



PROGETTO  
ESECUTIVO  
FQTS 2025



# SOMMARIO

<i>Introduzione</i>	3
<i>1. Sviluppo dell'azione formativa</i>	4
<i>2. Metodologia e aree di competenza</i>	5
<i>3. Le Aree di competenza dei dirigenti e quadri del Terzo settore emerse dalla ricerca</i>	7
<i>4. Percorso sulla dimensione politica del TS</i>	9
<i>5. Ingaggio ed identificazione dei destinatari</i>	10
<i>6. Formazione regionale</i>	11
<i>7. L'orientamento e la valorizzazione delle competenze</i>	13
<i>8. Erasmus di FQTS</i>	14
<i>9. Giovani: università incontrano il Terzo Settore</i>	15
<i>10. L'Academy</i>	19
<i>11. La comunicazione del progetto esecutivo</i>	20
<i>12. Monitoraggio e valutazione</i>	22
<i>13. Valutazione di impatto</i>	25

# Introduzione

*L'educazione non cambia il mondo,  
l'educazione cambia le persone,  
le persone cambiano il mondo.*

Paolo Frey

La proposta per il progetto esecutivo FQTS 2025 nasce dalla consapevolezza della complessità del contesto sociale, economico e culturale del Mezzogiorno italiano, e si configura come una risposta alle sfide che questo territorio affronta.

Questa annualità avvierà la sperimentazione di un nuovo programma triennale, ponendo al centro l'alta formazione, la capacity building del terzo settore e lo sviluppo di competenze avanzate e tenendo vive, contemporaneamente, le leve feconde della riflessione sul senso dell'essere terzo settore (motivazioni e visioni) e della tessitura di relazioni come forma di infrastrutturazione sociale.

Il progetto si baserà su un approccio innovativo e integrato, teso a valorizzare il capitale umano, incentivare l'innovazione sociale e sostenere la resilienza delle comunità locali.

Nel contesto di profonde trasformazioni globali e locali – tra cui la crisi pandemica, le crescenti disuguaglianze territoriali e la desertificazione sociale – FQTS 2025 mira ad agire come un catalizzatore di cambiamento, attraverso percorsi formativi mirati e multidimensionali.

L'iniziativa punterà a costruire competenze strategiche, favorendo l'individuazione e la certificazione delle competenze quando possibile, e a promuovere l'interconnessione tra pubblico, privato e Terzo Settore per affrontare le sfide che abbiamo davanti.

Con un'attenzione particolare alla sostenibilità, alla coesione sociale e alla partecipazione inclusiva, il progetto si pone come una risorsa per il Mezzogiorno, mirando a generare un impatto duraturo e positivo sulle persone, le organizzazioni e i territori coinvolti.

# 1. Sviluppo dell'azione formativa

La proposta formativa si svilupperà secondo tre aree disciplinari rispondenti alle funzioni dirigenziali secondo le quali si organizzano oggi gli enti del TS. Si vuole in questo modo avvicinare la proposta generale alle esigenze concrete degli ets e delle persone che, assumendosi la responsabilità e fornendo supporto, portano avanti le organizzazioni:

- Area Politico/istituzionale
- Area Organizzativa/manageriale
- Area Sviluppo di comunità

## ***1.1 I percorsi formativi per aree di disciplinari e complessità***

I percorsi formativi fruibili dai partecipanti per le tre aree disciplinari, saranno differenziati anche rispetto alla loro complessità

- BASE
- INTERMEDIA
- INCREMENTALE

e sarà inoltre indicata la loro eventuale certificazione

Link al Piano di Offerta Formativa

## 2. Metodologia e aree di competenza

La metodologia individuata per la costruzione del progetto esecutivo prende in considerazione le aree di competenza strategica dei dirigenti e quadri del terzo settore delineate nell'ambito di ricerche realizzate negli ultimi anni dal Forum Nazionale del Terzo Settore, in collaborazione con l'Università di Roma Tre<sup>1</sup>, per costruire percorsi formativi e unità didattiche in grado di favorire lo sviluppo e il consolidamento di competenze.

L'approccio formativo proposto, integra la costruzione di competenze emerse dalle ricerche scientifiche con l'adozione di metodologie attive, partecipative e orientate al cambiamento.

Si vuole valorizzare l'esperienza concreta dei partecipanti e a favorire il loro coinvolgimento attivo sin dalle prime fasi del percorso. L'apprendimento viene inteso come un processo dinamico e circolare, basato su riflessione critica, partecipazione attiva, protagonismo, collaborazione, adattabilità e continuo miglioramento.

Il percorso, riferito evidentemente al terzo settore, ne coglie le specificità, ed in particolare la naturale e costitutiva propensione verso il bene comune attraverso la realizzazione di attività di interesse generale. A tal fine l'azione formativa è tesa a garantire la costruzione di significati condivisi all'origine ed a fondamento delle attività realizzate dal terzo settore. Un'attenzione formativa più volta agli elementi di "essere" terzo settore piuttosto che "fare" terzo settore.

In tal senso il riferimento al concetto di competenza è fondamentale e va molto oltre la semplice acquisizione di abilità pratiche. Esso richiama la capacità di interpretare riflessivamente la realtà e di combinare proattivamente le diverse risorse della persona (conoscenze, abilità, valori, motivazioni, atteggiamenti...) e le risorse del contesto per riuscire ad incidere efficacemente per generare cambiamento.

Dal punto di vista operativo, l'offerta formativa, si presenterà come un ecosistema che combina strumenti e modalità differenti: dai MOOC alla formazione in presenza, passando per attività online sincrone (webinar di approfondimento). L'integrazione degli ambienti digitali e delle

---

<sup>1</sup> Di Rienzo, P., & Bertoni, P. (Eds.) (2019). Rapporto di ricerca. Analisi e innovazione dei processi formativi del terzo settore: competenze strategiche dei quadri e dei dirigenti. Fausto Lupetti: Bologna. ISBN 9788868742584.

