



PROGETTO

**EARLY identification, INDIVIDUALIZED targeting
and TAILORED intervention for young people at
risk of NEET**

*Percorsi flessibili e metodologia efficace per
la transizione nel mercato del lavoro*

IO2 –A1

**Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner
Dr Thomas Spielhofer & Dr Kerstin Junge, TIHR**



Promotore



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Indice

Sintesi	¡Error! Marcador no definido.
1. IO2 IO2 Metodologia INDIVIDUALIZZATA e interventi SU MISURA per giovani a rischio di diventare NEETs	5
2. A1 Lineeguida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner	7
2.1 Il target group	7
2.2 La selezione/individuazione dei giovani a rischio.....	8
2.3 Risultati attesi	9
2.3.1 Selezione dei risultati	9
2.3.2 Evidenza sulla rilevanza dei risultati.....	11
2.3.3 Risultati attesi.....	14
2.4 Gli elementi dell'intervento.....	18
2.4.1 Preparazione.....	19
2.4.3 Orientamento	21
2.4.4 Esperienza.....	23
2.4.5 Consolidamento.....	24
3. Conclusione e step successivi	25
3.1 Panoramica del modello NEETs at RISK	25
3.2 Step successivi	26
APPENDICE.....	¡Error! Marcador no definido.

**Titolo**

Linee guida A1 per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner

Editore

TIHR – Tavistock Institute of Human Relations (UK)

Autori

Alexander Krauss, ISOB

Marta Méndez-Fuente, FMA (ES)

Thomas Spielhofer, Tavistock Institute (UK)

Vanda Vieira, CECOA (PT)

Luogo di edizione

Londra, Regno Unito

Data di edizione

Ottobre, 2015

Sintesi

L'obiettivo principale dell'IO2 è quello di sviluppare una metodologia innovativa per identificare e sostenere i giovani a rischio di essere NEET e di implementarla e testarla in tre sedi pilota (Spagna, Italia e Portogallo) - si propone che questa metodologia fornirà un approccio individualizzato e su misura per soddisfare le particolari esigenze di ogni giovane a rischio di essere NEET, adattabile a diversi contesti locali. La metodologia si propone di essere preventiva - identificare i giovani a rischio fornendo loro una transizione più graduale nel mercato del lavoro e / o di ulteriore apprendimento o di formazione.

Questo documento definisce le metodologia proposta e le principali misure di intervento del progetto NEETs at RISK tra cui:

- I destinatari
- I metodi per la selezione/coinvolgimento dei giovani nel progetto
- I risultati attesi del coinvolgimento dei giovani nel progetto
- I meccanismi per il raggiungimento di tali risultati
- I principali elementi di intervento

Si basa su un processo iterativo sei step che coinvolge:

- Discussioni face2face con i partner
- Una specifica iniziale di quattro ampi, contrastanti modelli di erogazione
- Sviluppo sulla base di buone pratiche di attività volte a prevenire il rischio di diventare o rimanere NEET nell'ambito di una attività di apprendimento di 5 giorni a Londra
- Un workshop iniziale con i partner del progetto organizzato nell'ambito della attività di apprendimento per identificare questioni chiave che progetto sta cercando di affrontare
- Sulla base dei risultati dell'IO1-A1 identificare i fattori di rischio comuni al diventare NEET e dell'IO1-A2 per identificare le migliori pratiche nella riduzione del rischio di essere o diventare NEET
- organizzazione di un workshop sulla teoria del cambiamento con i partner come parte del primo incontro transnazionale del progetto

Questo documento presenta i risultati di questo processo iterativo e prepara il terreno per le attività successive (IO2-A2, 3, 4, 5 e 6) come parte del presente Intellectual Output.

1. IO2 Metodologia INDIVIDUALIZZATA e interventi SU MISURA per giovani a rischio di diventare NEETs

L'obiettivo principale dell'IO2 è quello di sviluppare una metodologia innovativa per identificare e sostenere i giovani a rischio di essere NEET e di implementarla e testarla in tre sedi pilota (Spagna, Italia e Portogallo) - si propone che questa metodologia fornirà un approccio individualizzato e su misura per soddisfare le particolari esigenze di ogni giovane a rischio di essere NEET, adattabile a diversi contesti locali. La metodologia si propone di essere preventiva - identificare i giovani a rischio fornendo loro una transizione più graduale nel mercato del lavoro e / o di ulteriore apprendimento o di formazione.

L'IO2 si compone di sei attività logiche attraverso tre fasi distinte (preparazione, attuazione e follow-up) - tra cui:

Preparazione

- Attività 1 (A1): Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner: questa attività mira a sviluppare la metodologia con riferimento alle migliori pratiche esistenti e di rilevanza per le esigenze e le situazioni nei paesi partner (luglio-agosto 2015)

Implementazione

- Attività 2 (A2): Applicazione del progetto pilota nei paesi partner
- Attività 3 (A3): Sessioni di mentoring e coaching 1: occupabilità e transizione dalla scuola / formazione professionale al lavoro
- Attività 4 (A4): Sessioni di mentoring e coaching sessions 2: fornire opportunità di tirocinio nelle imprese
- Attività 5 (A5): Preparazione del personale per la sperimentazione e le misure previste nella metodologia (settembre-ottobre 2015)

Follow-up

- Attività 6 (A6): Risultati dell'applicazione del progetto pilota nei paesi partner (ottobre-dicembre 2016)
-

Come descritto nella Sezione XX qui di seguito, l'IO2 si basa ed estende il lavoro svolto come parte dell'IO1 - in particolare, l'identificazione dei principali motivi per cui i giovani diventino NEET nei paesi partner e delle migliori pratiche esistenti nell'affrontare questo problema. Ciò viene fatto attraverso un processo di pianificazione sulla teoria strutturata del cambiamento, che coinvolge tutti i partner al fine di:

- Identificare i punti chiave o le ragioni per cui alcuni giovani sono NEET
- Questioni chiave prioritarie per la metodologia del progetto

- Specificare risultati attesi come risultato della metodologia del progetto
- Discutere attività che possono ottenere questi risultati sulla base di evidenza tratte dalle migliori pratiche (IO1) e sull'esperienza professionale dei partner
- Concordare meccanismi di cambiamento che collegano questioni chiave, attività e risultati attesi.

