

**Progetto DCI YWE - Developing and Communicating the Impact of Youth
Work in Europe (2015-3-UK01-KA205-022861)**

Key Action 2 – Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices, *Strategic Partnerships for Youth*

TRANSFORMATIVE EVALUATION

Un approccio per valutare effetti e processi nell'educazione
non formale in ambito giovanile (youth work)

Guida applicativa

A cura di
Daniele Morciano
Fausta Scardigno

INDICE

Questa guida	3
Il gruppo di lavoro pugliese che ha lavorato nel progetto	3
1. Il progetto “DCI YWE - Developing and Communicating the Impact of Youth Work in Europe”	4
2. Una guida per chi realizza progetti o gestisce spazi di <i>Youth Work</i>	4
3. La Valutazione Trasformativa (Transformative Evaluation)	6
4. Chi partecipa a un’esperienza di Valutazione Trasformativa: il gruppo di lavoro	7
5. Fasi e step di un ciclo di Valutazione Trasformativa	8
Fase 1) Raccolta delle storie significative di cambiamento	9
Fase 2) Analisi e scelta delle storie più significative	10
Fase 3) Scelta della storia più significativa da parte di un gruppo di stakeholders	11
Fase 4) Riflessione sull’esperienza e sull’apprendimento utile allo sviluppo dello spazio	12
Fase 5) Report complessivo del ciclo	13
6. Strumenti di lavoro	15
Strumento 1. Guida ai colloqui con i giovani e alla raccolta delle informazioni di background	15
Strumento 2. Modello di report di ciascuna storia	19
Bibliografia	20

Questa guida

Questo documento è una guida operativa preparata nell'ambito del progetto "DCI YWE - Developing and Communicating the Impact of Youth Work in Europe". Presenta il metodo della Transformative Evaluation adottato durante il progetto per valutare effetti e processi del lavoro socio-educativo in ambito giovanile (youth work). La guida è stata curata dai responsabili Daniele Morciano e Fausta Scardigno, per conto dell'Università di Bari, Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione (For.Psi.Com), partner Italiano del progetto con ruolo di coordinamento del gruppo di lavoro pugliese.

Il gruppo di lavoro pugliese che ha lavorato nel progetto

Partner	Gruppo
Università di Bari, Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione	Daniele Morciano daniele.morciano@uniba.it (coordinatore)
	Fausta Scardigno, annafausta.scardigno@uniba.it (coordinatrice)
	Annalisa Rella (esperta)
	Marialessia Imperio (esperta)
	Annarita Del Vecchio (esperta)
Cooperativa GET, Accademia Cinema Ragazzi	Ruggiero Cristallo
Ex Fadda	Roberto Covolo
Officine San Domenico	Andrea Barchetta, Giovanni Lullo

1. Il progetto “DCI YWE - Developing and Communicating the Impact of Youth Work in Europe”.

Il progetto ha sperimentato da Marzo 2016 a Dicembre 2017 un metodo di valutazione sugli effetti dell’educazione non formale giovanile (youth work) e sulle pratiche capaci di generarli. Nel progetto la valutazione è intesa come strumento direttamente utile allo sviluppo e il potenziamento del lavoro educativo negli *spazi giovanili* coinvolti. In particolare, i partner del progetto hanno messo in pratica il metodo della *Transformative Evaluation* al fine di comprendere gli *effetti di cambiamento* derivanti da servizi, progetti e pratiche di youth work. Questo metodo ha incluso la raccolta di storie di cambiamento, la loro analisi e momenti di riflessione sull’esperienza che ha generato gli effetti di cambiamento osservati.

I partner del progetto sono i seguenti:

Regno Unito: Young People Cornwall (Regno Unito), Devon County Council Youth Service (Regno Unito), University of St Mark and St John (UK) (capo-fila)

Italia: Università di Bari, Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione; Accademia Cinema Ragazzi di Enzitetto, Laboratorio Urbano Ex Fadda (San Vito dei Normanni), Laboratorio Urbano Officine San Domenico (Andria)

Finlandia: Humak University, Save The Children, City of Helsinki Youth Service

Estonia: Tallin University, Estonian Youth Work Centre, Estonian Association of Youth Workers, Association of Estonian Open Youth Centres

Francia: Université de Toulouse (Francia), Maison de Jeune et Culture of Onet le Château, Associazione 2kz

2. Una guida per chi realizza progetti o gestisce spazi di *Youth Work*

Le pratiche e professioni di *youth work* fanno ormai parte a pieno titolo del dibattito Europeo e del processo di policy making dell’Unione Europea in materia di politiche giovanili. La Commissione Europea definisce *youth work* qualsiasi “forma di educazione extrascolastica organizzata da professionisti o da animatori socio-educativi volontari (*youth worker*) che contribuisce allo sviluppo dei giovani” (Commissione Europea, 2009, p. 11). Come specificato in una più recente risoluzione del Consiglio dell’Unione Europea, questo termine racchiude un universo variegato di attività di “natura sociale, culturale, educativa o politica”, praticate in forme altrettanto diversificate (organizzazioni condotte da giovani, organizzazioni che operano per i giovani, gruppi informali, servizi pubblici e privati) a livello locale, nazionale o europeo (Consiglio Europeo, 2013).

