

Competentieprofiel van de Jongeren Community Leader



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

chlaydoscope.eu



INHOUD

Inleiding tot het project	2
Woordenlijst.....	4
Verduidelijking van de belangrijkste concepten.....	7
De onderzoeksmethodologie en het werkplan voor de ontwikkeling van een competentieprofiel voor youth community leaders.....	10
A. Onderzoeksanalyse.....	10
B. Adviesgroep	11
C.1.Enquête	12
C.2. Focusgroepgesprekken	13
D. Verspreiding	15
Competentieprofiel van de youth community leader.....	16

Uitgewerkt door: DYPALL Network
Projectresultaat 1 van het CHLaYdoscope Project

INLEIDING VAN HET PROJECT

CHLaYdoscope: Creative Hub Leaders ontwikkelt een community-based youth leadership project ter ondersteuning van de ontwikkeling van Community-based youth leadership (YCL's) ter bevordering van actief burgerschap, het initiatiefgevoel van jongeren en ondernemerschap onder jongeren, inclusief sociaal ondernemerschap door middel van innovatief mentorschap en een niet-formeel onderwijs programma ontworpen en geleverd door ervaren Creative Hubs in Europa (ECH's). Dit tweejarige ERASMUS+-project is mede ontworpen door ECH's en vertegenwoordigers van Europese jongerenorganisaties, uitgaande van gezamenlijke overwegingen over de rol die deze belanghebbenden in Europa voor jongeren zouden kunnen spelen.

ECH's zijn de afgelopen jaren niet alleen erkend voor hun rol in het ondersteunen en bevorderen van creatief ondernemerschap, maar ook als ruimtes waar lokale communities samenkomen, nieuwe uitdagingen verkennen en het sociale en economische leven van de mensen die er wonen organiseren. ECH's worden geïnspireerd door nieuwe vormen van leiderschap met geheel andere vaardigheden en inzichten dan de meer traditionele vormen van instellingen. ECH's zijn in staat nieuwe benaderingen te bieden voor het vinden van innovatieve oplossingen voor complexe maatschappelijke problemen door middel van cocreatie, bottom-up en community based benaderingen. Ze zijn experts geworden in het beheren van hun interne communities, bestaande uit freelancers, creatieve mensen, jongeren die behoefte hebben aan ruimtes en competenties, connecties en ideeën om hun weg naar werk te vinden.

Wat het partnerschap betreft, brengt CHLaYdoscope de verscheidenheid aan middelen, troeven en ervaringen samen van creatieve hubs (Materahub, Warehouse Hub en het netwerk van Europese creatieve hubs met meer dan 100 ECH's met hun communities), hub-leiders, organisaties die met jongeren werken (The Artist and The Others en PINA), jongerenorganisaties (Generazione Lucana) en het DYPALL Network met zijn netwerk van 80 leden van maatschappelijke jongerenorganisaties en gemeenten uit meer dan 30 landen. Dit partnerschap heeft de capaciteit om jongeren die vaardigheden en kennis

willen opdoen, die zinvolle veranderingen in de samenleving willen leiden, effectief te betrekken.

Onze belangrijkste uitdaging van dit project was het identificeren en trainen van de "caleidoscoop" van competenties van jongeren die nodig zijn om als community leaders de uitdagingen aan te gaan. Deze uitdaging inspireerde ook de naam van ons project en de grafische voorstelling die we gaven aan het competentiekader. Creatieve hub-managers, jongerenwerkers en trainers die eerdere ervaringen hebben opgedaan in community leadership zullen ons partnerschap ondersteunen in het ontwerpen van het profiel van de youth community leaders, om daarop gebaseerd trainingen en acties te ontwikkelen voor de CHLaYdoscope leiders van de toekomst.

De doelgroep van het project bestaat uit jongeren die vastbesloten zijn hun inspanningen en talent in te zetten voor hun community, te beginnen met het verwerven van strategische competenties in leiderschap, creativiteit en innovatie, geschikt om complexe problemen aan te pakken.

Met dit project willen we

- De participatie van jongeren in lokale communities stimuleren,
- Begrijpen welke competenties jongeren nodig hebben om als community leaders op te treden,
- ECH's in staat stellen hun kennis over te dragen van hubs naar communities,
- De kracht van creativiteit aantonen om lokale innovatie en ontwikkeling te bevorderen,
- Lokale besluitvormers betrekken om een nieuw community based model van lokale ontwikkeling te bevorderen.

Dit document, met daarin de inleiding tot het CHLaYdoscope project, de Glossary voor het hoofdconcept, de onderzoeksmethodologie en het werkplan voor de ontwikkeling van een competentieprofiel voor Youth Community Leaders en het Profiel van de Youth Community Leaders is het resultaat van de samenwerking van het projectconsortium, geleid door het DYPALL Netwerk.

GLOSSARIUM

Deze woordenlijst is opgesteld om de belangrijke elementen te onderzoeken en basiskennis te creëren met betrekking tot het CHLaYdoscope-project.

Jongeren

Jongeren kan het best worden begrepen als een overgangperiode van de afhankelijkheid van kindertijd naar volwassenheid. Daarom is jongeren als categorie vloeier dan andere vaste leeftijdsgroepen. Toch is leeftijd de gemakkelijkste manier om deze groep te definiëren, vooral wat betreft onderwijs en werkgelegenheid, omdat met "jongeren" vaak iemand wordt bedoeld tussen de leeftijd van het verlaten van het verplichte onderwijs en het vinden van de eerste baan.

De Verenigde Naties definiëren personen tussen 15 en 24 jaar als jongeren, onverminderd andere definities van de lidstaten. Volgens de Europese Commissie worden jongeren op Europees niveau gedefinieerd als personen tussen 15 en 29 jaar oud.

Jongerenleider

Gewoonlijk zou men een jongerenleider indelen als iemand tussen 15 en 30 jaar; dit verandert echter naar gelang van het wettelijk kader van het land en de sociaal-culturele realiteit. Een jongerenleider is iemand die ergens gepassioneerd over is en een team of alleen zichzelf leidt om dat doel te bereiken. Jonge leiders kunnen hun passie overbrengen door hun daden en anderen inspireren om zich bij hen aan te sluiten.

Jongerenwerker

Jongerenwerkers worden gedefinieerd als mensen die in direct contact staan met jongeren en activiteiten uitvoeren om hun persoonlijke en sociale ontwikkeling te ondersteunen door middel van niet-formeel en informeel leren. Jongerenwerkers kunnen professionals of vrijwilligers zijn en ambtenaren zijn of werken voor niet-gouvernementele organisaties.

Community

De community, ook wel gemeenschap, is gedefinieerd als "een proces van onderling samenhangende acties waarmee inwoners hun gemeenschappelijke belang in de lokale samenleving tot uitdrukking brengen". Het is een verenigd lichaam van individuen zoals:

- de mensen met gemeenschappelijke belangen die in een bepaald gebied wonen;
- een groep mensen met een gemeenschappelijk kenmerk of belang die samenleven binnen een grotere samenleving;
- een geheel van personen of naties met een gemeenschappelijke geschiedenis of gemeenschappelijke sociale, economische en politieke belangen;
- een groep die verbonden is door een gemeenschappelijk beleid.

Er zijn verschillende soorten communities. Gerelateerd aan CHLaYdoscope kunnen we wijzen op virtuele communities. Een virtuele community is een groep mensen die elkaar al dan niet in levende lijve ontmoeten en via digitale netwerken woorden en ideeën uitwisselen. Het CHLaYdoscope project zal online 60 jongeren uit Italië, Griekenland, Slovenië, Portugal en Nederland verzamelen en trainen, maar ook communities van jongeren die bereid zijn om op lokaal niveau, in hun leefomgeving, samen met hun leeftijdsgenoten te participeren en te handelen naar aanleiding van lokale uitdagingen.

Communitymanager

Een persoon die de taak heeft om groei te creëren. De rol is het beheren van online communities, meestal op sociale media, vaak rond een merk of zaak. Naast andere functies moeten zij de informatie die in verschillende netwerken wordt geproduceerd creëren, analyseren, begrijpen en sturen, acties monitoren en (digitale) communicatiestrategieën creëren. Deze functie verwijst ook naar mensen die deze rol vervullen binnen offline communities, in fysieke omgevingen (hoofdkantoren van organisaties, creatieve hubs, coworking spaces, fablabs...).

