

MEETS PROYECTO

Identificación TEMPRANA, selección INDIVIDUALIZADA e
intervención PERSONALIZADA en jóvenes en riesgo de
convertirse en NINIS

Vías flexibles y metodología efectiva para la transición hacia
el mercado laboral

1

IO2-A1

PAUTAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROYECTO PILOTO EN LOS PAISES ASOCIADOS

Dr Thomas Spielhofer y Dr Kerstin Junge
The Tavistock Institute of Human Relations
Londres (Reino Unido)
Diciembre-2015
Final

Socios:



Promotor:



THE
TAVISTOCK
INSTITUTE



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



Co-funded by the
Erasmus+ Programme



TABLA DE CONTENIDOS

Resumen Ejecutivo

1. Metodología INDIVIDUALIZADA para una intervención PERSONALIZADA en jóvenes en riesgo de convertirse en NINIs
 2. Pautas para la aplicación del proyecto piloto en los países asociados
 - 2.1 Grupo diana
 - 2.2 Selección/identificación de potenciales NINIs
 - 2.3 Resultados esperados
 - 2.4 Elementos de la intervención
 - 2.4.1 Preparation
 - 2.4.2 Orientación
 - 2.4.3 Experiencia
 - 2.4.4 Consolidación
 3. Conclusiones y siguientes pasos
 - 3.1 Resumen del “Modelo NEETs at Risk”
 - 3.2 Siguietes pasos
- Apéndice 1: Modelos propuestos
Apéndice 2: Revisión de los modelos propuestos

Título

Pautas para la Aplicación del Proyecto Piloto en los Países Asociados

Editor

TIHR – Tavistock Institute of Human Relations (Reino Unido)

Autores

Alexander Krauss, ISOB (Alemania)

Gabriele Marchl, ISOB (Alemania)

Marta Méndez-Fuente, FMA (España)

M.José Álvarez-Suarez, FMA (España)

Thomas Spielhofer, Tavistock Institute (Reino Unido)

Kerstin Junge, Tavistock Institute (Reino Unido)

Vanda Vieira, CECOIA (Portugal)

Lugar de Edición

4

Londres, Reino Unido

Fecha de Edición

Diciembre, 2015

Resumen Ejecutivo

El principal objetivo de esta fase del proyecto es desarrollar una metodología innovadora para identificar y dar apoyo a los jóvenes en riesgo de convertirse en NINIS, a través de su implementación y testeo en España, Portugal e Italia como países asociados. Esta metodología ofrece un enfoque individualizado y adaptado para satisfacer las necesidades particulares de cada joven, adaptable a diferentes contextos locales. Se trata de una intervención preventiva, que se inicia con la identificación de aquellos jóvenes considerados “potenciales NINIs”, a los que se les proporciona una transición suave hacia el mercado de trabajo u otras oportunidades de aprendizaje o formación.

Este documento aborda la metodología propuesta así como sus medidas centrales a implementar, incluyendo:

5

- El grupo diana
- Los métodos de selección/identificación de potenciales NINIs para su inclusión en el proyecto
- Los resultados esperados
- Los mecanismos para alcanzar dichos resultados
- Los principales elementos de la intervención

Se basa en un proceso iterativo de seis etapas, incluyendo:

- Debates, cara a cara, entre los socios;
- Especificación inicial de cuatro modelos generales;
- Esbozo de buenas prácticas relativas a actividades dirigidas a prevenir que los jóvenes se conviertan en NINIs, como parte de una acción formativa, de 5 días de duración, realizada en Londres;
- Un taller inicial con las entidades asociadas, organizada como parte de dicha acción formativa, al objeto de identificar aspectos clave sobre los que trabajar;
- Identificación de factores de riesgo que inciden en la probabilidad de convertirse en NINI;
- Organización de un taller centrado en la Teoría del Cambio, con la participación de los socios dentro de la primera reunión transnacional del partenariado.

Este documento viene a presentar los resultados de este proceso iterativo, como base para las actividades subsecuentes.



1. Metodología INDIVIDUALIZADA para una intervención PERSONALIZADA en jóvenes en riesgo de convertirse en NINIs

El principal objetivo de esta fase del proyecto es desarrollo una metodología innovadora para identificar y dar apoyo a aquellos jóvenes considerados potenciales NINIs, implementándola y testándola en España, Portugal e Italia como países asociados. Se trata de una enfoque individualizado y ajustado a las necesidades de cada joven, potencial NINI, adaptable asimismo a las particularidades de cada contexto local. La metodología tiene una clara orientación preventiva, identificando a los jóvenes en riesgo y facilitándoles una transición suave hacia el mercado laboral o hacia otras oportunidades de aprendizaje o formación.

6 La metodología se organiza en seis actividades dentro de tres fases distintivas (Preparación, Implementación y Seguimiento), incluyendo:

Preparación

- Actividad 1 (A1): Pautas para la aplicación del proyecto piloto en los países asociados. Esta actividad va orientada a desarrollar una metodología con base en buenas prácticas existentes y de relevancia conforme las necesidades y situación específica en dichos países (Julio-Agosto 2015).

Implementación

- Actividad 2 (A2): Aplicación del proyecto piloto en los países asociados.
- Actividad 3 (A3): Sesiones de mentoring y coaching 1: empleabilidad y transición de la escuela/centro formativo al empleo.
- Actividad 4 (A4): Sesiones de mentoring y coaching 2: facilitar oportunidades laborales.
- Actividad 5 (A5): Preparación del personal para la puesta en marcha del testeo, incluyendo las medidas previstas en la metodología (Septiembre-October 2015).

Seguimiento

- Actividad 6 (A6): Resultados de la aplicación del proyecto piloto en los países asociados (October-Diciembre 2016).

Tal y como se describe en el segundo apartado a continuación, este documento se basa en el trabajo previo realizado en el marco del proyecto –en particular, en lo referido a la identificación de las principales razones por las que los jóvenes acaban convirtiéndose en NINIs y de las buenas prácticas relacionadas existentes en los países participantes-. Se ha desarrollado conforme la Teoría del Cambio por la que se ha venido a planificar un proceso estructurado, con implicación de todos los socios al objeto de:

- Identificar aspectos clave o razones por las que los jóvenes son NINIs.
- Priorizar dichos aspectos clave a efectos de diseñar la metodología.
- Especificar los resultados esperados, como consecuencia lógica de la metodología.
- Debatir sobre actividades que pueden servir para alcanzar dichos resultados, en base a evidencias de las buenas prácticas o a la propia experiencia de los socios.
- Acordar mecanismos de cambio, vinculando aspectos clave, actividades y resultado esperados.