Nel complesso, il NEET a metodologia di rischio specifica:

- I **destinatari** - l'età e le caratteristiche dei giovani a rischio di essere NEET da coinvolgere nel progetto pilota - piuttosto che rivolgersi a tutti questi giovani, avrà lo scopo di individuare quelli per i quali questo intervento è più adatto
- **La selezione / individuazione di giovani a rischio** - i metodi / approcci utilizzati per identificare i giovani a rischio da coinvolgere nel progetto pilota (affrontando le questioni prioritarie identificate e che si ritiene abbiano una reale possibilità di raggiungere i risultati attesi a seguito dell'intervento)
- **Risultati attesi** – i risultati nel breve, medio e lungo termine che la metodologia intende raggiungere attraverso la sperimentazione
- **Gli elementi di intervento**, compresi:
 - Le attività realizzate come parte di essa
 - La durata di queste attività - per quanto tempo e con quale frequenza
 - La localizzazione delle attività – dove le attività vengono realizzate
 - La modalità di realizzazione – in gruppi ristretti o più ampi o individualmente
 - Personale addetto alle attività - che si prevede realizzerà le attività
- I meccanismi di cambiamenti previsti alla base della Teoria del cambiamento concordata - una formulazione di come si prevede che l'intervento affronti le questioni prioritarie individuate attraverso le attività previste per raggiungere i risultati attesi.

Questa metodologia, comprese le principali misure di intervento di base (sviluppato come parte dell'IO2-A3 e A4), sarà testata in progetti pilota in Portogallo, Spagna e Italia, dopo la preparazione del personale (IO2-A5) e si basa sulle linee guida fornite dal capofila (IO2-A2). Queste sperimentazioni hanno lo scopo di esplorare questioni nell'attuazione della metodologia e se e in che misura è in grado di raggiungere i suoi risultati attesi (IO4) - con l'obiettivo di formulare una guida metodologica (IO3).

2. A1 Linee guida per l'applicazione del progetto pilota nei paesi partner

L'obiettivo principale di questa attività (IO2-A1) è stato quello di lavorare con tutti i partner per concordare la metodologia da sperimentare come parte del progetto. Ciò ha comportato:

- Discussioni face2face con i partner come parte della riunione di start-up del progetto (Gennaio 2015)
- Le specifiche di quattro grandi, contrastanti modelli di attività (vedi Appendice X) - e chiedendo ai partner del progetto di rivedere i loro punti di forza e di debolezza percepiti, così come le opportunità e le minacce (analisi SWOT - vedi Appendice Y) (Marzo 2015)
- Sulla base delle buone pratiche nella realizzazione di attività volte a prevenire che i giovani diventino o restino NEET come parte di una attività di apprendimento di 5 giorni a Londra (Maggio 2015)
- Un workshop iniziale con i partner del progetto organizzato nell'ambito dell'attività di apprendimento per identificare questioni chiave che il progetto si propone di affrontare (Maggio 2015)
- Sulla base dei risultati dell'IO1-A1 identificare i fattori di rischio comuni per diventare NEET e dell'IO1-A2 individuare le migliori prassi esistenti nella riduzione del rischio per i giovani di essere o diventare NEET (Giugno 2015)
- Organizzare un workshop sulla teoria del cambiamento con i partner come parte del primo incontro transnazionale del progetto (Giugno 2015) per dare la priorità a questioni chiave, specificare i risultati attesi, discutere le attività di intervento più efficaci e concordare meccanismi di cambiamento che collegano questioni chiave, attività e risultati attesi.

Questo IO presenta i risultati di tale processo iterativo, sotto forma di uno schema metodologico dell'intervento proposto, comprendente i principali elementi indicati al punto 1 di cui sopra.

2.1 I destinatari

Il formulario di candidatura del progetto ha identificato i seguenti target per l'intervento:

- Studenti / discenti dai 15 ai 24 anni che frequentano la scuola o enti di formazione professionale formazione, che stanno terminando la scuola dell'obbligo, ma a rischio di diventare NEET;

- Le persone che non frequentano la scuola o percorsi di formazione professionale (così come i disoccupati) che vanno dai 15 a 24 anni.

Confronti con i partner del progetto hanno suggerito che questo target era troppo ampio per essere affrontato da una sola metodologia, in quanto le esigenze degli studenti, ad esempio, di 15 anni che ancora frequentano la scuola dell'obbligo possono essere molto diverse dalle esigenze di coloro che hanno 24 anni e che stanno completando l'istruzione superiore e sono a rischio di diventare NEET.

Ciò ha comportato una ri-focalizzazione della metodologia sulla base dei seguenti criteri:

- I contatti pratici e le risorse disponibili per i partner del progetto - per coinvolgere i giovani e influenzare la realizzazione delle attività
- Quale gruppo di età era più adatto per un intervento "preventivo" per ridurre il rischio di diventare NEET, rispetto ad un intervento "reattivo" diretto al coinvolgimento di giovani che già sono NEET

Si è deciso, pertanto, che il progetto sarebbe stato rivolto ai giovani:

- che non sono ancora NEET - che sono ancora a scuola / formazione, anche se c'è il rischio che essi possano diventare NEET
- che frequentano istituti scolastici/enti di formazione
- come qualcosa di aggiuntivo al loro normale programma di studi
- con meno di 18 anni (al massimo 19).

2.2 La selezione / individuazione dei giovani a rischio

Come dimostrato dall'O1-A1 e dalla Learning Activity (Maggio 2015), ci sono vari approcci per identificare i giovani "a rischio" di diventare NEET - tra questi: approcci statistici per collegare particolari caratteristiche oggettive o circostanze (ad esempio, un basso rendimento scolastico, contesto socio-economico, etnia, etc.), con una maggiore probabilità di diventare NEET o modi di identificare atteggiamenti o comportamenti particolari (tramite l'osservazione, la segnalazione dell'insegnante o questionari di auto-completamento) che possono prevedere una maggiore probabilità di diventare NEET in futuro.