Di Rienzo, P., Serra, G., De Blasis, M.C. (2024). The Third Sector's contribution to the implementation of adult education policies. JOURNAL OF ADULT AND CONTINUING EDUCATION, 1-20. Si veda anche il repertorio di competenze strategiche dei dirigenti locali del terzo settore, elaborato nell'ambito del progetto europeo "IMAGES - I MAnaGe and Empower my Skills", finanziato con il programma Erasmus+: [https://drive.google.com/file/d/11oW7nq28mFjIMaIDIfYTIL05Xnfr-eQY/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/11oW7nq28mFjIMaIDIfYTIL05Xnfr-eQY/view?usp=drive_link)

piattaforme di apprendimento favorirà lo sviluppo di competenze digitali, indispensabili per operare in contesti sempre più connessi. Al tempo stesso, grazie all'eterogeneità delle attività proposte e alla necessità di affrontare problemi concreti, si consolideranno anche competenze trasversali: come la capacità di analisi critica, la gestione del tempo, la comunicazione efficace, il problem solving e il lavoro in gruppo, etc.

Le competenze descritte, nel loro complesso - contribuiscono a sviluppare "intelligenza relazionale" che include la capacità di dare ed essere meritevoli di fiducia, la reciprocità, e tutte quelle competenze che consentono di cooperare e creare superadditività...

Le attività formative interregionali e regionali, assicureranno uno spazio di approfondimento, confronto e consolidamento di quanto sopra descritto. Da un lato, consentendo di affrontare temi scientifici e tecnici cruciali per l'azione degli ETS; dall'altro, permettendo riflessioni sulla propria struttura organizzativa, sull'efficacia delle iniziative intraprese e sull'eventuale bisogno di introdurre correttivi, in un'ottica di sviluppo continuo. Il risultato sarà un ecosistema formativo integrato, capace di potenziare sia le competenze trasversali che quelle tecnico-specialistiche, come quelle politiche e di rappresentanza e quelle digitali, contribuendo alla crescita professionale e all'innovazione delle capacità individuali e delle organizzazioni nel loro contesto di riferimento.

In particolare gli incontri interregionali saranno luogo privilegiato per svolgere attività formative partecipate, tese alla ri-costruzione del "senso", dell'essere terzo settore, recuperando quel valore aggiunto rappresentato dall'etica associativa e cooperativa, cioè da quel patrimonio di valori generali di riferimento che costituiscono la vera risorsa primaria delle reti di terzo settore.

### 3. Le Aree di competenza dei dirigenti e quadri del terzo settore emerse dalla ricerca

*Rapporto di ricerca. Analisi e innovazione dei processi formativi del terzo settore: competenze strategiche dei quadri e dei dirigenti.*

Di seguito si riportano in sintesi le aree di competenze emerse dai lavori di ricerca e analisi citati precedentemente e che rappresentano un orientamento per la definizione degli outcome formativi:

#### **a. Competenze manageriali**

*Riguardano la pianificazione e l'organizzazione dei propri compiti, includendo un approccio multitasking. Comprendono le capacità di valorizzare le risorse umane (coordinare, supervisionare, motivare gli altri) lavoratori e volontari, per lo sviluppo organizzativo e amministrativo-finanziario. Includono la capacità di avere una visione d'insieme e un orientamento al futuro, in coerenza con la missione e la visione dell'organizzazione<sup>2</sup>.*

#### **b. Competenze di leadership**

*Riguardano la capacità di ascolto e valorizzazione delle aspettative dei membri della propria organizzazione, comprendono il guidare, lo stimolare e il coinvolgere gli altri, incoraggiando la partecipazione alla vita democratica dell'organizzazione. Presuppongono la capacità di cocostruire la visione dell'organizzazione, sia come decisore finale che come mediatore nelle scelte da compiere. Il leader ha una visione d'insieme del contesto in cui opera e della missione dell'organizzazione a cui appartiene.*

#### **c. Competenze personali e sociali**

*Riguardano la capacità di gestire efficacemente se stessi e le proprie*

---

<sup>2</sup> Il concetto di restorative leadership, sviluppato, in particolare, da T. Wachtel. La restorative leadership si basa sull'idea che leader efficaci non solo guidano, ma costruiscono relazioni, favoriscono un senso di comunità e incoraggiano la partecipazione attiva e il rispetto reciproco. Questi i punti chiave: centralità delle relazioni; approccio partecipativo; gestione costruttiva dei conflitti; valorizzazione delle diversità; creazione di una cultura del rispetto; responsabilità reciproca; empowerment delle persone. La restorative leadership rientra nel paradigma della giustizia riparativa che Wachtel (2005) definisce come "la scienza di aggiustare (restoring) e sviluppare capitale sociale, benessere emotivo e il coinvolgimento civile nei processi decisionali". Riporto quanto scritto da Wachtel in un bel libro del 2013, *Dreaming of a new reality: Le pratiche riparative costruiscono il capitale sociale e hanno implicazioni positive per tutti i contesti sociali, dalle famiglie alla scuola ai luoghi di lavoro. (...) le pratiche riparative sostengono una società basata sulla partecipazione e sulla reciproca fiducia, dove come cittadine e cittadini assumiamo maggiori responsabilità sulle nostre vite. Leader e governi hanno un ruolo nel raggiungimento di benessere sociale, ma altrettanto importante è il supporto dalle nostre reti sociali: famiglia, amici/che, vicinato e comunità [...]. Questa teoria poggia su un'ipotesi fondamentale: che «le persone sono più felici, più cooperative e più produttive, e hanno più probabilità di fare cambiamenti positivi quando chi è in posizioni di autorità fa le cose con loro, piuttosto che a loro o per loro» (quindi, figura autorevole). Fare le cose CON significa agire con alta responsabilità e alto supporto/relazione; i processi sono inclusivi, partecipativi, trasformativi.*

relazioni con gli altri. Implicano l'approccio dell'individuo nell'esprimere il proprio impegno e coinvolgimento all'interno dell'organizzazione, riflesso anche nel promuovere l'agire e lo sviluppo degli altri membri. È quindi fondamentale lo sviluppo di: un approccio flessibile alle diverse situazioni, la disponibilità ad apprendere, una propensione al lavoro di squadra e alla cooperazione. Comprendono anche la capacità di gestire lo stress e di essere resilienti per la complessità del quotidiano.