E in Italia?

Educazione giovanile o *animazione giovanile* sono tra le espressioni più comunemente utilizzate in Italia per denominare il variegato insieme di pratiche configurabili come *youth*

work in un’ottica comparativa Europea. Più recentemente, anche nel settore giovanile in Italia si è diffuso il concetto di *educazione non formale* che, riprendendo la definizione proposta dalla Commissione Europea, si riferisce a tutte quelle attività a valenza educativa e formativa organizzate al di fuori del sistema di istruzione pubblico.

Dopo più di vent’anni di progetti sostenuti dai finanziamenti comunitari volti a sviluppare capacità e pratiche in questo settore¹, in Italia manca ancora una legislazione e una politica nazionale sulla figura specifica dello *youth worker*. E’ quanto richiamato anche nell’ultimo rapporto della Commissione Europea che, con riferimento all’Italia, evidenzia l’inesistenza di una specifica “legislazione o regolamentazione sullo *youth work*” ma anche il fatto che “lo *youth work* non è generalmente considerato una priorità di politica pubblica” (Dunne et al. 2014, p. 216).

Tuttavia, anche se legislazione nazionale non riconosce a livello formale le professioni di *youth work*, questo non significa che in Italia non ci siano pratiche, competenze ed esperienze di lavoro socio-educativo non formale con i giovani.

Come richiamato dalla strategia di politica giovanile della Commissione Europea, un progetto di *youth work* può operare con diverse finalità:

- l’occupazione giovanile («Sviluppare le attività di *youth work* come risorsa per l’occupabilità giovanile»)
- («Promuovere la collaborazione tra *youth worker*, professioni medico-sanitarie e organizzazioni sportive»)
- inclusione sociale («Sviluppare a pieno il potenziale delle pratiche di *youth work* come strumenti di inclusione»)
- imprenditorialità e alla creatività («Promuovere il contributo delle attività di *youth work* nelle iniziative per la creatività e l’imprenditorialità giovanile») (Commissione Europea 2009, pp. 4-11).

Youth work, quindi, può riferirsi ad un ampio range di attività che spaziano da quelle di natura espressiva concentrate nel tempo libero (es. sport, attività artistiche e creative), alla partecipazione sociale o politica (es. volontariato, partecipazione alle politiche pubbliche, dialogo interculturale); dal sostegno alle transizioni formative o lavorative (informazione, orientamento, apprendimento di *career skills*) alla prevenzione del disagio o dei problemi giovanili (es. contrasto verso le forme di devianza giovanile, educazione alla legalità, promozione di stili di vita salutari ecc.) (Morciano, 2015).

Questa guida, quindi, si rivolge a tutti gli operatori (volontari e professionisti) di organizzazioni pubbliche o private che si riconoscono nelle finalità e modalità di lavoro dello *youth work* per come fin qui presentate. La guida propone uno **strumento di autovalutazione partecipata e**

¹ Sia le due edizioni del programma Gioventù in Azione 2000-2006 e 2007-2013, sia il programma in corso Erasmus Plus, prevedono misure di finanziamento specifiche per la formazione degli *youth workers* e lo sviluppo delle loro competenze in un’ottica di comparazione e scambio di esperienze a livello Europeo (percorsi formativi, sperimentazione di approcci innovativi, creazione di reti, seminari ecc.).

apprendimento riflessivo utile a una pluralità di organizzazioni operanti con diversi approcci e finalità nell'ambito dello youth work, includendo

- chi lavora in progetti focalizzati su obiettivi socio-assistenziali di prevenzione o di problemi o forme di disagio giovanile (es., centri socioeducativi dei Comuni);
- l'animazione di comunità volta a sostenere il legame tra progettualità giovanile e processi di sviluppo locale (es. creazione di nuovi spazi giovanili come incubatori progettuali, spazi di cittadinanza attiva, officine creative ecc.);
- l'associazionismo di iniziativa giovanile come esperienza educativo-formativa autogestita da giovani (spesso collegata con la sfera lavorativa professionale o imprenditoriale) in diversi ambiti (welfare, formazione, beni culturali, green economy, nuove tecnologie, artigianato digitale ecc.)
- l'animazione socioeducativa (es. gruppi scout)
- i progetti di integrazione sociale e dialogo inter-culturale che coinvolgono giovani migranti e cittadini del Paese ospitante (giovani e adulti)