Creatieve hub

Een creatieve hub is een plaats, fysiek of virtueel, die creatieve mensen samenbrengt. De hub biedt ruimte en ondersteuning voor netwerken, bedrijfsontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid binnen de creatieve, culturele en technologische sectoren. Europese Creatieve 6 Hubs (ECH's) zijn de afgelopen jaren niet alleen erkend voor hun rol in het ondersteunen en bevorderen van creatief ondernemerschap, maar ook als ruimtes waar lokale communities samenkomen, nieuwe uitdagingen verkennen en het sociale en economische leven van de inwoners organiseren.

Sector jongerenwerk

"Jongerenwerk is een brede term die een breed scala aan activiteiten van sociale, culturele, educatieve of politieke aard door, met en voor jongeren omvat".

Jongerenwerk gaat uit van een holistische benadering van jongeren. Jongerenwerkers proberen de persoonlijke en sociale ontwikkeling van jongeren te bevorderen en hen in staat te stellen een stem, invloed en plaats te hebben in hun community en de samenleving als geheel. Het bouwt weerbaarheid en karakter op en geeft jongeren het vertrouwen en de levensvaardigheden die ze nodig hebben om te leven, te leren, te werken en te presteren. Jongerenwerk biedt jongeren veilige ruimten om hun identiteit te verkennen, ervaring op te doen met besluitvorming, hun zelfvertrouwen te vergroten, interpersoonlijke vaardigheden te ontwikkelen en na te denken over de gevolgen van hun acties. Dit leidt tot beter geïnformeerde keuzes, veranderingen in activiteiten en betere resultaten voor jongeren.

Vormen van jongerenwerk: Jongerencentra, Jongerenprojecten, Outreach/detachering jongerenwerk, Informele jongerengroepen, Jongerenorganisaties, Jongerenbewegingen....

Creatieve culturele sector

Onder "culturele en creatieve sectoren" worden alle sectoren verstaan waarvan de activiteiten gebaseerd zijn op culturele waarden of artistieke en andere individuele of collectieve creatieve uitingen. De activiteiten kunnen betrekking hebben op de

ontwikkeling, creatie, productie, verspreiding en instandhouding van goederen en diensten die culturele, artistieke of andere creatieve uitingen hebben, alsook op aanverwante functies zoals onderwijs of beheer. Zij zullen het potentieel hebben om innovatie en banen te genereren, met name uit intellectueel eigendom. De sectoren omvatten architectuur, archieven, bibliotheken en musea, kunstambachten, de audiovisuele sector (met inbegrip van film, televisie, videospelletjes en multimedia), materieel en immaterieel cultureel erfgoed, design (met inbegrip van mode), festivals, muziek, literatuur, podiumkunsten, boeken en uitgeverij, radio en visuele kunsten.

VERDUIDELIJING VAN DE BELANGRIJKSTE CONCEPTEN

Leiderschap

"De actie van het leiden van een groep mensen of een organisatie."

Eenvoudig gezegd gaat leiderschap over het nemen van risico's en het uitdagen van de status quo. Leiders motiveren anderen om iets nieuws en beters te bereiken. Interessant is dat leiders doen wat zij doen om innovatie na te streven, niet als een verplichting. Zij meten succes door te kijken naar wat het team bereikt en leert. Leiderschap omvat besluitvorming, het creëren en verwoorden van een duidelijke visie, het vaststellen van haalbare doelen, en het voorzien van volgelingen van de kennis en instrumenten die nodig zijn om die doelen te bereiken. Leiders zijn te vinden en nodig in de meeste aspecten van de samenleving, van bedrijfsleven tot politiek en van regio tot maatschappelijke organisaties.

Jongeren leiderschap

Jongeren Leiderschap is de praktijk van jongeren die macht uitoefenen over zichzelf of anderen. Jongerenleiderschap is uitgewerkt als een theorie van jongeren ontwikkeling waarin jongeren de vaardigheden en kennis opdoen die nodig zijn om burgerbetrokkenheid, onderwijshervorming en community based activiteiten te leiden. Jongeren-leiderschapsprogramma's omvatten gewoonlijk activiteiten zoals reizen,

interculturele uitwisseling, outdoor onderwijs, het organiseren van evenementen, sport, intergenerationale kennisuitwisseling, werkervaring, spreken in het openbaar en het ontwikkelen van levensvaardigheden.

Community leader

Een community leader is een aanduiding, vaak door secundaire bronnen, voor een persoon die wordt gezien als vertegenwoordiger van een community. Een eenvoudige manier om community leadership te begrijpen is het te zien als leiderschap in, voor en door de community. Community leadership is een specifieke vorm van het algemene concept van leiderschap. Het is vaak plaatsgebonden en dus lokaal, hoewel het ook een community van gemeenschappelijke belangen, doeleinden of praktijken kan vertegenwoordigen. Het kan individueel of groepsleiderschap zijn, vrijwillig of betaald. Op veel plaatsen wordt het geleverd door een combinatie binnen een regio van overheidsmiddelen, professionele en zakelijke vaardigheden en de energie van de lokale community.

Een van de uitdagingen voor leiders binnen communities is dat sommigen niet beschikken over enige vorm van formeel gezag in verband met machtspositie. Daarbij beïnvloeden leiders hun netwerken en contacten, hoewel ze misschien geen formele leiderschapsrol hebben.

Creatief hub-leiderschap

ECH's worden geïnspireerd door nieuwe vormen van leiderschap met een geheel andere set vaardigheden en inzichten dan meer traditionele vormen van instellingen. ECH's zijn in staat nieuwe benaderingen te bieden voor het vinden van innovatieve oplossingen voor complexe maatschappelijke problemen door middel van cocreatie, bottom-up en community-based benaderingen. Ze zijn experts geworden in het leiden van hun interne communities, bestaande uit freelancers, creatieve mensen, jongeren die behoefte hebben aan ruimtes en competenties, connecties en ideeën om hun weg naar werk te vinden.

Competentie

Een reeks individuele prestatie gedragingen die waarneembaar en meetbaar zijn, en van cruciaal belang voor succesvolle individuele prestaties. Een van de interessante en benoemenswaardige aspecten van deze term is dat hij zich niet richt op wat iemand kan, maar op wat iemand kan leren. Competentie omvat ook motivatie en zelfkennis, een verlangen en bereidheid om effectieve prestaties te leveren.

Binnen het CHLaYdoscope-project hebben wij competentie gedefinieerd als een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes. We zullen dieper ingaan op deze drie dimensies wanneer we de sleutelcompetenties van de communityleader(s) analyseren:

a) Kennis

Cognitieve of mentale vaardigheden worden gebruikt om informatie te behouden en te verwerken. Kennis richt zich op het begrijpen van concepten. Het is theoretisch en niet praktisch. Voorwaarde om zich van iets bewust te zijn.

b) Vaardigheden

Fysieke vaardigheden die gebruikt worden om activiteiten of taken uit te voeren. Vaardigheden gebaseerd op prestaties gemeten in tijd en precisie. De capaciteiten of bekwaamheden die door opleiding of praktische ervaring worden ontwikkeld. Vaardigheden zijn de praktische toepassing van theoretische kennis.

c) Houdingen

Vaak verward met vaardigheden, maar er is een subtiel maar belangrijk verschil. Vaardigheden zijn de aangeboren eigenschappen of talenten die iemand meebrengt naar een taak of situatie. Een houding is de verzameling van emoties, gedachten en overtuigingen die een houding bepalen ten opzichte van het geleerde.

DE ONDERZOEKSMETHODOLOGIE EN HET WERKPLAN VOOR DE ONTWIKKELING VAN EEN COMPETENTIEPROFIEL VOOR JONGEREN COMMUNITY LEADERS

Het CHLaYdoscope project is een gelegenheid om kennis, ervaringen, competenties, methodologieën en instrumenten te verzamelen die behoren tot de Culturele en Creatieve Industrieën en om deze troeven over te dragen aan een nieuwe generatie van jongerenleiders uit de community om toe te passen bij nieuwe uitdagingen.