**d. Competenze collettive di équipe e di rete**

Riguardano la promozione della cooperazione nel lavoro della propria associazione e nel rapporto fra questa e altre realtà territoriali, nazionali e internazionali, per agire in modo più efficiente ed efficace, favorire lo sviluppo della comunità locale, condividere conoscenze e risorse. Richiedono la capacità di suscitare interesse nelle persone, saper presentare il proprio lavoro, individuare sinergie e obiettivi comuni, stabilire e mantenere contatti, costruire relazioni. Di particolare rilevanza sono le competenze di "community management" necessarie ad orchestrare e abilitare sistemi territoriali intorno a sfide e bisogni di comunità. Includono la sensibilità alle ingiustizie sociali e strutturali che generano marginalità, esclusione, talora comportamenti dannosi (v. Concezione trasformativa della giustizia riparativa, UNODC, 2006).

**e. Competenze per la gestione del cambiamento**

Riguardano la sperimentazione, il testing, la valutazione, l'innovazione. Richiedono la capacità di comprendere i cambiamenti nel contesto e anche di promuoverli. Implicano adattamento alla quotidianità ma anche alla direzione scelta. Il dirigente stimola la creatività dei team, favorendo nuove idee e cambiamenti, guida e regola il cambiamento di volontari e lavoratori all'interno degli obiettivi definiti dall'organizzazione e dal quadro generale di riferimento.

**f. Competenze di gestione della comunicazione**

Riguardano da un lato la comunicazione interpersonale e relazionale e dall'altro i processi più propriamente informativi. Ciò richiede la conoscenza di diversi tipi di media, oltre alla capacità di rendere comprensibile ciò che si desidera condividere. Includendo anche la capacità di considerare sia la comunicazione interna che quella esterna.

**g. Competenze e meta-competenze d'imprenditorialità sociale**

Riguardano la capacità di disegnare progettualità sociali intorno a modelli d'imprenditorialità orientata all'interesse generale. È necessario abilitare competenze specifiche utili a promuovere e sapere gestire economie di luogo con l'intento di generare nuova occupazione intorno a progettualità di rete e scambi di beni e servizi ad alto valore sociale. Le competenze imprenditoriali sono utili anche a potenziare la dimensione di sostenibilità economica delle organizzazioni.

**h. Competenze di gestione della sostenibilità**

In un contesto nel quale i limiti della sostenibilità sociale, regolamentare e ambientale e le interdipendenze tra le diverse dimensioni sono sempre più cogenti, il dirigente di terzo settore non può non avere contezza dei limiti e delle caratteristiche del campo da gioco nel quale si svolge la sua azione e delle esigenze di rendicontare il suo impatto sulle diverse dimensioni tenendo conto della sostenibilità complessiva dell'azione.

# 4. Percorso sulla dimensione politica del TS

## 4.1 Un approccio di apprendimento trasformativo

L'approccio dell'*apprendimento trasformativo*, elaborato dal sociologo Jack Mezirow, è una metodologia che mira a promuovere una riflessione critica sulle credenze e sulle prospettive consolidate dei partecipanti, portandoli a sviluppare nuove visioni e strategie per affrontare le sfide attuali.

La presente proposta riguarda l'organizzazione di due seminari interregionali FQTS aventi come temi:

1. la questione delle disuguaglianze
2. Le strategie innovative contro la desertificazione sociale e il declino demografico: nuove visioni e approcci per progettare servizi di welfare e costruire comunità sostenibili.

L'approccio dell'apprendimento trasformativo verrà utilizzato per stimolare un dialogo profondo tra i dirigenti del terzo settore, aiutandoli a mettere in discussione i presupposti sul ruolo del loro operato ed approfondire gli elementi legati alla visione ed all'etica associativa posta a fondamento dell'essere Terzo Settore.

Attraverso momenti di confronto, analisi critica ed elaborazione cooperativa, i partecipanti collaboreranno per:

- Riconoscere i limiti e le opportunità del terzo settore nel contesto attuale;
- Co-costruire nuove prospettive di significato sull'essere Terzo Settore e sul suo contributo alla giustizia sociale;
- Tradurre queste prospettive in piani d'azione concreti e condivisi.

L'obiettivo non è solo sensibilizzare, ma favorire un cambiamento profondo nelle pratiche e nei paradigmi operativi, per rafforzare l'impatto del terzo settore nella società italiana.

Il percorso sarà aperto da tre seminari on line di due ore ciascuno che avranno il compito di introdurre i temi dei due seminari in presenza.

I seminari online serviranno ad approfondire temi specifici che potranno corroborare la formazione del "sentire politico comune" che saranno sviluppati nei due seminari interregionali.

**L'organizzazione dell'attività è descritta nell'allegato documento dell'offerta formativa.**

## 5. Ingaggio ed identificazione dei destinatari

La comunicazione degli obiettivi, dei contenuti e dell'articolazione della proposta formativa e delle modalità di partecipazione ad Fqts assume particolare importanza con l'avvio della nuova triennialità. Agli strumenti di comunicazione ordinari (online, cartacei ecc.) si accompagneranno una serie di eventi mirati a raccontare la proposta formativa e suscitare dialogo, attivando le reti nazionali ed il terzo settore del territorio in modo da innescare una diffusione "per prossimità" e rendere protagoniste le stesse organizzazioni del terzo settore nell'individuazione dei partecipanti. Un ruolo fondamentale sarà svolto dai Forum Regionali e dai Centri di Servizio per il Volontariato. I destinatari finali, in generale, saranno intercettati per ogni proposta formativa attraverso call aperte e, successivamente, selezionati con criteri che assicurino appropriatezza, motivazione e coerenza formativa.