3. La Valutazione Trasformativa (Transformative Evaluation)

Come metodo valutativo, la Valutazione Trasformativa si basa su tre principi:

- identificare e approfondire gli elementi di successo delle pratiche o esperienze progettuali di youth work osservate negli spazi secondo l'orientamento dell'*appreciative inquiry* (Lo Presti 2009, Stame 2016)
- coinvolgere nelle attività di ricerca valutativa gli attori che svolgono un ruolo nelle pratiche o progetti osservati (*participatory evaluation*) (Fetterman and Wandersman 2004)
- raccogliere informazioni e riflettere su come è stato possibile raggiungere risultati ed effetti significativi e in che modo sono state affrontate le difficoltà e colte le opportunità, così da trarre lezioni utili (*transformative learning*) (Davies 1996)

L'approccio valutativo adottato, quindi, valorizza **l'apprendimento dall'esperienza** inteso come processo di co-costruzione che coinvolge il ricercatore e gli attori chiave di una policy. Adottando un approccio partecipativo, la ricerca valutativa può creare le condizioni affinché gli attori di una politica possano generare autonomamente nuova conoscenza e sviluppare pratiche di lavoro riflessive.

La *Transformative Evaluation* è un metodo di valutazione partecipativa basato sulla tecnica del *Most Significant Change* sviluppata da Davies (1996). Si tratta di un metodo particolarmente adatto a valutare programmi e servizi focalizzati sui processi di apprendimento e di cambiamento (Cooper 2011). Rispetto alle pratiche di youth work che si sviluppano negli spazi giovanili, questo metodo si basa essenzialmente sulla raccolta di storie di cambiamento dei giovani che vi prendono parte.

Nello specifico, il metodo prevede di raccogliere dai giovani storie significative di cambiamento, ricercare informazioni e riflettere su che cosa ha contribuito a generarlo, identificare spunti e indicazioni utili a migliorare il proprio lavoro.

4. Chi partecipa a un'esperienza di Valutazione Trasformativa: il gruppo di lavoro

Questa guida è stata elaborata per lo staff impegnato nella realizzazione di progetti o la gestione di spazi di youth work. In particolare, un'esperienza di Valutazione Trasformativa coinvolge:

- operatori impegnati nella relazione con i giovani (educatori, formatori, tutor, coach, artisti, esperti ecc.)
- stakeholders dell'organizzazione o progetto di riferimento (es. partner, enti locali, donatori o sponsor, associazioni professionali, scuole, associazioni sindacali, imprese ecc.)

Questa guida si propone di offrire una conoscenza introduttiva sull'applicazione del metodo della Valutazione Trasformativa in un progetto o spazio di youth work. In sintesi, questo metodo prevede la raccolta di storie di giovani coinvolti in attività o progetti, con un'attenzione sia al cambiamento più significativo da essi percepito su sé stessi, sia al cambiamento che la loro esperienza ha generato (o potrebbe farlo potenzialmente) sul territorio (a livello culturale, politico-istituzionale, economico-imprenditoriale ecc.).

Il percorso si articola in diverse fasi che includono colloqui con i giovani che frequentano gli spazi, riflessione del gruppo di lavoro sulle storie raccolte, il confronto con stakeholders sulle storie più significative, l'elaborazione di report su ciascuna storia raccolta, l'analisi complessiva delle storie, l'apprendimento riflessivo sui risultati.

Questo documento include anche alcuni **Strumenti di lavoro** utili, quali la guida alla scelta delle storie più significative, la guida ai colloqui con i giovani e il modello di report da adottare per ciascuna storia raccolta, una guida per l'analisi complessiva delle storie.

5. Fasi e step di un ciclo di Valutazione Trasformativa

Un ciclo di Valutazione Trasformativa coinvolge almeno tre operatori impegnati in un progetto, servizio o spazio giovanile (professionisti e/o volontari) e impegnati in un ruolo di relazione diretta con i giovani. Ogni ciclo dura orientativamente quattro mesi e si articola come sintetizzato nella seguente tabella:

Fase	Attività/output	Mesi	Ruolo degli operatori
Fase 1) Raccolta delle storie significative di cambiamento	- Raccolta di n. 20 storie - Report per ciascuna storia	Dal primo al terzo mese	- Sceglie i giovani con le storie che ritiene possano essere più significative - Raccoglie le storie (in uno o più colloqui) - Raccoglie altre informazioni di background - Redige il report di ciascuna storia
Fase 2) Analisi e scelta delle storie più significative	Un incontro (mezza giornata) in cui scegliere n. 5 storie più significative	Quarto mese	- Partecipa all'incontro - Integra la sezione "Altre informazioni, note e commenti" - Prende note sulla discussione di gruppo e integra il report delle 5 storie selezionate (motivazioni della scelta)
Fase 3) Scelta della storia più significativa da parte di un gruppo di stakeholders	Scelta della storia più significativa da parte di un gruppo di stakeholders dello spazio (un incontro di mezza giornata)	Quarto mese	- Individua gli stakeholders - Invia loro le 5 storie e li invita a riflettere su quale sia la più significativa - Facilita il confronto durante l'incontro - Prende note sulla discussione di gruppo e integra il report della storia più significativa scelta
Fase 4) Riflessione sull'esperienza e sull'apprendimento utile allo sviluppo dello spazio	Incontro del gruppo di lavoro (mezza giornata)	Quarto mese	Partecipano a un incontro di riflessione di gruppo sulle storie raccolte
Report complessivo del primo ciclo	Preparazione di un report complessivo del primo ciclo	Quarto mese	Si organizzano per preparare un report complessivo del ciclo

Fase 1) Raccolta delle storie significative di cambiamento

Fase	Attività/output	Mesi	Ruolo degli operatori
Fase 1) Raccolta delle storie significative di cambiamento	- Raccolta di n. 20 storie - Report per ciascuna storia	Dal primo al terzo mese	- Sceglie i giovani con le storie che ritiene possano essere più significative - Raccoglie le storie (in uno o più colloqui) - Raccoglie altre informazioni di background - Redige il report di ciascuna storia

Una storia significativa di cambiamento è la risposta alla seguente domanda:

“Che cosa è cambiato di importante per te da quando frequenti (nome spazio giovanile) o partecipi a (nome progetto)?”

L’aggettivo “significativo” è da intendersi non in senso assoluto, ma riguarda il cambiamento che il giovane pensa sia più importante. Può essere d’aiuto invitare il giovane a riflettere su “che cosa è diverso ora” e, tra i cambiamenti osservati, scegliere quello che a lui o lei sembra più importante.

La scelta dei giovani da cui raccogliere le storie dipenderà intanto da che cosa si intende approfondire nell’esperienza di valutazione. Si potrà scegliere se concentrarsi su un progetto specifico, su un insieme di progetti o sullo spazio/centro giovanile come ambiente in cui i giovani costruiscono in modo spontaneo e attivo la propria esperienza (scegliendo tra diverse attività autogestite, individuali o di gruppo, organizzate da adulti ecc.). Nel caso di un progetto, si dovrebbe trattare di un progetto già concluso o comunque in una fase in cui si ritiene abbia già prodotto significativi effetti per chi ha partecipato. Similmente, nel caso in cui si intenda valutare il funzionamento complessivo di un centro giovanile, i giovani coinvolti dovrebbero averlo frequentato per un certo periodo di tempo, facendo esperienze che si ritiene abbiano già generato un significativo effetto (o dovrebbero averlo fatto).

Un principio generale, comunque, dovrebbe essere quello di diversificare quanto più possibile il gruppo di giovani coinvolti nella narrazione delle loro storie, tenendo conto di una pluralità di variabili sia di tipo anagrafico (età, genere, provenienza geografica), sia riguardanti bisogni, abilità, risorse o altri elementi di personalità dei giovani.

Si rinvia alla “Guida ai colloqui con i giovani e alla raccolta delle informazioni di background” per ulteriori spunti e indicazioni su come stimolare il giovane a raccontare la sua storia, sui tempi, i contenuti e le modalità di trascrizione dell’intervista (Strumento n. 1).

Al termine di questa fase, è necessario avere il report di ciascuna storia secondo il modello riportato nello Strumento n. 2. Il report include sia la trascrizione della storia, sia la sezione “Altre informazioni e note” sempre a cura dell’esperto. Quest’ultima sezione include ogni dato e informazione di background utile a comprendere la storia di cambiamento raccolta, con particolare attenzione a cosa ha contribuito a generare tale cambiamento.

Fase 2) Analisi e scelta delle storie più significative

Fase	Attività/output	Mesi	Ruolo degli operatori
Fase 2) Analisi e scelta delle storie più significative	Un incontro (mezza giornata) in cui scegliere n. 5 storie più significative	Quarto mese	- Partecipa all'incontro - Integra la sezione "Altre informazioni, note e commenti" - Prende note sulla discussione di gruppo e integra il report delle 5 storie selezionate (motivazioni della scelta)

In questa fase è previsto un lavoro di gruppo per i tre operatori impegnati nel ciclo, articolato come segue:

Step 1 – Raggruppamento delle storie in categorie di cambiamento

- Lettura di tutte le storie nel gruppo
- Confronto e scelta condivisa di 4-5 categorie di cambiamento in cui raggrupparle (es. più fiducia in se stessi, rafforzamento di abilità professionali, sviluppo di relazioni sociali significative, sentirsi più valorizzato dagli adulti di riferimento ecc.)