En general, la metodología “NEETs at Risk” especifica:

- El **grupo diana**: edad y características de aquellos jóvenes en riesgo de convertirse en NINIs sobre los que se aplicará el proyecto piloto (al objeto de identificar aquellos para los que la intervención es más apropiada).
- La **selección/identificación de jóvenes en riesgo**: métodos/enfoques utilizados para identificarlos e incluirlos en el pilotaje (teniendo en cuenta los aspectos prioritarios identificados, sobre los que existen oportunidades realistas de alcanzar los resultados esperados a través de la metodología propuesta).
- Los **resultados esperados**: sobre el grupo de control, medidos en el corto, medio y largo plazo.
- Los **elementos de la intervención**, incluyendo:
 - Las actividades desarrolladas;
 - La duración de dichas actividades: durante qué período y con qué frecuencia;
 - La ubicación de las actividades: dónde son desarrolladas;
 - El modo en que se desarrollan: en grupos grandes o pequeños y/o individualmente;
 - Personal implicado: quién desarrolla las actividades.
- Los **mecanismos de cambio esperados que subyacen a la Teoría del Cambio**:
 - Una formulación de cómo se espera que la intervención aborde los aspectos prioritarios identificados a través de las actividades previstas, a fin de lograr los resultados esperados.

7

Esta metodología, incluyendo las medidas centrales de la intervención (desarrolladas en documentos complementarios), será objeto de testeo en los pilotajes a desarrollar en España, Portugal e Italia conforme a pautas específicas. Estos pilotajes tienen como objetivo último explorar la problemática a través de la metodología propuesta, a fin de comprobar si es capaz de alcanzar los objetivos propuestos, formulando con posterioridad un guía que recoja una versión revisada de la metodología.



2. Pautas para la aplicación del proyecto piloto en los países asociados

El principal objetivo de esta actividad fue el desarrollo de una serie de tareas específicas orientadas a alcanzar un acuerdo entre las entidades asociadas referido a la metodología objeto de pilotaje. Cabe mencionar:

- Debates cara-a-cara con la participación de todos los socios, dentro de la agenda de la primera reunión transnacional del proyecto (Enero-2015).
- La especificación de cuatro modelos generales de intervención (ver Apéndice 1), sometidos a revisión por los socios al objeto de identificar sus fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas (análisis DAFO; ver Apéndice 2) (Marzo-2015).
- Esbozo de buenas prácticas relativas a actividades dirigidas a prevenir que los jóvenes se conviertan en NINIs, como parte de una acción formativa, de 5 días de duración, realizada en Londres (Mayo-2015).
- Un taller inicial con las entidades asociadas, organizada como parte de dicha acción formativa, al objeto de identificar aspectos clave sobre los que trabajar.
- Identificación de factores de riesgo que inciden en la probabilidad de convertirse en NINI.
- Organización de un taller centrado en la Teoría del Cambio, con la participación de los socios dentro de la primera reunión transnacional del partenariado (Junio-2015), al objeto de priorizar los aspectos clave, especificar los resultados esperados, debatir sobre las actividades más efectivas dentro de la intervención y acordar los mecanismos de cambios, vinculando los aspectos clave, las actividades y los resultados esperados.

Los resultados de este proceso iterativo se presentan en forma de boceto metodológico, cubriendo los principales elementos anteriormente mencionados:

2.1 El grupo diana

La memoria inicial del proyecto identifica los siguientes grupos de intervención:

- Estudiantes/alumnos entre 15 y 24 años de edad, que aun están en la escuela o en el sistema formativo, finalizando su educación obligatoria pero en riesgo de convertirse en NINIs;
- Personas que ya no están en el sistema educativo o formativo (asi como desempleadas), con edades comprendidas entre los 15 y 24 años.

A lo largo de los debates generados entre los socios, se llegó a la conclusión que, a efectos de proponer una única metodología, se hacía difícil trabajar con un colectivo tan amplio. A modo de ejemplo, las necesidades de los estudiantes de 15 años, que aún están estudiando la Enseñanza Secundaria Obligatoria, difieren en gran medida de aquellas propias de los jóvenes de 24 años que están completando su formación o cursan estudios superiores y que, igualmente, están en riesgo de convertirse en NINIs.

Todo ello conllevó reformular la metodología, basándose en los siguientes criterios:

- Los contactos y recursos disponibles en las entidades asociadas, en cuanto a su influencia en lograr la involucración de los jóvenes y facilitar los servicios diseñados.

- El grupo de edad idóneo para implementar una intervención *preventiva* al objeto de reducir las probabilidades de convertirse en NINI, frente a una intervención *reactiva* que pretende re-enganchar a quienes son ya NINIs.

Se decidió, por tanto, que el proyecto debería re-orientarse hacia aquellos jóvenes que:

- aún no son NINIs (están dentro del sistema educativo/formativo, si bien tienen alto riesgo);
- están en la escuela/instituciones educativas;
- tienen menos de 18 años de edad (19 como máximo).

2.2 La selección/identificación de jóvenes en riesgo

Existen diferentes enfoques para la identificación de jóvenes *en riesgo* de convertirse en NINIs, incluyendo métodos estadísticos para vincular determinadas características o circunstancias objetivas (por ej., el entorno socio-económico, origen étnico, etc.) con una mayor probabilidad de convertirse en NINIs, o vías para la identificación de actitudes y comportamientos particulares que pueden ayudar a predecir dicho riesgo en el futuro (a través de la observación directa, de referencia del tutor o docente o a través de cuestionarios de cumplimentación directa).

9

El enfoque adoptado finalmente ha de adaptarse a cada situación en particular o al contexto en que se hace el pilotaje, con la posibilidad de incluir uno o más de los siguientes componentes:

- La identificación, por parte de los docentes y de personal educativo, de jóvenes a los que se les percibe un riesgo potencial de abandono temprano.
- El análisis de datos disponibles por el centro educativo, para identificar *factores de riesgo* que, conforme a experiencias recientes, se puedan asociar con una alta probabilidad de convertirse en NINIS. Dichos datos pueden diferir dependiendo de un área particular, pero normalmente van asociados con un bajo desempeño escolar, una determinada condición socio-económica, el fracaso escolar, etc.
- Cumplimentación de cuestionarios de valoración del riesgo, por parte del alumnado.
- Solicitudes de participación en el programa, por parte de los estudiantes.