**Il quadro logico che permette l'ingaggio dei partecipanti avrà come strumento la:**

- **Call aperta:** link a un modulo di iscrizione diffuso attraverso la pubblicazione di annunci sui social media, siti web, newsletter e piattaforme di settore e degli Stakeholder, con descrizioni dettagliate dei requisiti e dei benefici del corso, permettendo di raggiungere un ampio pubblico e di attrarre profili diversificati nella call saranno esplicitati i criteri di definizione dei partecipanti.

**Il quadro logico che permetterà la definizione dei partecipanti si muoverà attraverso una molteplicità di strumenti:**

- **Accesso aperto:** questo metodo permette una **definizione dei partecipanti** rapida e inclusiva, particolarmente indicata per i corsi base o di interesse generale; incoraggia la partecipazione su ampia scala.
- **Accesso con criteri di individuazione:** attraverso strumenti informatici ad esempio *moduli dettagliati con domande specifiche e/o colloqui preliminari* che permetterà ai candidati di esprimere la propria motivazione, dimostrare esperienze e competenze necessarie per l'accesso.
- **Accesso con criteri di valutazione** dei requisiti necessari e dell' EQF di accesso richiesto: una commissione valuterà e selezionerà i profili più adatti valutando esperienze e competenze e in particolari e necessari criteri di accesso.

## 6. Formazione regionale

### Coordinamento dei Referenti Regionali di Progetto

#### Obiettivo Generale della Linea di Intervento

L'obiettivo principale di questa linea progettuale è ideare, progettare e programmare una serie di azioni mirate al rafforzamento politico e operativo delle reti del terzo settore. Questo processo sarà attuato attraverso un approccio inclusivo che prevede azioni di riflessione condivisa e la messa in comune di buone pratiche. Tali azioni si concretizzeranno in attività formative, individuate dai referenti regionali di progetto, che coinvolgeranno esperti e docenti provenienti da università e centri di ricerca delle sei regioni di riferimento del progetto. Le attività formative e di riflessione avranno l'obiettivo di consolidare il ruolo del terzo settore, valorizzando la capacità di affrontare i molteplici impegni di responsabilità assunti nei diversi ambiti sociali, culturali ed economici. Questo rafforzamento sarà finalizzato al miglioramento della qualità della vita, in tutte le sue forme ed espressioni, per uomini e donne, con una particolare attenzione alla dimensione intergenerazionale. La dimensione regionale e territoriale sarà il contesto principale in cui si svilupperanno tali interventi, assicurando una connessione tra le peculiarità locali e una visione strategica più ampia.

#### Obiettivi e Modalità di Realizzazione della Formazione Regionale FQTS 2025

##### 6.1 Obiettivi della Formazione Regionale

La formazione regionale all'interno del progetto FQTS 2025 ha come obiettivi principali:

- **Rafforzare il ruolo politico e operativo delle reti del Terzo Settore**, favorendo la capacità di incidere sulle politiche pubbliche e di rappresentanza.
- **Sviluppare competenze strategiche nei quadri dirigenti e operatori del Terzo Settore**, attraverso percorsi formativi mirati e multidimensionali.
- **Facilitare l'integrazione e la collaborazione tra ETS e altri attori del territorio**, promuovendo reti di cooperazione.
- **Stimolare l'innovazione sociale e la capacità di risposta ai bisogni emergenti delle comunità locali**, attraverso metodologie formative avanzate e strumenti operativi efficaci.
- **Incoraggiare il coinvolgimento di giovani e nuovi attori nel Terzo Settore**, attraverso percorsi dedicati di orientamento e formazione.
- **Promuovere un approccio trasformativo dell'apprendimento**, che favorisca la riflessione critica, il protagonismo e la capacità di lettura strategica dei contesti di riferimento.

## **6.2 Modalità di Realizzazione della Formazione Regionale**

La formazione regionale sarà strutturata in modo flessibile, combinando diverse metodologie e strumenti per garantire un apprendimento efficace e adattato alle esigenze degli ETS.

### **6.2.1 Coinvolgimento degli Attori Locali**

La realizzazione della formazione regionale sarà supportata da un sistema di governance condiviso, che coinvolgerà:

- **Forum Regionali del Terzo Settore e Centri di Servizio per il Volontariato (CSV)** per il coordinamento delle attività formative sul territorio.
- **Università e Centri di Ricerca** per la progettazione dei contenuti e il supporto scientifico.
- **Esperti e formatori specializzati** per la conduzione delle attività didattiche e laboratoriali.
- **ETS locali** per l'accoglienza di tirocinanti e il co-design delle esperienze formative.
- **Enti Locali** per la collaborazione nella definizione di percorsi formativi congiunti

## **6.3 Conclusioni**

La formazione regionale di FQTS 2025 si propone come un ecosistema integrato, capace di potenziare le competenze del Terzo Settore e di rafforzare il ruolo degli ETS nel contesto sociale ed economico. Grazie all'adozione di metodologie innovative e alla costruzione di reti territoriali solide, il progetto mira a generare un impatto duraturo e trasformativo sulle persone, sulle organizzazioni e sulle comunità.

L'impianto dei corsi della formazione regionale potranno essere inseriti nel POF solo a seguito dell'incontro con i referenti regionali di progetto che è previsto il 21-23 marzo 2025. Tale evento è da ritenersi a tutti gli effetti un appuntamento formativo in cui i dirigenti regionali possano acquisire consapevolezza del ruolo e delle dinamiche necessarie alla costruzione delle politiche territoriali.

## 7. L'orientamento e la valorizzazione delle competenze

Con il coinvolgimento di esperti nella individuazioni e messa in trasparenza delle competenze formati e certificati nelle edizioni precedenti di FQTS, sarà costruito un percorso di orientamento iniziale per supportare le persone iscritte nella identificazione del percorso più adeguato alle loro esigenze e aspettative.

