP vi permetterà di contestualizzare lo sviluppo del Quadro formativo e le origini del progetto.
- È stata prodotta una nota "di sfida" che evidenzia diverse raccomandazioni
- Il manuale delle buone pratiche vi permetterà di conoscere i contesti nazionali e il quadro legislativo europeo. Inoltre, vi permetterà di scoprire le buone pratiche identificate dai partner del progetto.

Vi invitiamo inoltre a leggere il documento Equality Union: Disability Rights Strategy 2021-2030 pubblicato dalla Commissione europea nel marzo 2021: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>



# Presentazione dei partner

## C'entro (IT)

Associazione C'ENTRO è un'organizzazione ombrello che riunisce enti no profit in diverse regioni italiane. È stata fondata nel 2013, con l'obiettivo principale di mettere insieme conoscenze ed esperienze complementari in materia di innovazione nel settore sanitario. La rete è composta da dieci organizzazioni associate: fondazioni, cooperative sociali, una rete di centri di formazione professionale, una Caritas, un istituto di ricerca, tutti attivi in iniziative dedicate alle persone svantaggiate.

I principali obiettivi dell'Associazione sono:

- creare opportunità di scambio e dialogo tra operatori sanitari/responsabili delle istituzioni pubbliche e del terzo settore
- promuovere contesti favorevoli per lo scambio di migliori pratiche tra territori diversi, tra reti varie
- generare opportunità permanenti di formazione specializzata, basate sulle esigenze dei professionisti e delle persone fragili
- rappresentare gli associati a livello regionale, nazionale ed europeo.

Dal 2015, C'entro è associata alla rete europea EUROCARERS ([www.eurocarers.org](http://www.eurocarers.org)), partecipando attivamente ai suoi gruppi di lavoro e progetti.

Website : [www.associazionecentro.it](http://www.associazionecentro.it).

## GEM (FR)

GEM TC Corsica "U Scontru", il gruppo di mutuo aiuto "Persone con trauma cranico e danni cerebrali" è nato grazie alla legge dell'11 febbraio 2005 sulle pari diritti e opportunità per la partecipazione delle persone con disabilità al processo di cittadinanza.

GEM TC U Scontru è associato alla rete UNAFTC, la National Union Associations of Families of families of persons with head trauma and brain damage. Il gruppo è composto da professionisti e volontari che organizzano diversi tipi di attività per le persone isolate con danni cerebrali, facilitandone l'interazione sociale e la partecipazione.

La sua missione:

- favorire l'aiuto reciproco tra le persone con danni cerebrali e/o traumi cranici
- aiutare queste persone a rompere lo stato di isolamento in cui vivono
- creare contesti in cui queste persone possano essere ascoltate, dove possano scambiare esperienze, informazioni e aiuto reciproco



- offrire momenti conviviali in diversi momenti della giornata

L'organizzazione ha una sede ad Ajaccio e una a Bastia, ed è fondata dall'Agenzia sanitaria regionale. Ha anche una collaborazione attiva con l'IRIPS (l'Istituto regionale per l'inclusione professionale e sociale). GEM TC Corsica "U Scontru" , the group of mutual help "Persons with head trauma and brain damage" was born thanks to the Law from 11th of february 2005 on the equal rights and opportunities for the participation of the persons with disabilities to the citizenship process.

Website: [www.gemcorsica.com](http://www.gemcorsica.com).

## UNESSA (BE)

UNESSA è una federazione di organizzazioni che lavorano in 7 diversi settori : 1. Cura della prima infanzia e promozione della salute scolastica 2. Aiuto ai giovani 3. Ospedali generali/assistenza sanitaria 4. Integrazione/inclusione socio-professionale e economia sociale 5. Anziani (assistenza domiciliare) 6. Persone con disabilità 7. Salute mentale. L'UNESSA riunisce 900 strutture presenti in Vallonia e a Bruxelles, e il totale di lavoratori occupati in queste strutture è di quasi 60.000.

L'UNESSA è un'organizzazione della società civile, una federazione di accoglienza, accompagnamento, aiuto e cura delle persone. Il ruolo della Federazione è quello di:

1. Facilitare il lavoro delle organizzazioni affiliate
2. Incoraggiare lo sviluppo di future pratiche professionali all'interno della rete
3. Promuovere l'innovazione sociale, tecnologica e organizzativa
4. Sostenere le organizzazioni affiliate nella costruzione e sviluppo dei loro progetti
5. Partecipare alla realizzazione di politiche coordinate finalizzate all'interesse primario dei beneficiari.
6. Essere la voce dei suoi membri con le autorità e gli organismi ufficiali per difendere e promuovere gli interessi dei settori in essa presenti

UNESSA è un interlocutore in prima linea nella difesa dei valori delle istituzioni affiliate. UNESSA articola le proprie azioni attorno ai seguenti valori, che sono i pilastri del suo scopo sociale: – Dignità umana

- La qualità dei servizi ai privati
- Impegno per una società inclusiva
- Agire senza scopo di lucro
- Garantire l'accessibilità geografica e dei prezzi dei servizi agli utenti.



- Trasparenza, collegialità e apertura nella governance.
- Libertà di associazione e di iniziativa.

Website: [www.unessa.be](http://www.unessa.be).

## Xano Channel (ES)

XANO Channel nasce nel 2010, con l'obiettivo di promuovere le opportunità di crescita per gli individui e per la società, creando sinergie, strumenti e metodologie per diffondere la cultura e la cittadinanza attiva. I membri associati sono insegnanti, formatori ed esperti di progetti europei.

I principali obiettivi dell'associazione:

- migliorare lo sviluppo professionale e sociale dei suoi membri nei settori dell'istruzione e della cultura
- offrire opportunità di istruzione e formazione per giovani e adulti
- migliorare la qualità dell'istruzione per i giovani con difficoltà di apprendimento
- offrire un orientamento professionale personalizzato ai giovani
- promuovere progetti e mobilitazioni europee
- facilitare la partecipazione dei suoi membri agli eventi culturali europei.

Website: [www.xano.es](http://www.xano.es).





# EU.CAP



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Supporto metodologico per i formatori

EU.cap

2022

Layout: [Ségolène Jacquemin](#) – UNESSA



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

c'entro  
associazione