Il particolare approccio adottato deve essere adattato alla particolare situazione o contesto in cui il modello proposto è sperimentato - ma è probabile che possa includere una o più delle seguenti componenti:

- L'identificazione dei giovani percepiti come a rischio di abbandono precoce da insegnanti o altro personale della scuola
- L'analisi dei dati della scuola a disposizione per identificare i "fattori di rischio" che negli anni precedenti hanno dimostrato essere associati ad un aumentato rischio di diventare NEET - questi possono variare a seconda del particolare ambito, ma è probabile che includano un basso rendimento scolastico, status socio-economico insuccesso scolastico, etc.
- Il completamento dei questionari di valutazione del rischio da parte degli studenti (vedi Appendice X)
- Le richieste di studenti di essere coinvolti nel programma.

Evidenze emerse dalla Learning Activity hanno anche dimostrato che qualunque approccio specifico venga adottato, i giovani hanno bisogno di sentire che hanno attivamente scelto di prendere parte al programma – pertanto è consigliabile richiedere a tutti i partecipanti di avere un breve “colloquio”, in cui essi devono spiegare perché dovrebbero essere inclusi nel programma. Questo dà a coloro che sono selezionati un senso di realizzazione e di responsabilità. Per tale motivo è preferibile dire ai giovani di partecipare al programma – poiché ciò può immediatamente comportare un senso di resistenza da parte di alcuni partecipanti.

2.3 Risultati attesi

2.3.1 Selezione dei risultati

Come descritto nella precedente sezione 2, una prima discussione (gennaio 2015) e un workshop con i partner del progetto (aprile 2015) sono stati utilizzati per identificare le questioni chiave che spiegano il motivo per cui alcuni giovani sono o diventano NEET. Ciò si basa su evidenze emerse dall'IO1-A1 sulle caratteristiche e fattori di rischio associati al divenire NEET in ogni paese partner. Tali caratteristiche e fattori di rischio sono stati combinati per creare un elenco di “problematiche” o “fattori di rischio” di particolare rilevanza per il gruppo target del progetto (vedi Sezione 2.1).

Ciò ha compreso i seguenti potenziali motivi per essere / diventare NEET:

Caratteristiche personali / atteggiamenti

- Mancanza di motivazione per continuare a imparare (dopo aver lasciato la scuola)
- Mancanza di motivazione a trovare un posto di lavoro

- Mancanza di motivazione per fare bene / impegnarsi molto a scuola
- Avere un atteggiamento negativo nei confronti della scuola / apprendimento
- Mancanza di fiducia in se stessi nel trovare un lavoro o proseguire nell'apprendimento

Barriere personali

- Problemi personali seri (droghe, alcol, salute mentale, etc.) che rappresentano ostacoli alla partecipazione all'istruzione, all'occupazione o formazione

Conoscenze / competenze

- Mancanza di competenze (professionali / per l'occupabilità) per ottenere un posto di lavoro, etc.
- Non sapere come trovare un posto di lavoro (o di altre opportunità di apprendimento) dopo aver lasciato la scuola
- Non sapere come scegliere il percorso di istruzione o formazione professionale più adatto per loro
- Mancanza di una chiara visione delle opzioni a loro disposizione in futuro

Problemi strutturali / barriere

- Mancanza di capitale sociale (contatti, reti, know-how) per trovare un posto di lavoro
- Impossibilità di trovare un posto di lavoro a causa del loro aspetto / come parlano / da dove vengono etc.
- Impossibilità di trovare un lavoro perché non ci sono / o molto pochi posti di lavoro in cui vivono

Conseguimento

- Abbandono della scuola senza o con pochissime qualificazioni

A tutti i 14 partner di progetto che hanno partecipato al meeting transnazionale di Londra (Giugno 2015) è stato chiesto di dare priorità a questi temi, assegnando fino a 5 punti ciascuno per uno o più dei problemi sopra elencati. In particolare, è stato chiesto ai partner di identificare - dato il target proposto coinvolto nel progetto (vedi Sezione 2.1) - i problemi che la metodologia dovrebbe affrontare con la massima urgenza per ridurre il rischio di diventare NEET e raggiungere una transizione agevole per giovani verso il mercato del lavoro.

Questo esercizio ha evidenziato le seguenti tre priorità fondamentali:

- Garantire che i giovani possiedano il capitale sociale (contatti, reti, know-how) per trovare un posto di lavoro
- Garantire che i giovani sappiano come scegliere il percorso di istruzione/formazione a loro più adatto
- Garantire che i giovani non abbiano un atteggiamento negativo nei confronti della scuola / apprendimento

2.3.2 L'evidenza sulla rilevanza dei risultati

Capitale sociale

C'è una forte evidenza dalla letteratura che sottolinea il modo in cui ognuno di essi è collegato ad essere NEET. Raffo and Reeves (2000)¹, per esempio, hanno sostenuto che il capitale sociale svolge un ruolo cruciale nell'esclusione sociale dei giovani nella transizione dalla scuola al lavoro. Attraverso la ricerca qualitativa sui giovani inglesi emarginati, hanno fornito la prova di quanto limitate o culturalmente inadeguate risorse sociali limitino le possibilità per i giovani a rischio.

Allo stesso modo, uno studio più recente (Siraj et al., 2014) nel Regno Unito, ad esempio, ha utilizzato interviste qualitative per esplorare le esperienze di un campione di 20 giovani che erano NEET sei mesi dopo la fine della scuola dell'obbligo. Lo studio ha suggerito che: "il capitale sociale dei giovani in forma di famiglia, amici e altre reti era eccezionalmente importante per aiutarli ad uscire della loro inattività e ad intraprendere percorsi di istruzione/formazione (p.6). Gli autori dello studio hanno spiegato il concetto di capitale sociale e il suo impatto sulle scelte dei giovani nel seguente modo:

"Il capitale sociale comprende la rete di persone conosciute al giovane e la capacità che hanno di attingere a opportunità e risorse al di fuori della famiglia immediata (...) Nel caso di molti NEET, l'accesso alle risorse sociali, culturali, educative ed economiche è spesso limitato riducendo la loro capacità di negoziare strutture in modo vantaggioso per loro "(p.9).