Inoltre, gli elementi informativi emersi in fase di orientamento saranno presi in considerazione nell'ambito di ciascun percorso allo scopo di valorizzare le competenze pregresse dei partecipanti nello svolgimento delle attività formative.

## 8. Erasmus di FQTS

Nella fase conclusiva dei percorsi formativi d'aula, sarà offerto a due partecipanti che hanno raggiunto le migliori performance nell'ambito della formazione, definite attraverso un processo di valutazione delle unità di risultato di apprendimento correlate alle unità di competenza previste dal corso che i partecipanti hanno frequentato. Consentendo così la possibilità di sperimentare le competenze acquisite nell'ambito di buone pratiche realizzate in una regione diversa da quella di appartenenza. Queste visite consentiranno anche la conoscenza reciproca tra persone ed organizzazioni, in modo da favorire la costruzione di relazioni ed esperienze di scambio durature che possano generare un follow up di progetto.

## 9. Giovani: università incontrano il Terzo Settore

Il percorso di coinvolgimento dei giovani si sviluppa lungo l'intera triennalità. La proposta formativa di FQTS, infatti, è calibrata su partecipanti che svolgono funzioni di responsabilità negli Ets. Responsabilità formali, di ruolo e responsabilità sostanziali: persone che semplicemente si sono responsabilizzate rispetto ad una collettività o comunità su una qualche problematica. Inserire in formazione giovani che non hanno alcuna esperienza nel terzo settore richiede che questi siano "messi in pari" con i partecipanti che non solo conoscono e praticano le organizzazioni del terzo settore, ma nelle quali si sono anche assunti delle responsabilità. FQTS propone infatti una formazione di eccellenza e non di base.

Per rendere fruibile ed efficace la proposta formativa delle Aree disciplinari nei confronti di giovani senza alcuna esperienza pregressa nel terzo settore si predispone un percorso di "messa in pari" rivolto a un target specifico

- Giovani studenti universitari, con e senza cittadinanza

I giovani partecipanti potranno accedere alle proposte delle Aree disciplinari dopo una fase di orientamento e stage in ETS (es. tirocini curriculari, formazione duale).

Questo percorso metterà in gioco non solo gli studenti, ma anche gli ETS "accoglienti", a cui sarà rivolta una formazione specifica all'accoglienza e all'accompagnamento formativo.

Le cabine di regia regionali di FQTS, con l'ausilio dello staff nazionale, predisporranno degli accordi con le università e scuole del territorio. Struttureranno delle relazioni di sistema con le università, in tal modo la formazione regionale acquisirà un ruolo propulsore all'interno del progetto nazionale. Le cabine di regia regionali avranno anche il compito di animare gli ETS del territorio e selezionare, secondo requisiti e procedure stabilite, quelli che si candideranno ad accogliere gli stagisti. La formazione degli ETS "accoglienti" realizza così un'ulteriore azione di capacity building del terzo settore territoriale.

A fianco di questa attività di "messa in pari", un altro canale di inserimento di giovani (senza stage) nei percorsi formativi delle tre Aree disciplinari di fqts sarà riservato ai volontari in servizio civile che al termine dell'anno di attività manifestano la volontà di dare seguito al loro impegno negli ETS. In linea generale, l'inserimento dei giovani nelle aule dei percorsi formativi sarà il più possibile bilanciato con la partecipazione dei corsisti provenienti da esperienze consolidate di terzo settore, per attivare dinamiche di scambio intergenerazionale, innovazione e approccio esperienziale.

Per realizzare questa ipotesi di lavoro sarà necessario un intero ciclo di progetto triennale.

### **2025: descritti nel POF allegato per il 2025**

- Attività delle 3 Aree disciplinari secondo lo svolgimento già sperimentato da Fqts negli anni (animazione, open day, implementazione dei percorsi)
- Costruzione accordi regionali con università e scuole
- Sensibilizzazione e confronto con i giovani studenti nelle università e scuole
- Individuazione e selezione degli ets accoglienti
- Formazione degli ETS accoglienti
- Formazione “politico-culturale” regionale per: corsisti, cabine di regia regionale, ets accoglienti
- Academy

### **2026**

- Tirocini, stage e apprendistato duale degli studenti in ets
- Seconda edizione dei corsi delle Aree disciplinari per i partecipanti del TS
- Formazione “politico-culturale” per tutti: corsisti, cabine regionali, ets accoglienti, studenti in stage/tirocinio
- Formazione secondo gruppo ETS accoglienti
- Academy

### **2027**

- Terza edizione Corsi Aree disciplinari per partecipanti TS e studenti post tirocinio
- Formazione “politico-culturale” per tutti: corsisti, cabine regionali, ETS accoglienti, studenti in stage/tirocinio
- Academy
- Formazione terzo gruppo ETS accoglienti
- Academy

### **Processo di coinvolgimento dei giovani studenti Anno 1**

#### **a) Accordi regionali con le Università**

Gli accordi di stage con le Università andranno costruiti nella primavera-estate 2025. Tendenzialmente, si punterà a coinvolgere dipartimenti di due poli universitari per regione, in modo da garantire una sufficiente prossimità con gli ETS del territorio. I dipartimenti coinvolti comprenderanno studi coerenti con gli ambiti di attività di interesse generale indicati dal codice di terzo settore. Obiettivo degli accordi sarà la definizione di una collaborazione tesa a sensibilizzare ed orientare gli studenti nei confronti del terzo settore anche attraverso la sperimentazione di tirocini curriculari con ETS coinvolti nei percorsi di capacitazione del progetto. FQTS, infatti, attraverso un protocollo di individuazione, selezione, formazione ed accompagnamento degli ETS ospitanti supervisionerà i percorsi attivati e come valore aggiunto al termine dell'esperienza offrirà agli studenti la possibilità

di accedere ad un percorso formativo individuale nell'ambito della programmazione triennale della formazione quadri del terzo settore.