Step 2 – Co-costruzione delle storie

- Lettura delle "Altre informazioni e note" curate dall'esperto per ciascuna storia
- Integrazione con ulteriori informazioni, commenti e riflessioni sulla storia, con particolare attenzione ai fattori che si ritiene abbiano contribuito a generare il cambiamento riportato dal giovane (interni ed esterni allo spazio, previsti o inattesi ecc.)
- Integrazione della sezione "Altre informazioni e note" del report di ciascuna storia

Step 3 – Scelta delle 5 storie più significative

- Confronto del gruppo su quali possano essere le 5 storie più significative tra le 20 raccolte
- Discussione sulle motivazioni che spingono a ritenere una storia più significativa tra le altre (es., perchè riguarda un successo ottenuto in condizioni particolarmente difficili, perché è ricca di fattori e risvolti inattesi che si sono rivelati d'aiuto, perché dimostra come un cambiamento sia possibile anche per giovani particolarmente sfiduciati o demotivati, perché esemplifica l'efficacia di un metodo di lavoro consolidato messo a punto dallo spazio ecc.)
- Per le 5 storie scelte, integrazione della parte del report riguardante le "Motivazioni della scelta da parte del gruppo di operatori"

Fase 3) Scelta della storia più significativa da parte di un gruppo di stakeholders

Fase	Attività/output	Mesi	Ruolo degli operatori
Fase 3) Scelta della storia più significativa da parte di un gruppo di stakeholders	Scelta della storia più significativa da parte di un gruppo di stakeholders dello spazio (un incontro di mezza giornata)	Quarto mese	- Individua gli stakeholders - Invia loro le 5 storie e li invita a riflettere su quale sia la più significativa - Facilita il confronto durante l'incontro - Prende note sulla discussione di gruppo e integra il report della storia più significativa scelta

Step 1 – Individuazione stakeholders

Il gruppo di operatori, d'accordo con i coordinatori/responsabili dell'organizzazione di appartenenza, individuano un gruppo di stakeholders, scegliendo ad esempio tra

- Rappresentanti dei partner gestori dello spazio o di progetti
- Manager, amministratori e altro personale dello spazio
- Finanziatori
- Donatori e sponsor
- Entri locali
- Esperti coinvolti nei progetti (formatori, educatori, imprenditori, artisti ecc.)

Step 2 – Contatto stakeholders e invio delle 5 storie

- Preparazione di una versione delle 5 storie (cancellando nominativi e ogni altro dato sensibile)
- Contatto con gli stakeholders da parte del referente dello spazio, presentazione del progetto, invio della storia e invito a riflettere individualmente su quale può essere per lui/lei la più significativa

Step 3 – Incontro di gruppo con gli stakeholders

- Invito degli stakeholders all'incontro di gruppo
- Confronto sulle storie e sulle motivazioni per cui scegliere una storia piuttosto che un'altra come la più significativa
- Scelta della storia più significativa (condivisa dal gruppo)
- Annotazione delle motivazioni della scelta da parte dell'esperto (che le riporterà poi nel report)

Fase 4) Riflessione sull'esperienza e sull'apprendimento utile allo sviluppo dello spazio

Fase	Attività/output	Mesi	Ruolo degli operatori
Fase 4) Riflessione sull'esperienza e sull'apprendimento utile allo sviluppo dello spazio	Incontro del gruppo di lavoro (mezza giornata)	Quarto mese	Partecipano a un incontro di riflessione di gruppo sulle storie raccolte
Fase 5 Report complessivo del ciclo	Preparazione di un report complessivo del primo ciclo	Quarto mese	Si organizzano per preparare un report complessivo del ciclo

In questa fase è previsto un incontro di gruppo a cui partecipano sia gli operatori coinvolti nelle precedenti fasi, sia altri membri dello staff interessati a partecipare a una riflessione collettiva sull'esperienza fatta e l'apprendimento che se ne può ricavare. Uno o più incontri di gruppo in questa fase aprono uno spazio di confronto e apprendimento riflessivo su quanto emerge dalle storie di cambiamento raccolte, soprattutto nella forma di idee e suggerimenti utili al miglioramento del lavoro nello spazio (metodi, strategie, organizzazione, competenze ecc.). Il confronto potrà inoltre l'utilità del metodo, i limiti e i problemi incontrati, margini di miglioramento e adattamenti opportuni al contesto specifico della propria organizzazione.