Un altro studio (Robson, 2008)² tratto dai dati longitudinali dell'European Community Household Panel (ECHP) tratto dai dati longitudinali del Panel europeo delle famiglie (ECHP) ha cercato di collegare il capitale sociale con l'essere NEET in maniera più quantitativa. Ciò è stato fatto esplorando l'impegno dei giovani che erano NEET in qualsiasi club, come club sportivo o di intrattenimento, un gruppo locale o di quartiere, un partito, etc. per verificare l'ipotesi se i giovani che sono NEET hanno reti più deboli rispetto i loro coetanei. Lo studio non ha dimostrato alcuna correlazione chiara, ad eccezione dei giovani in Grecia e Spagna. Tuttavia, va notato che chiedere a qualcuno se sia un membro di un club, compreso lo sport e intrattenimento, fornisce solo una vista molto limitata sul loro capitale sociale. Inoltre, come ha osservato Robson (2008),

¹ Raffo, C. & Reeves, M. (2000) Youth transitions and social exclusion: Developments in social capital theory. *Journal of Youth Studies* 3 (2), 147-166.

² Robson, K (2008) Becoming NEET in Europe. A comparison of predictors and laterlife outcomes. Paper presented at the Global Network on Inequality Mini-Conference on February 22, 2008 in New York City.

potrebbe essere che questi giovani semplicemente hanno avuto più tempo per socializzare rispetto a quelli che frequentano la scuola o lavorano.

Al contrario, un' esplorazione più dettagliata di questo problema è stata condotta come parte del recente studio Eurofound (2012)³ sui NEET, suggerendo un legame molto più forte tra capitale sociale, misurato dalla fiducia, l'impegno politico e la partecipazione civica, ed essere NEET. Ciò è stato fatto per mezzo di un' analisi quantitativa sistematica di una serie di indicatori tratti da due fonti di dati: 2008 ESS (European Social Survey) e 2008 EVS (European Values Study). Si è riscontrato che:

"I NEET si distinguono per avere un livello notevolmente inferiore di impegno politico e sociale e un più basso livello di fiducia rispetto ai non NEET. Ciò implica che essi non sono solo disimpegnati dal mercato del lavoro e dal sistema di istruzione, ma sono anche ad alto rischio di essere politicamente e socialmente alienati dalle loro società "(p.4).

Scelta del percorso

L'analisi delle destinazioni dell'istruzione post-obbligatoria dei giovani di 16-17 anni nel Regno Unito (Spielhofer et al, 2009)⁴ ha identificato tre categorie distinte di NEET, tra cui:

- NEET "Aperti ad imparare" - giovani con più probabilità di impegnarsi nuovamente in materia di istruzione o di formazione a breve termine e con livelli più elevati di realizzazione e miglior atteggiamento nei confronti della scuola rispetto ad altri giovani NEET.
- NEET "Sostenuti" - giovani caratterizzati dalla loro esperienza negativa della scuola, più elevati livelli di assenteismo e di esclusione ed inferiore successo accademico rispetto agli altri giovani NEET; hanno più probabilità di rimanere NEET nel medio termine.
- NEET "Indecisi" - giovani simili per alcuni aspetti, come ad esempio i loro livelli di istruzione, ai NEET "aperti ad imparare", ma con la tendenza ad essere insoddisfatti con le opzioni a loro disposizione e / o sono molto probabilmente a rischio di abbandonare l'istruzione dopo i 16 anni senza un titolo di studio.

L'ultima categoria dimostra che ci sono molti giovani che diventano NEET a causa di un'errata scelta del percorso - adatto ai loro stili di apprendimento preferiti e obiettivi

³ Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴ Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. and Smith P. (2009). Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17 (DCSF Research Report 072). London: DCSF

di carriera - per consentire loro di continuare a lavorare o l'istruzione. Ciò è stato confermato nello studio di Siraj et al. (2014), che ha rilevato che:

“C'è un'elevata incidenza tra i NEET di non sapere quello che volevano fare dopo aver lasciato la scuola dell'obbligo che spesso persiste per molto tempo. Ciò provoca transizioni non lineari, 'yo-yo', dove i giovani iniziano e terminano sia i percorsi di istruzione sia varie forme di lavoro. In particolare con riferimento all'istruzione, ciò ha portato spesso i giovani a cercare corsi con scarse idee di ciò che avrebbero fatto di seguito”

Atteggiamento negativo verso la scuola e l'apprendimento

Il rapporto di Eurofound (2012) identifica due principali fattori di rischio associati con l'essere NEET: svantaggio e disaffezione. Il concetto di capitale sociale sopra esplorato è fortemente associato con il concetto di “svantaggio”, ma quest'ultimo include anche altri aspetti come la povertà, la cattiva salute e la scarsità di alloggi. Il concetto di “disaffezione” d'altra parte si riferisce al modo in cui i giovani perdono interesse per la scuola, che conduce a scarsa frequenza, assenze ingiustificate, comportamento che porta all'esclusione dalla scuola e spesso all'abbandono scolastico. In effetti, la ricerca mostra che i segni evidenti che qualcuno sta perdendo interesse per la scuola di solito si presentano circa uno a tre anni prima che un giovane si ritiri (Bridgeland et al, 2006)⁵.

La ricerca ha anche messo in evidenza un legame tra svantaggio e disaffezione, che spiega i numeri sproporzionatamente elevati di “drop out” da ambienti svantaggiati. Così, Archer, et al. (2005)⁶ e Steer (2000)⁷ hanno entrambi scoperto che alcuni giovani citano una sensazione di 'vulnerabilità' - di essere guardati dall'alto in basso a scuola a causa del loro background - come un fattore che ha portato al disimpegno da imparare. I giovani percepivano la sensazione di una mancanza di adattamento tra le identità della loro classe operaia e una predominanza di ciò che vedevano come linguaggio della classe ethos scolastico e personale della scuola (Spielhofer et al, 2009).

⁵ Bridgeland, J. M., DiIulio, J. J. and Burke Morison, K. (2006), The silent epidemic: Perspectives of highschool dropouts, A report by Civic Enterprises in association with Peter D. Hart Research Associates, Bill & Melinda Gates Foundation, Seattle.