De methodologie en de stappen die zijn ontwikkeld om een competentieprofiel voor jongeren community leaders te maken (PR1):

- A. Onderzoeksanalyse
- B. Adviesgroep
- C. Enquête en focusgroepen
- D. Verspreiding

A. ANALYSE VAN HET ONDERZOEK: De evaluatie en analyse van het beschikbare onderzoek had tot doel de basis te leggen voor de ontwikkeling van de methodologie voor het competentieprofiel. Bovendien werd het concept leiderschap onderzocht, werden de sleutelcompetenties geïdentificeerd die als fundamenteel kunnen worden beschouwd voor jongeren community leaders, en de overlappende vaardigheden in de verschillende bronnen.

Hiertoe werden de volgende acties ondernomen:

- Verzamelen en analyseren van bestaande Europese competentiekaders (bijv. Entrecomp, Greencomp, ETS, DigComp);
- Beoordelen van bestaand onderzoek dat leiderschap, specifiek jongerenleiders, heeft gedefinieerd en geconceptualiseerd;
- In kaart brengen van competenties voor community leiderschap en leiderschap van jongeren die zijn opgenomen in internationale beleidsdocumenten op EU- en VN-niveau;

- Het analyseren van eerdere documenten van ECHN en andere hubs die competentiekaders voor managers van creatieve hubs identificeren.

Het doel was:

- Een aanzet geven tot het identificeren van sleutelcompetenties die als fundamenteel kunnen worden beschouwd op basis van het bibliografisch onderzoek;
- het identificeren van bestaande competentiekaders voor jongerenleiders en communityleiderschap; - het identificeren van sleutelcompetenties die elkaar in de verschillende competentiekaders overlappen;
- de specifieke competenties van managers van creatieve centra identificeren die overdraagbaar zijn op jongerenleiders.

De partners deelden relevante informatie, case studies, rapporten en materialen om het proces van identificatie van overdraagbare competenties van managers van creatieve hubs naar leiders van jongeren communities te bevorderen.

Het resultaat van het proces was een geconsolideerd verslag over de kerncompetenties met de bevindingen van het onderzoek en een voorontwerp van de inhoud van de competentie met een beschrijving van de competentie, de vereiste kennis, de vaardigheden en de attitudes die naar verwachting zullen worden ontwikkeld door de versterking van deze competentie.

B. RAADSGROEP: De oprichting van de adviesgroep zorgde voor een goede verstandhouding tussen de partners tijdens de ontwikkeling van PR1. Bovendien zorgde het bestaan van deze groep voor frequente feedback en aanbevelingen tijdens het proces.

Elke partner nodigde drie sector deskundigen uit om bij te dragen aan de ontwikkeling en herziening van het competentieprofiel. Deze deskundigen werden gekozen vanwege hun expertise op specifieke overeengekomen gebieden die relevant zijn voor de reikwijdte van het project en zullen een rol blijven spelen bij het beoordelen en waarborgen van de kwaliteit van de intellectuele output.

Daarnaast hebben wij de 2e transnationale bijeenkomst in Athene, Griekenland, aangegrepen om feedback te geven op het competentieprofiel, het definitieve document te consolideren en een besluit te nemen over de visuele kenmerken en het formaat van het definitieve competentieprofiel. De acties houden het volgende in:

- Drie online bijeenkomsten tijdens het proces om feedback te verzamelen over de verschillende activiteiten;
- Aanbevelingen doen over het ontwerp-competentieprofiel;
- Consolideren van het definitieve document en beslissen over de visuele kenmerken en het formaat van het definitieve competentieprofiel.

C.1 ONDERZOEK: Na het uitvoeren van het onderzoek en het verzamelen van de belangrijkste competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) werd de enquête uitgevoerd. Het doel was het belang van de relevante competenties beter in kaart te brengen en te begrijpen. De deelnemers aan de enquête werd gevraagd kennis, vaardigheden en attitudes te beoordelen van 1 tot 5 (1 - minder relevant en 5 - volledig relevant) en maximaal 10 competenties aan te kruisen die via opleiding kunnen worden verbeterd.

De acties in dit stadium houden in:

- Het ontwikkelen van de inhoud van de enquête;
- Het delen van de vragenlijst met de partners om de inhoud van de vragenlijst te consolideren met managers van creatieve centra, communityleaders en jongerenleiders;
- De resultaten van de consolidatie analyseren met de partners, het bestaande rapport over de sleutelcompetenties voeden en nieuwe informatie toevoegen;
- Het delen van de vragenlijst met de partners om creatieve hub-managers, community leaders en jongerenleiders te bereiken. We streefden naar 10-15 antwoorden per partner;
- Analyseren van de enquêteresultaten.

We streven ernaar om:

- Jongeren te verwelkomen om zichzelf te definiëren en wat community-based leiderschap betekent;
- De meest relevante competenties te identificeren waarover jongerenleiders zouden moeten beschikken;
- Begrijpen waarom bepaalde competenties moeilijk te ontwikkelen zijn en welke obstakels jongeren tegenkomen om die te verwerven;
- Relevante actoren te bepalen die aan de volgende procesfasen (de discussies van focusgroepen en/of de adviesgroep) zouden kunnen deelnemen.

Uit de resultaten van de enquête bleek dat de meeste competenties als zeer belangrijk (4 of 5) werden aangemerkt. Dit wees erop dat er geen significant verschil was in het belang van bepaalde kennis, vaardigheden en attitudes die in ons onderzoek waren ontdekt, en daarom hebben wij ze allemaal in het voorlopige profiel opgenomen. Ook waren de competenties die door de opleiding meer ontwikkeld zouden worden, meestal de eerste op de lijst.

Op basis van dit inzicht begrepen we dat voor een beter begrip van de belangrijkste competenties en voor de ontwikkeling van het definitieve profiel van de leiders van jonge communities, focusgroepen moesten worden gehouden om de resultaten daarvan te kunnen vergelijken met de resultaten van de enquête. Het voorlopige profiel met 7 categorieën van competenties werd ontwikkeld om door focusgroepen te worden geanalyseerd. Het resultaat van dit proces was het bijgewerkte geconsolideerde rapport over de sleutelcompetenties met de analyse van de resultaten die door de partners werd gedeeld.

C.2. FOCUSGROEPGESPREKKEN: De focusgroepen hadden tot doel de informatie uit de enquête te verwerken, de gevonden sleutelcompetenties en belemmeringen te verduidelijken, en de perspectieven en inzichten van de deelnemers te horen. De deelnemers aan de focusgroepen hebben in elke categorie kennis, vaardigheden en attitudes toegevoegd/geschrapt en deze vervolgens gerangschikt naar hun belang.

De sessies waren samengesteld uit:

- Jongerenleiders (2-3 pax);
- Sectorexperts (leiders van creatieve centra, innovatiemanagers, creatieven) (2-3 pax);
- Jongerenwerkers (2-3 pax).

De doelstellingen waren:

- De informatie uit de enquête op te schonen;
- De bevindingen van de enquête bespreken en de inhoud van de competenties uitwerken, waaronder een beschrijving van de competentie, de kennis die de leider moet hebben, de vaardigheden die bij de competentie horen en de houding die nodig is om de competentie zo goed mogelijk uit te voeren.

Elke partner identificeerde mensen uit zijn community en nodigde hen uit om aan de discussies deel te nemen. De mensen die voor de discussies werden uitgenodigd zijn inspirerende modellen en 'early adopter' deelnemers. Er werden 5 focusgroepen georganiseerd (Materahub en Generazione Lucana hadden gezamenlijke focusgroepen omdat ze dezelfde stakeholders hebben).

Het belangrijkste resultaat van de focusgroepen was het voltooien van het concept voor het profiel van de Youth Community Leader(s). Elke competentie omvat de kennis die nodig is om de competentie uit te voeren en de vaardigheden en attitudes die naar verwachting zullen worden ontwikkeld tijdens de komende CHLaYdoscope-training.