Fase 5) Report complessivo del ciclo

Fase	Attività/output	Mesi	Ruolo degli operatori
Fase 5 Report complessivo del ciclo	Preparazione di un report complessivo del primo ciclo	Quarto mese	Si organizzano per preparare un report complessivo del ciclo

Obiettivo

Sulla base di una rilettura delle storie raccolte, obiettivo della fase conclusiva è identificare categorie tematiche rappresentative degli effetti di cambiamento più rilevanti narrati dai giovani intervistati a seguito del loro coinvolgimento nelle attività dello spazio giovanile.

Metodo: identificare temi ricorrenti nelle storie

Al fine di far emergere categorie tematiche da diverse prospettive, il metodo prevede che ciascuna storia sia letta da almeno 2 persone del gruppo di lavoro.

La lettura delle storie dovrebbe essere quanto più aperta possibile a comprendere l'esperienza specifica del giovane intervistato, sforzandosi di non farsi influenzare dal tipo di cambiamento che personalmente ci si aspetterebbe.

Durante la lettura, si annotano i temi-chiave che emergono, mettendoli man mano un elenco (senza limiti di numero).

I temi-chiave riguardano il cambiamento che il giovane ha percepito a livello personale grazie alle attività a cui ha partecipato. In questa fase, non è necessario riflettere eccessivamente sui temi che emergono. E' invece preferibile annotare in modo immediato i temi che man mano emergono, formulandoli in un linguaggio quanto più vicino all'esperienza dell'intervistato.

Sarebbe preferibile esprimere i temi-chiave emersi con una frase molto breve, così da cogliere in modo immediato gli elementi essenziali del tema emerso. Ad esempio, "ho superato la mia timidezza", "ho appreso nuove competenze utili per il mio lavoro", "ho maturato una visione più positiva di me stesso", "ho potuto trasformare una mia idea in un progetto vero e proprio" ecc.

Riduzione del numero di categorie tematiche

Mettendo a confronto le diverse categorie tematiche individuate da ciascun membro del gruppo, si procede individuando possibili collegamenti e affinità tra esse, in modo da raggrupparle in massimo 6/7 categorie.

Rilettura delle storie e analisi della presenza/assenza delle categorie tematiche

Avendo come riferimento la lista di categoria tematiche prodotta come risultato dello step 3, si procede con la rilettura delle storie, al fine di individuare se in ciascuna storia è presente una o più delle categorie elencate. Nello specifico, si compila la seguente tabella nelle due versioni:

Versione qualitativa

Num.	Età	Genere	Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3 (...)
1	24	M	<i>Estratto dalla storia</i>	<i>Estratto dalla storia</i>	0
2	25	F	0	<i>Estratto dalla storia</i>	<i>Estratto dalla storia</i>
3	18	F	0	0	<i>Estratto dalla storia</i>
...	...	...	..		

Quando la categoria è presente, si inserisce un breve estratto (dalle parole dell'intervistato) che identifica quella la categoria

Versione quantitativa

Si ricava dalla tabella precedente, indicando solo la presenza/assenza delle categorie in ogni storia.

Num.	Età	Genere	Categoria 1	Categoria 2	Categoria 3 (...)
1	24	M	1	1	0
2	25	F	0	1	1
3	18	F	0	0	1
...	...	...	..		

1= presente 0= assente

Esempio

Num.	Età	Genere	Fiducia in sé stessi	Capacità relazionali	Capacità di progettazione
1	24	M	<i>“Frequentando l’Accademia ho iniziato a sentirmi più sicuro di me stesso”</i>	<i>“Mi sono aperto di più agli altri e ho superato la mia timidezza”</i>	0
2	25	F	0	<i>“Ho migliorato la mia capacità di relazionarmi con gli altri”</i>	<i>“Sono stato aiutato a sviluppare e gestire un progetto, a partire da una mia idea”</i>
3	18	F	0	0	<i>“Ho imparato come si scrive un progetto e si partecipa a un bando”</i>
...	...	...	..		

Il report complessivo riporterà i risultati sugli effetti di cambiamento emergenti dalle storie, potendo articolarsi per ciascuna delle categorie tematiche finali individuali. Potranno essere riportati e commentati sia i dati di frequenza delle categorie tematiche nelle storie, sia un’interpretazione dei brani narrativi selezionati.