⁶ Archer, L., Halsall, A., Hollingworth, S. and Mendick, H. (2005). Dropping Out and Drifting Away: an Investigation of Factors Affecting Inner-City Pupils' Identities, Aspirations and Post-16 Routes. London: Institute for Policy Studies in Education.

⁷ Steer, R. (2000). A Background to Youth Disaffection: a Review of Literature and Evaluation Findings from Work with Young People. London: Community Development Foundation.

2.3.3 Risultati attesi

Per ciascuno dei tre questioni individuati nella sezione 2.3.1 e discussi nella sezione 2.3.2, ai partner del progetto è stato chiesto di identificare quali cambiamenti o risultati avrebbero sperare di vedere come risultato dell'intervento - o, in altre parole, quali cambiamenti si aspettavano di vedere che potessero essere dimostrato o misurati.

Questi sono elencati di seguito per ciascuno dei tre aspetti:

Garantire che i giovani abbiano il capitale sociale (contatti, reti, know-how) per trovare un posto di lavoro - questo include che i partecipanti al progetto:

- hanno incontrato altri giovani che lavorano / studiano in diversi ambiti dell'istruzione, formazione e occupazione
- hanno incontrato almeno un potenziale datore di lavoro in un'area di loro interesse
- sono stati formati su come condurre ricerche di lavoro
- hanno avuto almeno un'esperienza di lavoro o di tirocinio
- sono più consapevoli delle competenze o l'esperienza necessarie per diversi lavori
- sono più consapevoli della differenza tra la scuola e ambiente di lavoro
- sono più consapevoli di che organizzazioni o soggetti sono disponibili a livello locale per aiutarli a trovare un lavoro o un'ulteriore opportunità di formazione
- sono più consapevoli di come comportarsi sul posto di lavoro

Garantire che i giovani sappiano come scegliere il percorso di istruzione, formazione e occupazione più adatto per loro - questo include che i partecipanti al progetto:

- sono più consapevoli delle proprie competenze sociali e talenti rilevanti per il mondo del lavoro
- sono più consapevoli delle opzioni di istruzione, formazione e occupazione a loro disposizione a livello locale dopo aver lasciato la scuola
- hanno sviluppato competenze per la ricerca di lavoro, tra cui la scrittura di un curriculum vitae, la ricerca di un posto di lavoro e la partecipazione a un colloquio di lavoro
- hanno messo insieme un portafoglio di successi per aiutarli a visualizzare quello che hanno raggiunto e ciò che sono bravi a fare

- sono più consapevoli di che competenze, qualifiche o attributi personali sono necessari per accedere localmente a diversi tipi di istruzione, formazione e occupazione.

Garantire che i giovani non abbiano un atteggiamento negativo nei confronti della scuola / apprendimento - questo include che i partecipanti al progetto:

- sono più consapevoli della rilevanza di ciò che imparano a scuola per il mondo del lavoro
- sono più consapevoli delle qualifiche, competenze e conoscenze necessarie a muoversi in particolari tipi di istruzione, formazione e occupazione
- sono più motivati a fare bene nel loro luogo di apprendimento, tra cui la scuola o l'Università
- sentirsi più sicuri che essi sono in grado di fare bene a scuola
- sono più disposti a continuare a imparare a scuola o attraverso qualche altro tipo di istruzione o di formazione, dopo aver completato la scuola dell'obbligo

Sembra che per questi diversi risultati da raggiungere, la metodologia debba includere:

- Diversi modi di fare collegamenti reale coinvolgenti con altri giovani, i datori di lavoro ed i professionisti con esperienza di lavoro e di apprendimento in diversi tipi di istruzione, formazione e occupazione, attraverso tirocini, visite, workshop o riunioni individuali o in piccoli gruppi
- La formazione per sostenere l'acquisizione delle competenze necessarie per fare una transizione di successo dopo aver lasciato la scuola, tra cui la scrittura di un curriculum vitae, la ricerca di un posto di lavoro e la partecipazione a un colloquio di lavoro, e la possibilità di applicare o testare queste abilità
- Mettere insieme un portafoglio per aiutare i giovani a riconoscere le proprie capacità, le competenze, le preferenze e le realizzazioni rilevanti per diversi tipi di opzioni di istruzione, formazione e occupazione.

Le parti concrete di tale metodologia proposta sono illustrate nella sezione seguente, mentre la tabella 1 alla pagina seguente illustra la teoria generale del cambiamento per il modello proposto. Si basa sulle seguenti ipotesi:

1. possono essere identificati gli alunni con fattori di rischio rilevanti
2. gli alunni con fattori di rischio rilevanti possono essere mirati in modo preventivo (che è efficace)
3. il Dosaggio di intervento (sotto-insieme di attività o combinazione di attività) è abbastanza forte da influenzare il cambiamento
4. l'intervento è completato dalla maggior parte dei giovani
5. il modello deve essere adattato ai diversi contesti. Questo adattamento non influenzerà la sua efficacia
6. un approccio multi-agenzia è la chiave del successo
7. disponibilità di insegnanti, counsellor, giovani lavoratori o qualsiasi altro personale a realizzare l'intervento.

Tabella 1: Teoria del cambiamento nel progetto

Problematiche	Attività	Prodotti	Risultati
Un'alta percentuale di giovani nei Stati membri dell'UE sono NEET	Project preparation Preparazione del progetto	School staff trained in delivering intervention Multi-agency project group established and working Personale scolastico formato nella realizzazione dell'intervento Istituzione e operatività del Gruppo di progetto multi-agenzia	I giovani hanno migliorato il loro capitale sociale
I fattori di rischio associate con l'essere NEET sono basso capital sociale, mancanza di capacità di effettuare adeguate scelte nell'istruzione, formazione e occupazione e non valorizzare l'apprendimento	Pre-selection & Induction Pre-selezione e introduzione	Individuazione e selezione di 15 alunni per area pilota	
Essere NEET (a lungo termine) è associato ad esiti negativi sul mercato del lavoro	Orientamento	15 portfolio avviati X sessioni preparatory organizzate con un tasso di frequenza di almeno XX% X incontri o visite organizzate con enti di formazione, scuole e aziende	I giovani hanno un atteggiamento meno negativo verso la scuola / apprendimento
	Esperienza	15 work placement organizzati per area pilota	
Istituzioni e personale responsabile spesso non hanno le risorse e contatti necessari per aiutare adeguatamente i giovani a rischio	Consolidamento	15 portfolio completati X sessione di consolidamento organizzate con un tasso di frequenza di almeno XX%	I giovani sono maggiormente in grado di scegliere percorsi scolastici, di formazione e occupazione