Se concluye que, con independencia del enfoque a adoptar, los jóvenes necesitan sentir que su participación en el programa es fruto de su propia elección; para ello, se les invita a asistir a una breve *entrevista* en la que han de explicar por qué deberían de estar incluidos en el mismo. Ello conlleva entre los jóvenes un sentimiento de logro o pertenencia al programa y, por lo tanto, es preferible a evitar un sentido de resistencia que podría derivarse del simple hecho de solicitar a los jóvenes su participación.

2.3 Resultados esperados

2.3.1 Selección de resultados

Fruto de las actividades previas desarrolladas en el marco del proyecto, se ha creado una lista combinando aspectos clave y factores de riesgo que pueden determinar que un joven se convierte en NINI, de particular relevancia para el grupo diana.

Dicha lista incluye las siguientes razones potenciales:



Actitudes/características personales

- Falta de motivación para continuar el aprendizaje (una vez terminada/abandonada la escuela)
- Falta de motivación para encontrar un trabajo
- Falta de motivación para trabajar duro en la escuela
- Actitud negativa hacia la escuela/el aprendizaje
- Falta de auto-confianza para encontrar un empleo o continuar el aprendizaje

Barreras personales

- Problemas personales serios (drogas, alcohol, salud mental, etc.)

Conocimiento/habilidades

10

- Falta de habilidades profesionales para conseguir un empleo, etc
- Desconocimiento acerca de cómo conseguir un empleo (u otras oportunidades de aprendizaje) una vez terminada/abandonada la escuela
- No saber cómo elegir la opción de educación, empleo o formación que mejor le venga
- Falta de una visión clara acerca de las opciones disponibles para ellos en el futuro

Circunstancias estructurales/barreras

- Falta de capital social (contactos, redes, know-how) para obtener un trabajo
- Incapacidad para encontrar un empleo debido a su aspecto físico, cómo hablan, cuál es su lugar de procedencia, etc.
- Incapacidad para encontrar un trabajo por falta o escasez de empleos en su entorno

Logro

- Finalización/abandono de la escuela/instituto con ninguna o escasas cualificaciones

Una vez determinado el conjunto de razones que conllevan entre los jóvenes un mayor riesgo de convertirse en NINIs, se estableció un orden de prioridad, especificando –para el grupo diana- aquellos aspectos que, por su especial urgencia, deberían ser abordados por el proyecto. Con ello se identificó el objeto de la metodología a desarrollar para reducir dicho riesgo, logrando una transición fluida hacia el mercado laboral.

Como resultado, se señalan las siguientes prioridades clave, asegurando que los jóvenes:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Tengan el capital social necesario para desarrollarse una vez dejen la escuela ○ Sepan cómo elegir las opciones de educación/empleo/formación más apropiadas ○ No tengan una actitud negativa hacia la escuela/el aprendizaje |
|---|

2.3.2 Evidencia acerca de la relevancia de los resultados

Capital social

La literatura evidencia cómo este aspecto está fuertemente vinculado con la condición de ser NINI. Raffo y Reeves (2000)¹, por ej., argumentan el papel crucial que el capital social desempeña en la exclusión social de los jóvenes en el proceso de transición de la escuela al empleo. En la investigación cualitativa realizada sobre la juventud marginada británica, se manifestó cómo la escasez o inadecuación cultural de determinados recursos sociales conlleva la limitación de oportunidades ulteriores entre los jóvenes en riesgo.

De manera similar, un estudio reciente (Siraj et al., 2014) realizado en Reino Unido a través de entrevistas cualitativas, exploró las experiencias de un grupo de 20 jóvenes, considerados NINIs pasado seis meses de haber concluido la educación obligatoria. El estudio sugiere que: “el capital social de los jóvenes, en términos de familia, amigos y otras redes, fue excepcionalmente importante a la hora de ayudarles a abandonar la inactividad e implicarse en algún proceso educativo/formativo/de empleo”. Los autores del estudio explicaron el concepto del capital social y su impacto en las oportunidades de los jóvenes de la siguiente forma:

11

“El capital social incluye la red de contactos personales que tiene el joven y su capacidad de acceder a oportunidades y recursos más allá de entorno familiar inmediato (...). En el caso de muchos NINIs, el acceso a recursos sociales, culturales, educativos y económicos se ve a menudo limitado y reduce su capacidad de negociar en la forma que más les beneficie”.

Otro estudio (Robson, 2008)² centrado en el estudio longitudinal de datos del Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP) trató de vincular el capital social y la condición de NINI de un modo más cualitativo. Para ello, se exploró la implicación de los jóvenes NINIs en clubs (deportivos, de entretenimiento, etc.), grupos locales o vecinales, fiestas, etc., para testear la hipótesis de que los jóvenes NINIs tienen redes más débiles de los que no lo son. El estudio no demostró una clara correlación, a excepción de Grecia y España. Sin embargo, se destaca que el hecho de preguntar si se es miembro de algún club (deportivo, de entretenimiento) facilita sólo una visión muy limitada del capital social. Además, se observa que estos jóvenes, por su condición, tiene más tiempo para socializar que aquellos que están en educación o empleo.

En contraste, un estudio reciente de Eurofound (2012)³ sobre los NINIs ofrece una exploración más detallada, sugiriendo un vínculo más fuerte entre capital social (medido en términos de confianza, compromiso político y participación cívica) y la condición de NINI. Se procedió a realizar un análisis cuantitativo sistemático de una serie de indicadores obtenido de dos fuentes: ESS-2008 (Encuesta Social Europea) y EVS-2008 (Estudio de los Valores Europeos). Se concluyó que:

“Los NINIs se distinguen a si mismos por tener un nivel bajo de compromiso político y social y un bajo nivel de confianza, comparados con aquellos que no lo son. Ello implica que no sólo están desconectados del mercado laboral y del

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

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

sistema educativo, sino que tienen asimismo un alto riesgo de estar política y socialmente aislados de las sociedades en las que viven”.

Elección de posibles opciones de educación/formación/empleo

Un análisis de las vías tomadas por los jóvenes de 16-17 años de edad, al término de su educación obligatoria, (Spielhofer et al., 2009)⁴ ha venido a identificar tres subcategorías de NINIs, que incluyen:

12

- NINIs “dispuestos a aprender”: aquellos con mayor probabilidad de re-engancharse en procesos educativos/formativos en el corto plazo, y con altos niveles de logro y una mejor actitud hacia la escuela.
- NINIs “sostenidos”: caracterizados por su experiencia negativa en la escuela, alto nivel de absentismo escolar y exclusión y bajo logro académico, con alta probabilidad de mantenerse en dicha condición en el medio plazo.
- NINIs “indecisos”: jóvenes con perfil similar en algunos aspectos, tales como en lo referido a su nivel de logro, a aquellos “dispuestos a aprender”, but con una tendencia a estar insatisfechos con las opciones disponibles o con alta probabilidad de abandonar su formación una vez cumplidos los 16 años sin haber completado una cualificación.