6. Strumenti di lavoro

Strumento 1. Guida ai colloqui con i giovani e alla raccolta delle informazioni di background

Sintesi contenuti	Utile soprattutto per...
E' articolata in temi e domande-stimolo su cui basare i colloqui con i giovani da cui raccogliere le storie. Elenca, inoltre, una serie di informazioni utili da raccogliere per comprendere meglio le storie raccolte e quali fattori hanno inciso sul cambiamento osservato (eventi, circostanze, scelte, metodi, strategie ecc.). Richiama, infine, le procedure da seguire per la raccolta e scrittura delle storie.	Per gli operatori impegnati a condurre i colloqui con i giovani, raccogliere le informazioni di background, trascrivere le storie

1. INDICAZIONI GENERALI

Scelta dei giovani

Si rinvia alle priorità indicate nella guida generale

Informazioni sul progetto e privacy

Descrivere in sintesi il progetto in cui rientra l'intervista e assicurare sul rispetto dell'anonimato.

Possibile testo guida: *"(nome organizzazione) abbiamo avviato un progetto per conoscere meglio l'esperienza di chi frequenta il nostro spazio/progetto, per cui stiamo realizzando incontri con diversi giovani che hanno partecipato a qualcuna delle nostre attività, per capire se è cambiato qualcosa di importante per loro da quando hanno iniziato a farlo. Questo ci aiuterà a migliorare il nostro lavoro e a proporre attività ed esperienze sempre più in sintonia con interessi, bisogni e idee dei giovani. Come tutte le altre, tutto quel che ci racconterai sarà completamente anonima, nel senso che il tuo nome non figurerà in nessun documento pubblico".*

Tempi

Per ogni singolo giovane, si può scegliere di raccogliere la storia in uno o più incontri. La durata degli incontri è libera, cercando tuttavia di toccare tutti i temi/punti previsti nella guida all'intervista.

Come trascrivere la storia

E' preferibile registrare tutto il colloquio, salvo resistenze e problemi espressi dal giovane. In caso di registrazione, si potrà trascrivere integralmente la storia in un secondo momento. Se non è possibile registrare i colloqui, si possono prendere note. Inoltre, alla fine dell'intervista si può chiedere al giovane se desidera scrivere la propria storia da inviare in un secondo momento all'operatore. Note e/o registrazioni serviranno all'esperto per scrivere la sezione "Altre informazioni, note e commenti" del report.

2. GUIDA AI COLLOQUI DI RACCOLTA DELLE STORIE:

[Domanda d'avvio]

1. Da quando hai iniziato a frequentare (nome spazio giovanile), qual è il cambiamento più significativo che si è verificato per te grazie alle attività a cui hai partecipato e alle persone che hai incontrato?

[L'aggettivo "significativo" è da intendersi non in senso assoluto, ma riguarda il cambiamento che il giovane pensa sia più importante. Può essere d'aiuto invitare il giovane a riflettere su "che cosa è diverso ora" e, tra i cambiamenti osservati, scegliere quello che a lui o lei sembra più importante].

[Esperienza principale che ha reso possibile il cambiamento]

2. Qual è stata l'esperienza che ha maggiormente contribuito a rendere possibile questo cambiamento? (la partecipazione a un progetto, la realizzazione in prima persona di un progetto, il rapporto con una persona specifica, la partecipazione ad un gruppo di lavoro...)

[Raccogliere informazioni sull'esperienza che ha maggiormente contribuito al cambiamento, possibilmente focalizzandosi su quella più importante; si suggerisce di continuare il colloquio focalizzandosi su questa esperienza e sulle attività che l'anno riguardata].

[Cambiamento a livello personale]

Il cambiamento può riguardare

- la sfera formativa o lavorativa
- le relazioni affettive (amicizie ecc.)
- la relazione con la propria famiglia
- l'esperienza a scuola o in altri contesti educativi/formativi
- la scoperta, pratica e sviluppo di abilità
- lo sviluppo di progetti
- specifiche forme di disagio personale
- ...

[Cambiamento a livello personale: cosa lo ha reso possibile]

[esplorazione di quali fattori hanno inciso maggiormente sul cambiamento a livello individuale, sempre dal punto di vista del giovane; in particolare, provare a far emergere gli aspetti dell'esperienza di "relazione" fatta nello spazio o nel progetto da cui è derivato tale cambiamento]

[La domanda andrebbe formulata a seconda del cambiamento specifico riportato nel colloquio]

3. Pensando all'esperienza fatta, che cosa in particolare ha reso possibile (richiamare il cambiamento emerso dal colloquio)?

[Contributo al cambiamento nell'ambiente]

[Contributo effettivo e/o potenziale al cambiamento sull'ambiente derivante dal progetto o esperienza che più ha contribuito al cambiamento a livello personale]

[Fare riferimento allo specifico progetto o attività a cui il giovane attribuisce i cambiamenti più importanti vissuti a livello individuale, così come descritti all'inizio del colloquio]

4. Pensiamo sempre all'esperienza che mi hai raccontato. Che tipo di effetto di cambiamento ha avuto o potrebbe avere sul territorio?