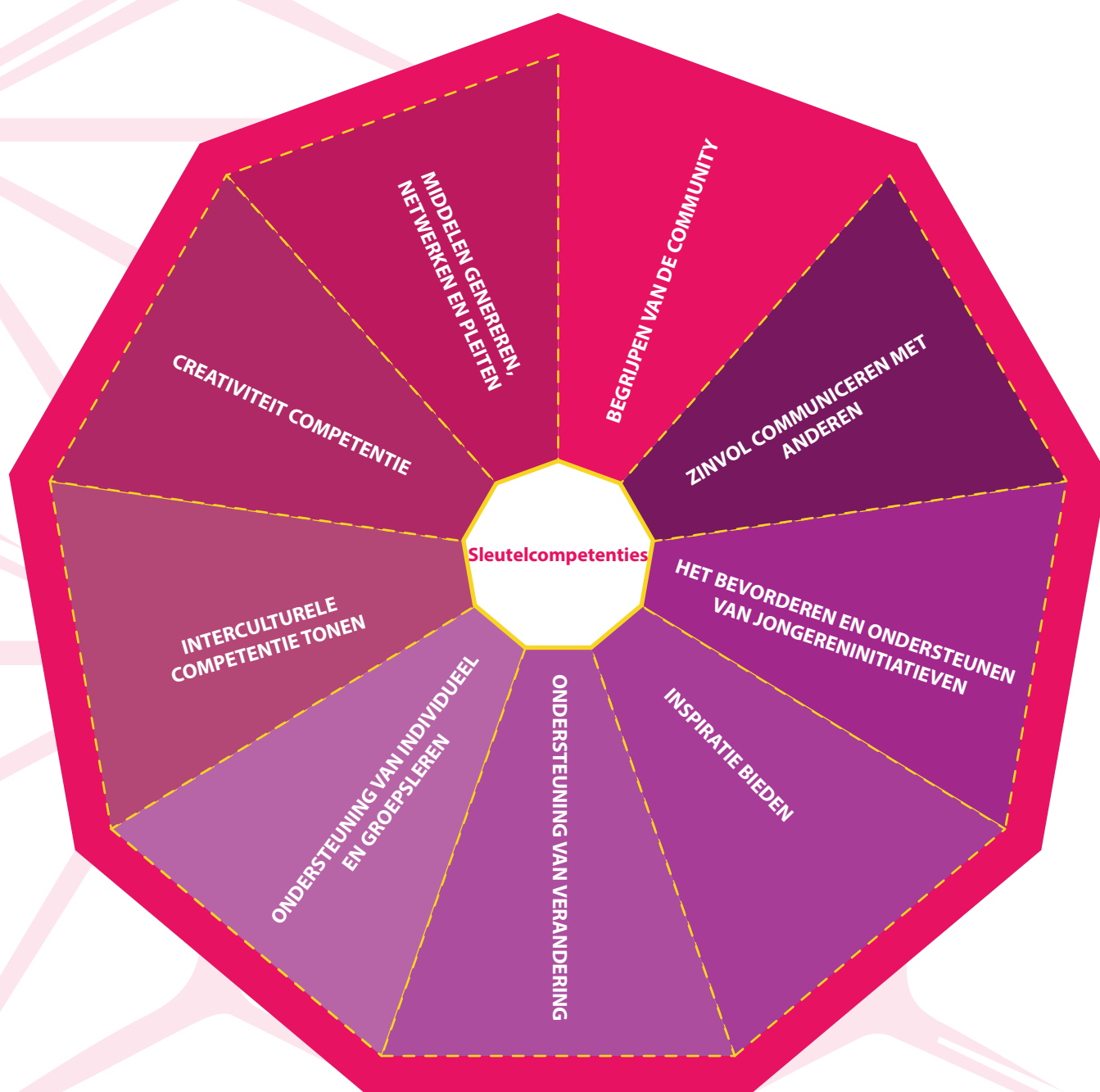
De uiteindelijke volgorde van de categorieën van competenties:

1. Inzicht in de community
2. Zinvol communiceren met anderen
3. Bevorderen en ondersteunen van jongereninitiatieven
4. Inspiratie bieden
5. Ondersteuning van verandering
6. Ondersteunen van individueel en groepsleren
7. Interculturele competentie tonen
8. Creativiteit Competentie

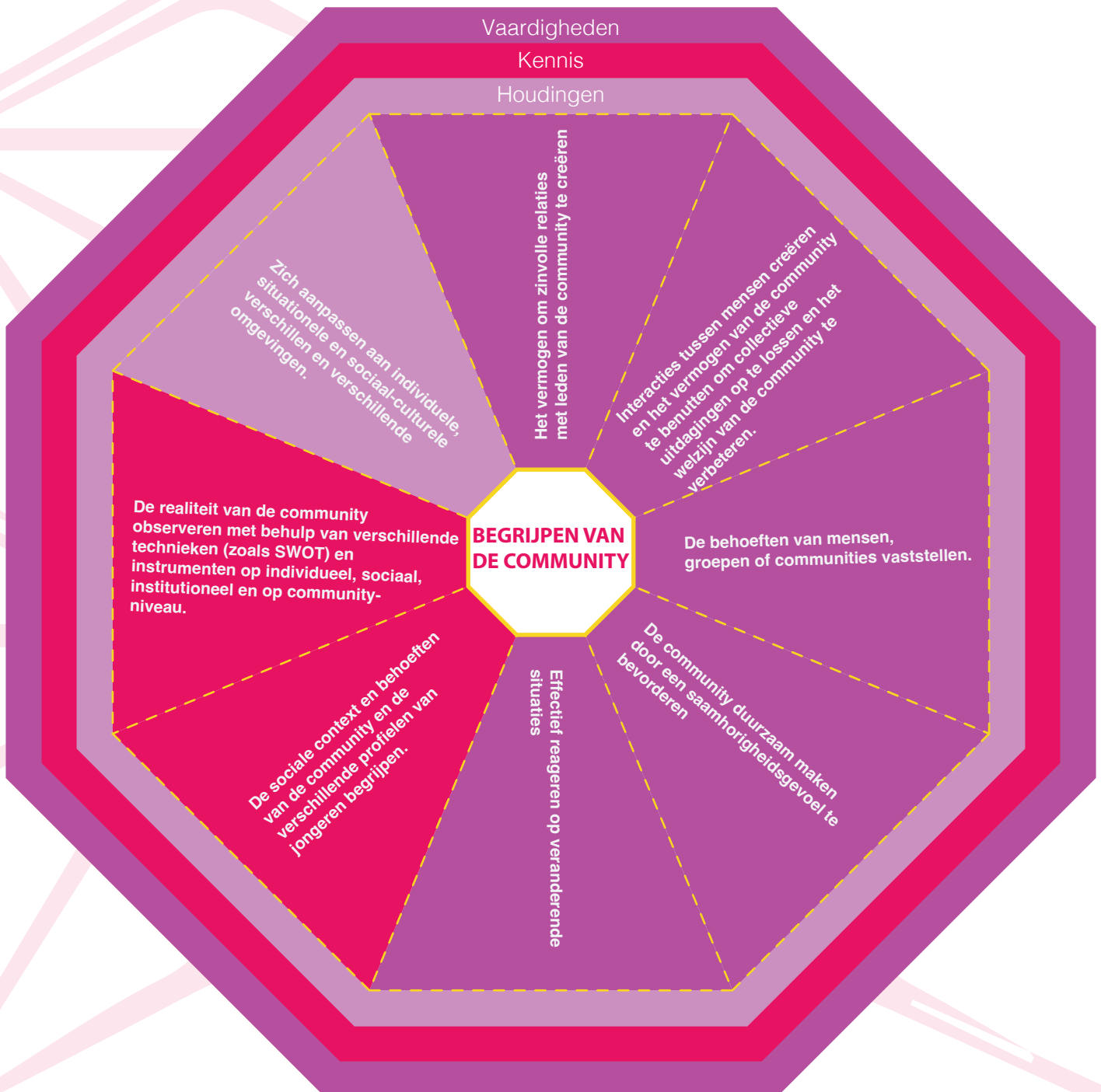
9. Middelen genereren, netwerken en pleiten

D. VERSPREIDING Het definitieve competentieprofiel van de jongerencommunity leader wordt vertaald in PT/ND/IT/SL en tijdens de volgende weken verspreid onder relevante netwerken en partners.