Esta última categoría muestra la existencia de muchos jóvenes que acaban siendo NINIs como resultado de una mala elección –poco apropiada para sus estilos de aprendizaje y objetivos profesionales-, que no les capacita para continuar en el trabajo o en formación. El estudio de Siraj et al. (2014)⁵ viene a confirmar que:

Existe una alta incidencia entre los NINIs de desconocer qué quieren hacer una vez finalizan la escolaridad obligatoria, condición que a menudo persiste durante un tiempo considerable. Esto lleva a transiciones no-lineares denominadas “yo-yo”, en las que los jóvenes empiezan y abandonan procesos educativos o de empleo, en sus variadas formas. Particularmente, en lo referido a la educación, a menudo da como resultado que los jóvenes prueben determinados cursos con muy poca idea u orientación sobre lo que podrían hacer a su término”.

Actitud negativa hacia la escuela y el aprendizaje

El referido estudio de Eurofound (2012)⁶ identificar dos principales factores de riesgo asociados a la condición de NINI: desventaja y desafección. El concepto de capital social, anteriormente explorado, está fuertemente asociado con el concepto de “desventaja”, mientras que la “desafección” incluye asimismo otros aspectos tales como miseria, salud frágil, y vivienda pobre. Este último concepto, por otra parte, se relaciona con el modo en que los jóvenes pierden interés por la escuela, conlleva bajo niveles de asistencia y una

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

⁵ Siraj, I., Hollingworth, K., Taggart, B., Sammons, P., Melhuish, E. and Sylva K. (2014). Effective Preschool, Primary and Secondary Education 3-16 Project (EPPSE 3-16) Report on students who are not in Education, Employment or Training (NEET). London: Institute of Education, London/Department for Education.

⁶ 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

comportamiento que genera exclusión y, a menudo, el abandono definitivo. De hecho, una investigación muestra que dichos signos de pérdida de interés por la escuela generalmente se presentan entre uno a tres años antes de que se abandone el sistema (Bridgeland et al., 2006)⁷.

La investigación ha resaltado igualmente el vínculo entre desventaja y desafección, lo que explica la desproporción numérica de abandono en entornos desfavorecidos. De hecho, Archer et al. (2005)⁸ y Steer (2000)⁹ encontraron que algunos jóvenes mencionaron un sentimiento de “vulnerabilidad” (siendo menospreciados en la escuela debido a su origen) como factor que les llevó a desvincularse del entorno educativo. “Los jóvenes sentían que su identidad de “clase trabajadora” “no encajaba” con lo que ellos consideraban “lenguaje y comportamiento de clase media”, predominante en la escuela” (Spielhofer et al. 2009)¹⁰.

2.3.3 Resultados esperados

13

Para cada uno de los tres aspectos anteriormente especificados, se han identificado aquellos cambios o resultados que se esperan obtener como consecuencia de la intervención –o, en otras palabras, qué cambios se esperan observar de forma que puedan ser demostrados y medidos–.

A continuación se muestran dichos cambios para cada uno de los referidos aspectos:

Asegurarse que los jóvenes tienen el capital social (contactos, redes, ...) necesario para encontrar un empleo, que incluye haber tenido la oportunidad de ...:

- ... conocer otros jóvenes que estudian/trabajan en diferentes ámbitos
- ... conocer al menos a una potencial empresa en el área de interés
- ... adquirir formación sobre cómo buscar empleo
- ... tener al menos una experiencia/práctica laboral
- ... ser conscientes de las habilidades o experiencia necesarias para diferentes trabajos
- ... conocer la diferencia entre escuela y entorno laboral
- ... estar informados de las organizaciones o individuos disponibles a nivel local que pueden ayudar a encontrar un trabajo o a conseguir oportunidades de formación
- ... ser conscientes de cómo han de comportarse en el lugar de trabajo

⁷ Bridgeland, J. M., Dilulio, J. J. and Burke Morison, K. (2006), *The silent epidemic: Perspectives of high school dropouts*, A report by Civic Enterprises in association with Peter D. Hart Research Associates, Bill & Melinda Gates Foundation, Seattle

⁸ 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

⁹ Steer, R. (2000). *A Background to Youth Disaffection: a Review of Literature and Evaluation Findings from Work with Young People*. London: Community Development Foundation

¹⁰ 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

Asegurarse que los jóvenes saben cómo elegir las opciones de educación/empleo/formación más apropiadas, que incluye haber tenido la oportunidad de ...:

- ... ser conscientes de sus propias competencias sociales y talentos, relevantes en el mundo del trabajo
- ... estar informados de las opciones de educación/formación/empleo disponibles a nivel local, una vez dejan la escuela
- ... desarrollar habilidades en la búsqueda de empleo, incluyendo lo referido a preparar un CV, buscar trabajo y tener una entrevista de selección
- ... elaborar un portfolio de logros que les ayude a visualizar lo que han alcanzado y en qué son buenos
- ... ser conscientes de qué habilidades, cualificaciones o cualidades personales son necesarias para acceder a diferentes tipos de empleos/formación/educación, disponibles a nivel local

14

Asegurarse que los jóvenes no tienen una actitud negativa hacia la escuela/el aprendizaje, que incluye haber tenido la oportunidad de ...:

- ... ser conscientes de la relevancia que en el mundo laboral tiene lo que han aprendido en la escuela
- ... conocer qué cualificaciones, habilidades y conocimiento son necesarios para acceder a determinados tipos de empleos/formación/educación
- ... estar motivados a hacer un buen desempeño en su aprendizaje, incluyendo la escuela o el instituto
- ... sentirse más seguros de que son capaces de “hacerlo bien” en la escuela
- ... estar más dispuestos a continuar su aprendizaje, en la escuela o a través de otras oportunidades de educación o formación, una vez concluyen la educación obligatoria

Al objeto de alcanzar estos resultados, es preciso que la metodología incluya:

- Diferentes formas de lograr vínculos reales entre jóvenes, empleadores y profesionales con experiencia en el trabajo y aprendizaje en diferentes tipos de empleo/formación/educación, a través de inserciones laborales, visitas, talleres o, incluso, reuniones bilaterales o en pequeños grupos.
- Formación orientada a la adquisición de habilidades necesarias para lograr un transición exitosa al término del período escolar, incluyendo la elaboración del CV, la búsqueda de empleo o la asistencia a una entrevista de trabajo, y la posibilidad de ponerlas en práctica.
- El diseño de un portfolio que ayude a los jóvenes a reconocer sus habilidades, competencias, preferencias y logros relevantes para diferentes opciones de empleo/formación/educación.