[Contributo al cambiamento nell'ambiente: cosa lo ha reso possibile]

[Fare sempre riferimento allo specifico progetto o attività a cui il giovane attribuisce i cambiamenti più importanti vissuti a livello individuale, così come descritti all'inizio del colloquio]

5. Che cosa ha facilitato sul territorio l'avvio e la realizzazione del progetto?

6. Quali ostacoli avete incontrato per avviare e realizzare il progetto?

7. In che modo hai potuto intercettare e sfruttare queste opportunità? Se sì, in che modo?

8. In che modo hai provato ad affrontare gli ostacoli?

[Ricostruzione della sequenza di eventi]

[Sulla base di quanto emerso nel complesso dal colloquio, provare insieme al giovane a ricostruire sinteticamente la sequenza temporale di eventi che ha portato al cambiamento a livello individuale grazie alla partecipazione alle attività]

[Sintesi condivisa della storia di cambiamento]

[Sintesi della storia di cambiamento condivisa con il giovane: proporre se farla scrivere direttamente a lui/lei, oppure se scrivere una prima bozza e condividerla in un secondo momento].

3. GUIDA ALLA RACCOLTA DELLE INFORMAZIONI DI BACKGROUND

Queste informazioni possono essere raccolte da diverse fonti: chiedendo ad altri operatori o responsabili del centro giovanile o progetto; direttamente chiedendole al giovane; attraverso l'osservazione diretta

Anagrafica

- Età
- Stato civile
- Nazionalità/eventuale storia di immigrazione

Frequenzazione spazio

- Da quanto tempo lo frequenta
- Con quale frequenza (più o meno)

Formazione/lavoro

- Condizione lavorativa /studente
- Esperienze formative (formali, non formali)
- Esperienze lavorative

Tempo libero, esperienze associative

- Esperienze associative
- Hobby e passioni nel tempo libero
- Osservazione segni di appartenenza a "culture giovanili" (rap, emo, punk, rasta ecc.)

Eventuali situazioni di disagio o svantaggio sociale

- Difficoltà derivanti dalla condizione di migranti
- Disabilità
- Appartenenza (dichiarata) a categorie LGTB
- Provenienza da aree/quartieri problematici o difficili
- Background familiare (situazioni di instabilità-conflittualità familiare; difficoltà economiche ecc.)
- Problemi specifici personali (es. dipendenze da droghe o gioco, abbandono scolastico, instabilità o conflittualità familiare, problemi con la giustizia ecc.)
- Eventuale coinvolgimento nei servizi sociali o giudiziari

Strumento 2. Modello di report di ciascuna storia

Spazio giovanile e/o progetto:.....

Data/e incontro/i:.....

Nome del giovane (di fantasia):.....

Età:.....

Genere:.....

Registrazione audio: si - no

Storia breve: testo condiviso con il giovane

...

Altre informazioni, note e commenti (a cura dell'operatore)

....

Motivazioni del gruppo (a cura dell'esperto, solo per le 5 storie più significative)

...

Motivazioni degli stakeholders (a cura dell'esperto, solo per quella più significativa scelta)

...

Bibliografia

- Commissione Europea (2009) *An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering. A renewed open method of coordination to address youth challenges and opportunities*, COM, 2009, 200
- Consiglio Europeo (2013), *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing ‘ERASMUS FOR ALL’: the Union Programme for Education, Training, Youth and Sport – Outcome of the European Parliament’s first reading*, (16222/13).
- Cooper, S. (2011) ‘Reconnecting with evaluation: The benefits of using a participatory approach to assess impact.’ in *Youth & Policy*, 107, pp.55-70 available at <http://www.youthandpolicy.org/wp-content/uploads/2013/07/youthandpolicy107.pdf>
- Davies, R. (1996). ‘An evolutionary approach to facilitating organisational learning: An experiment by the Christian Commission for Development’ in Mosse, D., Farrington, J and Rew, A. (1998) *Development as Process: Concepts and methods for working with complexity*. London: Routledge/ODI.
- Fetterman, D. and Wandersman, A. (Eds) (2004) *Empowerment Evaluation Principles in Practice*. New York: The Guildford Press.
- Lo Presti V. (2009). Appreciative Inquiry: un nuovo approccio per la valutazione dei contesti organizzativi. *Rassegna Italiana di Valutazione*, n. 45
- Morciano D. (2015). Spazi per essere giovani. Una ricerca sulle politiche di youth work tra Italia e Inghilterra, Franco Angeli, Milano
- Stame N. (2016). Valutazione pluralista. Franco Angeli (si veda in particolare il capitolo 4 “Gli approcci del pensiero positivo”, pp. 78-92)