**b) Sensibilizzazione e confronto con i giovani studenti nelle Università**

Gli incontri di sensibilizzazione ed orientamento con gli studenti universitari si terranno tra ottobre 2025 e febbraio 2026. Si prevedono 2 incontri per dipartimento: 1. Conoscenza reciproca: cos'è FQTS, valori e identità dei promotori regionali forum Terzo Settore e Csv; ragioni e aspettative degli studenti universitari 2. Incontro con gli ETS "accoglienti", ragioni e aspettative di collaborazione reciproca.

**c) Avviso e selezione degli ETS accoglienti**

L'avviso per le candidature degli ETS alla formazione per l'accoglienza dei giovani sarà pubblicato entro luglio 2025, per consentire alle organizzazioni interessate di valutare l'opportunità di rispondere e prepararsi alla selezione dopo l'estate. Agli ETS sarà chiesta una presentazione di candidatura comprendente: 1) un breve profilo dell'ente e dell'attività svolta, 2) la descrizione delle funzioni, attività e dell'equipe in cui si intende inserire il tirocinante, 3) il possesso di alcuni requisiti organizzativi indispensabili per l'accoglienza e integrazione, 4) l'individuazione di un tutor di stage che seguirà il percorso formativo. La selezione avverrà tra settembre e ottobre 2025. Si punterà ad individuare in tal modo circa 10 ETS per regione.

**d) Formazione degli ETS accoglienti**

La formazione degli ETS accoglienti si terrà tra ottobre 2025 e gennaio 2026. Il percorso formativo, a cui parteciperanno direttamente i tutor individuati dagli ETS ma che prevederà più momenti di coinvolgimento delle organizzazioni di appartenenza, si svolgerà per gruppi regionali. Sono previste 20 ore di corso in presenza e online (3 incontri in presenza di 4h +8h a distanza, che includono anche i momenti di condivisione con i referenti dell'ETS e dell'università).

**Funzioni del tutor di terzo settore:**

- *Accoglienza ed ingaggio nell'ETS*: introdurre il tirocinante nell'organizzazione; allineare le sue aspettative con i valori e gli obiettivi dell'ETS; far conoscere dirigenti, operatori e volontari, inserirlo nel gruppo di lavoro e facilitare l'ambientazione negli spazi e tempi dell'attività.
- *Sostegno all'apprendimento*: condivisione del **progetto formativo** che definisce obiettivi, attività, tempi, competenze di riferimento, modalità e tempi per la riflessione sull'esperienza.
- *Affiancamento e supporto* all'integrazione nelle attività: illustrare gli aspetti pratici e le modalità operative dell'ente, facilitare il clima di collaborazione.
- *Pianificazione, supervisione e monitoraggio*: tenere la scansione dei tempi e fasi del progetto formativo, supportare il tirocinante nel superamento delle criticità; pianificare momenti di confronto e verifica con il tirocinante per analizzare l'andamento dell'esperienza formativa; assicurare la regolare tenuta del **registro delle presenze**.

- Valutazione finale: descrivere le attività, valutare le conoscenze e competenze dello studente ai fini del raggiungimento degli obiettivi del progetto formativo evidenziando le difficoltà incontrate, le necessità di riprogettazione e le opportunità non previste. Esprimere una valutazione dei risultati formativi raggiunti. Trasmettere all'ente promotore (Università) la documentazione complessiva del percorso svolto.

### Equipe formatori dei tutor

L'equipe dei formatori tutor sono due, entrambe composte da un formatore di formatori ed un tecnico di messa in trasparenza delle competenze. Ognuna di queste prende in carico tre regioni e sono supportate da un coordinatore territoriale per ogni aula regionale. Le equipe non terminano il loro lavoro alla fine del percorso formativo, ma accompagneranno i tutor durante l'esperienza dei tirocini sostenendoli a distanza e supervisionando le attività.

## Cronoprogramma capitolo 9

### Giovani: università incontrano il Terzo Settore

Attività di riferimento	Mesi											
	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.	Gen.	Feb.	
Accordi Università												
Sensibilizzazione												
Avviso e selezione ets												
Formazione ets e tutor												
Progettazione formazione												
Costruzione staff regionali												
Equipe formatori												

## 10. L'Academy

La creazione dell'Academy online è un obiettivo fondamentale del piano triennale e costituisce il fulcro tecnologico su cui costruire l'intero ecosistema formativo. Particolare attenzione sarà dedicata all'aspetto funzionale: l'Academy non sarà un semplice contenitore di risorse, ma un ambiente adeguatamente progettato, ricco di servizi e facilmente accessibile.

Un ruolo di rilievo sarà riservato a percorsi formativi brevi, incentrati su temi specifici e articolati in modalità asincrona. Questi percorsi, che rientrano nella tipologia MOOC (Massive Open Online Courses), includeranno videolezioni, testi, articoli di approfondimento, esercitazioni individuali e test di autovalutazione. L'obiettivo è promuovere un'istruzione accessibile, democratica e partecipativa, da utilizzare sia come preparazione introduttiva ad altri percorsi FQTS, sia come offerta formativa autonoma per un pubblico più ampio. Questi corsi consentiranno di creare un linguaggio condiviso tra i partecipanti, garantendo un accesso equo ai contenuti, e di dare vita a un patrimonio comune di conoscenze, incentivando il confronto e il dialogo su questioni di interesse collettivo.

La priorità è dunque consolidare l'esperienza di e-learning basata sui MOOC, sfruttando le opportunità di innovazione didattica offerte dalle tecnologie digitali e favorendo la collaborazione con università e centri di ricerca attraverso la collaborazione con Federica in qualità di capofila di una rete consolidata.

Tale sinergia con il mondo della ricerca permetterà agli Enti del Terzo Settore di affrontare in modo più efficace le sfide socio-economiche del territorio, grazie a strumenti, dati e analisi avanzate.

L'Academy non si limiterà ovviamente solo ai MOOC, ma ospiterà l'intero catalogo dei percorsi formativi, sia online sia in modalità blended. Le attività proposte prevedono momenti di studio individuale, riflessioni scritte condivise, confronti tra pari su forum virtuali e l'utilizzo di strumenti di autovalutazione e valutazione condivisa. Questo approccio integrato mira ai concetti di flessibilità, personalizzazione e apprendimento partecipativo.