En la sección 2.4 se exploran las partes concretas de la metodología propuesta, mientras que la Tabla 1 describe la Teoría del Cambio para dicho modelo, que se basa en las siguientes suposiciones previas:

- Se han identificado los alumnos con factores de riesgo relevantes
- Hay posibilidad de trabajar con dichos alumnos de manera preventiva (es efectivo)

- La dosificación de la intervención (re-asignación de actividades, o combinación de las mismas) permite realizar el cambio esperado
- El trabajo de apoyo lo realizan las personas adecuadas (en los jóvenes que así lo necesitan)
- La mayoría de los jóvenes completarán la intervención
- Para que funcione, el modelo necesita adaptarse a diferentes contextos. Esta adaptación no afectará a su efectividad
- El enfoque de agentes múltiples es clave para su éxito
- Los docentes, orientadores, tutores y otro personal relacionado están dispuestos a realizar la intervención

Tabla 1: Teoría del Cambio del Proyecto

Tópico	Actividades	Producto	Resultado
<p>Elevada proporción de jóvenes en la UE son NINIs</p> <p>Factores de riesgo asociados a NINIs: reducido capital social, falta de capacidad para seleccionar oportunidades laborales y aprendizaje no valorado</p> <p>Ser NINI (a largo plazo) está asociado a resultados negativos en el mercado laboral</p> <p>Las instituciones y personal responsable de fomentar interés en NINIs y jóvenes en riesgo con frecuencia no disponen de los recursos necesarios y contactos para prestar ayuda convenientemente</p>	Preparación del proyecto	Personal de la escuela formado en la impartición de la intervención. Grupo multi-agente establecido y funcionando.	<p>Jóvenes que han mejorado su capital social</p> <p>Los jóvenes tienen una actitud menos negativa hacia la escuela/procesos de aprendizaje</p> <p>Los jóvenes poseen más información para seleccionar las prácticas laborales más adecuadas</p>
	Pre-selección e Inducción	15 alumnos identificados y seleccionados por área piloto	
	Orientación	15 experiencias iniciadas 1 sesión de preparación organizada	
	Experiencia	15 estancias laborales organizadas por área piloto. 15 estancias a corto plazo organizadas por área piloto 3 reuniones o visitas organizadas con empresas por área piloto	
	Consolidación	15 experiencias finalizadas Sesiones de consolidación organizadas	

2.4 Elementos de intervención

A partir de diferentes debates mantenidos en el partenariado del proyecto, junto con la revisión de los enfoques existentes de buenas prácticas, los principales resultados de intervención esperados y el grupo beneficiario objetivo, se construirá la metodología del proyecto entorno a los siguientes componentes clave:

- **Una fase de preparación** – en la que el personal de la escuela se forma en la impartición de la intervención y se establece un grupo de proyecto multi-agente para seguir el capital social de los participantes en el programa.
- **Un elemento de pre-selección/inducción** – asegurando desde el principio que se seleccionan correctamente los jóvenes y su participación en el proceso.
- **Un elemento de orientación** – destinado a preparar a los jóvenes para sus estancias y su transición a la formación en el puesto de trabajo, principalmente como grupo pero también durante reuniones individuales.
- **Un elemento de ‘experiencia laboral’** – con una o más experiencias directamente en el puesto de trabajo y/o medios de aprendizaje.
- **Consolidación de la estancia en el entorno laboral** y planificación en el futuro con trabajo en grupo e individual.

17

La siguiente tabla proporciona detalles adicionales del contenido propuesto, duración y personal de impartición para cada uno de los cinco elementos del modelo.

Tabla 2: Contenido, duración y personal que impartirá los elementos de modelo

Título	¿Qué?	¿Quién?	¿Cuánto tiempo?
Preparación	Selección de personal y formación Grupo multiagente	Orientadores, docentes, jóvenes trabajadores, empresa, Centros de FP	Continuo
Pre-selección inducción	Aplicación Entrevista de selección	Orientadores, docentes, jóvenes trabajadores	1-2 sesiones
Orientación	Dinamizadores (“Ice breakers”). Adquisición de confianza, habilidades de empleabilidad Planificar la experiencia	Orientadores, docentes, jóvenes trabajadores – stakeholders locales	4-6 sesiones
Experiencia	Prácticas laborales Prácticas de FP	Empresas Centros de FP	4-6 sesiones
Consolidación	Habilidades de búsqueda de empleo Revisión de la experiencia	Orientadores, docentes, jóvenes trabajadores	2-4 sesiones



Los socios del proyecto incluirán cada una de los cinco componentes clave en su modelo de testeo piloto – sin embargo, existe flexibilidad en la duración de cada módulo y sus contenidos, en función de los recursos, circunstancias y oportunidades locales.

Las secciones siguientes aportan más detalles acerca de los cinco elementos:

2.4.1 Preparación

Este elemento se centra en la preparación de programas piloto en cada una de las 3 áreas piloto, incluyendo la selección y preparación del personal que impartirá los diferentes elementos del proyecto y la formación de un grupo multi-agente. El propósito de este grupo es proporcionar orientación y apoyo a la experiencia piloto y también acceso a diferentes experiencias laborales y de formación profesional para ampliar las redes sociales de los participantes. Podrían incluir:

18

- Centros de FP y su personal docente, técnicos y orientadores.
- Servicios de empleo/orientadores laborales.
- Representantes del Sistema Educativo y de Formación Profesional.
- Empresas y agentes sociales;
- Autoridades locales o regionales con competencias en FP y empleo.
- Familias y otros miembros de la comunidad local.

La implementación de este elemento del proyecto estará soportada por la provisión de materiales de apoyo elaborados como parte de IO2-A2.

2.4.2 Pre-selección/inducción

Este elemento se centra en la selección de 15 jóvenes en cada uno de los proyectos piloto durante el año académico 2015/16. Se trata de identificar alumnos en riesgo de convertirse en NINIS y con mayor posibilidad de beneficiarse de este tipo de programa.