2.4 Gli elementi dell'intervento

Sulla base di discussioni con i partner, la revisione delle migliori prassi e approcci esistenti, i principali risultati attesi dell'intervento e il gruppo target prescelto, la metodologia del progetto sarà costruita attorno alle seguenti componenti chiave:

- **Una fase di preparazione** - in cui scuola o altro personale sono formati nella realizzazione dell'intervento e un gruppo di progetto multi-agenzia è impostato e si è riunito per discutere come aumentare il capitale sociale dei partecipanti al programma
- **Un elemento di preselezione / introduzione** - garantire che i giovani più idonei siano stati scelti per partecipare e siano impegnati nel processo fin dall'inizio
- **Un elemento di orientamento** - concentrandosi sulla preparazione dei giovani per la loro collocazione e la loro transizione verso percorsi di istruzione, formazione e occupazione, principalmente come incontri di gruppo o individuali
- **Un'esperienza-of istruzione, formazione e occupazione** - che coinvolga una o più esperienze dirette del posto di lavoro e / o in altri ambienti di apprendimento
- **Un periodo di consolidamento post-collocamento** e il futuro periodo di programmazione - che coinvolge un lavoro sia di gruppo sia individuale.

La seguente tabella fornisce ulteriori dettagli su contenuti, durata e di personale per ciascuno di questi cinque elementi del modello.

Tabella 2: Contenuti, la durata e personale per gli elementi del modello

Titolo	Che cosa?	Chi?	Per quanto?
Preparazione	Selezione e formazione del personale Gruppo di progetto multi-agency	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili, datori di lavoro enti di formazione, scuole	In corso
Pre-selezione/introduzione	Domanda di ammissione Selezione Colloquio Accordo	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili	1-2 settimane
Orientamento	Ice breakers Rafforzamento della fiducia Competenze per l'occupabilità	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili – stakeholder locali	6-8 settimane

	Creazione portfolio		
Esperienza	Work placement	Datori di lavoro Enti di formazione Counsellor	4-6 settimane
Consolidamento	Competenze per la ricerca di un'occupazione Completamento portfolio Revisione	Counsellor, insegnanti, operatori giovanili	4-6 settimane

Si prevede che i partner includeranno ciascuna delle sei componenti chiave nel loro modello test pilota - tuttavia, vi è la flessibilità nella lunghezza di ciascun modulo e ogni componente potrà essere costituito, a seconda delle risorse locali, circostanze e opportunità.

Le seguenti sezioni forniscono ulteriori dettagli di ciascuno dei cinque elementi.

2.4.1 Preparazione

Questo elemento si concentra sulla preparazione dei programmi pilota in ciascuno dei 3 paesi pilota, tra cui la selezione e la preparazione del personale per fornire i diversi elementi del progetto e la creazione di un gruppo di progetto multi-agenzia. Lo scopo di questo gruppo è quello di fornire consulenza e sostegno per la sperimentazione, ma anche l'accesso a diversi tipi di lavoro e di formazione professionale per aumentare le esperienze degli studenti e le loro reti sociali. Queste potrebbero includere:

- Enti di formazione / scuole e il loro personale, come docenti / formatori / tecnici / tutor / consulenti e altri professionisti del settore istruzione e formazione professionale e della scuola
- Servizi per l'impiego / counsellor
- Rappresentanti politici del sistema di istruzione e formazione
- Imprese e le parti sociali;
- Autorità locali o regionali, con responsabilità in materia di istruzione, formazione professionale e di occupazione
- Le famiglie e gli altri membri della comunità locale.

L'attuazione di questo elemento del progetto sarà sostenuto dai materiali di supporto prodotti come parte di IO2-A2.

2.4.2 Preselezione/introduzione

Questo elemento si concentra in ciascuno dei progetti pilota sulla selezione di 15 giovani che frequentano l'anno accademico 2015/16. Il focus qui è sull'identificazione

degli alunni a rischio di divenire NEET e che hanno più probabilità di trarre beneficio da questo tipo di programma.

Tuttavia, come discusso nella sezione 2.2, il particolare approccio adottato deve essere adattato alla particolare situazione o contesto in cui il modello proposto è sperimentato - ma è probabile anche includere uno o più delle seguenti componenti:

- L'identificazione dei giovani percepiti come a rischio di abbandono precoce da insegnanti o altro personale della scuola
- L'analisi dei dati della scuola a disposizione per identificare i "fattori di rischio" che negli anni precedenti hanno dimostrato di essere associati ad un aumentato rischio di diventare NEET - questi possono variare a seconda del particolare settore, ma è probabile che includano un basso livello di raggiungimento scolastico, status socio-economico, insuccesso scolastico, ecc
- Il completamento dei questionari di valutazione del rischio da parte degli studenti (vedi Appendice X)
- Le richieste di studenti di essere coinvolti nel programma.

Inoltre, è consigliabile che i giovani abbiano bisogno di sentire che hanno attivamente scelto di prendere parte al programma - questo è meglio realizzato richiedendo a tutti i partecipanti di frequentare un breve "colloquio" in cui si deve spiegare perché dovrebbero essere inclusi nel programma; Inoltre, coloro che accettano di aderire al programma dovrebbe firmare un accordo affermando:

- Quello che il programma prevede
- Quale aiuto e sostegno riceveranno da altri come parte del programma
- Ciò che essi sono tenuti a fare e il comportamento atteso come parte del programma.