Si intende promuovere anche un corso di formazione sull'intelligenza artificiale che offra una panoramica su tecnologie avanzate come machine learning, deep learning e analisi dei dati. I partecipanti impareranno a progettare e implementare soluzioni AI per ottimizzare processi e prendere decisioni informate. Il programma include esercitazioni pratiche, casi studio e strumenti di sviluppo. L'obiettivo è fornire competenze per comprendere e applicare l'AI negli ambiti di interesse del Terzo Settore.

# 11. La comunicazione del progetto esecutivo

## 1. Obiettivi della comunicazione

- Sensibilizzare il pubblico target sull'importanza del progetto FQTS e dei suoi benefici per il Terzo Settore nel Mezzogiorno.
- Promuovere la partecipazione attiva ai percorsi formativi e alle attività di capacity building.
- Rafforzare il senso di comunità tra gli stakeholder del Terzo Settore.
- Garantire una diffusione capillare delle informazioni su obiettivi, attività e risultati.

## 2. Target della comunicazione

- Pubblico primario: Quadri e dirigenti del Terzo Settore, ETS (Enti del Terzo Settore), giovani partecipanti senza esperienza (studenti universitari e delle scuole superiori).
- Pubblico secondario: Istituzioni locali, enti di ricerca, università, scuole, stakeholder pubblici e privati.
- Altri stakeholder: Media locali e nazionali, partner istituzionali e potenziali finanziatori.

## 3. Messaggi chiave

- Valore del progetto: FQTS come catalizzatore per il cambiamento sociale, lo sviluppo di competenze strategiche e la resilienza delle comunità.
- Opportunità per i partecipanti: Accedere a una formazione avanzata, innovativa e personalizzata per rafforzare le proprie competenze e creare impatti duraturi nel territorio.
- Inclusione e partecipazione: Promuovere la collaborazione intergenerazionale e il dialogo tra giovani e figure esperte del Terzo Settore.

## 4. Amplificazione del messaggio:

- collaborazione con i siti istituzionali di Fondazione Con il Sud, ACRI, CSVnet e Forum del Terzo Settore
- Collaborazione con i siti istituzionali di ulteriori stakeholder di interesse

## 5. Strumenti e canali Digitali:

- Piattaforma Academy online: Creazione di un hub digitale per corsi e contenuti formativi.

- Social media: Promozione attraverso Facebook, LinkedIn, Instagram, con contenuti accattivanti (video, infografiche, interviste).
- Sito web con dettagli su attività, eventi, call aperte e testimonianze.
- Newsletter: Comunicazioni periodiche ai destinatari per aggiornamenti.

**Offline:**

- Eventi locali e interregionali: Seminari, workshop e open day per il coinvolgimento diretto delle comunità.
- Materiale cartaceo: Brochure, volantini e manifesti per i territori meno connessi.
- Pubblicazioni: Articoli su riviste di settore e comunicati stampa e volumi .

**Reti locali:**

- Coinvolgimento di Forum Regionali e Centri di Servizio per il Volontariato (CSV) come amplificatori del messaggio.
- Collaborazione con università e scuole per sensibilizzare i giovani.

## 6. Pianificazione e tempistiche

**Fase 1: Lancio (Primi mesi del 2025):**

- Campagna di sensibilizzazione sui social media e nelle università.
- Pubblicazione di call aperte per la selezione dei partecipanti e degli ETS accoglienti.

**Fase 2: Coinvolgimento (Primavera 2025):**

- Eventi di orientamento per giovani e incontri con ETS accoglienti.
- Lancio dei MOOC e attività formative iniziali.

**Fase 3: Consolidamento (Autunno 2025 - Inizio 2026):**

- Promozione di successi e storie di impatto.
- Valorizzazione delle competenze acquisite con video e contenuti interattivi.
- Creazione di una comunità online attiva sull'Academy.

## 12. Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio e la valutazione di FQTS sono attività realizzate fin dalle prime edizioni del progetto. Con l'edizione 2025, in linea con quanto previsto nel progetto quadro 2025-2027, vengono introdotte alcune innovazioni finalizzate a perseguire due ulteriori obiettivi:

- un'integrazione più stretta tra il sistema di monitoraggio di FQTS e quello adottato dalla Fondazione Con il Sud;
- un orientamento più esplicito della valutazione verso il miglioramento dell'azione formativa.

Il sistema di monitoraggio dell'attività formativa sarà basato su un approccio strutturato e continuo, progettato per garantire un rilevamento regolare e puntuale dei dati, oltre al coinvolgimento attivo dei partecipanti.

Questo sistema sarà articolato in diverse azioni che includono la raccolta di informazioni, sia qualitative che quantitative, in momenti specifici del percorso formativo. Saranno utilizzati strumenti quali questionari, interviste e focus group, pensati per rilevare indicatori allineati con le esigenze valutative. Tra questi indicatori figurano, ad esempio, il progresso individuale e collettivo dei partecipanti, l'efficacia delle metodologie utilizzate e il grado di rispondenza ai bisogni degli ETS e delle reti.

Gli indicatori di monitoraggio relativi alla didattica e all'apprendimento saranno sviluppati con il contributo di docenti e formatori, che supporteranno anche la loro rilevazione, rendendoli strumenti utili per la valutazione formativa. Alcuni di questi indicatori saranno condivisi con la Fondazione Con il Sud per la loro integrazione nel sistema Chàiros.