Sin embargo, como se comentó en la Sección 2.2, el enfoque particular se adaptará a la situación particular o contexto en el cual se pilota, pero que probablemente incluirá uno o más de los siguientes componentes:

- La identificación por parte de los profesores o personal docente de jóvenes en riesgo de abandono escolar prematuro.
- El análisis de datos disponibles en el centro para identificar “factores de riesgo” que en años anteriores hayan mostrado estar asociados con un mayor riesgo de convertirse en NINI – estos podrían diferir en función de un área particular pero en general incluyen: baja consecución de objetivos, estado socio-económico desfavorable, fracaso escolar, etc.
- Cumplimentación de los cuestionarios de valoración del riesgo por los participantes.
- Solicitudes de participación en el programa.

Además, se recomienda que los jóvenes sientan la necesidad de haber sido seleccionados de forma activa para participar en el programa. Esto se consigue, solicitando a todos los participantes una breve entrevista en la que explicarían las razones por las que deberían ser incluidos en el programa; además, aquellos que acepten adherirse al programa deberían firmar un acuerdo en el que se establece:

- Qué implica el programa
- Qué tipo de ayuda y apoyo recibirán como parte del programa
- Qué se espera de ellos como parte del programa.

2.4.3 Orientación

Este elemento se centra en la preparación de los jóvenes para sus prácticas (estancias) y su transición al entorno laboral, principalmente en grupo pero también a través de reuniones individuales con personal de orientación. Estas sesiones de orientación tienen por objetivo promover la auto-reflexión de los participantes, favoreciendo una actitud proactiva hacia el empleo donde la adquisición de competencias sociales juega un papel importante. El proceso de intervención abordará temas personales, tratando tanto habilidades intra e interpersonales con un enfoque en aspectos profesionales. Por ello, a los mentores y formadores se les denominará “facilitadores”.

19

El propósito de estas sesiones es la adquisición o mejora de las competencias clave de carácter transversal para el empleo, con un enfoque especial en la pro actividad: adaptabilidad, creatividad, liderazgo, espíritu emprendedor, etc.

La metodología gira en torno a 2 acciones separadas pero complementarias: 2 entrevistas individuales y una serie de trabajos en grupo.

El proceso comenzará con una sesión de orientación presencial, en la que el participante se reunirá con el facilitador. El objetivo será ayudar al joven a identificar y reflexionar sobre sus objetivos personales y expectativas profesionales. En última instancia, se espera que ayude al participante a conocer sus competencias actuales, sus puntos fuertes, logros individuales y “qué hago bien”.

Toda la información, recogida a través de una entrevista semi-estructurada se basa en aspectos pre-definidos/perfil de usuario, que serán comentados con el participante para conocer sus “activos” y darse cuenta de aquello que necesita mejorar.

A menos que sea esencial la organización de sesiones adicionales en beneficio del participante, esta metodología prevé 1 entrevista al inicio del proceso y 1 al final del mismo (consultar Sección 2.4.5). Durante la última reunión individual de carácter presencial, se preguntará de nuevo al participante acerca de los mismos aspectos tratados durante la primera sesión, para comparar las respuestas ex-ante y ex-post y observar posibles cambios en los participantes y por tanto el potencial impacto de la metodología.

La información recogida durante las entrevistas se tomará como una referencia para las sesiones de grupo, para tratar aspectos individuales específicos y también de interés general para la audiencia. Estas sesiones abordarán algunas de las competencias clave para el aprendizaje permanente con un alto componente intra-personal y posterior impacto en la vida profesional, incluyendo:

- Aprender a aprender
- Competencias social y cívica
- Iniciativa y emprendimiento.



Se organizarán 8 sesiones en total, a lo largo del plan de intervención general del proyecto piloto, una por cada competencia. Se desarrollarán de la forma más interactiva posible, para ayudar a los participantes de sus propios debates y reflexiones. El facilitador les ayudará en este proceso, liderando aspectos específicos para que los jóvenes construyan contenidos por sí mismos.

Cada socio establecerá la agenda de acuerdo a las particularidades de su plan de acción, incluyendo la perspectiva local de la intervención. Además también contemplará temas en función de las peculiaridades de la audiencia (en vista a la información recogida durante las entrevistas individuales), de forma que no hay un itinerario estricto a seguir sino un índice general que será adaptado. Por tanto, los tópicos del tipo interacción social, resolución de conflictos, trabajo en equipo, redes sociales y huella personal en Internet, proactividad, etc serán materia de discusión entre otras. Cada sesión se resumirá en un informe que describa brevemente los temas tratados, la atmósfera en la que se desarrolló la reunión, debates generados, impresiones de los participantes y conclusión general.

20

Una vez finalizadas las 8 sesiones, se espera que los participantes hayan mejorado su empleabilidad siendo conscientes de la necesidad de aquellas competencias básicas que necesitarán en el mercado laboral.

Además, serán capaces de valorar si disponen de tales competencias, si necesitan mejorar algunas o carecen de otras para sopesar sus oportunidades de conseguir un empleo. El objetivo es conseguir reforzar el comportamiento adecuado de los jóvenes, no sólo con respecto a los demás sino con respecto a sus iguales, mejorando su auto-confianza y sus expectativas laborales.

La implementación de este elemento del proyecto será soportado por la provisión de materiales de orientación elaborados como parte de IO2-A3.

2.4.4 Experiencia

Se perfila como un aspecto clave del programa piloto el que los jóvenes tengan una o varias experiencias directas en el ámbito laboral o en entornos de aprendizaje. Entre sus principales objetivos, cabe incluir la posibilidad que ofrece a los participantes de obtener una mayor percepción del mundo laboral, permitiéndoles desarrollar habilidades y competencias relevantes así como ampliar sus redes sociales entre empleadores y proveedores de educación/formación.

La implementación de este elemento del proyecto seguirá unas pautas previamente marcadas. Los materiales se orientarán a facilitar un modelo general, adaptable a necesidades particulares de cada pilotaje. Se tendrán en cuenta contenido formativo, metodologías y otros elementos habituales considerados relevantes para la valoración y desarrollo de la capacitación y empleabilidad de los jóvenes. Los periodos de prácticas ofrecen una oportunidad de aprendizaje, tanto para la juventud como para las propias empresas. El proceso de aprendizaje debe ser conformado y regulado a través de una retroalimentación mutua relativa a su desarrollo y dificultades encontradas. Los expertos en formación, ya sea dentro de la empresa o dependientes de los centros formativos, deben facilitar apoyo a las personas en prácticas, ayudándoles a reflexionar, revisar y evaluar sus experiencias conforme a unos criterios claros y transparentes.