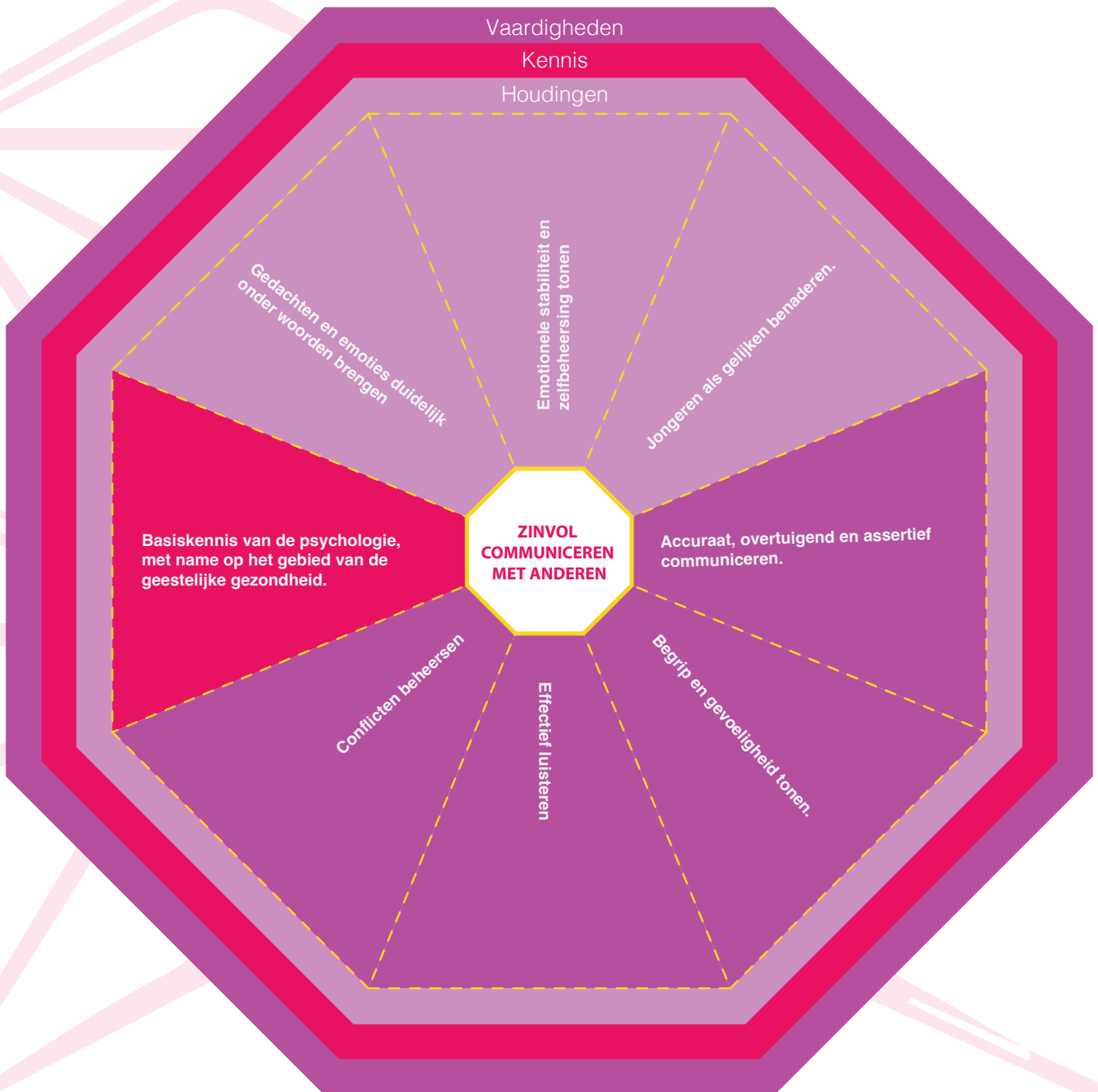
COMPETENTIEPROFIEL VAN DE JONGEREN COMMUNITY LEADER