I dati raccolti durante le attività di monitoraggio saranno analizzati periodicamente dallo staff formativo e condivisi con i diversi stakeholder del progetto. La valutazione sarà orientata a individuare possibili aree di miglioramento del progetto attraverso giudizi espressi nei seguenti ambiti:

- Efficacia: si valuterà il raggiungimento degli obiettivi e la corrispondenza tra questi e i risultati ottenuti.
- Efficienza: si esaminerà il rapporto tra mezzi impiegati e risultati raggiunti, analizzando le risorse utilizzate.
- Significatività e ragionevolezza: sarà considerata la rilevanza dell'esperienza formativa per i partecipanti, valutando la rispondenza ai bisogni sociali e l'effettivo utilizzo delle competenze acquisite.
- Generatività: si analizzerà l'impatto dei risultati sulle dimensioni sociali e ambientali, valutando la capacità dei processi attivati e delle competenze sviluppate di generare ulteriori impatti nel futuro.

## 12.1 Struttura del Monitoraggio

Il monitoraggio dell'attività formativa seguirà un approccio strutturato e continuo, basato su:

- **Raccolta dati** in momenti chiave del percorso formativo
- **Coinvolgimento attivo** di partecipanti, docenti e stakeholder.
- **Strumenti diversificati** per la raccolta di dati qualitativi e quantitativi.

### 12.1.1 Strumenti di Monitoraggio

- **Questionari:** Somministrati all'inizio, durante e alla fine del percorso formativo per rilevare il progresso e la soddisfazione dei partecipanti.
- **Interviste individuali:** Conduzione di interviste con un campione di partecipanti e formatori per approfondire l'esperienza formativa.
- **Focus group:** Organizzati periodicamente con gruppi di partecipanti per raccogliere feedback qualitativi.
- **Indicatori di monitoraggio:** Definiti in collaborazione con docenti e formatori per misurare aspetti chiave dell'apprendimento e della didattica.

## 12.2 Indicatori di Monitoraggio

Gli indicatori saranno suddivisi in tre categorie principali:

- **Indicatori di progresso:** Valutano l'evoluzione individuale e collettiva dei partecipanti.
- **Indicatori di efficacia metodologica:** Misurano l'adeguatezza e l'efficacia delle metodologie formative adottate.
- **Indicatori di rispondenza ai bisogni:** Rilevano il grado di coerenza tra l'offerta formativa e le esigenze degli ETS e delle reti.

Alcuni indicatori selezionati saranno condivisi con la Fondazione Con il Sud per la loro integrazione nel sistema Chàiros.

## 12.3 Analisi dei Dati e Valutazione

I dati raccolti verranno analizzati periodicamente dallo staff formativo e condivisi con i principali stakeholder per individuare aree di miglioramento.

### 12.3.1 Ambiti di Valutazione

La valutazione si concentrerà su quattro dimensioni principali:

- **Efficacia:** Analisi del raggiungimento degli obiettivi e della corrispondenza tra risultati attesi e ottenuti.
- **Efficienza:** Valutazione del rapporto tra risorse impiegate e risultati raggiunti.
- **Significatività e ragionevolezza:** Rilevanza dell'esperienza formativa rispetto ai bisogni sociali e all'effettivo utilizzo delle competenze acquisite.
- **Generatività:** Impatto dei risultati sulle dimensioni sociali e

ambientali, con particolare attenzione alla capacità di generare effetti a lungo termine.

#### **12.4 *Condivisione dei Risultati e Azioni di Miglioramento***

I risultati del monitoraggio e della valutazione saranno:

- Presentati in report periodici destinati ai principali stakeholder.
- Discussi in incontri di revisione con docenti e formatori per identificare azioni correttive.
- Utilizzati per aggiornare e migliorare l'offerta formativa nelle edizioni successive.

#### **12.5 *Monitoraggio e Valutazione dei processi formativi regionali***

Il monitoraggio e valutazione della formazione regionale sarà garantito attraverso:

- **Questionari di valutazione** somministrati ai partecipanti in diverse fasi del percorso.
- **Interviste e focus group** per raccogliere feedback qualitativi sugli impatti della formazione.
- **Indicatori di performance** relativi alla partecipazione, al grado di soddisfazione e all'applicazione delle competenze acquisite.
- **Report periodici** condivisi con gli stakeholder per il miglioramento continuo delle attività formative.

#### **Conclusioni**

Il sistema di monitoraggio e valutazione di FQTS 2025 rappresenta un'evoluzione significativa nell'analisi e nel miglioramento della formazione offerta, garantendo una maggiore integrazione con la Fondazione Con il Sud e un approccio sempre più orientato all'efficacia e all'impatto sociale del progetto.

# 13. Valutazione di impatto

L'**impatto formativo** è fondamentale per garantire che l'apprendimento non sia solo teorico, ma abbia effetti concreti sulle competenze, le conoscenze e i comportamenti degli individui.

## Importanza dell'Impatto Formativo

- 1. Miglioramento delle Competenze** – Un apprendimento efficace consente di acquisire nuove competenze e migliorare quelle esistenti, aumentandone il valore
- 2. Applicabilità Pratica** – La formazione deve tradursi in azioni e comportamenti concreti e solidali nel contesto comunitario e sociale.
- 3. Motivazione e Coinvolgimento** – Un impatto significativo aumenta l'interesse dei partecipanti e migliora la retention dell'apprendimento.
- 4. Innovazione e Competitività** – Gli ETS e le Reti beneficiano di azioni più qualificate, capaci di adattarsi ai cambiamenti e di innovare.
- 5. Sviluppo Personale e Sociale** – L'educazione e la formazione contribuiscono alla crescita individuale e al miglioramento della società nel suo complesso attuando così il dettato costituzionale.

Un impatto formativo efficace non dipende solo dal contenuto della formazione, ma anche dal modo in cui essa viene progettata, erogata e valutata. L'utilizzo combinato di strumenti innovativi e metodologie efficaci consente di ottenere risultati tangibili e duraturi.

La valutazione del piano dell'impatto formativo sarà oggetto di un confronto tra i promotori di progetto e la Fondazione Con Il SUD, dove sarà definito il soggetto terzo e indipendente incaricato e il budget necessario per la realizzazione.



LA FORMAZIONE  
PER GUARDARE  
LONTANO

Via Aniene, 14 • 00198 Roma  
tel 06.68892460 • fax 06.98373332  
[www.fqts.org](http://www.fqts.org)