Las pautas ayudarán pues a identificar y desarrollar el potencial de los jóvenes, tanto cualitativa como cuantitativamente, con independencia de sus logros académicos. Serán particularmente apropiadas para introducir a los potenciales NINIs en experiencias laborales en empresas. Se entiende que la mayoría de los jóvenes deberían tener acceso a experiencias de este tipo, lo que a su vez favorece en las empresas la posibilidad de acceder a un amplio número de potenciales aspirantes para determinados puestos. El sistema que reúne dichas pautas ya ha sido testado con éxito en diferentes situaciones. La experiencia ha venido a demostrar que las prácticas en empresa preparadas sistemáticamente, conforme a las necesidades particulares de la empresa y orientadas hacia las fortalezas individuales de los participantes, pueden ser beneficiosas para ambas partes. El objetivo global es la identificación sistemática de aquellas competencias de los becarios que se consideran relevantes para el empleo y/o ulterior capacitación, frente a las competencias que son relevantes exclusivamente en el ámbito académico.

2.4.5 Consolidación

21

Este periodo es el elemento final del modelo, con objeto de reflexionar sobre las oportunidades de aprendizaje que ofreció la fase de prácticas, incluyendo la elaboración de un portfolio y una segunda reunión con el facilitador (conforme lo señalado en el apartado 2.4.3), así como ulteriores sesiones grupales, en su caso, para ayudar a los participantes a desarrollar habilidades relevantes en materia de búsqueda de empleo.

3. Conclusions and next steps

3.1 Resumen del Modelo “NEETs at Risk”

Este documento expone la metodología propuesta por el Proyecto “NEETs at Risk”, así como medidas centrales de la intervención, incluyendo:

El **grupo diana** – caracterizado por jóvenes que:

- no son aun NINIs –todavía están en el sistema educativo/formativo- aunque están en riesgo
- están localizados en instituciones educativas
- tienen menos de 18 años de edad (19 a lo sumo)
- se les ofrece algo adicional a su educación/formación en vez de alternativo

22

Los **métodos de selección/identificación de participantes** han de ser adaptados a la situación particular o contexto en el que se desarrolle el pilotaje, si bien se considera han de incluir los siguiente componentes:

- La identificación de jóvenes considerados en riesgo de abandonar prematuramente el centro educativo/formativo ha de realizar por docentes y otro personal de dicho centro.
- Es preciso analizar datos disponibles, a nivel de centro educativo/formativo y relativos a años precedentes, que permitan identificar “factores de riesgo” asociados; si bien pueden diferir dependiendo de ciertas áreas, es probable que tengan relación con un bajo logro académico, el estatus socio-económico, el fracaso escolar, etc.
- La cumplimentación de cuestionarios de evaluación del riesgo por parte del alumnado.
- La solicitud de los alumnos para participar en el programa.

Los **resultados esperados** incluyen:

- Ayudar a los jóvenes a desarrollar su capital social (contactos, redes, know-how) para encontrar un empleo.
- Asegurar que los jóvenes saben cómo elegir la opción de educación/formación/empleo más apropiada.
- Fomentar que los jóvenes no tengan una actitud negativa hacia la escuela/el aprendizaje.

Los **mecanismos** para alcanzar dichos resultados incluyen:

- Diferentes vías para lograr vínculos reales con otros jóvenes, con empleadores y con profesionales con experiencia en el ámbito de la educación/empleo/formación, a través de contrataciones laborales, visitas, talleres o incluso reuniones bilaterales o grupales a pequeña escala.
- Formación para la adquisición de habilidades que faciliten la transición al empleo, una vez abandonado el ámbito escolar, incluyendo aspectos relativos a la elaboración de un CV, el proceso de búsqueda de empleo, la entrevista de selección, y la posibilidad de ponerlas en práctica.
- Capacitar a los participantes a elaborar un portfolio con objeto de identificar y reconocer sus habilidades, competencias, preferencias y logros relevantes para diferentes opciones de educación/empleo/formación.

Los **principales elementos de las intervención** incluirán:

- Una fase preparatoria, en la que docentes y otro personal relacionado del centro educativo se forman en la metodología de intervención, estableciéndose un grupo multi-agente en el que se debata cómo incrementar el capital social de los participantes.
- Una fase de pre-selección/inducción, asegurándose la correcta elección de jóvenes participantes, implicándoles en el proceso desde sus inicios.
- Un periodo de orientación, centrado en preparar a los jóvenes para su transición hacia otras opciones de educación/empleo/formación, principalmente a nivel grupal, si bien también algunas de forma bilateral.
- Una fase de “experiencia de educación/empleo/formación”, en el ámbito laboral o en entornos de aprendizaje.
- Un periodo de consolidación y de planificación de futuro, tanto a nivel individual como grupal.

23

3.2 Sigüientes pasos

La preparación de la fase de pilotaje precisa de una serie de pasos complementarios EN LAS TRES AREAS. Incluyen:

- Desarrollo de materiales de apoyo para las distintas fases del modelo.
- Desarrollo de un portfolio para registro de las fortalezas, logros y capacidad de los jóvenes participantes.
- Desarrollo de un formulario, que los jóvenes han de refrendar como acuerdo de participación al inicio del proceso.
- Selección y formación de “facilitadores” en instituciones educativas y otras agencias.
- Establecimiento de una grupo multi-agente en cada área de pilotaje.

APÉNDICE 1: POTENCIALES MODELOS “NEETs AT RISK”**Modelo 1:****Grupo diana:**

Jóvenes en educación obligatoria, de 15-18 años de edad.

Escolarizados pero en riesgos de convertirse en NINIS.

Selección:

Lista de potenciales participantes, identificados por los docentes en base a unos criterios especificados previamente, incluyendo por ejemplo: bajo rendimiento, bajo nivel de atención, etc.

Se solicita la participación a los potenciales participantes (con consentimiento paterno), con objeto de seleccionar a los 15 jóvenes sujetos finalmente a pilotaje en cada área.

Intervención

24

El programa consiste en 12 sesiones, a razón de 3 horas cada una y siendo tanto individuales como grupales. Incluyen:

- Una sesión grupal para un primer contacto y con objeto de clarificar objetivos, seleccionar actividades, etc.
- Sesiones desarrolladas por personal orientador, para motivar, fomentar la auto-estima y clarificar aspectos relativos a la empleabilidad.
- Reuniones individuales con personal orientador, para debatir sobre áreas de interés y tipos de empleos, así como posibles vías hacia otras opciones de educación/empleo formación.
- Visitas a y de empleadores

Resultados previstos

Incrementar la motivación para alcanzar el éxito en la escuela.