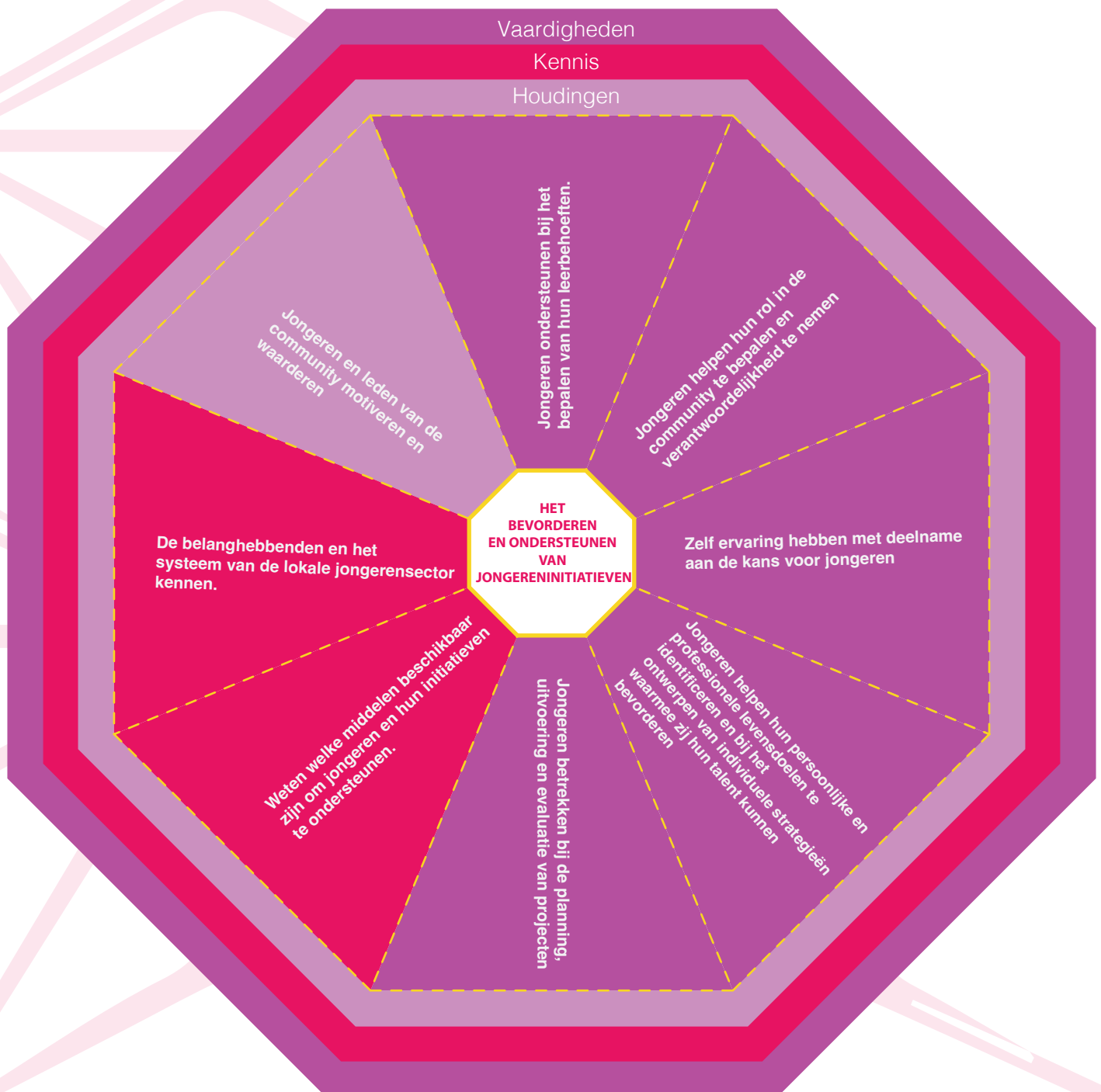
BEGRIJPEN VAN DE COMMUNITY



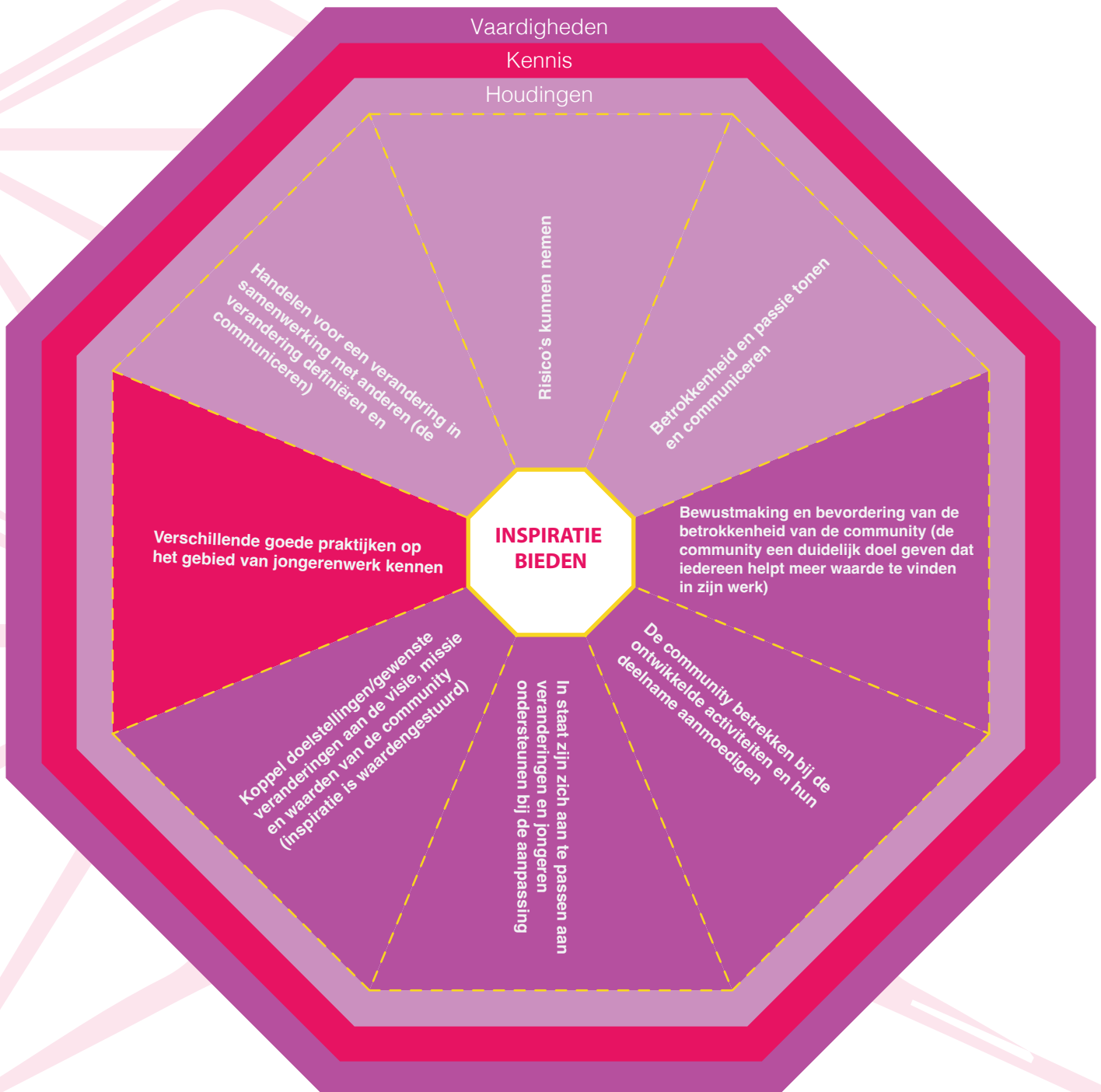
ZINVOL COMMUNICEREN MET ANDEREN



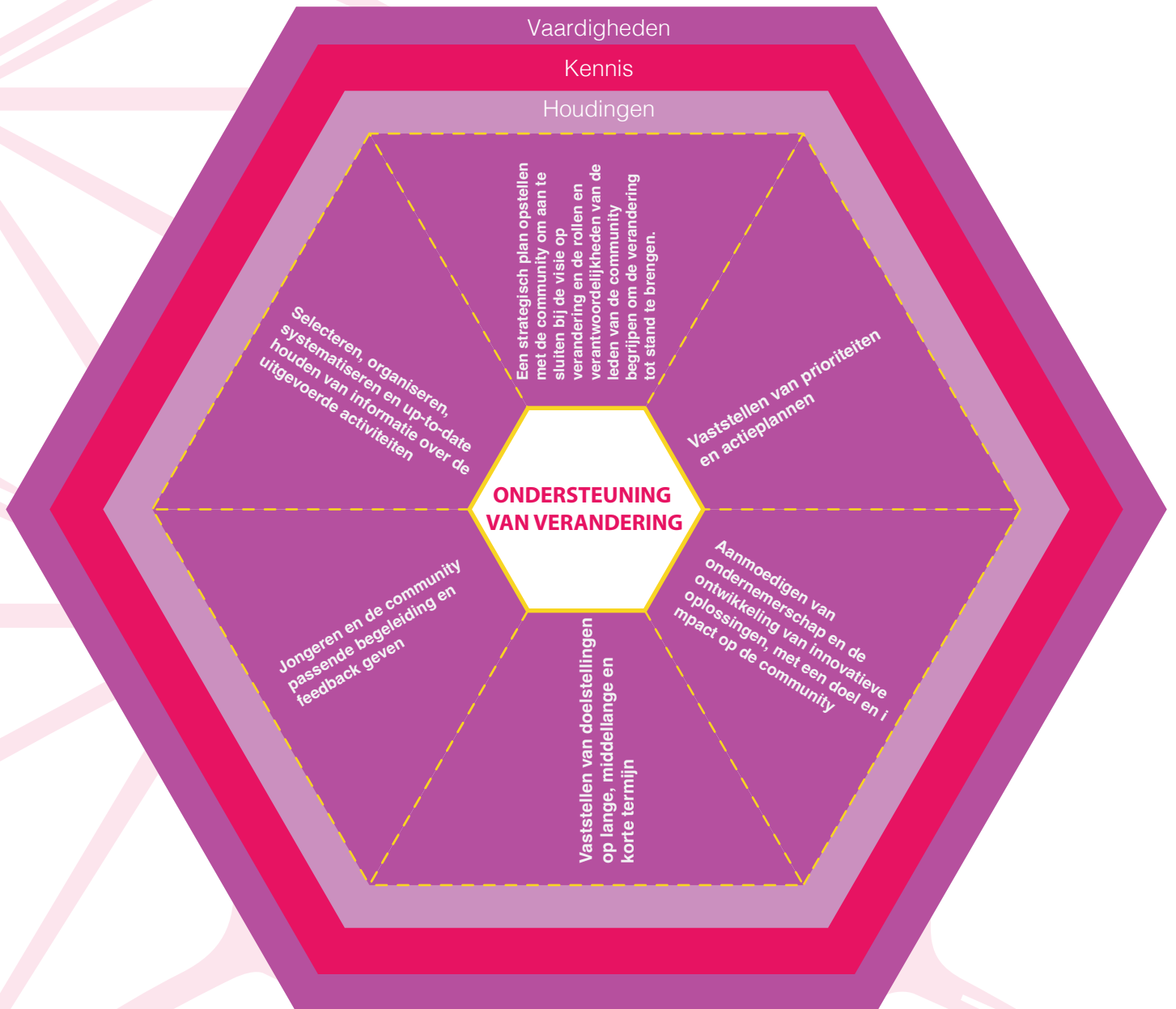
HET BEVORDEREN EN ONDERSTEUNEN VAN JONGERENINITIATIEVEN