2.4.3 Orientamento

Questo elemento si concentra sulla preparazione dei giovani per la loro collocazione e la loro transizione verso percorsi scolastici, di formazione e occupazione, principalmente attraverso incontri di gruppo o individuali gruppo con gli orientatori o altro personale. Queste sessioni di mentoring e coaching hanno lo scopo di facilitare l'auto-riflessione dei partecipanti, la promozione di un atteggiamento proattivo verso l'occupazione in cui l'acquisizione di competenze trasversali gioca un ruolo importante. Il processo di intervento affronterà argomenti (correlati al mentoring) personali, si tratta di abilità sia intrapersonali e interpersonale, con una particolare attenzione per gli aspetti professionali (correlati al coaching). Per questo motivo, i coach e mentori saranno indicati con un solo termine come "facilitatori".

Lo scopo di queste sessioni è l'acquisizione o il miglioramento di competenze trasversali fondamentali per l'occupazione, con particolare attenzione alla proattività: adattabilità, creatività, leadership, spirito imprenditoriale, etc.

La metodologia ruota intorno a due azioni distinte ma complementari: 2 *colloqui individuali* e di una serie di *incontri di gruppo*.

Il processo inizierà con una sessione di orientamento individuale, in cui il partecipante incontrerà il facilitatore. L'obiettivo sarà quello di aiutare il giovane ad identificare e riflettere sui suoi obiettivi personali e le aspettative professionali. In definitiva, la speranza è che possa aiutare il partecipante ad essere a conoscenza delle proprie competenze attuali, la sensibilizzazione dei punti di forza personali, risultati individuali e il "dove faccio bene". Tutte le informazioni, raccolte per mezzo di un'intervista semi-strutturata in base a punti predefiniti che saranno discussi con il partecipante per conoscere i suoi "lati di debito e credito", venendo poi a conoscenza di ciò che ha bisogno di migliorare.

A meno che non si ritenga necessario organizzare ulteriori sessioni a beneficio del partecipante, questa metodologia prevede solo 1 intervista all'inizio del processo e 1 dopo il suo completamento (vedere la sezione 2.4.5). Durante l'ultimo incontro individuale al partecipante verrà chiesto ancora una volta sugli stessi aspetti, come nella prima sessione, al fine di confrontare le risposte ex-ante ed ex-post e osservare le eventuali modifiche sul partecipanti e, quindi, il potenziale impatto della metodologia.

Le informazioni raccolte nel corso delle interviste bilaterali saranno prese come riferimento per le sessioni di gruppo, al fine di affrontare le questioni individuali specifiche, ma anche di interesse generale per il pubblico. Esse ruotano attorno a 5 delle 8 competenze chiave per l'apprendimento permanente⁸ con un'elevata componente intra-personale e un ulteriore impatto sulla vita professionale, tra cui:

- Competenze digitali
- Imparare ad imparare
- Competenze sociali e civiche
- Senso di iniziativa e imprenditorialità
- Consapevolezza ed espressione culturale

Un totale di circa 5 sessioni sarà organizzato e distribuito in tutto il piano generale di intervento del progetto pilota, uno per ciascuna competenza. Esse saranno sviluppate per essere il più interattive possibile, per aiutare i partecipanti ad imparare dai propri dibattiti e riflessioni. Il facilitatore li aiuterà in questo processo, affrontando questioni specifiche che aiutino i giovani a costruire il contenuto da soli.

Ogni partner pilota imposterà l'ordine del giorno in base alle peculiarità del suo piano d'azione, data la prospettiva locale dell'intervento. Gli argomenti saranno affrontati in base alle peculiarità del pubblico (con attenzione alle informazioni raccolte durante le interviste individuali), quindi non c'è alcun programma specifico da seguire strettamente, ma un *indice generale* che potrà essere adattato. Pertanto, temi come l'interazione sociale, la risoluzione dei conflitti, capacità di adattamento, il lavoro di squadra, social network e l'impronta personale su Internet, proattività, etc., saranno argomento di discussione tra le altre materie. Ogni sessione sarà sintetizzata in un rapporto, per descrivere brevemente i temi specifici affrontati, l'atmosfera dell'incontro, i dibattiti generati, le impressioni dei partecipanti e una conclusione generale.

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:c11090>

Al termine, si prevede che i partecipanti abbiano migliorato la loro occupabilità attraverso una maggiore consapevolezza sulla necessità di possedere competenze di base di cui avranno bisogno nel mercato del lavoro. Pertanto, essi saranno in grado di valutare se hanno tali competenze richieste, hanno bisogno di migliorarle o sono carenti al fine di valutare la loro probabilità di trovare un impiego. L'obiettivo fondamentale è quello di raggiungere un rafforzamento del comportamento appropriato dei giovani, non solo per quanto riguarda gli altri, ma anche con i loro coetanei, migliorando la loro fiducia in se stessi come individui e le loro prospettive di lavoro.

L'attuazione di questo elemento del progetto sarà supportato da materiali di orientamento prodotti come parte dell'IO2-A3.

2.4.4 Esperienza

Uno dei principali obiettivi del programma pilota è una o più esperienze dirette del posto di lavoro e / o di altri ambienti di apprendimento. Gli obiettivi principali di questo includono, tra le altre cose, aiutare i giovani a rischio di diventare NEET ad ottenere una maggiore comprensione delle opzioni disponibili, sviluppare abilità e competenze rilevanti e ampliare la loro rete sociale di datori di lavoro ed enti di apprendimento.

L'attuazione di questo elemento del progetto sarà supportato da materiali di orientamento prodotti come parte dell'IO2-A4.

I materiali avranno lo scopo di fornire un modello generale, che può adattato alle esigenze specifiche dei singoli progetti pilota. I contenuti formativi, le metodologie ed i fattori abituali saranno presi in considerazione in quanto rilevanti per la valutazione e lo sviluppo della formazione e occupabilità dei giovani. I tirocini in azienda sono un processo di apprendimento aperto per entrambe le parti, i giovani e le imprese allo stesso modo. Questo processo di apprendimento deve essere informato e regolato da un feedback reciproco su progressi e difficoltà. La formazione di esperti all'interno delle aziende o enti di formazione dovrebbe supportare questa riflessione e feedback reciproco. Essi dovrebbero incoraggiare e sostenere i tirocinanti in modo da riflettere, rivedere e valutare le esperienze effettuate con criteri chiari e trasparenti.