Desarrollar habilidades relacionadas con la empleabilidad.

Clarificar vías posibles en educación, empleo y/o formación, una vez cumplidos los 18 años de edad.

Modelo 2:**Grupo diana:**

Jóvenes en educación obligatoria, de 15-16 años de edad.

Escolarizados pero en riesgos de convertirse en NINIS.

Selección:

Lista de potenciales participantes, identificados por los docentes en base a unos criterios especificados previamente, incluyendo por ejemplo: bajo rendimiento, bajo nivel de atención, etc.

Se solicita la participación a los potenciales participantes (con consentimiento paterno), con objeto de seleccionar a los 15 jóvenes sujetos finalmente a pilotaje en cada área.

Intervención:

Asignación de un mentor para 15 alumnos, dentro de cada escuela, con quienes se reunirá 2 veces por trimestre, a lo largo del año académico. Los mentores (representantes de empresas locales) ayudan a los participantes a visualizar cómo sus intereses y capacidades pueden orientarles o conducirles hacia una determinada trayectoria profesional y ayudarles a alcanzar su máximo potencial.

Resultados previstos:

Tener una mayor concienciación de los requerimientos a los que hay que enfrentarse para conseguir un empleo y tener un buen desempeño.

Incrementar la motivación para alcanzar el éxito en la escuela.

Clarificar vías posibles en educación, empleo y/o formación, una vez cumplidos los 18 años de edad.

Modelo 3:

Grupo diana:

Jóvenes, entre 15 y 24 años de edad.

Actualmente en el sistema educativo o formativo, pero en riesgo de convertirse en NINIs.

Selección:

Las escuelas locales, institutos o universidades identifican a los estudiantes en riesgo de convertirse en NINIs.

Se solicita la participación a los potenciales participantes (con o sin consentimiento paterno, dependiendo de la edad), con objeto de seleccionar a los 15 jóvenes sujetos finalmente a pilotaje en cada área.

Intervención:

Consistirá de:

- Apoyo individual para explorar posibles oportunidades de empleo.
- Inserción laboral en una empresa.

Cada participación se reúne con personal orientador en 3-4 ocasiones, al inicio de la intervención, para discutir intereses, educación previa, ambiciones, etc.

En base a esas conversaciones, se identifican 15 empresas diferentes para posibles inserciones laborales, que pueden variar entre 1 a 4 semanas, en función de la edad del participante.

Cada participante se reúne con personal orientador una vez más, al término de la experiencia laboral, para la puesta en común y discusión de aquellos aspectos sobre los que se ha aprendido a través de dicha experiencia.

Resultados previstos:

Tener una mayor concienciación de los requerimientos a los que hay que enfrentarse para conseguir un empleo y tener un buen desempeño.

Clarificar intereses laborales.

Mejorar la empleabilidad u obtener habilidades laborales relevantes.

Modelo 4:

Grupo diana:

Jóvenes en educación obligatoria, de 15-18 años de edad.

Escolarizados pero en riesgos de convertirse en NINIs.

Selección:

Identificación de una clase en particular (o grupo de estudiantes) para su inclusión global en el proyecto.

Intervención:

El programa dura un año académico, y consiste en una hora a la semana, interviniendo en una o dos áreas profesionales (por ej. habilidades administrativas o de ingeniería, ...).

El programa incluye:

- Una sesión grupal para un primer contacto, con objeto de clarificar objetivos, seleccionar actividades, etc.
- Sesiones desarrolladas por personal orientador para motivar, mejorar la auto-estima y clarificar aspectos relativos a la empleabilidad.
- Prácticas laborales para desarrollar habilidades profesionales relevantes en un área en particular.

Al término del proceso, los estudiantes tienen la oportunidad de obtener un certificado que venga a reconocer lo aprendido.

Resultados previstos:

Incrementar la motivación para alcanzar el éxito en la escuela.

Desarrollo de la empleabilidad

Desarrollo de habilidades laborales

Clarificar vías posibles en educación, empleo y/o formación, una vez cumplidos los 18 años de edad.

APÉNDICE 2: SUMARIO DE LA EVALUACIÓN DE LOS MODELOS INICIALMENTE PROPUESTOS

Modelo	Resumen	Fortalezas	Debilidades/Cambios sugeridos
Modelo 1	<ul style="list-style-type: none"> • 15-18 años de edad, escolarizados • Personalizado/Selección individualizada • 12 sesiones; – 3 horas/sesión • Empleabilidad, motivación, orientación 	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzable/fácil de implementar • Relevante para los objetivos del proyecto: preventivo • Basado en proyecto existente (Italia) • Puede desarrollarse a lo largo de varios centros escolares • Implica a varios grupos de interés, incluyendo personal orientador, docentes, socios, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Requiere flexibilidad para adaptarse a los participantes, en términos de duración y contenido • Necesidad de obtener un acuerdo de participación por parte de las familias, cuya implicación puede ser difícil de obtener • Grupo de edad, expandido hasta el final de la escolaridad obligatoria, en vez de estar limitado a una determinada edad
Modelo 2	<ul style="list-style-type: none"> • 15-16 años de edad, escolarizados • Personalizado/Selección individualizada • 2 reuniones trimestrales • Vías hacia el empleo, • Motivación, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la responsabilidad social corporativa de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • Barreras legales • Dificulta de implicar a las empresas • Implicación de expertos orientadores • Necesidad de preparar a los mentores

<p>Modelo 3</p> <p>28</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 15-24 años de edad, en la escuela/instituto/universidad • Personalizado/Selección individualizada • Preparación, inserción laboral y reunión de seguimiento tras la intervención • Acceso al empleo, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Fuerte vínculo con la búsqueda de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de encontrar inserciones laborales para el grupo diana • Protección (seguros)/obstáculos legales • No preventivo • Demasiado enfoque hacia el empleo
<p>Modelo 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 15-18 años de edad, escolarizados • Grupo de estudiantes • 1 sesión semanal – 1 hora/sesión • Habilidades para la empleabilidad/habilidades laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de ampliar su enfoque, no sólo haci áreas profesionales específicas – ofrecer catas en su lugar • Demasiador desafiante para su implementación a lo largo de todo un año • ¿Quién proporciona y facilita el programa?