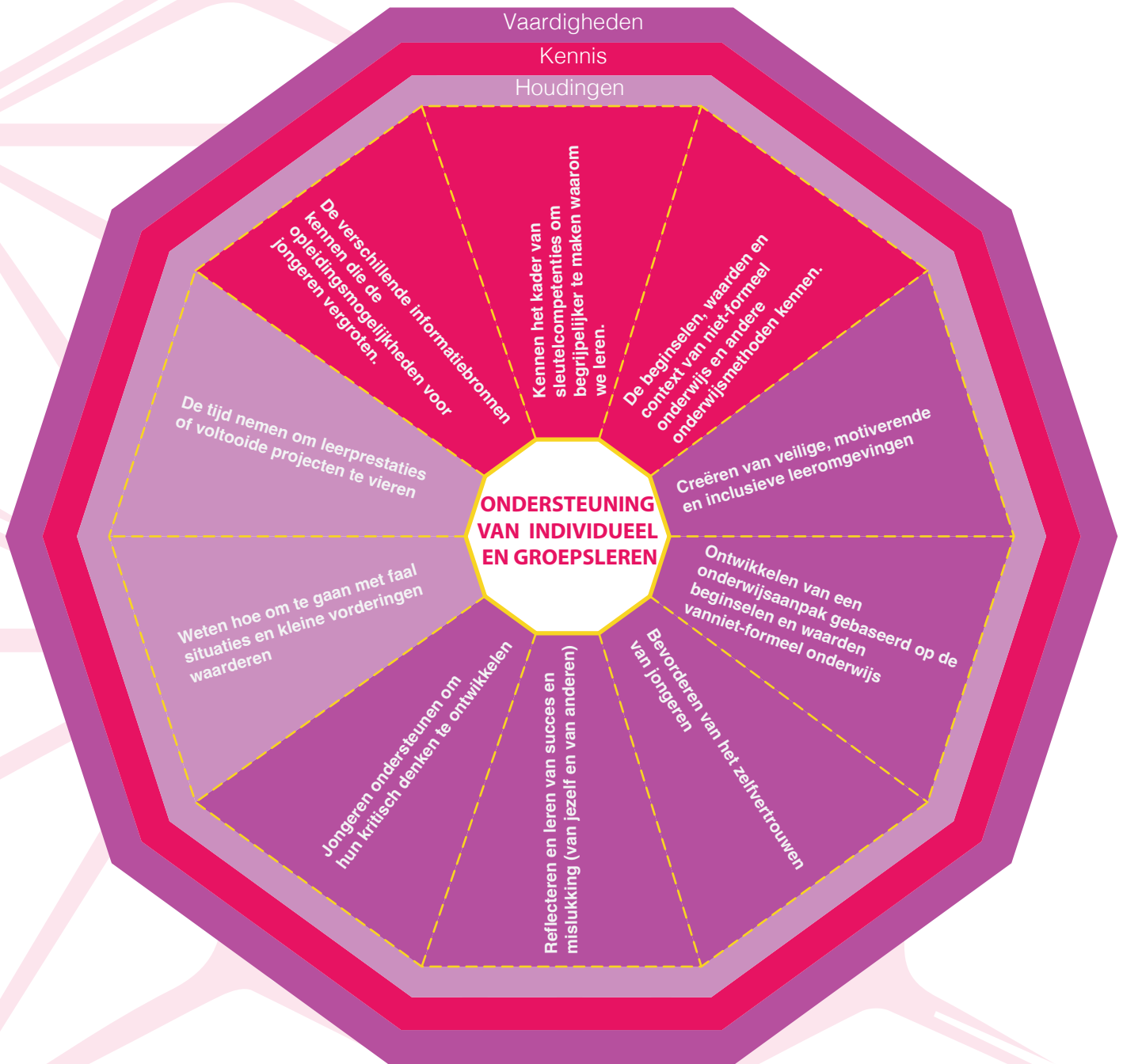
INSPIRATIE BIEDEN



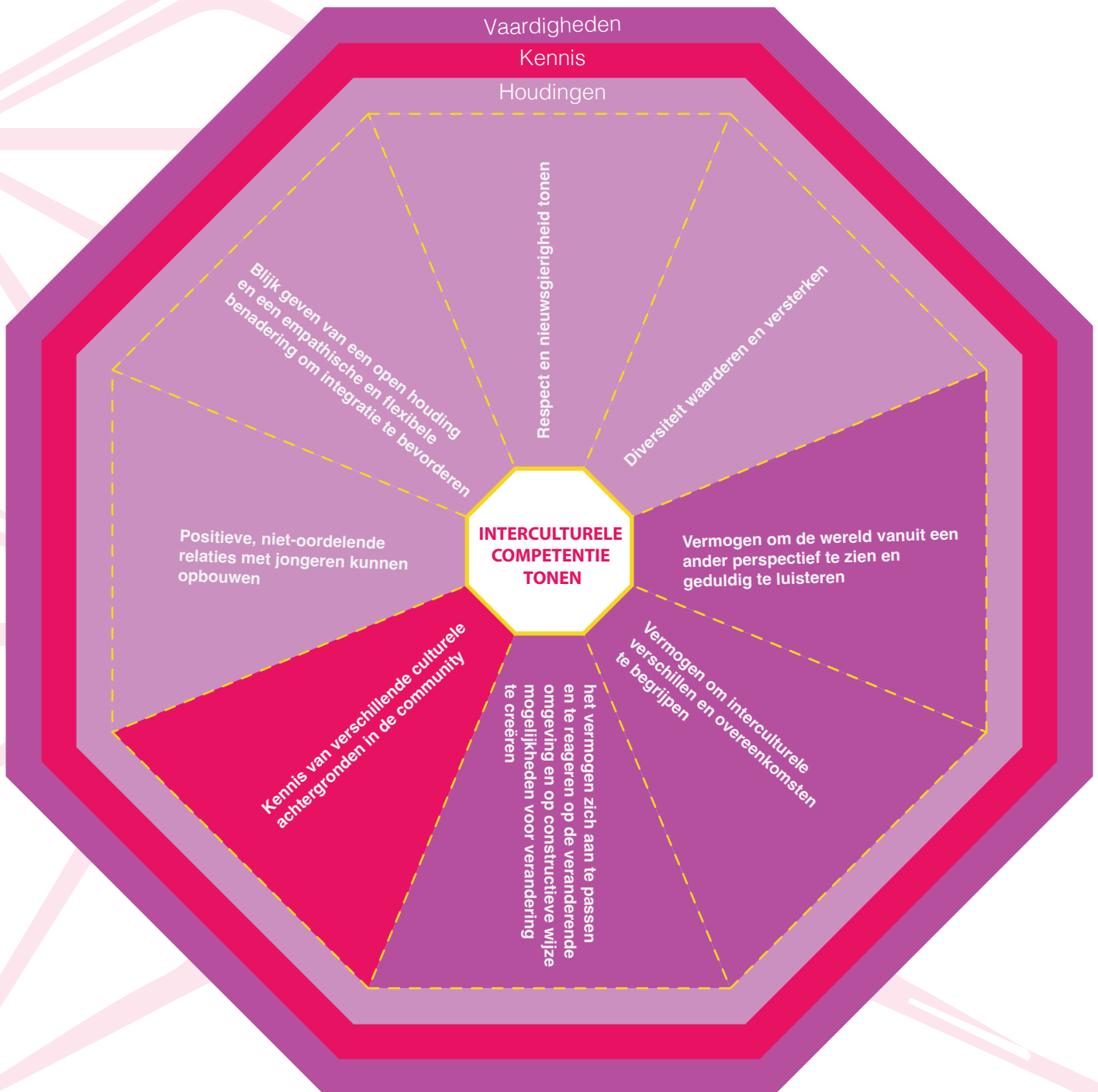
ONDERSTEUNING VAN VERANDERING



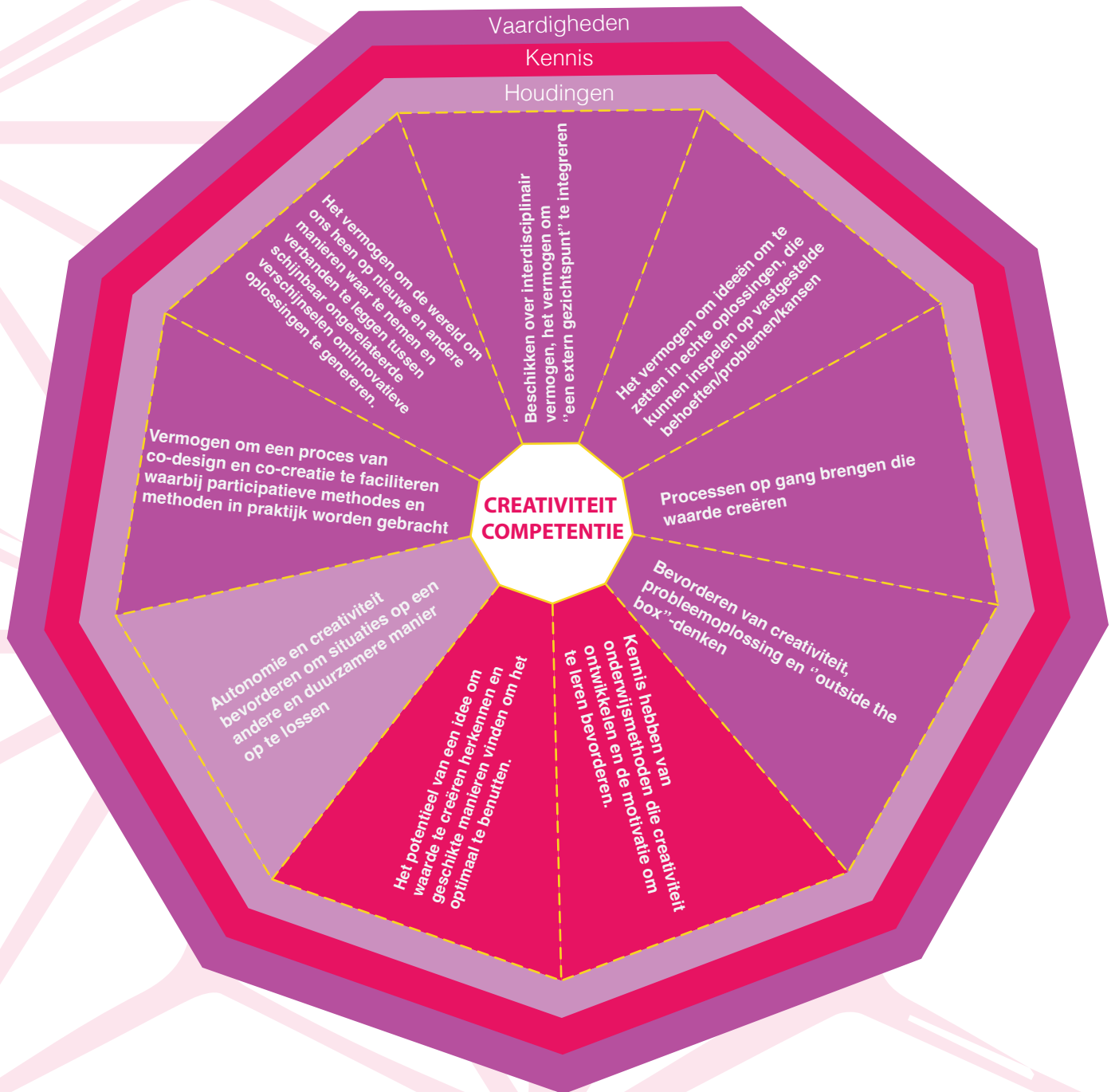
ONDERSTEUNING VAN INDIVIDUEEL EN GROEPSLEREN



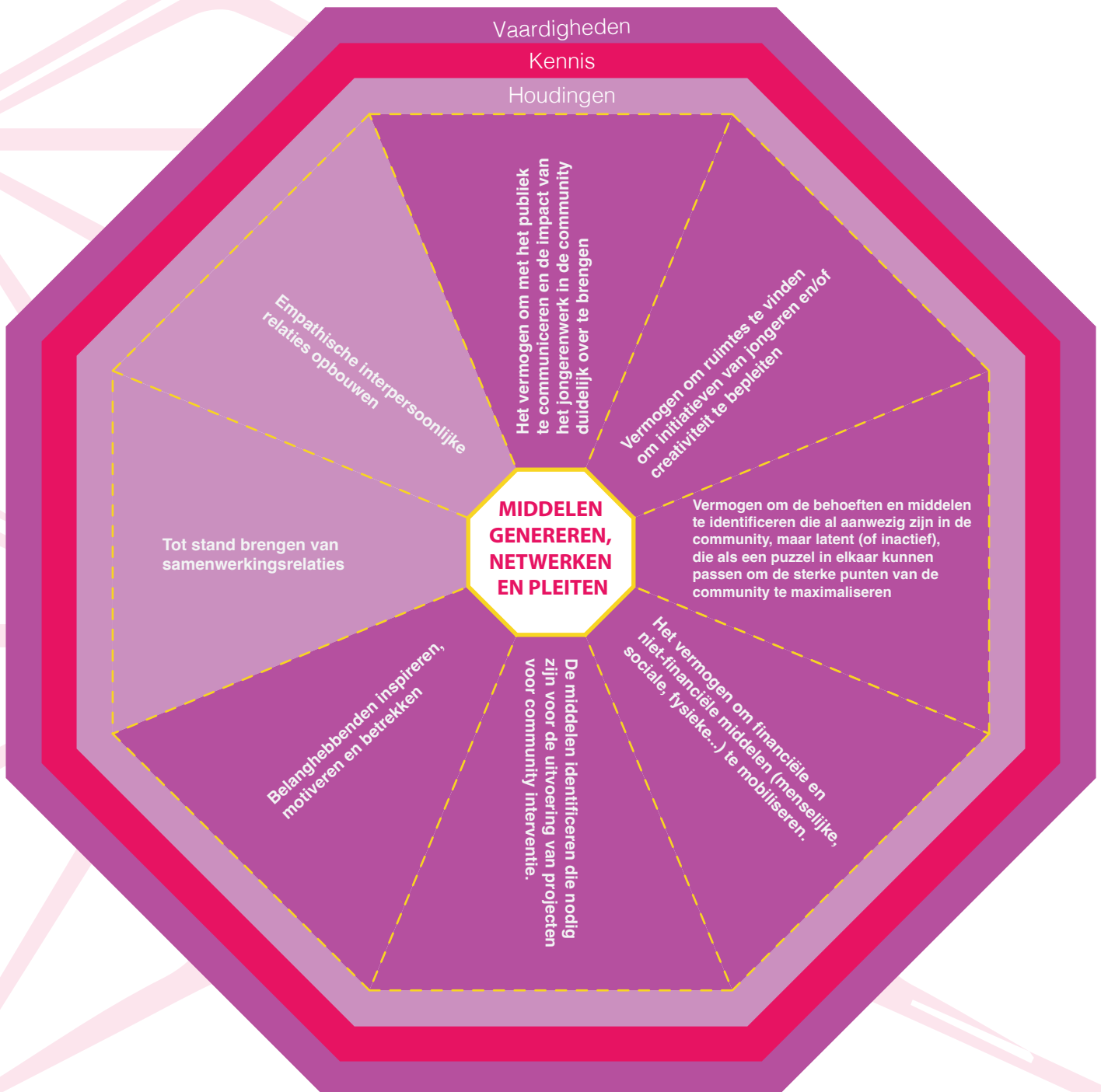
INTERCULTURELE COMPETENTIE TONEN



CREATIVITEIT COMPETENTIE



MIDDELEN GENEREREN, NETWERKEN EN PLEITEN



Voor meer informatie over DYPALL Network, de hoofdpartner van het competentieprofiel van de Youth Community Leader:

WEBSITE

www.dypall.com

E-MAIL

info@dypall.com

FACEBOOK

www.facebook.com/DYPALLNetwork

Dit projectresultaat is ontwikkeld in het kader van het CHLaYdoscope project dat wordt geleid door Materahub (Italië) in samenwerking met DYPALL Network, Generazione Lucana (Italië), Warehouse Hub (Italië), ECHN (Griekenland), PiNA (Slovenië) en The Artists & the others (Nederland). Het wordt gefinancierd door de Europese Unie in het kader van het Erasmus+-programma: Samenwerkingspartnerschappen in jongerenzaken, met steun van het Italiaanse nationale agentschap.



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



chlaydoscope.eu

DYPALL
DEVELOPING YOUTH PARTICIPATION
AT LOCAL LEVEL



european
creative
hubs
network

pina