The guideline will help to identify and develop the potential of young people qualitatively and quantitatively, independent from their academic achievements. Therefore it will be particularly suitable for introducing NEETs to genuine work experiences in companies. More young people should be exposed to experiences in companies and companies can be introduced to a broader spectrum of applicants. The system described has been tested successfully in a number of different situations.

Le linee guida aiuteranno ad identificare e sviluppare il potenziale dei giovani qualitativamente e quantitativamente, indipendentemente dai loro risultati accademici. Sarà quindi particolarmente adatto introdurre i potenziali NEET a esperienze di lavoro vere e proprie in aziende. Più i giovani saranno esposti a esperienze presso aziende e più le imprese potranno disporre di un più ampio spettro di candidati. Il sistema descritto è stato testato con successo in una serie di situazioni diverse.

L'esperienza ha dimostrato che i tirocini che vengono sistematicamente preparati secondo le specifiche esigenze della singola azienda e orientate sui forza dei partecipanti può rivelarsi vantaggiosa per entrambe le parti. L'obiettivo generale è la sistematica identificazione di quelle competenze dei tirocinanti, che sono davvero rilevanti per l'occupabilità e la formazione a differenza di quelle competenze che sono rilevanti solo in un contesto scolastico o accademico.

2.4.5 Consolidamento

L'elemento finale del modello è un periodo di consolidamento - usato per riflettere sulle esperienze di apprendimento dall'elemento esperienza, completare il portafoglio (si veda la Sezione 2.4.3) e partecipare a ulteriori sessioni di gruppo per aiutare a sviluppare le appropriate conoscenze per la ricerca di lavoro.

3. Conclusioni e step successivi

3.1 Panoramica del modello NEETs at Risk

Questo documento ha esposto la proposta di metodologia e di intervento del progetto NEET NEETs at Risk, tra cui:

Il target group – per includere i giovani:

- che non sono ancora NEET - che stanno ancora frequentando percorsi di istruzione / formazione, anche se c'è il rischio che essi possano diventare NEET
- presso a scuole / istituti educativi
- come qualcosa di aggiuntivo al loro normale programma di studi
- con meno di 18 anni (al massimo 19).

I metodi per la selezione / individuazione dei giovani per il coinvolgimento nel progetto: è stato deciso che il particolare approccio adottato deve essere adattato alla particolare situazione o contesto in cui il modello proposto è sperimentato - ma è probabile anche includere uno o più delle seguenti componenti:

- L'identificazione dei giovani percepiti come a rischio di abbandono precoce da insegnanti o altro personale della scuola
- L'analisi dei dati della scuola a disposizione per identificare i "fattori di rischio" che negli anni precedenti hanno dimostrato essere associati ad un aumentato rischio di diventare NEET - questi possono variare a seconda del particolare settore, ma è probabile che includano un basso livello di raggiungimento scolastico, status socio-economico, insuccesso scolastico, etc.
- Il completamento dei questionari di valutazione del rischio da parte degli studenti (vedi Appendice X)
- Le richieste di studenti di essere coinvolti nel programma

I risultati attesi del coinvolgimento nel progetto comprendono:

- Aiutare i giovani a sviluppare il capitale sociale (contatti, reti, know-how) per trovare un posto di lavoro
- Garantire che i giovani sappiano scegliere percorsi di istruzione, formazione e occupazione più adatti per loro
- Incoraggiare i giovani a non avere un atteggiamento negativo nei confronti della scuola / apprendimento

I meccanismi per il raggiungimento di questi risultati comprendono:

- Diversi modi di fare collegamenti reali coinvolgenti con altri giovani, datori di lavoro e professionisti con esperienza di lavoro e di apprendimento in diversi tipi di di istruzione, formazione e occupazione, attraverso tirocini, visite, workshop o incontri individuali o di gruppo
- La formazione per sostenere l'acquisizione delle competenze necessarie per fare una transizione di successo dopo aver lasciato la scuola, tra cui la scrittura di un curriculum vitae, alla ricerca di un posto di lavoro e la partecipazione a un colloquio di lavoro, e la possibilità di applicare o testare queste abilità
- Consentire ai partecipanti di mettere insieme un portafoglio per aiutarli a riconoscere le proprie capacità, le competenze, le preferenze e le realizzazioni rilevanti per diversi tipi di opzioni di istruzione, formazione e occupazione.

Gli elementi principali dell'intervento comprendono:

- **Una fase di preparazione** - in cui scuola o altro personale sono formati nella realizzazione dell'intervento e un gruppo di progetto multi-agenzia è impostato e si è riunito per discutere come aumentare il capitale sociale dei partecipanti al programma

- **Un elemento di preselezione / introduzione** - garantire che i giovani più idonei siano stati scelti per partecipare e siano impegnati nel processo fin dall'inizio
- **Un elemento di orientamento** - concentrandosi sulla preparazione dei giovani per la loro collocazione e la loro transizione verso percorsi di istruzione, formazione e occupazione, principalmente come incontri di gruppo o individuali
- **Un 'esperienza-of istruzione, formazione e occupazione** - che coinvolga una o più esperienze dirette del posto di lavoro e / o in altri ambienti di apprendimento
- **Un periodo di consolidamento post-collocamento** e il futuro periodo di programmazione - che coinvolge un lavoro sia di gruppo sia individuale.

3.2 I prossimi step

Ci sono diversi passaggi che devono ancora essere fatti per preparare il modello per la sperimentazione nelle tre aree. Questi includono:

- Lo sviluppo di materiali di orientamento come parte dell'IO-A2, 3 e 4 per sostenere gli elementi di preparazione, di orientamento, esperienza e preparazione del modello
- Lo sviluppo di un portafoglio per registrare i punti di forza, i successi e le qualità dei giovani che partecipano ai progetti pilota
- Lo sviluppo di un modello di accordo per i giovani selezionati per partecipare al progetto da firmare in fase di avvio
- La selezione e la formazione dei "facilitatori" nelle scuole o altri enti di formazione
- La costituzione di un gruppo di progetto multi-agenzia in ciascuno delle aree pilota.



APPENDICE